

Personalbedarfsprognose für Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg

Christiane Meiner-Teubner
Thomas Rauschenbach
Matthias Schilling

Prof. Dr. Thomas Rauschenbach
Sichelstraße 21
44229 Dortmund
rauschenbach@dji.de

Dr. Christiane Meiner-Teubner
Hüller Straße 7
44866 Bochum

Dr. Matthias Schilling
König-Ludwig-Straße 115
45663 Recklinghausen

Dortmund, im November 2019

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Teil A: Grundlagen.....	6
1. Demografische Entwicklungen bis 2030	7
1.1 Methodische Erläuterungen der Bevölkerungsvorausschätzung 2017 bis 2030	7
1.2 Ergebnisse für Brandenburg im Überblick.....	8
1.3 Regionale Differenzierung	11
1.4 Fazit	15
2. Ausbildung des sozialpädagogischen Fachpersonals	17
2.1 Berufliche Ausbildung von Erzieher(inne)n an Fachschulen.....	17
2.2 Kindheitspädagogische Studiengänge	21
2.3 Studiengänge der Sozialen Arbeit an Fachhochschulen.....	24
2.4 Studiengänge der Erziehungswissenschaft an Universitäten	27
2.5 Bilanz	27
Teil B: Arbeitsfeldspezifische Analysen.....	29
3. Kindertagesbetreuung	29
3.1 Aktuelle Situation und bisherige Entwicklung seit 2009	30
3.1.1 Kinder in der Kindertagesbetreuung.....	31
3.1.2 Personal in der Kindertagesbetreuung.....	36
3.2 Veränderungen hinsichtlich des Platzangebots – Platzbedarf	43
3.2.1 Platzbedarf aufgrund demografischer Veränderungen	43
3.2.2 Platzbedarf unter Berücksichtigung der bislang höchsten Inanspruchnahmequote	45
3.3 Personalbedarf	47
3.3.1 Personalersatzbedarf wegen Ausstieg des aktuell beschäftigten Personals.....	47
3.3.2 Personalmehr- oder Personalminderbedarfe im Lichte veränderter Platzbedarfe.....	50
3.3.3 Personalbedarf für Qualitätsverbesserungen.....	54
3.3.4 Zwischenbilanz Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfe	56
3.4 Personaldeckung	56
3.4.1 Ausgebildete Berufsanfänger/innen	57
3.4.2 Seiteneinsteigende und zurückkehrende Fachkräfte nach temporärer Unterbrechung.....	58
3.4.3 Kita-Personal aus „Quereinsteigerprogrammen“	60
3.4.4 Erhöhung des Beschäftigungsumfangs teilzeitbeschäftigter Personen in Kitas	60
3.4.5 Zwischenbilanz der Personaldeckung.....	61
3.5 Zwischenbilanz zum Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung.....	62
4. Hilfen zur Erziehung (HzE) und der Allgemeine Soziale Dienst (ASD).....	65
4.1 Aktuelle Situation und bisherige Entwicklung	66
4.1.1 Personal in den stationären Erziehungshilfen (§ 34 SGB VIII)	66
4.1.2 Personal in den ambulanten Erziehungshilfen (§§ 27, 29, 30, 31, 35 SGB VIII)	68
4.1.3 Personal in der Erziehungsberatung (§ 28 SGB VIII)	69
4.1.4 Personal in der Tagesgruppenerziehung (§ 32 SGB VIII).....	70
4.1.5 Personal im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD).....	70
4.1.6 Personal in den Erziehungshilfen und dem ASD zusammen	71
4.2 Personalbedarf	73
4.2.1 Personalersatzbedarf: Übergang in Rente und vorzeitiger dauerhafter Ausstieg.....	73
4.2.2 Personalmehr- und Personalminderbedarf – demografische Entwicklung und Bedarfsentwicklung	77
4.2.3 Der künftige gesamte Personalbedarf (Ersatz-/Mehr-/Minderbedarf)	89

4.3	Personaldeckung und Zwischenbilanz	90
5.	Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit.....	95
5.1	Aktuelle Situation und bisherige Entwicklung.....	95
5.1.1	Datengrundlage.....	95
5.1.2	Entwicklung und aktuelle Lage des Personals in der Kinder- und Jugendarbeit.....	97
5.1.3	Entwicklung und aktuelle Lage des Personals in der Jugendsozialarbeit, insbesondere Schulsozialarbeit.....	98
5.2	Personalbedarf	101
5.2.1	Personalersatzbedarf – Übergang in Rente und vorzeitiger dauerhafter Ausstieg.....	101
5.2.2	Personalmehrbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung	104
5.2.3	Gesamtpersonalbedarf – Personalersatz- und Personalmehrbedarf.....	105
5.3	Personaldeckung und Zwischenbilanz	106
6.	Sonstiges pädagogisches Personal an Schulen des gemeinsamen Lernens und Schulen mit gemeinsamem Unterricht	108
6.1	Aktuelle Situation und bisherige Entwicklung.....	108
6.2	Personalbedarf	110
6.2.1	Personalersatzbedarf: Übergang in Rente und vorzeitiger dauerhafter Ausstieg.....	110
6.2.2	Personalmehrbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung und der geplanten Ausweitung des Angebots.....	111
6.2.3	Personalersatz- und Personalmehrbedarf zusammen.....	111
6.3	Personaldeckung und Zwischenbilanz	112
7.	Sonstiges pädagogisches Personal in ganztägigen Betreuungsangeboten an Schulen.....	113
7.1	Beschreibung der aktuellen Situation und bisherigen Entwicklung in Brandenburg	113
7.2	Personalbedarf	113
Teil C: Bilanz.....		114
8.	Personalbedarf und Fachkräftedeckung in der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählten Bereichen der Schule in Brandenburg bis 2030 – eine Bilanz.....	114
8.1	Bilanz der einzelnen Arbeitsfelder	114
8.1.1	Kindertageseinrichtungen.....	114
8.1.2	Hilfen zur Erziehung und der Allgemeine Soziale Dienst in den Jugendämtern.....	116
8.1.3	Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit.....	117
8.1.4	Sonstiges pädagogisches Personal an Schulen des gemeinsamen Lernens und Schulen mit gemeinsamem Unterricht	118
8.1.5	Sonstiges pädagogisches Personal in den ganztägigen Betreuungsangeboten an Schulen.....	118
8.2	Gesamtbilanz.....	118
8.3	Abschätzung einer regional ungleichen Anpassung des Personalbedarfs in den Kindertageseinrichtungen.....	122
9.	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	124
10.	Literaturverzeichnis	129
11.	Anhang	130
11.1	Expertise A: Kirsten Fuchs-Rechlin: Beruflicher Verbleib von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften	130
11.2	Expertise B: Mariana Grgic: Abschätzung dauerhaft ausscheidender tätiger Personen in Kindertageseinrichtungen und stationären Hilfen zur Erziehung	130

Einleitung

Die Entwicklungen in punkto Plätze/Leistungen, Personal und Kosten in der Kinder- und Jugendhilfe sind deutschlandweit unübersichtlich geworden. Auf der einen Seite sind seit Jahren Zuwächse und Expansionsdynamiken zu verzeichnen, auf der anderen Seite ist das Ausmaß der Zuwanderung und der demografischen Entwicklung tendenziell nur schwer vorhersehbar. Das lehrt uns die demografische Wende ab dem Jahr 2011, seitdem in Deutschland ein Geburtenanstieg zu verzeichnen ist, genauso wie die massenhafte Zuwanderung in der zweiten Hälfte des Jahres 2015 und dem ersten Quartal 2016, das ebenfalls zu nicht geplanten und zunächst unklaren Veränderungen in der Bevölkerungszusammensetzung geführt und die Frage des generellen Umfangs mit jährlicher Zuwanderung neu aufgeworfen hat. Beide Themen hatten und haben unmittelbar Folgen für die Kinder- und Jugendhilfe. Nur exemplarisch: Auf der einen Seite haben derartige Entwicklungen unmittelbare Konsequenzen für den sich infolgedessen erhöhenden Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung, auf der anderen Seite sind infolge der stark angestiegenen Fälle der Inobhutnahme sowie der anschließenden Hilfen zur Erziehung in Anbetracht der hohen Zahl an unbegleiteten minderjährigen Ausländer/innen (UMA) der Platz- und Personalbedarf auch in diesen Bereichen zwischenzeitlich massiv gestiegen.

Derartige Entwicklungen müssen in gewisser Weise auch für das Land Brandenburg in Rechnung gestellt werden. Auch wenn die demografischen Entwicklungen in den ostdeutschen Ländern generell historisch bedingt einer anderen Logik folgen als in den westdeutschen und die Versorgungsdynamik mit Plätzen in der Kindertagesbetreuung sowohl mit Blick auf das Angebot als auch die Nachfrage einer eigenen ostdeutschen Dynamik unterliegen, sind die Auswirkungen der genannten Einflussgrößen auf den Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe im nächsten Jahrzehnt weder eindeutig noch selbsterklärend.

Auch wenn Annahmen über die noch vor uns liegende Zukunft immer nur Annäherungen und grobe Orientierungsmarken an eine erst noch entstehende Realität sein können, sind Vorausberechnungen doch zugleich unentbehrliche Hilfen, um mit den Möglichkeiten eines „unvorhergesehenen Bedarfs“, wie es in § 80 SGB VIII heißt, konstruktiv umzugehen (auch wenn letztlich keine Vorsorge für unvorhergesehene Bedarfe getroffen werden kann – sonst wäre sie nicht unvorhergesehen). Prognosen, Vorhersagen, Vorausschätzungen, oder wie immer sie auch heißen mögen, müssen damit leben, dass sie im Detail so nicht eintreffen bzw., sofern sich angenommene Faktoren massiv verändern, auch ganz anders verlaufen können. Umso mehr gilt, dass die zugrunde gelegten Annahmen und die einzelnen Berechnungsschritte transparent sind und nachvollzogen werden können, dass ihnen ein Höchstmaß an Seriosität zugrunde liegt, und dass sie im Lichte ihrer Begrenztheit formuliert werden. Prognosen sind aber – das sich zu erinnern, ist wichtig – keine Wunschszenarien. Sie sind im besten Fall Navigationshilfen in eine Zukunft, die man zugrundlegen kann, wann man politisch darauf reagieren will.

Vor diesem Hintergrund hat das Land Brandenburg (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg – MBS) um eine Studie zu den absehbaren Entwicklungen zum Personal in der Kinder- und Jugendhilfe sowie in ausgewählten Bereichen der Schule mit sozialpädagogischem Personal gebeten, da auf den ersten Blick – und manchmal auch auf den zweiten – nicht so ganz klar ist, wohin die Reise in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe und einigen Bereichen der Schule im nächsten Jahrzehnt eigentlich gehen wird. Die Studie soll die bisherigen Personalbedarfsberechnungen für den Bereich der Kindertageseinrichtungen (vgl. Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBS BB) 2018) fortführen und wurde um die anderen zentralen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie ausgewählte Bereiche der Schule erweitert – und dies auf der Basis der neuesten Bevölkerungsvorausberechnung des Landes Brandenburg.

Zwischen einem demografischen Wandel, sich ändernden Zuwanderungshäufigkeiten, der absehbaren Verrentung gegenwärtiger Fachkräfte sowie einer beruflichen und regionalen Mobilität der demnächst oder aktuell Berufstätigen bis hin zu sich ändernden Elternwünschen, geplanten oder einzuleitenden Veränderungen von Qualitätsstandards und Interventionsverpflichtungen der Ämter bei Kindeswohlgefährdungen gibt es eine große Palette an beeinflussbaren und nicht beeinflussbaren Faktoren. Nicht alle damit verbundenen Fragen wird diese Studie zufriedenstellend beantworten können, da zu einigen Punkten zu wenige belastbare Basisinformationen zur Verfügung stehen. Das gilt insbesondere für die Differenzen zwischen den Regionen innerhalb des Landes Brandenburg, die nicht zu übersehen und nicht zu unterschätzen sind. Die damit verbundenen Konsequenzen sind weiteren Analysen und Auswertungen überlassen.

Der Auftrag des Ministeriums wurde u.a. wie folgt zusammenfassend formuliert:

Die „Studie soll [...] alle Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie ausgewählte Bereiche der Schule im Land Brandenburg in den Blick nehmen, um den künftigen Personalbedarf zu bestimmen. Es wird für jedes der Arbeitsfelder ein Berechnungsmodell benötigt, das die unterschiedlichen Einflussfaktoren sowohl auf der Seite des Fachkräftebedarfs als auch auf der Seite der Fachkräftedeckung berücksichtigt und anschließend Bilanz zieht. Die Berechnungsmodelle sollen es ermöglichen, Entwicklungstendenzen frühzeitig zu erkennen, um notwendige politische und fachplanerische Entscheidungen über Maßnahmen zur Bedarfsdeckung treffen zu können.“ Mit anderen Worten: Die politischen Entscheidungen muss das Land treffen.

Die Auftragnehmer/innen bedanken sich für Rat und Unterstützung bei den Mitarbeitenden der Referate 15, 22, 23, 25 und 32 des MBS BB sowie dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK BB).

Die vorliegende Studie versucht, so sachgerecht und informiert wie dies in einem zumutbaren Rahmen möglich ist, sich abzeichnende und mögliche Entwicklungen aufzubereiten und in ihren Folgen sichtbar zu machen. Grundlage der Studie sind die langjährigen Forschungserfahrungen der Autorin und der Autoren im Umgang mit Ergebnissen der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, der Bevölkerungsstatistik sowie Schul- und Hochschulstatistik. Zur Klärung von zwei zentralen Fragekomplexen wurden darüber hinaus Expertisen an Frau Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin zum Übergang von der Ausbildung/Studium in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie an Frau Dipl.-Soz. Mariana Grigic zu Zu- und Abgängen der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen und in Einrichtungen der Erziehungshilfen in Auftrag gegeben. Die Expertisen sind als Anhang Bestandteil dieser Studie und entsprechend in die Studie eingeflossen.

Der vereinbarte Berechnungshorizont dieser Studie reicht bis zum Jahr 2030. Sollten dabei einzelne Befunde nicht so ausfallen, wie sich das die geneigten Leser/innen erhoffen oder wünschen, dann ist das zuallererst eine Folge der uns vorliegenden Informationen und Daten. Für Differenzierung und Hinweise auf Weiterentwicklungen sind wir dankbar. Denn: Eine Prognose kann nur so lange gut und nützlich sein bis eine aktuellere und differenziertere vorliegt.

TEIL A: GRUNDLAGEN

Der Teil A dieser Studie stellt zwei Entwicklungen in den Mittelpunkt, die für eine Personalbedarfsprognose – zumal im Kontext junger Heranwachsender – unabdingbar sind. Das ist erstens die demografische Entwicklung mit einer Betrachtung der unterschiedlichen in Frage kommenden Altersgruppen für die einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie ausgewählte Bereiche der Schule. Zweitens muss eine Personalprognose nicht nur ein Wissen über die Zahl der vermutlich ausscheidenden Fachkräfte enthalten, sondern sich auch über das mögliche Potential an neu ausgebildeten Fachkräften informieren, also den Entwicklungen im fachlich einschlägigen Ausbildungssystem. Beide Fragestellungen werden hier im ersten Teil auf das Land Brandenburg begrenzt, obgleich in der Realität keineswegs ausgeschlossen werden kann, dass Landesgrenzen nicht per se Mobilitätsschranken für junge Menschen bei der Wahl ihres Wohn-, Ausbildungs- oder Arbeitsortes sind – zumal dann, wenn die Bundeshauptstadt Berlin inmitten von Brandenburg liegt. Allerdings liegen uns keine verlässlichen Informationen über fach- und arbeitsfeldspezifische Zu- und Abwanderungen über die Landesgrenzen hinweg vor, so dass wir auf Aussagen zu dieser Thematik verzichten müssen.

Da sowohl die Demografie als auch die Entwicklung auf Seiten der einschlägigen Ausbildungen für alle Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie ausgewählte Bereiche der Schule (soweit dort Personal aus sozialen Berufen beschäftigt werden darf) bedeutsam sind, werden diese am Anfang der Studie behandelt und in den jeweiligen späteren Kapiteln immer wieder darauf Bezug genommen.

1. Demografische Entwicklungen bis 2030

1.1 Methodische Erläuterungen der Bevölkerungsvorausschätzung 2017 bis 2030

Die demografische Entwicklung ist eine der entscheidenden Einflussgrößen für das Ausmaß an Angeboten und Leistungen, die die Kinder- und Jugendhilfe bereitstellen muss. Insbesondere in den Arbeitsfeldern, in denen ein Großteil der altersentsprechenden Bevölkerung die Angebote wahrnimmt, wie in der Kindertagesbetreuung, schlagen sich Veränderungen in der Alterspopulation unmittelbar in veränderten Bedarfen nieder. Besonders drastisch sind die Folgen im Falle des Anstiegs oder des Rückgangs der Geburtenzahlen in der Kindertagesbetreuung, da diese kaum Vorlauf bei der Bereitstellung oder dem Abbau von Plätzen hat.

Als Grundlage für die Analyse des Einflusses der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung auf Bedarfe und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe sowie ausgewählte Bereiche der Schule wird die Ende 2018 erschienene Bevölkerungsvorausschätzung für das Land Brandenburg des Landesamtes für Bauen und Verkehr (LBV) für die Jahre 2017 bis 2030 verwendet. Das LBV weist in seinem Bericht mehrfach darauf hin, dass es sich bei der amtlichen Bevölkerungsprojektion nicht um Vorhersagen oder Zukunftsvisionen, sondern um Fortschreibungen statistisch fundierter demografischer Strukturen handelt (Landesamt für Bauen und Verkehr 2018, S. 4). Dies bedeutet, dass bei der Bewertung der Ergebnisse immer zu berücksichtigen ist, dass die Bevölkerungsvorausschätzungen Wenn-Dann-Modelle sind, denen zufolge sich Ergebnisse nur dann einstellen, wenn die angenommenen Annahmen auch so eintreffen (Landesamt für Bauen und Verkehr 2018, S. 6). Deshalb ist es notwendig, dass entsprechende Bevölkerungsvorausschätzungen regelmäßig aktualisiert und so der Realentwicklung angepasst werden.

Die aktuelle Bevölkerungsvorausschätzung des LBV basiert auf dem Bevölkerungsbestand zum 31.12.2016. Ergänzt wurde die Vorausschätzung allerdings von Seiten des LBV um die Ist-Werte des Bevölkerungsbestands zum 31.12.2017 für das Land Brandenburg. Folgende demografische Rahmenbedingungen wurden dabei bei der Bevölkerungsvorausschätzung zugrunde gelegt:

- „Gegenwärtig und auch künftig nicht für die natürliche Reproduktion ausreichende Geburtenrate; angenommen wird die Beibehaltung des leicht über dem Niveau der alten Länder liegenden Geburtenniveaus des Landes Brandenburg (im Durchschnitt 1,6 Kinder pro Frau ab Jahr 2017).
- Der bestehende Trend zur höheren Lebenserwartung setzt sich in allen Altersjahrgängen fort; in etwa wird eine Angleichung an die Vorausschätzungswerte für die alten Länder angenommen (Anstieg der Lebenserwartung bei neugeborenen Jungen um gut 1,9 Jahre und um knapp 1,8 Jahre bei Mädchen im Zeitraum bis 2030).
- Im Vergleich zur vorangegangenen Vorausberechnung ein höheres Geburtenniveau, was im Zusammenspiel mit höheren angenommenen Wanderungsgewinnen voraussichtlich zu einem Fünftel mehr Geburten bis zum Jahr 2030 führen wird.
- Die natürliche Entwicklung verläuft auch künftig deutlich negativ, da der Ersatz der Elterngeneration nur zu etwa drei Viertel gewährleistet ist (-243.500 Personen natürlicher Saldo im Zeitraum 2017 bis 2030).
- Der bislang starke Wanderungsgewinn gegenüber Berlin wird sich künftig wahrscheinlich langsam bis zum Ende des Vorausschätzungszeitraumes auf ein Niveau des Mittelwertes in der ersten Hälfte der 2010er Jahre abschwächen und vorrangig für das Berliner Umland zutreffen.
- Die Wanderungsbilanz gegenüber den alten Bundesländern wird als in etwa ausgeglichen angenommen.

- Der Zustrom von Asylbewerbern wird vorübergehend anhalten, ist jedoch der höchste Unsicherheitsfaktor der Wanderungsannahmen. Die Wanderung gegenüber dem Ausland insgesamt bleibt langfristig positiv, bringt wahrscheinlich aber geringere Wanderungsgewinne als Brandenburg gegenüber Berlin erzielt.
- Die Zuzüge in das Land Brandenburg werden auch künftig die Fortzüge übertreffen (positiver Wanderungssaldo von 200.000 Personen im Zeitraum 2017 bis 2030 angenommen). Ursächlich für die positive Wanderungsbilanz des Landes Brandenburgs sind primär angenommene Suburbanisierungsgewinne gegenüber Berlin, wovon jedoch nur das Berliner Umland und vorwiegend einzelne Gemeinden am Rand des Umlandes profitieren, sowie vorläufig anhaltende Gewinne gegenüber dem Ausland generell und im Zusammenhang mit Asylbewerbern. Die Wanderungsgewinne werden jedoch künftig deutlich geringer ausfallen. Die derzeitigen Wanderungsgewinne für den weiteren Metropolenraum werden zumindest in den Anfangsjahren fortbestehen, voraussichtlich aber auf niedrigerem Niveau als in der Gegenwart und in Richtung ausgeglichener Saldo tendieren“ (Landesamt für Bauen und Verkehr 2018, S. 10-11).

Aufgrund der beschriebenen Unsicherheiten bei der Bevölkerungsvorausberechnung wurden vom LBV drei Varianten berechnet, eine untere, eine mittlere und eine obere Variante. Die Ergebnisse der unteren und der oberen Variante stehen allerdings nur für Brandenburg insgesamt zur Verfügung; eine Regionalisierung ist nur für die mittlere Variante möglich.

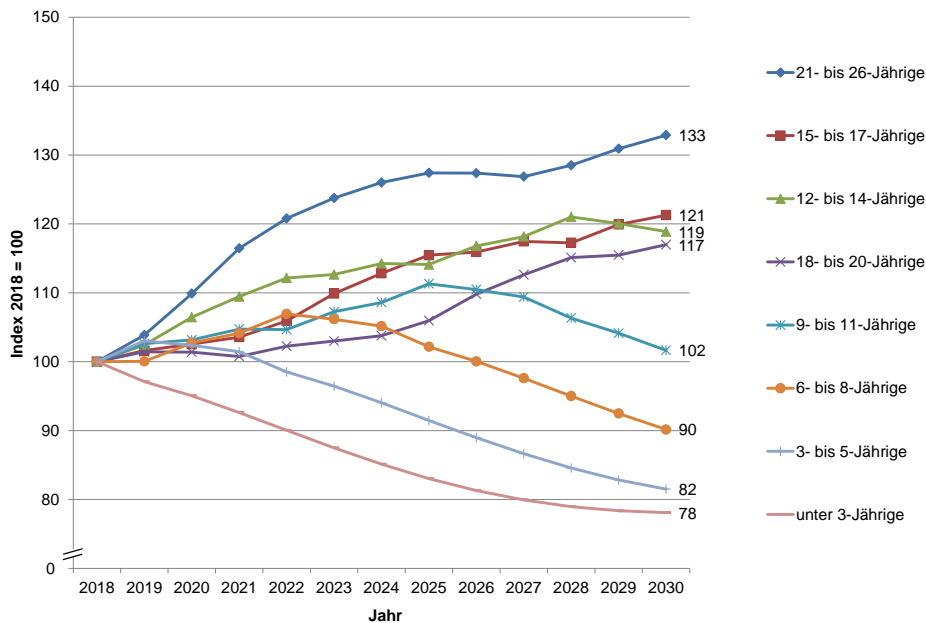
Darüber hinaus muss erwähnt werden, dass die Verwendung des amtlichen Bevölkerungsstandes der einzelnen Kommunen des Statistischen Landesamtes auf kommunaler Ebene durchaus kritisch gesehen werden: Es kommt im Abgleich mit den Melderegistern einzelner Städte und Landkreise zu Abweichungen. Hierzu wird vom LBV ausgeführt:

„Etwaige Divergenzen im Bevölkerungsbestand gemäß amtlicher Bevölkerungsfortschreibung und kommunaler Melderegister beruhen auf Unterschieden in der Erhebungsmethodik. Es ist nicht davon auszugehen, dass die Daten der kommunalen Melderegister die Bevölkerungsbestände realistischer widerspiegeln als die Daten der amtlichen Bevölkerungsfortschreibung. Dem Wunsch nach Nutzung der Daten kommunaler Melderegister auch zum Zwecke der hier vorliegenden Vorausberechnung für das Land Brandenburg konnte aus mehreren Gründen nicht entsprochen werden. Zwar liegen die Daten der örtlichen Melderegister gesammelt in Form eines zentralen Landesmelderegisters vor; es handelt sich dabei jedoch um ein personenbezogenes Auskunftsregister, bei dem aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen, aber auch der gegenwärtigen technischen und fachlichen Ausrichtung sowie der fehlenden Zeitreihenfähigkeit eine Nutzung der Datenbestände im Rahmen der Bevölkerungsvorausberechnung rechtlich nicht möglich ist. Für Abgleiche der hier vorliegenden Bevölkerungsvorausberechnung mit der realen Entwicklung der Jahre ab 2017 ist, um Fehlschlüsse zu vermeiden, nur die Verwendung von Daten der amtlichen Bevölkerungsfortschreibung zulässig“ (Landesamt für Bauen und Verkehr 2018, S. 7).

1.2 Ergebnisse für Brandenburg im Überblick

Zur Beurteilung der Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung auf die Kinder- und Jugendhilfe sowie ausgewählte Bereiche der Schule ist die Betrachtung der für die einzelnen Arbeitsfelder relevanten Altersgruppen notwendig. Dabei wird deutlich, dass die Entwicklung zwischen den einzelnen Altersgruppen sehr unterschiedlich verlaufen wird. Die Altersgruppen der unter 3-Jährigen und der 3- bis 5-Jährigen werden in den nächsten Jahren am stärksten zurückgehen, wobei der Rückgang der unter 3-Jährigen bereits in 2019 beginnt und der 3- bis 5-Jährigen ab 2021 (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Junge Menschen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach ausgewählten Altersgruppen (mittlere Variante; Index 2018 = 100)



Quelle: Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

In der Zeit von 2018 bis 2030 wird ein Rückgang von -22% bei den unter 3-Jährigen und von -18% bei den 3- bis 5-Jährigen erwartet. Dies wird insbesondere Auswirkungen auf die Angebote der Kindertagesbetreuung haben. Im Bereich der Hortangebote ist aufgrund des Rückgangs der 6- bis 8-Jährigen von -10% von 2018 bis 2030 ebenfalls mit Auswirkungen, aber erst ab dem Jahr 2026 zu rechnen.

Die mittlere Altersgruppe der 9- bis 11-Jährigen wird bis zum Jahr 2025 noch um +11% steigen, um im Jahr 2030 etwa wieder das Niveau von 2018 zu erreichen. Die älteren Altersgruppen, die 12- bis 14-Jährigen und die 15- bis 17-Jährigen, werden noch kontinuierlich zunehmen. Dies bedeutet, dass in den Arbeitsfeldern der Hilfen zur Erziehung und der Kinder- und Jugendarbeit aller Voraussicht nach mit Demografie bedingten Zunahmen zu rechnen ist.

Generell sieht man, dass die jüngeren Altersgruppen unter 9 Jahren mittelfristig zurückgehen und die älteren Altersgruppen noch ansteigen werden. Konkret liegt die Spreizung der Entwicklung im Landesdurchschnitt zwischen einem Rückgang bei den unter 3-Jährigen zwischen 2018 und 2030 von -22% und einem Anstieg der 21- bis 26-Jährigen um +33%.

Als Berechnungsgrundlage für die weiteren Analysen wird die mittlere Variante verwendet, da diese als die wahrscheinlichste Variante vom LBV angesehen wird. Aufgrund der Unsicherheit wird aber im Folgenden der mögliche Entwicklungskorridor aufgezeigt, der zwischen der unteren und der oberen Variante der Bevölkerungsvorausberechnung angenommen wird. Dabei zeigt sich, dass die Abweichung von der mittleren Variante zwischen -4% bis +5% nach unten oder oben liegen können (vgl. Tab. 1). In absoluten Zahlen sind dies z.B. bei den 3- bis 5-Jährigen immerhin 2.000 Kinder weniger oder 2.000 Kinder mehr. Die geringsten Abweichungen werden bei den älteren jungen Menschen erwartet. Die untere und obere Variante wird in den nächsten Kapiteln nicht bei jedem Berechnungsschritt aufgeführt. Die Spannweite, die sich durch die untere und obere Variante ergibt, wird nur in der Kommentierung der Zwischenergebnisse (Abschnitte: 3.2.1; 3.5; 4.3; 5.3 und 8.2) und des Gesamtergebnisses benannt.

Tab. 1: Junge Menschen in Brandenburg in den Jahren 2018 und 2030 in drei Vorausberechnungsvarianten nach ausgewählten Altersgruppen (Anzahl; in %; Varianz zwischen den Varianten; Entwicklungskorridor)

		2018	2030	Veränderung zwischen 2018 und 2030		Abweichung von der mittleren Variante		Entwicklungskorridor zwischen V1 und V3	
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
unter 3-Jährige	V1	63.282	47.160	-16.122	-25,5	-1.951	-4,0	4.591	9,3
	V2	62.894	49.111	-13.783	-21,9	0	0,0		
	V3	63.377	51.752	-11.625	-18,3	2.640	5,4		
3- bis 5-Jährige	V1	66.740	52.471	-14.268	-21,4	-2.056	-3,8	4.382	8,0
	V2	66.899	54.527	-12.371	-18,5	0	0,0		
	V3	66.898	56.853	-10.045	-15,0	2.325	4,3		
6- bis 8-Jährige	V1	68.197	59.739	-8.459	-12,4	-1.860	-3,0	3.753	6,1
	V2	68.332	61.598	-6.733	-9,9	0	0,0		
	V3	68.327	63.491	-4.836	-7,1	1.893	3,1		
9- bis 11-Jährige	V1	67.865	67.581	-284	-0,4	-1.515	-2,2	3.190	4,6
	V2	67.977	69.096	1.119	1,6	0	0,0		
	V3	67.962	70.771	2.810	4,1	1.675	2,4		
12- bis 14-Jährige	V1	63.720	74.473	10.753	16,9	-1.388	-1,8	2.839	3,7
	V2	63.811	75.861	12.050	18,9	0	0,0		
	V3	63.808	77.312	13.504	21,2	1.451	1,9		
15- bis 17-Jährige	V1	63.249	75.250	12.000	19,0	-1.558	-2,0	2.376	3,1
	V2	63.330	76.808	13.478	21,3	0	0,0		
	V3	63.324	77.626	14.302	22,6	818	1,1		
18- bis 20-Jährige	V1	57.141	72.940	15.799	27,6	-1.154	-1,6	2.216	3,0
	V2	57.141	74.094	16.953	29,7	0	0,0		
	V3	57.141	75.156	18.015	31,5	1.062	1,4		
21- bis 26-Jährige	V1	104.381	127.169	22.788	21,8	-2.623	-2,0	7.256	5,6
	V2	104.381	129.792	25.411	24,3	0	0,0		
	V3	104.381	134.425	30.044	28,8	4.633	3,6		

Quelle: Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Vergleich des aktuellen Bevölkerungsbestandes mit den vorausberechneten Werten für den 31.12.2018

Inzwischen liegen die Ergebnisse der Fortschreibung des Bevölkerungsbestandes für den 31.12.2018 vor. Somit kann der vorausberechnete Bevölkerungsbestand mit dem „realen“ Bevölkerungsbestand für diesen Stichtag verglichen werden. Dadurch wird deutlich, ob die Annahmen der Bevölkerungsvorausberechnung auch eingetreten sind. Dabei zeigt sich, dass die Vorausberechnung für das Jahr 2018 leicht von der Realentwicklung abweicht. Es kommt im Vergleich der einzelnen Jahrgänge zu Abweichungen nach unten und nach oben. Die Abweichungen liegen meistens bei unter einem Prozent. Nur bei den unter 3-Jährigen – also den Kindern, die zum Zeitpunkt der Erstellung der Vorausberechnung noch nicht geboren waren – liegt die Abweichung bei +2%. Das bedeutet, dass im Jahr 2018 ca. 1.300 Kinder im Alter von unter 3 Jahren mehr in Brandenburg lebten, als vorausberechnet wurde. Dieses Ergebnis bedeutet allerdings nicht, dass sich dieser Trend auch in den nächsten Jahren fortsetzen muss.

Grundsätzlich macht diese Gegenüberstellung deutlich, dass sich Bevölkerungsvorausberechnungen immer in einem Toleranzbereich bewegen, der bei der Beurteilung der Ergebnisse zu berücksichtigen ist. Darüber hinaus sind längerfristige Aussagen als mögliche Entwicklungsperspektiven zu bewerten, die kontinuierlich überprüft bzw. aktualisiert werden müssen.

Tab. 2: Vergleich der Bevölkerungsvorausberechnung und des Bevölkerungsbestandes zum 31.12.2018 in Brandenburg nach ausgewählten Altersgruppen (Anzahl, in %)

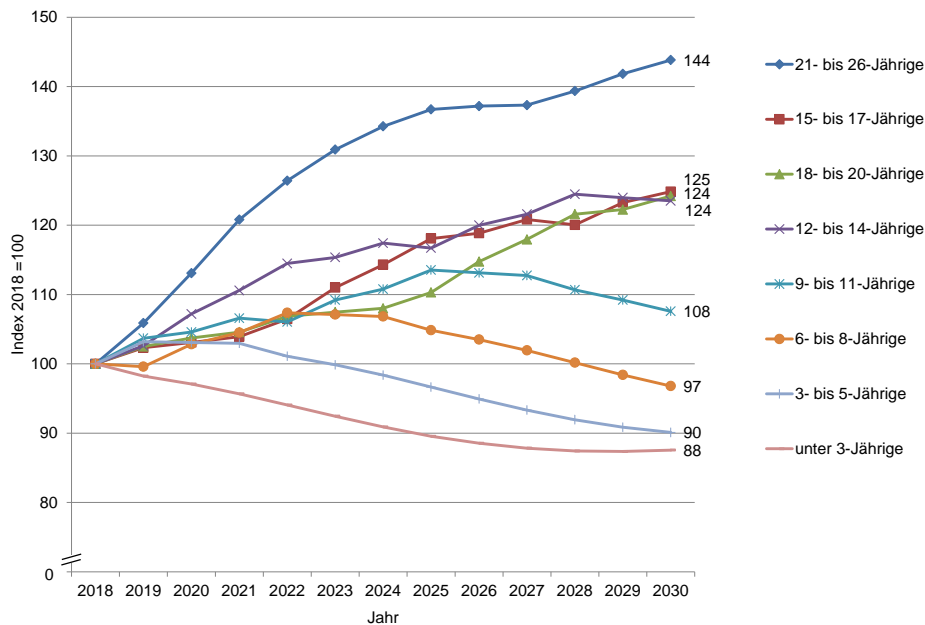
	31.12.2018		Abweichung zwischen Ist-Stand und Vorausberechnung	
	Ist-Stand	Vorausberechnung (mittlere Variante)	Anzahl	in %
Relevante Altersgruppen für die Kindertagesbetreuung				
unter 3-Jährige	64.231	62.894	1.337	2,1
3- bis 6,5-Jährige	66.368	66.899	-531	-0,8
6,5- bis 10,5-Jährige	67.802	68.376	-574	-0,8
Relevante Altersgruppen für die Hilfen zur Erziehung				
unter 3-Jährige	64.231	62.894	1.337	2,1
3- bis 5-Jährige	66.368	66.899	-531	-0,8
6- bis 8-Jährige	67.907	68.332	-425	-0,6
9- bis 11-Jährige	67.638	67.977	-339	-0,5
12- bis 14-Jährige	63.566	63.811	-245	-0,4
15- bis 17-Jährige	62.866	63.330	-464	-0,7
18-Jährige	392.576	393.243	-667	-0,2
Relevante Altersgruppen für die Hilfen zur Erziehung				
6- bis 26-Jährige	419.825	424.452	-4.627	-1,1
6- bis 20-Jährige	322.706	326.783	-4.077	-1,2
12- bis 17-Jährige	126.432	127.141	-709	-0,6
Alle Altersgruppen zusammen				
Insgesamt	550.424	554.245	-3.821	-0,7

Statistisches Landesamt Berlin Brandenburg: Bevölkerung der kreisfreien Städte und Landkreise im Land Brandenburg 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

1.3 Regionale Differenzierung

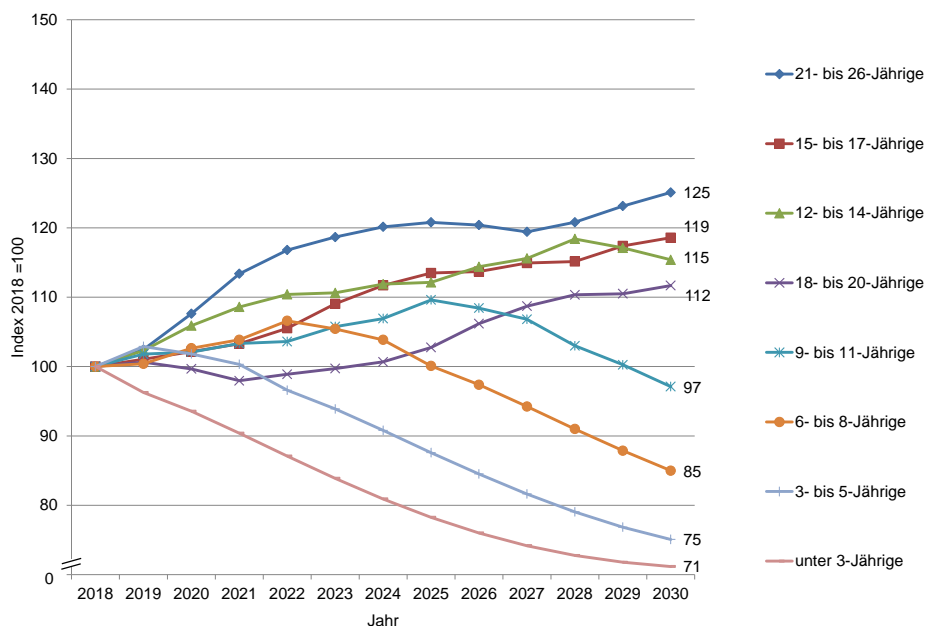
Sofern die demografische Entwicklung als Grundlage für Bedarfsentwicklungen für die Kinder- und Jugendhilfe sowie ausgewählte Bereiche der Schule herangezogen wird, ist zu beachten, dass es in Brandenburg erkennbar regionale Unterschiede in der Entwicklung der einzelnen Altersgruppen gibt. Durch das LBV wird in der Bevölkerungsvorausschätzung zwischen dem Umland von Berlin und der weiteren Metropolregion Brandenburg unterschieden. Dabei zeigt sich, dass im Umland von Berlin die älteren Altersgruppen etwas stärker zunehmen und die jüngeren Altersgruppen geringer abnehmen (vgl. Abb. 2 und Abb. 3). Am deutlichsten wird dies bei der Gruppe der 3- bis 5-Jährigen: Im Berliner Umland wird mit einem Rückgang von -10%, in den anderen Gebieten von -25% gerechnet.

Abb. 2: Junge Menschen im Umland von Berlin in den Jahren 2018 bis 2030 nach ausgewählten Altersgruppen (mittlere Variante; Index 2018 = 100)



Quelle: Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Abb. 3: Junge Menschen in der weiteren Metropolregion Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach ausgewählten Altersgruppen (mittlere Variante; Index 2018 = 100)



Quelle: Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

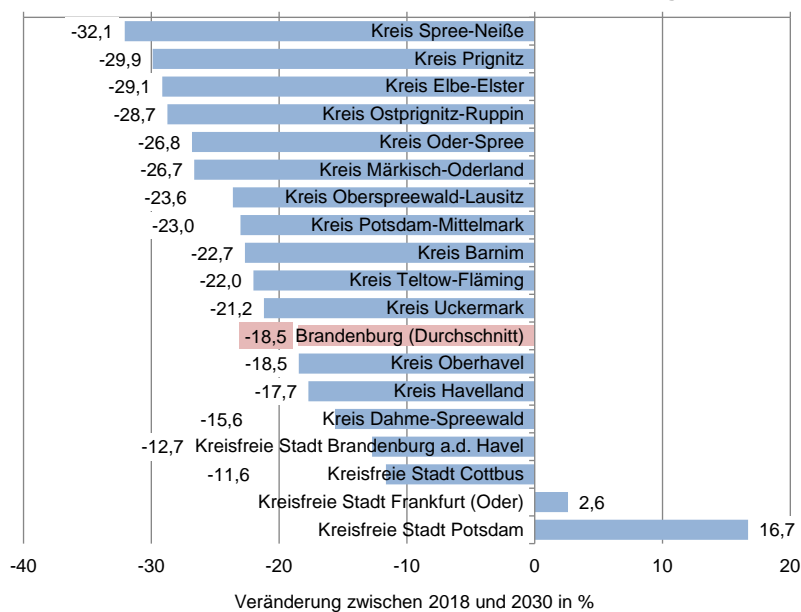
In der hier anstehenden Untersuchung können die Personalbedarfe und Personaldeckungen allerdings nicht für einzelne Regionen des Landes Brandenburg differenziert analysiert werden, da die Wanderungsbewegungen der Berufseinsteigenden und der Wechselnden bzw. Wiedereinsteigenden nicht regionalspezifisch abgebildet werden können. Dies bedeutet, dass in den Kapiteln zu den einzelnen Arbeitsfeldern bei der Fragestellung der demografischen Auswirkungen nur der Durchschnittswert für Brandenburg aufgeführt wird. Sollten Fragen zu regionalspezifischen Auswirkungen relevant

sein, müssen die demografischen Auswirkungen entsprechend der Vorhersagen für diese Region herangezogen werden.

Nachfolgend sind noch beispielhaft die Entwicklungen zwei ausgewählter Altersgruppen nach Kreisen und kreisfreien Städten aufgeführt, um deutlich zu machen, dass es erkennbar Regionen gibt, in denen mit erheblichen Rückgängen gerechnet werden muss. So ist beispielsweise im Kreis Spree-Neiße bei den Kindergartenkindern (3- bis unter 6,5-Jährigen) bis 2030 mit Rückgängen bis zu einem Drittel (-32,1%) zu rechnen (vgl. Abb. 4), während der Rückgang im Landesdurchschnitt bei -18,5% liegt.

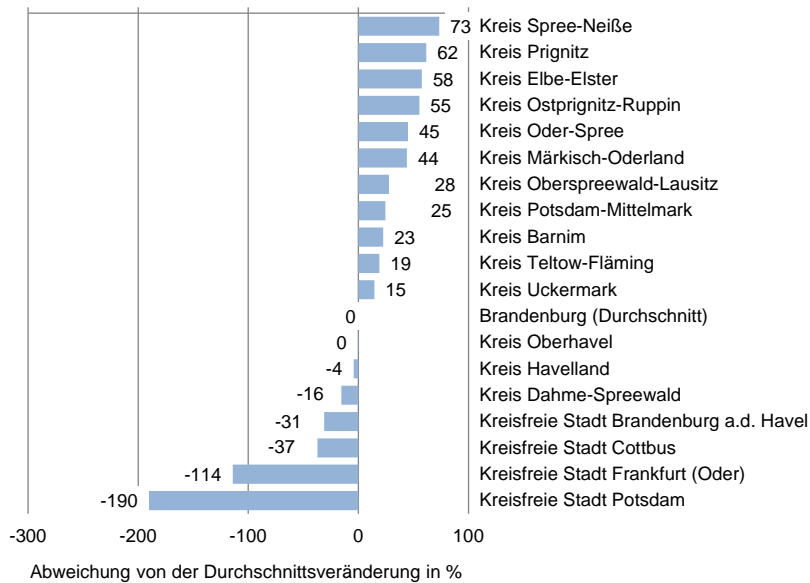
Bei den nachfolgenden Berechnungen sind, wie angedeutet, regional feingliedrigere Analysen in Ermangelung dafür notwendiger Daten jenseits der Demografie nicht möglich. Um zumindest Anhaltspunkte dafür liefern zu können, in welchem Ausmaß die prognostizierte Demografie auf Kreisebene vom Landesdurchschnitt abweicht, soll dies nachfolgend exemplarisch an der Altersgruppe der 3- bis unter 6,5-Jährigen illustriert werden (vgl. Abb. 5). Deutlich wird für diese Altersgruppe, dass auf keinen Fall die Folgen der Landesdurchschnittsberechnungen 1 zu 1 auf sämtliche Kreise übertragen werden dürfen. An beiden Enden erweisen sich die Werte der demografisch absehbaren Prognose deutlich abweichend vom Landesdurchschnitt: Potsdam wird für seine Kinder zwischen 3 Jahren und der Einschulung bis 2030 deutlich mehr zusätzliche Plätze benötigen als der zusätzliche Gesamtbedarf des Landes, während der Kreis Spree-Neiße mit spürbar weniger Bedarf in den nächsten Jahren rechnen muss als die hier ermittelten Durchschnittswerte für das ganze Land.

Abb. 4: Kinder im Alter von 3 bis unter 6,5 Jahren in Brandenburg nach Kreisen und kreisfreien Städten (mittlere Variante; Veränderung zwischen 2018 und 2030; in %)



Quelle: Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

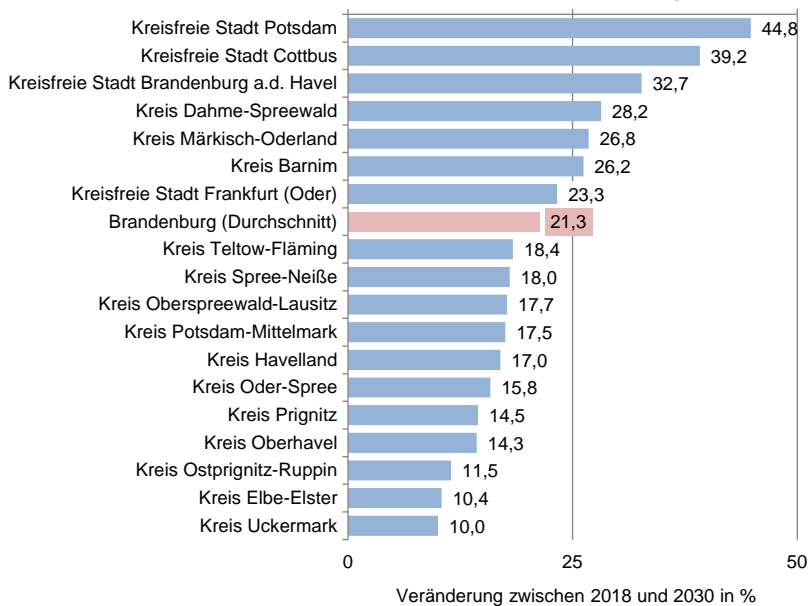
Abb. 5: Abweichung von der durchschnittlichen brandenburgischen Veränderung der Kinder im Alter von 3 bis unter 6,5 Jahren (-18,5%) in Brandenburg nach Kreisen und kreisfreien Städten (mittlere Variante; Varianz der Veränderung zwischen 2018 und 2030; in %)



Quelle: Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

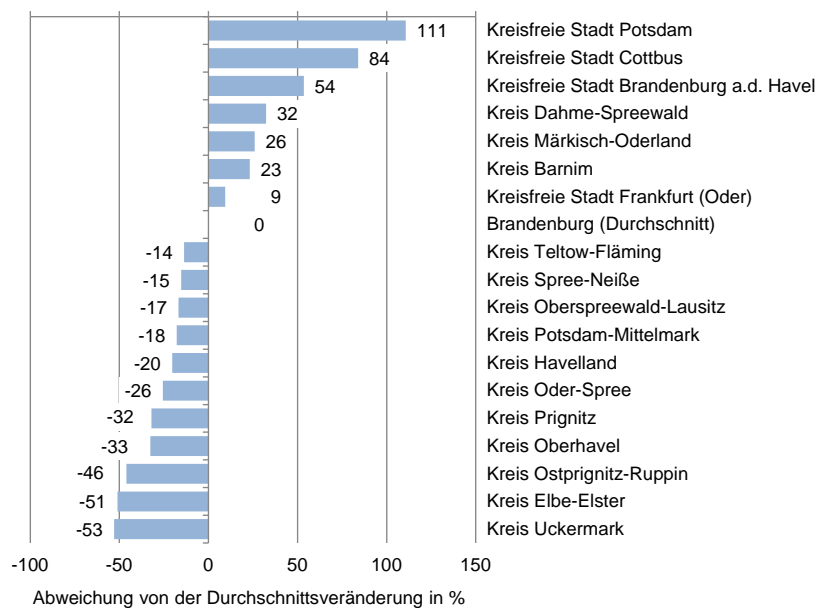
Ein ähnliches Phänomen ist bei den älteren Altersgruppen – allerdings mit veränderten Vorzeichen – zu erwarten. So wird bei den 15- bis 17-Jährigen in der Stadt Potsdam zwischen 2018 und 2030 mit einer Steigerung von bis zu +44,8% gerechnet, wobei der Landesdurchschnitt bei +21,3% liegt (vgl. Abb. 6). Die prozentualen Abweichungen fallen hier etwas geringer aus als bei den jüngeren Kindern, aber sie bewegen sich immer noch in einem relevanten Bereich, wenn die Zunahme z.B. in Potsdam doppelt so hoch ist wie im Landesdurchschnitt (vgl. Abb. 7).

Abb. 6: Kinder im Alter zwischen 15 und 17 Jahren in Brandenburg nach Kreisen und kreisfreien Städten (mittlere Variante; Veränderung zwischen 2018 und 2030; in %)



Quelle: Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Abb. 7: Abweichung von der durchschnittlichen brandenburgischen Veränderung der Kinder im Alter zwischen 15 und 17 Jahren (+21%) in Brandenburg nach Kreisen und kreisfreien Städten (mittlere Variante; Varianz der Veränderung zwischen 2018 und 2030; in %)



Quelle: Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

1.4 Fazit

Bei den Überlegungen zu den demografischen Auswirkungen auf die Kinder- und Jugendhilfe sowie ausgewählte Bereiche der Schule anhand der Bevölkerungsvorausberechnung des LBV ist zu beachten, dass die Vorausberechnungen eine Fortschreibung der bisherigen Entwicklung auf der Basis der aktuell bekannten Faktoren ist, also zukunftsgerichtete Momentaufnahmen darstellen. Sollten sich im Vergleich dazu einzelne Faktoren ändern, z.B., dass die Geburtenrate doch nicht auf dem erhöhten Niveau verbleibt oder sich Wanderungsbewegungen anders entwickeln (wie das nicht vorhersehbar in den Jahren 2015 und 2016 der Fall war), ergeben sich folgerichtig andere Ergebnisse. Deshalb müssen Vorausberechnungen regelmäßig an die sich verändernden Werte angepasst werden. Je weiter die Berechnungen in die Zukunft reichen, desto „anfälliger“ sind die in Aussicht gestellten Entwicklungen für Abweichungen. Um einen möglichen Entwicklungskorridor aufzuzeigen, wurden vom LBV neben der mittleren auch eine untere und eine obere Variante berechnet.

Schaut man auf die inhaltlichen Perspektiven der vorliegenden Bevölkerungsvorausberechnung, dann zeigen diese für das Land Brandenburg auf den ersten Blick zwei Auffälligkeiten: zum einen deutliche **Unterschiede zwischen den zugrunde gelegten Altersgruppen**, zum anderen die erheblichen **Differenzen zwischen dem Berliner Umland und den anderen Landesteilen** sowie die auffällige Streuung zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs.

Im Detail: Im Landesdurchschnitt schwanken die sich abzeichnenden altersspezifischen Entwicklungen bis 2030 zwischen Anstiegen bis zu +33% bei den älteren Jahrgängen und deutlichen Rückgängen bei den jüngeren Kindern auf Werte von -22%. Während – grob gesprochen – im ersten Lebensjahrzehnt der Kinder im Landesschnitt mit Rückgängen zwischen 10% und 20% gerechnet werden muss, dürften sich die Werte im zweiten Lebensjahrzehnt um fast bis zu 20% erhöhen. Die Jahrgänge oberhalb des 20. Lebensjahres, so die Vorhersage, steigen sogar um rund ein Drittel.

Wie begrenzt allerdings Landesdurchschnittswerte auf das Land Brandenburg unter regionalen Gesichtspunkten angewendet werden können, zeigt ein Blick auf die Unterschiede zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten. Demnach schwanken, um das am Beispiel der 3- bis unter 6,5-Jährigen zu

zeigen, die Werte im Einzelnen – bei einem bis 2030 zurückgehenden Landesdurchschnittswert von -18,5% gegenüber dem Basisjahr 2017 – nochmals zwischen einer Differenz von mehr als +35 Prozentpunkte im Fall der Stadt Potsdam, während am anderen Ende im Spree-Neiße-Kreis das Landesmittel nochmals um fast 15 Prozentpunkte unterschritten wird. Das Land und die für die Kinder- und Jugendhilfe sowie ausgewählte Bereiche der Schule verantwortlichen Akteure müssen mit diesen erheblichen Unterschieden differenziert umgehen.

Zu beachten ist schließlich noch ein drittes Phänomen: der **Zeitverlauf dieser Entwicklungen zwischen 2018 und 2030**. Ein Blick auf die einzelnen Jahre zeigt, dass die Entwicklung nicht in allen Fällen linear verläuft bzw. im Jahr 2030 nicht der höchste oder der niedrigste Wert erreicht wird. Nach gegenwärtigem Wissensstand kann eine eindeutige Entwicklung bis 2030 zwar bei den unter 3-jährigen Kindern (linearer Rückgang) und den jungen Volljährigen ab dem 20. Lebensjahr (linearer Anstieg) angenommen werden. In den Altersgruppen dazwischen ergeben sich mehr oder weniger starke Phasen der Stagnation oder gar eine Trendumkehr im Laufe des nächsten Jahrzehnts, wie etwa bei den 6- bis 11-Jährigen. Insofern sind auch diese Zeiten dazwischen zu beachten.

2. Ausbildung des sozialpädagogischen Fachpersonals

In die verschiedenen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie in Teilbereiche des Schulwesens münden Fachkräfte aus unterschiedlichen beruflichen und hochschulischen Ausbildungsgängen für Sozial- und Erziehungsberufe ein. Die zentralen Ausbildungen stellen in Brandenburg die Fachschulausbildung zum/zur Erzieher/in dar sowie die beiden Hochschulausbildungen der Kindheitspädagogik einerseits und der Sozialen Arbeit andererseits. Welche Fachkräftepotenziale diese Ausbildungen in der Vergangenheit zur Verfügung gestellt haben, wird nachfolgend zunächst dargestellt, um darauf aufbauend eine Abschätzung vorzunehmen, wie viele Absolvent(inn)en zwischen 2018 und 2030 vermutlich die verschiedenen Ausbildungen erfolgreich abschließen werden. Mögliche Neuerungen innerhalb der Ausbildungslandschaft können dabei nicht berücksichtigt werden, da hierfür keine Informationen zur Verfügung stehen. Schließlich wird anhand empirisch ermittelter Übergangsquoten (Fuchs-Rechlin 2019) abgeschätzt, wie viele der neu Ausgebildeten schätzungsweise in die jeweiligen Arbeitsfelder zukünftig übergehen werden. Bei den Arbeitsfeldern wird, entsprechend des Auftrags und der Expertise von Fuchs-Rechlin (2019), zwischen der Kindertagesbetreuung, den Hilfen zur Erziehung sowie der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit unterschieden. Übergänge in die Arbeitsfelder Gemeinsames Lernen und Ganztagsangebote an Schulen können nicht dargestellt werden, da dazu keine empirischen Erkenntnisse vorliegen.

2.1 Berufliche Ausbildung von Erzieher(inne)n an Fachschulen

Das älteste und zahlenmäßig größte Qualifikationsprofil in der Kinder- und Jugendhilfe ist seit jeher die Fachschulausbildung zum/zur Erzieher/in. Diese Gruppe der Fachkräfte ist vor allem in den Kindertageseinrichtungen tätig, arbeitet aber auch in den weiteren Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe einschließlich der angrenzenden Bereiche wie den Ganztagschulen.

Tab. 3: Schüler/innen im 1. Ausbildungsjahr zur/zum Erzieher/in in Brandenburg in den Schuljahren 2007/08 bis 2017/18 (Anzahl)

Schuljahr	Brandenburg
2007/08	881
2008/09	1.064
2009/10	1.355
2010/11	1.581
2011/12	1.748
2012/13	1.727
2013/14	1.674
2014/15	1.601
2015/16	1.578
2016/17	1.750
2017/18	1.817

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WIFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

Die Anzahl der Personen, die in Brandenburg eine Ausbildung zur/zum Erzieher/in begonnen haben, ist bis zum Schuljahr 2011/12 kontinuierlich gestiegen. Anschließend ging die Anzahl bis zum Schuljahr 2015/16 wieder leicht zurück, um dann erneut zu steigen (vgl. Tab. 3). Im Schuljahr 2017/18 hat sie mit über 1.800 Auszubildenden einen neuen Höchststand erreicht. Von diesen beenden jedoch

erfahrungsgemäß nicht alle Personen ihre Ausbildung erfolgreich, so dass sich auch die Frage nach der Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse stellt.

Tab. 4: Absolvent(inn)en des Ausbildungsgangs zur/zum Erzieher/in in Brandenburg in den Schuljahren 2007/08 bis 2016/17 (Anzahl)

Jahr	Brandenburg
2007/08	450
2008/09	581
2009/10	745
2010/11	920
2011/12	1.151
2012/13	1.309
2013/14	1.496
2014/15	1.458
2015/16	1.386
2016/17	1.348

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge

Von denjenigen, die in Brandenburg eine Ausbildung zur/zum Erzieher/in begonnen haben, konnten in den vergangenen 5 Jahren durchschnittlich etwa 84% die Ausbildung nach 3 Jahren erfolgreich abschließen (dabei wird die Anzahl der Anfänger/innen aus dem Schuljahr x mit den Abschlüssen des Schuljahres x+2 verglichen); diese Werte finden sich auch bundesweit und in Ostdeutschland. Dementsprechend ist die Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse durchgängig geringer als die der Anfänger/innen. Im Schuljahr 2016/17 – dem aktuellsten verfügbaren Datenjahr – erreichten daher nur etwa 1.350 einen erfolgreichen Abschluss, während im Schuljahr 2013/14 immerhin fast 1.500 Personen die Ausbildung abgeschlossen haben (vgl. Tab. 4).

Da Informationen sowohl über die Zahl der Anfänger/innen als auch der erfolgreichen Abgänge vorliegen, lassen sich die zu erwartenden Abschlusszahlen bis 2020 relativ präzise abschätzen und auf diesen Werten bis 2030 fortschreiben. Dabei werden drei Szenarien angenommen, denen unterschiedliche Annahmen zugrunde liegen:

- Die Zahl der Anfänger/innen bleibt in den kommenden Jahren in etwa konstant auf dem zuletzt erreichten Niveau (**Szenario 1**);
- Die Zahl der Anfänger/innen entwickelt sich vergleichbar wie im Durchschnitt der letzten fünf Datenjahre (**Szenario 2**);
- Die Zahl der Anfänger/innen entwickelt sich entsprechend des Anteils an den altersentsprechenden Ausbildungsjahrgängen, die – wie im Kapitel zur Demografie gezeigt – steigen werden (**Szenario 3**).

Für die Jahre 2018 bis 2020 werden diese Szenarien nicht angewendet, da für diese Abschlussjahrgänge bekannt ist, wie viele Personen mit der Ausbildung begonnen haben. Sofern also weiterhin von einer rund 85%-igen Abschlussquote auszugehen ist, hieße das, dass 2018 mit 1.325, 2019 mit 1.469 und 2020 mit 1.526 Abschlüssen zu rechnen ist, so dass 2020 ein neuer Höchstwert erreicht würde (vgl. Tab. 5).¹ Für die Jahre ab 2021 lassen sich entsprechend der drei Szenarien folgende Größenordnungen bei den Absolvent(inn)enzahlen bis 2030 annehmen.

¹ Kurz vor Abschluss der Studie wurden noch die Absolvent(inn)enzahlen für das Schuljahr 2017/2018 mitgeteilt. Es wurden 1.306 Absolvent(inn)en gezählt. Somit liegt die Hochrechnung mit 1.325 geringfügig über der realen Entwicklung.

Tab. 5: Absolvent(inn)en des Ausbildungsgangs zur/zum Erzieher/in in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Szenarien (Anzahl; bis 2020 Hochrechnung, ab 2021 Abschätzung)

Jahr	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 3
2018	1.325	1.325	1.325
2019	1.469	1.469	1.469
2020	1.526	1.526	1.526
2021	1.526	1.552	1.472
2022	1.526	1.578	1.575
2023	1.526	1.605	1.656
2024	1.526	1.632	1.751
2025	1.526	1.660	1.839
2026	1.526	1.689	1.825
2027	1.526	1.718	1.782
2028	1.526	1.747	1.802
2029	1.526	1.777	1.825
2030	1.526	1.807	1.820
Zusammen	19.575	21.085	21.666

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Auf der Basis der unterschiedlichen Annahmen zeigt sich Folgendes:

- Im **Szenario 1**, bei dem davon ausgegangen wird, dass die Anzahl der Personen, die eine Ausbildung zur/zum Erzieher/in beginnen, konstant auf dem Niveau des Schuljahres 2017/18 verbleibt, würden in den kommenden Jahren regelmäßig etwa 1.500 Personen diese Ausbildung erfolgreich abschließen. In der Summe würden daher zwischen 2018 und 2030 knapp 20.000 Personen in Brandenburg ihre Ausbildung zur/zum Erzieher/in erfolgreich abschließen.
- Geht man davon aus, dass das **Szenario 2** eintritt, bei dem die Annahme zugrunde liegt, dass sich die Anfänger(innen)zahlen in den nächsten Jahren weiterhin so entwickeln, wie das in den vergangenen 5 Jahren, also zwischen den Schuljahren 2013/14 und 2017/18 der Fall war, was einem jährlichen Anstieg im Schnitt von 1,7% entspricht, würde auch die Anzahl der Absolvent(inn)en steigen – von etwa 1.550 im Jahr 2021 bis auf mehr als 1.800 im Jahr 2030. Im Gesamtzeitraum zwischen 2018 und 2030 würden infolgedessen in Brandenburg etwa 21.000 Absolvent(inn)en eine Ausbildung zur/zum Erzieher/in abschließen.
- Entwickelt sich die Anzahl der Anfänger/innen entsprechend des **Szenario 3**, so wäre die Anzahl der Personen, die bis 2030 eine Ausbildung erfolgreich abschließen, in der Summe mit mehr als 21.600 noch etwas höher als in Szenario 2. Dabei liegt die Annahme zugrunde, dass die Anzahl der Personen, die eine Erzieher(innen)ausbildung aufnimmt, vor allem demografisch beeinflusst wird, also jeweils von der Anzahl der Jahrgangsstärken abhängt, die sich aktuell im Ausbildungsalter befinden. Fuchs-Rechlin (2019) konnte zeigen, dass Personen, die eine Ausbildung zur/zum Erzieher/in aufnehmen, durchschnittlich zwischen 22 und 23 Jahre alt sind. In den vergangenen 5 Jahren entsprach das etwa einem Anteil von 5,2% der altersentsprechenden Bevölkerung in Brandenburg. Die Entwicklung der Anzahl der Absolvent(inn)en entwickelt sich entsprechend dieses Szenarios zwischen 2021 und 2030 jedoch nicht linear. Zwischen 2021 und 2025 würden die Anzahl der Absolvent(inn)en auf einen Höchststand von 1.839 steigen, in den beiden Folgejahren auf 1.782 zurückgehen, um anschließend wieder leicht zu steigen.

Die Annahme, dass die Anzahl der Anfänger/innen und entsprechend auch der Absolvent(inn)en demografisch bedingt ist, scheint zunächst nachvollziehbar und logisch zu sein. Allerdings zeigen genauere Analysen aus den Jahren 2007 bis 2017, dass dies in diesen Jahren kein konstanter Einflussfaktor war. Im Gegenteil: In den Jahren, in denen die Bevölkerung aufgrund des sogenannten „Geburtenknicks“ in den Ausbildungsjahrgängen nach der Wende sprunghaft zurückgegangen ist, ist der An-

teil der Anfänger/innen ebenso schlagartig gestiegen. In diesen Jahren hätte die Anzahl der Anfänger/innen eigentlich deutlich zurückgehen müssen, wenn sich pro Altersjahrgang jeweils ein gleicher Anteil für eine solche Ausbildung entscheiden würde. Unter dem Strich scheint daher das bestehende Angebot an Ausbildungsplätzen einen größeren Einfluss zu haben als der Bevölkerungsstand der ausbildungsrelevanten Altersgruppe. Vor diesem Hintergrund und in Anbetracht dessen, dass sich die Abschätzungen aus Szenario 2 und 3 kaum unterscheiden, wird nachfolgend ausschließlich mit den Szenarien 1 und 2 weitergearbeitet.

Übergang in den Beruf

Absolvent(inn)en, die ihre Ausbildung zur/zum Erzieher/in erfolgreich abgeschlossen haben, steigen nicht allesamt in Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ein. Und auch innerhalb der verschiedenen Arbeitsfelder haben sie eine unterschiedliche Bedeutung, was vor allem auch mit qualifikatorischen Anforderungen in den Arbeitsfeldern zusammenhängt. Entsprechend der Übergangsquoten, die Fuchs-Rechlin (2019) auf der Grundlage der ÜFA-Studie berechnet hat, zeigt sich, dass bundesweit 65% der Absolvent(inn)en im Anschluss an ihre Ausbildung zur/zum Erzieher/in tatsächlich in die Kindertagesbetreuung (inkl. der Hortangebote) einmünden, während 13% in den Hilfen zur Erziehung sowie 2% in der Kinder- und Jugendarbeit oder der Jugendsozialarbeit landen.

Weder für Ostdeutschland und erst recht nicht für Brandenburg können über diese Studie zuverlässige Übergangsquoten bestimmt werden. Allerdings deuten die – nicht signifikanten – Ergebnisse für Ostdeutschland darauf hin, dass die Übergangsquoten in das Feld der Kindertagesbetreuung in Ostdeutschland etwas höher liegen als die bundesweiten Quoten, so dass die Anzahl der Übergänge in die Kindertagesbetreuung in Brandenburg leicht unterschätzt werden dürfte. Für die Übergänge in die Hilfen zur Erziehung sowie die Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit zeigen sich unterdessen keine Unterschiede zwischen den bundesweiten Ergebnissen und denen für Ostdeutschland.

Darüber hinaus ist unklar, wie viele Personen bspw. in Brandenburg wohnen, eine derartige soziale/sozialpädagogische Ausbildung erfolgreich abschließen und anschließend in Kitas und weiteren Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe oder in Teilbereichen des Schulwesens in Brandenburg einmünden. Da hierzu keine empirischen Erkenntnisse vorliegen, kann dieses Potenzial für Brandenburg nicht berechnet werden.

- Für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung hieße das, dass entsprechend **Szenario 1** ab 2020 jährlich knapp 1.000 neu ausgebildete Erzieher/innen zur Verfügung stünden; bis 2029 wären dies zusammen 11.734 (vgl. Tab. 6). Entsprechend **Szenario 2** würde die Anzahl neu ausgebildeter Erzieher/innen jährlich steigen – von 862 im Jahr 2018 auf 1.155 im Jahr 2029. In der Summe wären das demzufolge 12.532 neu ausgebildete Erzieher/innen.
- Dem Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung würde eine deutlich geringere Anzahl der Absolvent(inn)en einer Erzieher(innen)ausbildung zugutekommen. Entsprechend **Szenario 1** wären dies jährlich ab 2020 knapp 200 Personen. Für den gesamten Beobachtungszeitraum beläuft sich daher die Anzahl auf 2.373 neu ausgebildete Erzieher/innen. Im **Szenario 2** würde die Anzahl der verfügbaren Absolvent(inn)en zwischen 2019 und 2030 von 191 auf 235 pro Jahr steigen. In der Summe würden daher 2.569 neu ausgebildete Erzieher/innen für die Hilfen zur Erziehung in Brandenburg zur Verfügung stehen.
- Noch deutlich weniger Absolvent(inn)en einer Erzieher(innen)ausbildung entscheiden sich für das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit. Würde sich das Feld analog zum **Szenario 1** entwickeln, so stünden dem Arbeitsfeld ab 2020 jährlich 31 bzw. kumulativ bis 2030 365 neu ausgebildete Erzieher/innen zur Verfügung. Sollte die Entwicklung in den kommenden Jahren jedoch eher dem **Szenario 2** entsprechen, so stiege die Anzahl der Absolvent(inn)en, die in das Arbeitsfeld übergehen zwischen 2019 und 2030 von 29 auf 36 Personen, so dass insgesamt fast 400 Absolvent(inn)en für das Arbeitsfeld zur Verfügung stehen würden. Angesichts die-

ser geringen Größenordnungen muss man sich klarmachen, dass hier persönlichen Entscheidungen eine weitaus größere Bedeutung zukommt als bei einem so großen Arbeitsfeld wie der Kindertagesbetreuung.

- Ebenfalls werden für das sonstige pädagogische Personal im Bereich der Schulen für gemeinsames Lernen und Ganztagschulen Erzieher(inn)en benötigt. Hierzu liegen bisher keine Übergangsquoten vor. Im Rahmen der Personaldeckung wird zu fragen sein, ob das aktuelle Ausbildungspotenzial ausreicht, um auch die zu erwartenden Personalbedarfe zu decken.

Tab. 6: Übergänge in den Beruf auf Basis der Absolvent(inn)en des Ausbildungsgangs zur/zum Erzieher/in in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Arbeitsfeldern und Szenarien (Anzahl; bis 2020 Hochrechnung, ab 2021 Abschätzung)

Jahr	Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung		Arbeitsfeld Hilfen zur Erziehung		Arbeitsfeld Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit	
	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 1	Szenario 2
2018	862	862	172	172	26	26
2019	956	956	191	191	29	29
2020	992	992	198	198	31	31
2021	992	1.009	198	202	31	31
2022	992	1.026	198	205	31	32
2023	992	1.043	198	209	31	32
2024	992	1.061	198	212	31	33
2025	992	1.079	198	216	31	33
2026	992	1.098	198	220	31	34
2027	992	1.116	198	223	31	34
2028	992	1.136	198	227	31	35
2029	992	1.155	198	231	31	36
2030	992	1.175	198	235	31	36
Zusammen¹	11.734	12.532	2.373	2.569	365	395

¹ Für das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung ist die Anzahl der Absolvent(inn)en, die in das Arbeitsfeld einmünden, für die Jahre 2018 bis 2029 zusammengefasst. Grund dafür ist, dass der Abschluss jeweils im Sommer erfolgt. Der Ersatzbedarf für die Kitas wird jeweils für den Zeitraum zwischen dem Stichtag 01.03. berechnet und benannt, wie viele Personen bis zum Folgejahr ersetzt werden müssen. Beispielhaft sieht das wie folgt aus: Absolvent(inn)en im Sommer 2019 können das Personal ersetzen, das zwischen dem 01.03.2019 und dem 01.03.2020 aussteigt und nachfolgend als Ersatzbedarf für das Jahr 2020 ausgewiesen wird. Da für die Arbeitsfelder Hilfen zur Erziehung und Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit jeweils der 31.12. als Stichtage gelten, sind hier die Absolvent(inn)en des jeweils gleichen Jahres relevant, so dass unter „Zusammen“ alle Personen addiert wurden, die für die Jahre 2019 bis 2030 ausgewiesen sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 2, verschiedene Jahrgänge, sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage, verschiedene Jahrgänge; Fuchs-Rechlin 2019; eigene Berechnungen

2.2 Kindheitspädagogische Studiengänge

In Brandenburg werden nur sehr wenige Personen als Kindheitspädagog(inn)en ausgebildet, da hier nur eine Fachhochschule einen derartigen Studiengang anbietet. Auch hier bleibt unklar, wie viele Personen bspw. in Brandenburg wohnen, ein derartiges Studium jedoch in Berlin absolvieren und anschließend aber dennoch in Kitas und weitere Felder der Kinder- und Jugendarbeit in Brandenburg einmünden. Da hierzu keine empirischen Erkenntnisse vorliegen, kann dieses Potenzial für Brandenburg nicht berechnet werden.

Tab. 7: Studierende mit dem Studienfach Bildung und Erziehung in der Kindheit im 1. Fachsemester in Brandenburg im WS 2013/14 bis 2018/19 (Anzahl)

Wintersemester	Brandenburg
2013/14	60
2014/15	70
2015/16	62
2016/17	60
2017/18	58
2018/19	61

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS), Amtliche Studierenden- bzw. Prüfungsstatistik; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Der Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit (BA) startet an der FH Potsdam – der einzigen Hochschule in Brandenburg, die einen derartigen Studiengang anbietet – jeweils im Wintersemester (WS). In den Jahren 2013 (WS 2013/14) bis 2018 (WS 2018/19) haben jeweils durchschnittlich 60 Studierende diesen Studiengang begonnen (vgl. Tab. 7) – mit einer Ausnahme: Im WS 2014/15 waren es 10 Studierende mehr. Entsprechend gering ist auch die Zahl der erfolgreichen Abschlüsse.

Tab. 8: Absolvent(inn)en des kindheitspädagogischen Studiengangs in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2017 (Anzahl)

Jahr	Brandenburg
2009	20
2010	23
2011	24
2012	33
2013	22
2014	25
2015	50
2016	58
2017	61

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS), Amtliche Studierenden- bzw. Prüfungsstatistik; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

In den Jahren 2009 bis 2014 haben jeweils zwischen 20 und 25 Studierende diesen Studiengang erfolgreich abgeschlossen (vgl. Tab. 8) – im Jahr 2012 wären es sogar 33 Personen. Ab 2015 sind die Absolvent(inn)enzahlen deutlich gestiegen und lagen zuletzt bei 61. Dieser sprunghafte Anstieg der Absolvent(inn)enzahlen deutet darauf hin, dass die Studienplatzkapazität zu Beginn der 2010er Jahre erweitert wurde. Da keine Studienanfänger(innen)zahlen für frühere Jahre vorliegen, kann dies jedoch nicht mit Sicherheit gesagt werden.

Von denjenigen, die in Brandenburg das Studium Erziehung und Bildung in der Kindheit aufgenommen haben, haben in den vergangenen 2 Jahren – für einen längeren Zeitraum ist eine derartige Berechnung aufgrund der Datenlage nicht möglich – durchschnittlich etwa 92% das Studium nach 6 Semestern bzw. 3 Jahren erfolgreich abgeschlossen (hier wird die Anzahl der Anfänger/innen aus dem Wintersemester x mit den Abschlüssen des Jahres x+3 verglichen). Dementsprechend ist die Anzahl der Absolvent(inn)en durchweg geringer als die der Anfänger/innen. Im Jahr 2017 erreichten 61 den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung, demgegenüber hatten im Wintersemester 2014/15 70 Personen diesen Studiengang angefangen. Im Vorjahr war dieser Unterschied allerdings deutlich geringer. 2016 schlossen 58 Personen dieses Studium erfolgreich ab – im WS 2013/14 hatten 60 Personen diesen Studiengang angefangen.

Ausgehend von der Anzahl der Studienanfänger/innen und dem Anteil derjenigen, die letztlich dieses Studium erfolgreich abschließen, wird für die Jahre ab 2020 abgeschätzt, wie sich die Absolvent(inn)enzahlen bis 2030 entwickeln werden. Dafür werden zwei Szenarien gerechnet, denen unterschiedliche Annahmen zugrunde liegen, die aber den Annahmen für die Entwicklung der Absolvent(inn)en einer Ausbildung zur/zum Erzieher/in entsprechen:

- Anfänger/innen bleiben in den kommenden Jahren konstant auf dem zuletzt erreichten Niveau (**Szenario 1**)
- Anfänger/innen entwickeln sich in ihrer Dynamik vergleichbar zu den 5 Jahren zuvor (**Szenario 2**).

Für die Jahre 2018 bis 2021 müssen diese Szenarien nicht verwendet werden, da für diese Abschlussjahrgänge bekannt ist, wie viele Personen mit dem Studium begonnen haben. Sofern also weiterhin von einer rund 92%-igen Abschlussquote auszugehen ist, hieße das, dass 2018 mit 57, 2019 mit 55, 2020 mit 53 und 2021 mit 56 Abschlüssen zu rechnen ist (vgl. Tab. 9). Für die folgenden Jahre ergeben sich entsprechend der beiden Szenarien folgende Abschätzungen der Absolvent(inn)enzahlen bis 2030:

Tab. 9: Erwartete Absolvent(inn)en des kindheitspädagogischen Studiengangs in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Szenarien (Anzahl; bis 2021 Hochrechnung, ab 2022 Abschätzung)

Jahr	Szenario 1	Szenario 2
2018	57	57
2019	55	55
2020	53	53
2021	56	56
2022	56	56
2023	56	57
2024	56	57
2025	56	57
2026	56	57
2027	56	57
2028	56	58
2029	56	58
2030	56	58
Zusammen	726	736

Quelle: eigene Berechnungen

Entwickelten sich die Absolvent(inn)enzahlen entsprechend **Szenario 1**, so würden zwischen 2022 und 2030 jährlich 56 Studierende den Studiengang Erziehung und Bildung in der Kindheit erfolgreich abschließen. In der Summe wären das 726 Absolvent(inn)en zwischen 2018 und 2030.

Würde sich die Anzahl der Absolvent(inn)en entsprechend **Szenario 2** entwickeln, dann wären diese ähnlich wie Szenario 1: 2022 würden 56 Personen das Studium erfolgreich beenden, 2023 bis 2027 jeweils 57 und 2028 bis 2030 jeweils 58. Dementsprechend würden zwischen 2018 und 2030 mit 736 insgesamt nur 10 Personen mehr als in Szenario 1 den Studiengang erfolgreich abschließen.

Übergang in den Beruf

Genauso, wie die Absolvent(inn)en einer Ausbildung zur/zum Erzieher/in, steigen von den Absolvent(inn)en eines kindheitspädagogischen Studiengangs nicht alle in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ein. Zudem haben sie auch innerhalb der Arbeitsfelder eine unterschiedliche Bedeutung. Entsprechend der Übergangsquoten nach Fuchs-Rechlin (2019) auf der Grundlage der ÜFA-Studie

zeigt sich, dass bundesweit 58% der Absolvent(inn)en eines kindheitspädagogischen Studiengangs einen Job in der Kindertagesbetreuung (inkl. der Hortangebote) finden, aber nur 2% in den Hilfen zur Erziehung und 3% in der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit. Weder für Ostdeutschland noch für Brandenburg können über diese Studie zuverlässige Übergangsquoten bestimmt werden.

Tab. 10: Übergänge in den Beruf auf Basis der Absolvent(inn)en des kindheitspädagogischen Studiengangs in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Arbeitsfeldern und Szenarien (Anzahl; bis 2020 Hochrechnung, ab 2021 Abschätzung)

Jahr	Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung		Arbeitsfeld Hilfen zur Erziehung		Arbeitsfeld Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit	
	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 1	Szenario 2	Szenario 1	Szenario 2
2019	32	32	1	1	2	2
2020	31	31	1	1	2	2
2021	33	33	1	1	2	2
2022	33	33	1	1	2	2
2023	33	33	1	1	2	2
2024	33	33	1	1	2	2
2025	33	33	1	1	2	2
2026	33	33	1	1	2	2
2027	33	33	1	1	2	2
2028	33	33	1	1	2	2
2029	33	34	1	1	2	2
2030	33	34	1	1	2	2
Zusammen¹	388	394	13	14	20	20

1 Hierbei handelt es sich jeweils um gerundete Werte, so dass die Summe der aufsummierten Einzelwerte abweichen kann.

Quelle: eigene Berechnungen

Für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung hieße das, dass entsprechend **Szenario 1** ab 2021 jährlich 33 neu ausgebildete Kindheitspädagog(inn)en zur Verfügung stehen würden. Bis 2030 wären dies insgesamt 388. Entsprechend **Szenario 2** würde die Anzahl neu ausgebildeten Kindheitspädagog(inn)en lediglich in den letzten beiden Jahren um eine Person auf 34 steigen. In der Summe wären 394 neu ausgebildete Kindheitspädagog(inn)en verfügbar.

Dem Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung kommt eine deutlich geringere Anzahl der Absolvent(inn)en zugute. Rein rechnerisch würde in beiden Szenarien jährlich nur ein/e neu ausgebildete/r Kindheitspädagog/in in das Arbeitsfeld einmünden. In das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit würden in beiden Szenarien jährlich 2 neu ausgebildete Kindheitspädagog(inn)en in das Arbeitsfeld übergehen. Beides sind Größenordnungen, die aufgrund der damit verbundenen Unwägbarkeiten vernachlässigt werden können.

2.3 Studiengänge der Sozialen Arbeit an Fachhochschulen

Bei der Frage nach der Personaldeckung sind ebenfalls die Absolvent(inn)en der Studiengänge der Sozialen Arbeit zu berücksichtigen. Bei der Darstellung der Qualifikationsprofile wurde schon deutlich, dass die Sozialarbeiter/innen, insbesondere in den Hilfen zur Erziehung sowie der Kinder- und Jugendarbeit eine wichtige Berufsgruppe darstellen. Das grundständige Studium (BA) der Sozialen Arbeit wird aktuell an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg (BTUCS)

sowie der Fachhochschule Potsdam (FHP) in Brandenburg angeboten.² Ebenso bieten beide Hochschulen ein Masterstudium in der Sozialen Arbeit an.

Die Anzahl der Studierenden im ersten Fachsemester im BA-Studium ist in den letzten Jahren zwischen 260 und 280 relativ konstant geblieben, ebenso im MA-Studium mit 49 bis 57 Studierenden im ersten Fachsemester.

Tab. 11: Studierende im 1. Fachsemester der Studiengänge der Sozialen Arbeit in Brandenburg in den Jahren 2013 bis 2018 (Anzahl)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018 ¹
BA	BTUCS	112	114	126	111	119	114
	FHP	148	146	146	165	160	145
	Zusammen	260	260	272	276	279	259
MA	BTUCS	28	33	26	31	32	23
	FHP	23	24	25	25	24	26
	Zusammen	51	57	51	56	56	49
BA/MA	Insgesamt	311	317	323	332	335	308

1 Für 2018 lagen nur vorläufige Angaben vor.

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS), Amtliche Studierenden- bzw. Prüfungsstatistik; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Die Entwicklung der Absolvent(inn)en stellt sich im Zeitraum 2013 bis 2017 wie folgt dar (vgl. Tab. 12):

Tab. 12: Absolvent(inn)en der Studiengänge der Sozialen Arbeit in Brandenburg in den Jahren 2013 bis 2017 (Anzahl)

		2013	2014	2015	2016	2017
BA	BTUCS	95	96	90	86	87
	FHP	113	118	135	119	111
	Zusammen	208	214	225	205	198
MA	BTUCS	14	26	23	23	23
	FHP	19	11	11	16	16
	Zusammen	33	37	34	39	39
BA/MA	Zusammen	241	251	259	244	237

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS), Amtliche Studierenden- bzw. Prüfungsstatistik; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Wenn die Anzahl der Studierenden im ersten Fachsemester drei Jahre später als Grundlage für die zu erwartende Absolvent(inn)enquote – abzüglich des bisher durchschnittlichen Anteils der Abbrechenden – herangezogen wird, ergibt sich zunächst eine leichte Steigerung der Absolvent(inn)enzahlen (vgl. Tab. 13). Allerdings ist ab 2021 wieder mit einer geringeren Anzahl zu rechnen, da die Studierenden im 1. Fachsemester zuletzt im Jahr 2018 leicht rückläufig waren. Insgesamt ergibt sich für den Zeitraum 2018 bis 2030 kumulativ ein Potenzial von ca. 3.100 zu erwartenden Absolvent(inn)en (vgl.

2 Die Absolvent(inn)en der Fachhochschule Clara Hoffbauer Potsdam der Studiengänge Bewegungspädagogik und Tanz in Sozialer Arbeit, Musikpädagogik und Musikvermittlung in Sozialer Arbeit sowie Sprache und Sprachförderung in Sozialer Arbeit konnten nicht berücksichtigt werden, da hierzu keine Absolvent(inn)enzahlen vorlagen. Die Anzahl der Studierenden in diesen Studiengängen belief sich im WS 2017/2018 auf zusammen 177 Studierende.

Tab. 13). Dieses Potential könnte sich noch erhöhen, wenn die vom MWFK BB angestrebte Erweiterung der Studienplätze in den nächsten Jahren realisiert würde.

Tab. 13: Absolvent(inn)en der Studiengänge Soziale Arbeit (BA/MA) in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (Anzahl; bis 2020 Hochrechnung, ab 2021 Abschätzung)

	Pro Jahr	Kumulativ
2018	247	247
2019	254	502
2020	257	758
2021	236	994
2022	236	1.230
2023	236	1.466
2024	236	1.702
2025	236	1.938
2026	236	2.174
2027	236	2.410
2028	236	2.646
2029	236	2.882
2030	236	3.118

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS), Amtliche Studierenden- bzw. Prüfungsstatistik; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

Auf der Grundlage der Expertise von Fuchs-Rechlin (2019) ist davon auszugehen, dass von allen Absolvent(inn)en BA/MA ca. 8% in Kindertageseinrichtungen, 8% in der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit sowie 16% in den Hilfen zur Erziehung eine Anstellung finden. Daraus ergibt sich nachfolgendes Potenzial für die jeweiligen Arbeitsfelder für die Jahre 2018 bis 2030 (vgl. Tab. 14).³

3 Neben den Übergängen in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe mit einem Anteil von zusammen ca. 32% sind Absolvent(inn)en der Sozialen Arbeit auch in der Sozialhilfe, der Altenhilfe, der Behindertenhilfe und anderen Feldern tätig.

Tab. 14: Übergänge in den Beruf auf Basis der Absolvent(inn)en der Studiengänge der Sozialen Arbeit in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Arbeitsfeldern (Anzahl; Hochrechnung; kumulativ)

	Kindertages- einrichtungen (8% aller Absolvent(inn)en)	Kinder- und Jugendarbeit (8% aller Absolvent(inn)en)	Hilfen zur Erziehung (16% aller Absolvent(inn)en)
	kumulativ		
2019	20	20	41
2020	41	41	82
2021	60	60	120
2022	79	79	157
2023	98	98	195
2024	116	116	233
2025	135	135	271
2026	154	154	308
2027	173	173	346
2028	192	192	384
2029	211	211	422
2030	230	230	459

Quelle: eigene Berechnungen

Bei der Berechnung des Absolvent(inn)enpotenzials für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg besteht das grundsätzliche Problem, dass es Zu- und Abgänge über die Landesgrenzen gibt. So ist zwar aus Studien zum Verbleib der Studierenden der Fachhochschule Potsdam bekannt, dass ca. 38% der Absolvent(inn)en nach Berlin gehen, ca. 38% in Brandenburg bleiben und die restlichen in andere Länder gehen, aber dieses Wissen liegt nicht für die anderen Hochschulen vor. Zusätzlich müssten auch die Zugänge aus den Hochschulen der anderen Länder, insbesondere Berlin, berücksichtigt werden. Da zu diesem komplexen Wanderungsgeflecht keine Informationen zur Verfügung stehen, wird vereinfacht davon ausgegangen, dass sich Zu- und Abgänge aus anderen Ländern gegenseitig aufheben.

2.4 Studiengänge der Erziehungswissenschaft an Universitäten

Grundsätzlich werden auch Erziehungswissenschaftler/innen in der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt. Die Auswertung der amtlichen Studierenden- bzw. Prüfungsstatistik des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS) hat allerdings ergeben, dass in Brandenburg im Durchschnitt der letzten 5 Jahre jährlich nur ca. 30 Bachelor-Absolvent(inn)en im Fach Erziehungswissenschaft und 20 im Masterstudiengang abschließen. Da die Anzahl sehr gering ist und keine Erkenntnisse darüber vorliegen, wie viele von diesen in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe übergehen, bleibt die Berufsgruppe bei der Abschätzung der Personaldeckung unberücksichtigt.

2.5 Bilanz

Die Klärung der Frage, in welchem Umfang in den nächsten Jahren Neuausgebildete in der Kinder- und Jugendhilfe und in ihren Arbeitsfeldern sowie den ausgewählten Bereichen der Schule zu erwarten sind, ist ebenso voraussetzungsvoll wie ungewiss. Auf der einen Seite müssen dabei Annahmen getroffen werden, welche beruflichen Ausbildungen und Studiengänge dafür herangezogen werden, da das Spektrum der tätigen Personen auf Basis der Daten der Personal- und Einrichtungsstatistik in den hier zur Debatte stehenden Arbeitsfeldern breiter ist und nicht in vollem Umfang abgebildet werden kann. Ebenfalls ungewiss ist das Entscheidungsverhalten von jungen Menschen in den kommenden Jahren, sich für ein einschlägiges Qualifikationsprofil zu entscheiden. So bleibt nur die Möglich-

keit, von einem **Fortschreibungs-** oder einem **Dynamisierungsszenario** auszugehen. Ebenso wenig können Entwicklungen, die in den nächsten Jahren möglicherweise umgesetzt werden (neue Ausbildungen, attraktivere Ausbildungsmöglichkeiten, vergütete Ausbildungen etc.), antizipiert werden und in die Prognose einfließen. Und schließlich müssen auch Annahmen darüber getroffen werden, wie hoch die Übergangsquoten in die einzelnen Arbeitsfelder sind, da die Neuausgebildeten meist mehrere Möglichkeiten haben, sich für ein Arbeitsfeld zu entscheiden. Und diese Präferenzen können sich erwartungsgemäß auch ändern.

Hinzu kommt auf der anderen Seite eine ebenfalls nicht lösbare Herausforderung: die Frage nach der beruflichen Mobilität zwischen dem Land Brandenburg und dem Umland. Dies trifft insbesondere für den Stadtstaat Berlin zu, der sowohl Zulieferer als auch Abnehmer von neu ausgebildeten Fachkräften sein kann. Da uns keine Detailstudien zu den hier anstehenden Berufsgruppen bekannt sind, kann auch dieser Aspekt nicht weiterverfolgt werden. Alles in allem ist die Frage nach dem Rekrutierungspotential bei Nachwuchskräften daher mit mehreren Ungewissheiten verbunden, die sich im Laufe der nächsten Jahre rasch verändern können.

Vor diesem Hintergrund wurden in diesem Kapitel drei Qualifikationsprofile genauer betrachtet: die die gesamte Kinder- und Jugendhilfe zahlenmäßig dominierenden Erzieher/innen, die kindheitspädagogischen Studiengänge sowie die Hochschulstudiengänge für Soziale Arbeit. Dabei zeigen sich für die drei Ausbildungen folgende Größenordnungen:

- Bei ansonsten gleichbleibenden Rahmenbedingungen ist davon auszugehen, dass – je nach Szenario – bis 2030 zusammen in Brandenburg zwischen 20.000 und 21.000 Erzieher/innen ausgebildet werden. Von diesen sind 11.700 bis 12.500 als neu ausgebildete Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung zu erwarten. Deutlich weniger werden es hingegen in den Hilfen zur Erziehung und der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit sein: Zwischen 2.370 und 2.570 in den Erziehungshilfen sowie lediglich 360 bis 400 in der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit.
- Sehr viel geringer ist das Potenzial des bislang nur an einem Hochschulstandort in Brandenburg vertretenen kindheitspädagogischen Studiengangs, so dass hier lediglich für die Kindertagesbetreuung von einer nennenswerten Anzahl neu ausgebildeter Fachkräfte auszugehen ist. Diese wird für den gesamten Zeitraum bis 2030 zusammen bei etwa 390 Personen liegen. In den anderen Arbeitsfeldern ist diese Personengruppe bislang so gut wie nicht zu finden, sodass man davon ausgehen muss, dass dies zuallererst individuelle Entscheidungen sind.
- Bezieht man schließlich auch die Hochschulstudiengänge für Soziale Arbeit im Land Brandenburg mit ein, dann kann für den gesamten Zeitraum bis 2030 mit einem Potenzial von 230 Personen für die Kindertagesbetreuung, weiteren 230 Personen für die Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit sowie immerhin mit etwa 460 Personen für die Hilfen zur Erziehung gerechnet werden, wenn man die aktuelle Verteilung zugrunde legt.

TEIL B: ARBEITSFELDSPEZIFISCHE ANALYSEN

Vor dem Hintergrund und auf Basis der in Teil A dargestellten demografischen Rahmenbedingungen und den möglichen Entwicklungen in den einschlägigen beruflichen und akademischen Ausbildungen des Landes Brandenburg werden nachfolgend die empirischen Koordinaten der Arbeitsfelder in der Kinder- und Jugendhilfe im Einzelnen dargestellt und analysiert. Dabei soll so weit wie möglich, strukturgleich vorgegangen werden. Zunächst werden jeweils die jüngste Entwicklung des Arbeitsfeldes sowie die aktuelle Situation empirisch nachgezeichnet. Daran schließt sich eine Abschätzung der zukünftigen Platz- bzw. Fallentwicklung an. Diese Befunde werden als eine Grundlage für die folgende Abschätzung des Personalbedarfs in den verschiedenen Arbeitsfeldern verwendet. Anschließend erfolgt die Abschätzung der Personaldeckung, um in einer abschließenden Bilanz den Personalbedarf und die Personaldeckung gegenüberzustellen.

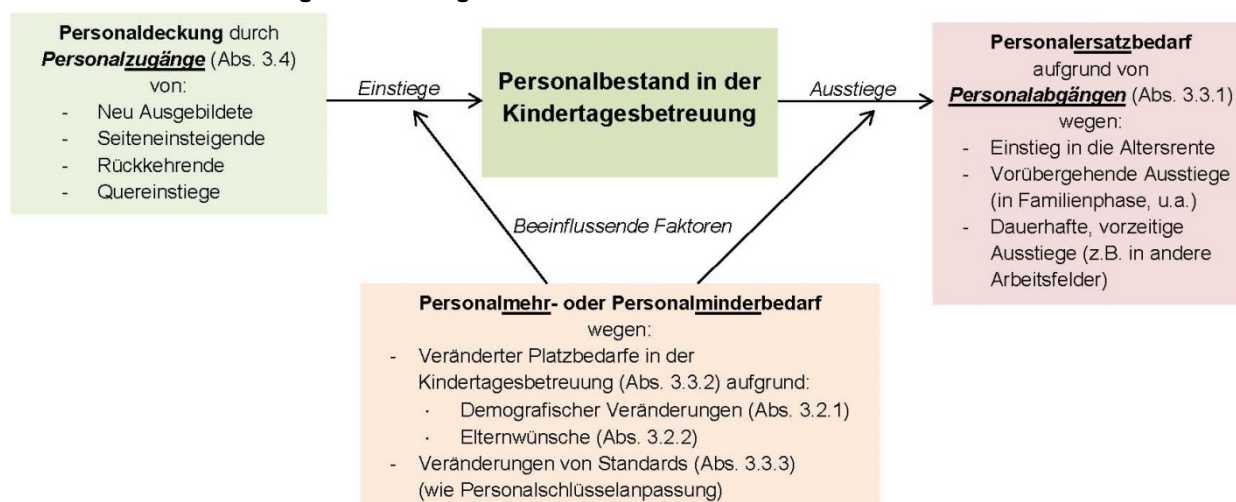
3. Kindertagesbetreuung

Das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ist zahlenmäßig das mit Abstand größte der Kinder- und Jugendhilfe, was dazu führen kann, dass die Dynamiken in diesem Feld alle anderen Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe überstrahlen. Hinzu kommt, dass dieser Bereich in den vergangenen Jahren durch sein Wachstum vor allem in Westdeutschland, aber auch die bundesweiten Debatten um eine Qualitätsoffensive noch einmal deutlich an Bedeutung gewonnen hat. Zu einem zentralen Thema ist dabei die Frage nach der aktuellen und künftigen Verfügbarkeit einer ausreichenden Anzahl an einschlägig qualifizierten Fachkräften geworden.

Im Folgenden wird daher eine **Abschätzung der Personalbedarfe** in Brandenburg auf der Grundlage bislang bekannter Einflussfaktoren und vorhandener empirischer Erkenntnisse vorgelegt (vgl. Abb. 8). Einführend wird die aktuelle Situation sowie die bisherigen Entwicklungen in Brandenburg seit 2009 beschrieben und mit Blick auf Hinweise für die weiteren Entwicklungen und Personalbedarfe interpretiert (Abschnitt 3.1). Auf der Grundlage der aktuellsten vorliegenden Bevölkerungsvorausberechnung für Brandenburg und unter Berücksichtigung der Inanspruchnahmequoten im Land werden in einem ersten Schritt die Platzbedarfe bis 2030 berechnet (Abschnitt 3.2).

Dieser erste Einflussfaktor auf den Personalbedarf (Abschnitt 3.2.1) ermöglicht im nächsten Schritt die Berechnung des sich daraus ergebenden Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfs in den Kitas (Abschnitt 3.3). Dieser wird zudem durch Veränderungen von Standards mitbestimmt. In Brandenburg werden derzeit drei derartige Maßnahmen diskutiert, für die der Personalbedarf bestimmt wird (Abschnitt 3.3.3). Schließlich wird der Personalbedarf durch die Personalabgänge des aktuell beschäftigten Personals maßgeblich mitbestimmt (Abschnitt 3.3.1).

Abb. 8: Schematische Darstellung der Einflussfaktoren auf den Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen



Quelle: eigene Darstellung

Der Personalbestand bestimmt sich darüber hinaus über die erwarteten Zugänge in das Feld (vgl. Abschnitt 3.4). Diese Faktoren werden in einer abschließenden Gesamtbilanz gegenübergestellt und somit der Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf bis 2030 in Brandenburg bestimmt.

3.1 Aktuelle Situation und bisherige Entwicklung seit 2009

Abweichend zu den weiteren Arbeitsfeldern wird für die Kindertagesbetreuung die Entwicklung seit 2009 aufbereitet, da in Brandenburg ab 2010 eine veränderte Kita-Personalverordnung in Kraft getreten ist, aufgrund derer die Kitas für sogenannte „quer- und seiteneinsteigende Kräfte“ geöffnet wurden. Um die dadurch in Gang gesetzte Dynamik beobachten zu können, die unter anderem auch zu verschiedenen Verbesserungen der Personalschlüsselbemessungen geführt haben könnte, wurde dieser längere Beobachtungszeitraum gewählt.

Die Anzahl der Kindertageseinrichtungen ist in den vergangenen Jahren in Brandenburg kontinuierlich gestiegen – zwischen 2009 und 2018 um insgesamt 147 Einrichtungen von 1.729 auf 1.876 (vgl. Tab. 15). Dieser Anstieg fiel in den ersten Jahren höher aus als in den Jahren seit 2015. Aufgrund der demografischen Veränderungen im Land ist zu vermuten (vgl. Kap. 1), dass in den kommenden Jahren nicht davon auszugehen ist, dass eine Vielzahl neuer Einrichtungen geschaffen wird. Sehr viel wahrscheinlicher wird es sein, dass sich die Anzahl der Kitas zunächst nur wenig verändert. Allerdings ist davon auszugehen, dass dies – entsprechend der Bevölkerungsvorausberechnung – regional ganz unterschiedlich ausfällt (vgl. dazu ausführlich Abschnitt 1.3). Werden sich die Kinderzahlen entsprechend der Vorausberechnung entwickeln, wird es im Umland von Berlin sowie den großen Städten zu zusätzlichen Bedarfen kommen, so dass möglicherweise weitere Kitas benötigt werden. Demgegenüber gehen die Kinderzahlen in den weiteren Regionen Brandenburg zurück, was mittelfristig rein rechnerisch auch zu Schließungen von Kitas führen könnte.

Tab. 15: Anzahl der Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 (Anzahl)

Jahr	Kitas	Veränderung zum Vorjahr
2009	1.729	
2010	1.749	+20
2011	1.768	+19
2012	1.792	+24
2013	1.810	+18
2014	1.830	+20
2015	1.842	+12
2016	1.856	+14
2017	1.862	+6
2018*	1.876	+14

* Ohne die Angaben der Stadt Zossen.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge

3.1.1 Kinder in der Kindertagesbetreuung

Während die Anzahl der Einrichtungen noch ein relativ grober Indikator für den sich abzeichnenden Bedarf ist, ist der konkrete Platzbedarf sehr viel aussagekräftiger.

Ausbau der Plätze in Brandenburg

Schaut man sich hier die Entwicklung seit 2009 im Detail an, so zeigen sich für die drei Altersgruppen – unter 3-Jährige, 3-Jährige bis zum Schuleintritt sowie Schulkinder – differenziert nach Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege folgende Entwicklungen:

Tab. 16: Kinder in Kindertagesbetreuung in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Altersgruppen und Betreuungssetting (Anzahl)

Altersgruppe	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kindertagesbetreuung										
unter 3-Jährige	27.287	29.276	29.892	30.708	30.960	33.164	33.407	34.549	35.349	36.063
3 Jahre bis zum Schuleintritt	63.407	63.505	64.644	66.346	67.654	69.578	70.182	71.545	71.947	73.271
Schulkinder	58.108	59.883	61.769	63.435	65.013	66.062	68.477	71.019	73.897	75.914
Kindertageseinrichtungen										
unter 3-Jährige	23.530	25.171	25.673	26.410	26.777	29.078	29.462	30.524	31.395	32.269
3 Jahre bis zum Schuleintritt	62.881	62.952	64.087	65.802	67.138	69.080	69.650	71.076	71.501	72.822
Schulkinder	58.093	59.855	61.742	63.409	64.988	66.045	68.460	70.992	73.865	75.892
Kindertagespflege (ohne Doppelzählungen)										
unter 3-Jährige	3.757	4.105	4.219	4.298	4.183	4.086	3.945	4.025	3.954	3.794
3 Jahre bis zum Schuleintritt	526	553	557	544	516	498	532	469	446	449
Schulkinder	15	28	27	26	25	17	17	27	32	22

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge

- Zwischen 2009 und 2018 ist ein kontinuierlicher Ausbau der Angebote sowohl für Kinder unter 3 Jahren, für Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt als auch für Schulkinder zu beobachten. Im Vergleich zur Gesamtplatzzahl von 148.802 im Jahr 2009 sind bis 2018 36.446 neue belegte Plätze hinzugekommen, so dass im März 2018 zusammen 185.248 Plätze zur Verfügung standen. Das ist ein Zuwachs um immerhin fast 25% in 10 Jahren.
- Während für die unter 3-Jährigen anfangs (bis 2012) der Ausbau noch in geringem Umfang durch die Tagespflege mitgetragen wurde, lässt sich seither – mit wenigen Ausnahmen – in der Tages-

pflege für alle Altersjahre nur noch ein kontinuierlicher Abbau der Plätze beobachten. Infolgedessen hat der Platzausbau in Brandenburg zuletzt nur noch in Kindertageseinrichtungen stattgefunden. Daher ist der Anteil der unter 3-Jährigen in der Kindertagespflege an allen altersentsprechenden Kindern in der Kindertagesbetreuung zwischen 2009 und 2011 von 13,8 auf 14,1% noch leicht gestiegen, während dieser Anteil seither kontinuierlich abnimmt und zuletzt nur noch bei 10,5% lag (vgl. Tab. 16). Da die Anzahl der Kinder unter 3 Jahren in der Bevölkerung, wie gezeigt (vgl. Kap. 1), ab 2018 voraussichtlich abnehmen wird, könnte das zu einem weiteren Bedeutungsverlust der Kindertagespflege für diese Altersgruppe führen. Sinkt jedoch die Anzahl der Kinder in einzelnen Regionen so stark, dass über Schließungen von Kitas nachgedacht wird, könnte dies auch zu einem erneuten Bedeutungszuwachs für die Kindertagespflege führen, wenn ein entsprechendes Platzangebot in diesen Regionen wohnortnah anderweitig nicht mehr zur Verfügung steht.

Inanspruchnahmequote

Neben der Entwicklung der Gesamtzahl an Kindern, die Angebote der Kindertagesbetreuung in Anspruch nehmen, ist die Entwicklung an der altersentsprechenden Bevölkerung ein weiterer wichtiger Indikator für die Abschätzung der zukünftigen Platzbedarfe. Im Einzelnen zeigen sich dabei folgende Befunde:

Tab. 17: Quote der Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Altersgruppen (Anteil in %)

Altersgruppe	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
unter 3-Jährige	48,3	51,0	51,6	53,4	53,6	57,8	56,8	57,2	55,8	56,4
3- bis 5-Jährige	94,9	95,3	95,8	96,2	96,3	95,8	97,2	95,4	94,9	94,2
Schulkinder	50,1	51,0	52,2	53,4	54,8	55,3	56,3	56,5	57,3	57,5

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Bevölkerungsfortschreibung; verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

- Die Inanspruchnahmequote ist zwischen 2009 und 2018 bei den unter 3-Jährigen von 48,3 auf 56,4% gestiegen, wobei dieser Anstieg vor allem bis 2014 zu beobachten war, als mit 57,8% die höchste Inanspruchnahmequote im Beobachtungszeitraum erreicht wurde (vgl. Tab. 17). Seither ist die Inanspruchnahmequote leicht zurückgegangen. Dies kann auch mit der ungewöhnlich hohen Zuwanderung Ende 2015/Anfang 2016 zusammenhängen.
- Die Inanspruchnahmequote der 3- bis 5-Jährigen bewegt sich im gesamten Beobachtungszeitraum zwischen 94 und 97%. Die höchste Quote der Inanspruchnahme mit 97,2% wurde im Jahr 2015 erreicht, was auch damit zu tun haben dürfte, dass ab Ende 2015 die Anzahl der Kinder in dieser Altersgruppe durch die vorübergehend hohe Anzahl an Zuwanderungen zugenommen hat, ohne dass diese Kinder im vergleichbarem Umfang das Platzangebot in Anspruch genommen haben dürfte. In allen 3 Altersjahrgängen sind die Inanspruchnahmequoten zudem konstant geblieben, allerdings lag dabei die Quote der 3-Jährigen etwas unter der der 4- und 5-Jährigen.
- Da sowohl für die unter 3-Jährigen als auch die Kinder zwischen 3 und 5 Jahren bis zum Jahr 2015 bereits höhere Inanspruchnahmequoten erreicht wurden als in den Jahren danach, muss die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, dass in den kommenden Jahren erneut ein geringerer Anstieg bis zu diesen Höchstquoten erreicht wird.
- Bei den Schulkindern stieg die Quote vor allem in den Jahren zwischen 2009 und 2015 kontinuierlich. Seither sind zwar weiterhin jährliche Anstiege zu beobachten, allerdings sind diese sehr gering, so dass die Quote mittlerweile nahezu konstant ist. Vor allem in den älteren Klassenstufen, d.h. etwa ab der 4. Klasse nutzen deutlich weniger Kinder ein Hortangebot als in den jüngeren Klassenstufen. 2018 lag die Inanspruchnahmequote in der 1. und 2. Klassenstufe etwa bei

85%, in der 3. Klassenstufe bei ca. 75%, in der 4. Klassenstufe bei etwa 50%, in der 5. Klassenstufe bei mehr als 25% und in der 6. Klassenstufe waren es nicht einmal mehr 10% der Kinder, die ein Hortangebot nutzten.

Elternwünsche

Über eine jährlich erhobene DJI-Elternbefragung werden seit einigen Jahren Informationen darüber eingeholt, wie viele Eltern sich einen Platz in der Kindertagesbetreuung wünschen (vgl. dazu ausführlicher Alt et al. 2019). Diese Ergebnisse liegen auch auf Länderebene vor. Für Brandenburg zeigt sich seit 2014 – dem Jahr, in dem diese Ergebnisse erstmals länderrepräsentativ erhoben wurden –, dass sich etwa zwei Drittel der Familien mit Kindern unter 3 Jahren einen Platz in der Kindertagesbetreuung wünschen (vgl. Tab. 18). Stellt man die in diesen Jahren tatsächlich erreichte Inanspruchnahmequote daneben, so zeigt sich etwa für das Jahr 2017, dass 7% der Eltern von unter 3-Jährigen, die einen Platz wünschen, keinen Platz nutzten. Dieser Befund sollte jedoch nicht in der Weise interpretiert werden, dass diese Eltern trotz Rechtsanspruch keinen Platz bekommen haben. Vielmehr sind hier mehrere Einflussgrößen zu beachten, von denen zwei zentral sein dürften: erstens, ob tatsächlich nahezu alle Eltern in Brandenburg bereits ein Kindertagesbetreuungsangebot nutzen wollen, wenn ihr Kind 12 Monate alt ist. Denn genau das würde es bedeuten, wenn zwei Drittel der Eltern dieser 3 Altersjahrgänge einen solchen Wunsch äußern. Zweitens stellt sich die Frage, welche Gründe für die Nichtnutzung ausschlaggebend sein können, ob also alle Familien, die sich einen Platz wünschen, keinen bekommen haben, oder ob es auch eine Kluft zwischen dem in der Befragung geäußerten und dem später realisierten Wunsch gibt, demnach auch andere Gründe die Nichtnutzung erklären können.

Tab. 18: Eltern, die sich einen Platz in der Kindertagesbetreuung für ihr Kind wünschen, sowie Quote der Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten in Brandenburg in den Jahren 2014 bis 2017 nach Altersgruppen (Anteil in %; Differenz in Prozentpunkten)

Altersgruppen	2014	2015	2016	2017
Elternwunsch				
unter 3-Jährige	62	61	63	63
3- bis 5-Jährige	-	-	99	97
Schulkinder	-	-	81	93
Inanspruchnahmequote				
unter 3-Jährige	58	57	57	56
3- bis 5-Jährige	96	97	95	95
Schulkinder ¹⁾	-	-	82	92
Differenz Elternwunsch - Inanspruchnahmequote				
unter 3-Jährige	-4	-4	-6	-7
3- bis 5-Jährige	-	-	-4	-2
Schulkinder	-	-	1	-1

1 Zur Vergleichbarkeit der Elternwünsche mit der Inanspruchnahmequote ist hier die Inanspruchnahmequote von Schulkindern auf der Grundlage der KiBS ausgewiesen. Darin sind nur Kinder bis zur 4. Klassenstufe berücksichtigt. Zudem handelt es sich um Elternangaben, so dass auch weitere Angebote neben dem Hort berücksichtigt sein können.

Quelle: DJI: KiföG-Länderstudie 2014 und 2015; KiBS 2016 und 2017; Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Bevölkerungsfortschreibung; verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

Analysen der KiBS-Ergebnisse zeigen, dass es in Brandenburg nur sehr geringe Anteile von Familien gibt, die angeben, keinen Platz bekommen zu haben oder aus anderen Gründen keinen Platz nutzen. Von den Familien, die keinen Platz bekommen haben, obwohl sie sich einen solchen wünschen, gibt zudem ein kleiner Anteil an, dass ihnen zwar ein Platz angeboten wurde, dieser aber nicht ihren Vorstellungen entspricht. Insofern ist davon auszugehen, dass es vereinzelt Familien gibt, die bislang

keinen bekommen haben, obwohl sie sich einen Platz wünschen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass dies – mit Blick auf das ganze Land – nur vereinzelte Familien sind, die entgegen ihres Wunsches keinen Platz finden. Regional kann sich dies jedoch sehr unterschiedlich darstellen; so ist im engeren Verflechtungsraum von Berlin trotz starker Bautätigkeit durchaus ein Platzmangel zu verzeichnen.

Für Kinder ab 3 Jahren werden die Elternwünsche erst seit 2016 erhoben. Hierbei zeigt sich für Brandenburg, dass sich eigentlich alle Familien von Kindern zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt einen Kita-Platz wünschen. Die Inanspruchnahmequote ist in Brandenburg vergleichbar hoch, so dass hier ein bedarfsdeckendes Angebot vorhanden sein dürfte. Analysen aus KiBS bestätigen dies, da hier keine Familien mit Kindern dieser Altersgruppe angegeben haben, dass sie sich einen Platz wünschen und keinen Platz bekommen haben.

Bei den Schulkindern werden in KiBS nur die Kinder der 1. bis 4. Klassenstufe einbezogen. Daher sind die Inanspruchnahmequoten in Tab. 18 höher als diejenigen in Tab. 17, in der die Inanspruchnahmequoten der 1. bis zur 6. Klasse ausgewiesen sind. Auch für diese Altersgruppe sind die Anteile der Eltern, die sich einen Platz wünschen, vergleichbar mit denen, die einen Platz nutzen, so dass auch für diese Altersgruppe ein bedarfsdeckendes Angebot vorhanden zu sein scheint.

Zeitlicher Umfang der Inanspruchnahme

In Brandenburg haben die meisten Kinder in Kindertagesbetreuungsangeboten vertraglich vereinbarte Betreuungsumfänge von mindestens 25 Stunden pro Woche (vgl. Tab. 19); für etwa jedes 3. Kind wurden mehr als 40 Wochenstunden gebucht. Zwischen den Altersgruppen bestehen dabei keine nennenswerten Unterschiede – lediglich unter 3-Jährige, die eine Kindertagespflege besuchen, hatten zuletzt mit 27,7% etwas seltener diese langen Betreuungsumfänge.

Tab. 19: Betreuungsumfänge von Kindern in Kindertagesbetreuung in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Altersgruppen und Betreuungssetting (Anzahl; Anteil in %)

Jahr	Kinder insgesamt	davon							Anteil in %	
		bis zu 25 Wochenstunden	mehr als 25 bis zu 35 Wochenstunden	mehr als 35 bis zu 40 Wochenstunden	mehr als 40 bis zu 45 Wochenstunden	mehr als 45 Wochenstunden	bis zu 40 Wochenstunden	mehr als 40 Wochenstunden		
Unter 3-Jährige										
Kindertagesbetreuung insgesamt										
2009*	27.305	1.138	8.559		17.608				-	-
2012	30.711	705	8.437	11.449	2.626	7.494		67,0	33,0	
2015	33.413	601	10.667	11.384	2.978	7.783		67,8	32,2	
2018	36.068	410	10.981	13.191	3.523	7.963		68,2	31,8	
Kindertageseinrichtungen										
2009*	23.530	984	7.484		15.062			-	-	
2012	26.410	603	7.368	9.706	2.145	6.588		66,9	33,1	
2015	29.462	550	9.439	9.853	2.501	7.119		67,3	32,7	
2018	32.269	371	9.876	11.590	3.023	7.409		67,7	32,3	
Kindertagespflege										
2009*	3.775	154	1.075		2.546			-	-	
2012	4.301	102	1.069	1.743	481	906		67,8	32,2	
2015	3.951	51	1.228	1.531	477	664		71,1	28,9	
2018	3.799	39	1.105	1.601	500	554		72,3	27,7	
Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt										
Kindertageseinrichtungen										
2009*	62.881	2.801	25.584		34.496			-	-	
2012	65.802	1.389	24.418	21.817	4.650	13.528		72,4	27,6	
2015	69.650	989	23.545	23.635	5.586	15.895		69,2	30,8	
2018	72.822	686	23.851	25.038	6.587	16.660		68,1	31,9	

* Bis 2011 wurden die Betreuungsumfänge nicht stundengenau, sondern nur in Kategorien erhoben, so dass keine differenziertere Darstellung für das Jahr 2009 möglich ist.

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Sonderauswertung

Seit 2012, dem Zeitpunkt, seitdem erstmals die Betreuungsumfänge stundengenau ausgewiesen werden können, ist der Anteil der unter 3-Jährigen in Kindertageseinrichtungen, für die mehr als 40 Wochenstunden vereinbart wurden, konstant geblieben. Bei den unter 3-Jährigen in Kindertagespflege ist der Anteil leicht von 32,2% auf 27,7% gesunken und bei den Kindern zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen ist der Anteil zwischen 2012 und 2018 leicht von 27,6 auf 31,9% gestiegen.⁴

Die Betreuungsumfänge von Schulkindern in Hortangeboten sind erwartungsgemäß deutlich geringer als die der Kinder vor dem Schuleintritt. Für nahezu zwei von drei Kindern in Brandenburg, die Hortangebote nutzen, wurde zuletzt ein Betreuungsumfang zwischen 16 und 20 Stunden vereinbart, was etwa 4 Stunden pro Tag entspricht (vgl. Tab. 20). Für weitere 16,5% der Schulkinder wurde täglich etwa 1 Stunde länger vereinbart (d.h. zwischen 26 und 30 Wochenstunden) und für 14,1% wurden bis zu 15 Stunden, das heißt maximal 3 Stunden pro Tag vereinbart. Zwischen 2012 und 2017 waren die Betreuungsumfänge etwa konstant, aber wenig kürzer als im Jahr 2018.⁵

⁴ Regionalisierte Ergebnisse vgl. Landesregierung Brandenburg 2018.

⁵ Regionalisierte Ergebnisse vgl. Landesregierung Brandenburg 2018.

Tab. 20: Betreuungsumfänge von Schulkindern im Alter von unter 14 Jahren in Kindertagesbetreuung in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 (Anzahl; Anteil in %)

Jahr	Schulkinder insgesamt	davon				
		bis zu 15 Wochenstunden	mehr als 15 bis zu 20 Wochenstunden	mehr als 20 bis zu 25 Wochenstunden	mehr als 25 bis zu 30 Wochenstunden	mehr als 30 Wochenstunden
Anzahl						
2009*	58.144		48.118			10.026
2010*	59.914		49.264			10.650
2011*	61.793		50.975			10.818
2012	63.447	9.842	37.249	4.562	9.193	2.601
2013	65.028	10.242	38.490	4.388	9.736	2.172
2014	66.087	9.760	39.655	4.092	9.951	2.629
2015	68.506	10.380	40.488	4.212	10.445	2.981
2016	71.036	10.378	42.607	4.302	10.777	2.972
2017	73.917	9.885	45.010	4.470	11.489	3.063
2018	72.822	10.248	46.168	4.812	11.975	2.730
Anteil in %						
2009*	100		82,8			17,2
2010*	100		82,2			17,8
2011*	100		82,5			17,5
2012	100	15,5	58,7	7,2	14,5	4,1
2013	100	15,8	59,2	6,7	15,0	3,3
2014	100	14,8	60,0	6,2	15,1	4,0
2015	100	15,2	59,1	6,1	15,2	4,4
2016	100	14,6	60,0	6,1	15,2	4,2
2017	100	13,4	60,9	6,0	15,5	4,1
2018	100	14,1	63,4	6,6	16,4	3,7

* Bis 2011 wurden die Betreuungsumfänge nicht stundengenau, sondern nur in Kategorien erhoben, so dass keine differenziertere Darstellung für diese Jahre möglich ist.

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Sonderauswertung

3.1.2 Personal in der Kindertagesbetreuung

Um den Bedarf des in den nächsten Jahren benötigten Personals in der Kindertagesbetreuung möglichst zielgenau abschätzen zu können, ist es notwendig, dessen Ist-Situation differenziert zu analysieren.

(Pädagogisch tätiges) Personal in Kitas und Kindertagespflege

In der Summe wird deutlich, dass 2018 mehr als 25.000 Personen in der Kindertagesbetreuung in Brandenburg tätig waren (vgl. Tab. 21). Ziemlich genau vier von fünf Personen waren dabei als pädagogisch tätige Fachkräfte angestellt. Wirft man einen Blick auf die zeitliche Entwicklung seit 2009, so zeigt sich, dass sich diese Personengruppe in den knapp 10 Jahren absolut und anteilmäßig am stärksten verändert hat. An Bedeutung verloren hat demgegenüber das Personal in der Kindertagespflege sowie die hauswirtschaftlich und technisch Angestellten. Eine insgesamt geringe Bedeutung haben zudem das Verwaltungspersonal sowie „Sondergruppen“ wie Jugendfreiwilligendienst- und Bundesfreiwilligendienstleistende. Da hier das pädagogisch tätige Personal im Mittelpunkt steht, wird nachfolgend nur noch diese Gruppe genauer betrachtet.

Tab. 21: Personal in der Kindertagesbetreuung in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Art der Tätigkeit und Betreuungssetting (Anzahl; Anteil in %)

Jahr	Personal in der Kindertagesbetreuung insgesamt	Kindertageseinrichtungen zusammen	davon				Kinder-tagespflegepersonen
			davon			Hauswirt-schaftlich/technisches Personal	
			Pädagogisch tätiges Personal	FSJ'ler, Bufdis etc.	Verwaltungs-personal		
Anzahl							
2009	17.826	16.607	13.625	379	83	2.520	1.219
2010	18.512	17.226	14.153	445	84	2.544	1.286
2011	19.909	18.626	15.249	463	97	2.817	1.283
2012	20.748	19.483	15.885	524	111	2.963	1.265
2013	21.450	20.244	16.517	530	105	3.092	1.206
2014	22.077	20.876	17.175	594	135	2.972	1.201
2015	22.494	21.336	17.734	513	117	2.972	1.158
2016	23.304	22.163	18.390	592	167	3.014	1.141
2017	24.277	23.176	19.335	604	180	3.057	1.101
2018	25.450	24.394	20.438	580	206	3.170	1.056
Anteil in %							
2009	100	93,2	76,4	2,1	0,5	14,1	6,8
2010	100	93,1	76,5	2,4	0,5	13,7	6,9
2011	100	93,6	76,6	2,3	0,5	14,1	6,4
2012	100	93,9	76,6	2,5	0,5	14,3	6,1
2013	100	94,4	77,0	2,5	0,5	14,4	5,6
2014	100	94,6	77,8	2,7	0,6	13,5	5,4
2015	100	94,9	78,8	2,3	0,5	13,2	5,1
2016	100	95,1	78,9	2,5	0,7	12,9	4,9
2017	100	95,5	79,6	2,5	0,7	12,6	4,5
2018	100	95,9	80,3	2,3	0,8	12,5	4,1

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Sonderauswertung

Um standardisiert Personalbedarfe zu errechnen, muss neben der Anzahl der tatsächlich pädagogisch tätigen Personen auch die sich daraus ergebende Größenordnung auf die umgerechneten Vollzeit-äquivalente ausgewiesen werden. Dabei zeigt sich, dass unter Annahme, dass lediglich Vollzeitstellen zur Verfügung stünden, die Anzahl im Jahr 2018 um rund 17% auf einen Wert von gut 17.000 Vollzeit-äquivalente im Vergleich zur Anzahl der pädagogisch Tätigen sinkt (vgl. Tab. 22).

Tab. 22: Pädagogisch tätiges Personal in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 (Anzahl; Vollzeitäquivalente)

Jahr	Anzahl	Vollzeitäquivalente
2009	13.625	11.220
2010	14.153	11.650
2011	15.249	12.822
2012	15.885	13.306
2013	16.517	13.811
2014	17.175	14.334
2015	17.734	14.777
2016	18.390	15.419
2017	19.335	16.282
2018	20.438	17.144

1 Unter Vollzeitäquivalenten ist die Anzahl der rechnerischen Vollzeitstellen zu verstehen, so dass nicht mehr die Personen gezählt werden, die in der Kindertagesbetreuung tätig sind, sondern geprüft wird, wie viele rechnerischen Vollzeitstellen diese ausfüllen. Berechnet wird dies, indem alle Beschäftigungsumfänge aufaddiert und durch 39 geteilt werden.⁶

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: *Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Sonderauswertung*

Beschäftigungsumfänge des pädagogisch tätigen Personals

Vergleichsweise konstant sind die dahinterliegenden Beschäftigungsumfänge der pädagogisch Tätigen in Brandenburg seit 2011 (vgl. Tab. 23). Es lässt sich somit kein Trend zur Ausweitung oder Reduzierung der Beschäftigungsumfänge beobachten. Daher ist fraglich, ob in Brandenburg die Ausweitung von Beschäftigungsumfängen als eine Strategie der Gewinnung zusätzlicher Personalressourcen erfolgversprechend bzw. umgekehrt: eine Stellenreduzierung eine Strategie zur Vermeidung von Personalabbau wäre.

Darüber hinaus zeigt sich aber auch, dass der Anteil des Personals mit einem Beschäftigungsumfang von unter 19 Stunden pro Woche zwischen 2009 und 2014 kontinuierlich von 2,6 auf 3,3% gestiegen, danach kurz zurückgegangen, in der Folge jedoch erneut gestiegen ist. Die Anzahl des Personals mit derartigen Beschäftigungsumfängen ist mit Ausnahme des Jahres 2014 kontinuierlich von 351 auf 694 Personen gestiegen. Beides könnte ein Hinweis darauf sein, dass zunehmend Quereinsteigende in das Arbeitsfeld einmünden, die neben ihrer Tätigkeit in den Kitas eine Teilzeitausbildung zur/zum Erzieher/in absolvieren. Diese Personen können entsprechend § 10 Abs. 2 Kita-Personalverordnung als notwendiges pädagogisches Personal in den Kitas anerkannt werden (vgl. Abschnitt 3.4.3). Darüber hinaus kann auch der Anstieg des Hortpersonals, der aufgrund der Zunahme der dort betreuten Kinder notwendig geworden ist, zu dem Anstieg der Teilzeitkräfte mit so geringen Stundenumfängen beigetragen haben. Dies hängt vor allem mit den Öffnungszeiten der Horte zusammen.

6 Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder berechnen Vollzeitäquivalente standardmäßig mit 39 Wochenstunden, unabhängig davon, ob die Tarifverträge in den einzelnen Ländern diese Wochenstundenanzahl vorgeben. Daher werden für Brandenburg, auch wenn 40 Wochenstunden vereinbart sind, die Vollzeitäquivalente mit 39 Wochenstunden berechnet und ausgewiesen.

Tab. 23: Pädagogisch tätiges Personal in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Beschäftigungsumfang (Anzahl; Anteil in %)

Jahr	Pädagogisch tätiges Personal insgesamt	davon mit einem Beschäftigungsumfang von ...			
		38,5 und mehr Stunden	32 bis unter 38,5 Stunden	19 bis unter 32 Stunden	unter 19 Stunden
Anzahl					
2009	13.625	2.245	6.140	4.889	351
2010	14.153	2.301	6.294	5.207	351
2011	15.249	3.172	6.834	4.851	392
2012	15.885	3.129	7.058	5.272	426
2013	16.517	3.171	7.545	5.312	489
2014	17.175	3.229	7.824	5.554	568
2015	17.734	3.048	8.390	5.782	514
2016	18.390	3.442	8.603	5.804	541
2017	19.335	3.860	9.048	5.799	628
2018	20.438	3.920	9.738	6.086	694
Anteil in %					
2009	100	16,5	45,1	35,9	2,6
2010	100	16,3	44,5	36,8	2,5
2011	100	20,8	44,8	31,8	2,6
2012	100	19,7	44,4	33,2	2,7
2013	100	19,2	45,7	32,2	3,0
2014	100	18,8	45,6	32,3	3,3
2015	100	17,2	47,3	32,6	2,9
2016	100	18,7	46,8	31,6	2,9
2017	100	20,0	46,8	30,0	3,2
2018	100	19,2	47,6	29,8	3,4

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Sonderauswertung

Alter des pädagogisch tätigen Personals

Wirft man einen Blick auf die Altersstruktur des pädagogisch tätigen Personals in den Kindertageseinrichtungen Brandenburgs, dann zeigt sich deutlich, dass das Personal im Schnitt jünger geworden ist, obgleich sich die Gruppe der 50-Jährigen und älteren Personen anteilmäßig nicht verändert hat und mengenmäßig deutlich mehr geworden ist (vgl. Tab. 24).

Tab. 24: Pädagogisch tätiges Personal in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2009 und 2016 bis 2018 nach Altersgruppen (Anzahl; Anteil in %)

Jahr	Pädagogisch tätiges Personal insgesamt	davon im Alter von ...			
		unter 30 Jahren	30 bis unter 40 Jahren	40 bis unter 50 Jahren	50 Jahren und älter
Anzahl					
2009	13.625	1.327	2.295	4.816	5.187
2016	18.390	3.175	3.697	4.409	7.109
2017	19.335	3.360	4.285	4.327	7.363
2018	20.438	3.557	5.021	4.301	7.559
Anteil in %					
2009	100	9,7	16,8	35,3	38,1
2016	100	17,3	20,1	24,0	38,7
2017	100	17,4	22,2	22,4	38,1
2018	100	17,4	24,6	21,0	37,0

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Sonderauswertung

Im Unterschied dazu hat sich der Anteil der unter 40-Jährigen in der Kindertagespflege auf zuletzt 20% verringert, während die ab 50-Jährigen die deutliche Mehrheit ausmachen. Im Schnitt ist demzufolge das Personal in der Tagespflege deutlich älter als in den Kindertageseinrichtungen.

Tab. 25: Kindertagespflegepersonen in Brandenburg in den Jahren 2009 und 2016 bis 2018 nach Altersgruppen (Anzahl; Anteil in %)

Jahr	Kinder- tagespflege- personen insgesamt	davon im Alter von ...			
		unter 30 Jahren	30 bis unter 40 Jahren	40 bis unter 50 Jahren	50 Jahren und älter
Anzahl					
2009	1.219	74	353	480	312
2016	1.141	31	217	405	488
2017	1.101	33	207	370	491
2018	1.056	33	180	356	487
Anteil in %					
2009	100	6,1	29,0	39,4	25,6
2016	100	2,7	19,0	35,5	42,8
2017	100	3,0	18,8	33,6	44,6
2018	100	3,1	17,0	33,7	46,1

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Sonderauswertung

Geschlecht

Das Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung wird in Brandenburg nach wie vor von Frauen dominiert. 92% des Personals waren zuletzt weiblich und nur 8% männlich. Seit 2009 hat sich der Männeranteil leicht, aber kontinuierlich von damals 3% erhöht. Auf Basis dieser Entwicklung liegt die Annahme nahe, dass bei den Männern mit Blick auf die Deckung möglicher Personalbedarfe noch Potenziale bestehen könnten.

Qualifikation

Nach wie vor sind in den Kitas in Brandenburg fast ausschließlich Erzieher/innen beschäftigt. Deren Anteil liegt bei 87,8% und hat sich seit 2009 kaum verändert (vgl. Tab. 26). Bis 2012 gab es in Brandenburg einen leichten Anstieg des einschlägig akademisch qualifizierten Personals – allerdings auf einem sehr geringen Niveau –, so dass seither etwa 2,5% des Personals über einen derartigen Abschluss verfügt. Dabei ist allerdings der Anteil der Kindheitspädagog(inn)en gestiegen, während der Anteil des Personals mit weiteren einschlägigen akademischen Qualifikationen – wie einem Abschluss eines Studiums der Sozialen Arbeit – leicht rückläufig ist. Die Anzahl der Kindheitspädagog(inn)en ist kontinuierlich gestiegen⁷, was die Vermutung zulässt, dass deren Anzahl auch in den kommenden Jahren steigen wird. Demgegenüber ist die Anzahl der weiteren einschlägig akademisch Qualifizierten seit 2012 etwa konstant – mit zwischenzeitlich leicht geringeren Zahlen.

7 Der verhältnismäßig hohe Wert im Jahr 2014 deutet auf eine Fehlerfassung hin, zumal die Werte für das Personal mit der Befähigung zur Förderung von Kindern mit Eingliederungshilfen im gleichen Jahr scheinbar untererfasst wurden. Dies konnte jedoch durch das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg nicht mehr aufgeklärt werden.

Tab. 26: Pädagogisch tätiges Personal in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Qualifikation (Anzahl; Anteil in %)

Jahr	Pädagogisch tätiges Personal insgesamt	davon							
		einschlägig akademisch qualifiziertes Personal ¹	Kindheits- pädago- g(inn)en ²	Erziehe- r/innen ³	Personal mit der Befähigung zur Förderung von Kindern mit Eingliederungs- hilfe ⁴	Sonstige soziale Berufe ⁵	Sonstige Abschlüsse ⁶	Praktikan- t/innen im Aner- kennungsjahr; noch in Berufsaus- bildung	ohne abge- schlossene Berufsausbildung
Anzahl									
2009	13.625	245	-	12.423	517	116	292	12	20
2010	14.153	235	-	12.791	544	150	362	30	41
2011	15.249	317	-	13.587	662	148	419	74	42
2012	15.885	397	19	13.944	662	170	525	109	59
2013	16.517	391	29	14.491	631	162	493	272	48
2014	17.175	393	111	15.219	496	132	438	329	57
2015	17.734	362	76	15.810	607	103	389	331	56
2016	18.390	366	91	16.464	580	97	404	334	54
2017	19.335	393	110	17.112	602	147	458	450	63
2018	20.438	386	148	17.947	651	153	493	577	83
Anteil in %									
2009	100	1,8	-	91,2	3,8	0,9	2,1	0,1	0,1
2010	100	1,7	-	90,4	3,8	1,1	2,6	0,2	0,3
2011	100	2,1	-	89,1	4,3	1,0	2,7	0,5	0,3
2012	100	2,5	0,1	87,8	4,2	1,1	3,3	0,7	0,4
2013	100	2,4	0,2	87,7	3,8	1,0	3,0	1,6	0,3
2014	100	2,3	0,6	88,6	2,9	0,8	2,6	1,9	0,3
2015	100	2,0	0,4	89,2	3,4	0,6	2,2	1,9	0,3
2016	100	2,0	0,5	89,5	3,2	0,5	2,2	1,8	0,3
2017	100	2,0	0,6	88,5	3,1	0,8	2,4	2,3	0,3
2018	100	1,9	0,7	87,8	3,2	0,7	2,4	2,8	0,4

1 In der Kategorie „einschlägig akademisch qualifiziertes Personal“ werden Personen mit folgenden höchsten Berufsausbildungsabschlüssen zusammengefasst: Dipl.-Sozialpädagog(inn)en bzw. Dipl.-Sozialarbeiter/innen (FH oder vergleichbarer Abschluss), Dipl.-Pädagog(inn)en, Dipl.-Sozialpädagog(inn)en, Dipl.-Erziehungswissenschaftler/innen (Universität oder vergleichbarer Abschluss).

2 In der Kategorie „Kindheitspädagog(inn)en“ werden staatlich anerkannter Kindheitspädagog(inn)en mit einem BA oder MA zusammengefasst.

3 Die Kategorie „Erzieher/innen“ umfasst ausschließlich Erzieher/innen.

4 In der Kategorie „Personal mit der Befähigung zur Förderung von Kindern mit Behinderung“ werden Personen mit folgenden höchsten Berufsausbildungsabschlüssen zusammengefasst: Dipl.-Heilpädagog(inn)en (FH oder vergleichbarer Abschluss), Heilpädagog(inn)en (Fachschule), Heilerzieher/innen, Heilerziehungspfleger/innen.

5 In der Kategorie „Sonstige soziale Berufe“ werden Personen mit folgenden höchsten Berufsausbildungsabschlüssen zusammengefasst: Kinderpfleger/innen, Familienpfleger/innen, Assistent(inn)en im Sozialwesen (Sozialassistent(inn)en, Sozialbetreuer/innen, Sozialpflegeassistent(inn)en, sozialpädagogische Assistent(inn)en), soziale und medizinische Helferberufe (Erziehungshelfer/innen, Heilerziehungshelfer/innen, Heilerziehungspflegehelfer/innen, Hauswirtschaftshelfer/innen, Krankenpflegehelfer/innen), sonstige soziale/sozialpädagogische Kurzausbildung.

6 In der Kategorie „Sonstige Abschlüsse“ werden Personen mit folgenden höchsten Berufsausbildungsabschlüssen zusammengefasst: Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut(inn)en, Psychologische Psychotherapeut(inn)en, Psycholog(inn)en mit Hochschulabschluss, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut(inn)en, (Ergo)therapeut(inn)en, Bewegungspädagog(inn)en, Bewegungstherapeut(inn)en (Motopäd(inn)en), Ärzt/innen, (Fach-)Kinderkrankenschwester bzw. Kinderkrankenschwester, Krankenschwester, Altenpfleger/innen, Krankengymnast(inn)en, Masseur/innen, medizinische Bademeister/innen, Logopäd(inn)en, Sonderschullehrer/innen, Fachlehrer/innen oder sonstige Lehrer/innen; sonstige Hochschulabschlüsse, Abschlussprüfung für den mittleren Dienst/Erste Angestelltenprüfung, Abschlussprüfung für den gehobenen Dienst/Zweite Angestelltenprüfung, sonstiger Verwaltungsberuf, Hauswirtschaftsleiter/innen, Wirtschaftler/innen, Oekotropholog(inn)en, (Fach-)Hauswirtschaftler/innen, Kaufmannsgehilf(inn)en, Facharbeiter/innen, Meister/innen, künstlerische Berufsausbildungsabschlüsse, sonstige Berufsausbildungsabschlüsse

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Sonderauswertung

Der Anteil der Personen, die noch in Berufsausbildung sind, ist seit 2009 gestiegen. Vor Inkrafttreten der neuen Personalverordnung, in der ermöglicht wurde, dass sogenannte „Quereinsteigende“ als notwendiges pädagogisches Personal anerkannt werden können, gab es mit 12 Personen bzw. 0,1%

praktisch kein derartiges Personal. Bis 2018 ist sowohl deren Anzahl als auch deren Anteil gestiegen. Zuletzt gab es in Brandenburg immerhin 577 Personen, die noch in Ausbildung oder im Status Praktikant/in waren, was einem Anteil von 2,8% am pädagogischen Personal entspricht. Ebenfalls leicht gestiegen – aus sehr geringem Niveau – ist der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Personalschlüssel

Die personelle Ausstattung in den Krippen- und Kindergartengruppen hat sich seit 2012 – dem Jahr, seit dem der Personalschlüssel erstmals in vergleichbarer Weise ausgewiesen werden kann – deutlich verbessert, so dass in beiden Gruppenformen eine in Vollzeit tätige Person inzwischen rechnerisch für ein ganztagsbetreutes Kind weniger zuständig ist (vgl. Tab. 27). Sowohl in den klassischen Hortgruppen als auch in der Kindertagespflege hat sich das Verhältnis zwischen Personal und betreuten Kindern unterdessen leicht verschlechtert.

Tab. 27: Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2012 bis 2018 nach Gruppenformen

Gruppenform	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	1 Vollzeitäquivalent zu xx Ganztagsbetreuungsäquivalente						
Gruppe für Kinder im Alter von unter 3 Jahren	6,2	6,2	6,0	6,0	5,8	5,5	5,3
Gruppe für Kinder im Alter zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt	10,9	10,8	10,9	10,8	10,6	10,2	9,9
Gruppen in denen ausschließlich Schulkinder betreut werden	10,3	10,4	10,4	10,5	10,7	10,6	10,6
nachrichtlich: durchschnittliche Anzahl betreuter Kinder pro Kindertagespflegeperson							
Betreute Kinder pro Kindertagespflegeperson	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0	4,1	4,1

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Zu berücksichtigen ist an dieser Stelle, dass es sich hier um einen rechnerischen Personalschlüssel handelt, der nicht nach den Personalbemessungsvorgaben des Landes Brandenburg berechnet wird. Vielmehr handelt es sich hierbei um einen einheitlichen Schlüssel, der für alle Länder in gleicher Weise berechnet wird und daher eine Vergleichbarkeit zulässt. Daher lassen sich diese Angaben nicht direkt auf die im Land Brandenburg zuletzt festgesetzten Personalbemessungen von 1 : 5 im Krippenbereich, von 1 : 11 im Kindergartenbereich und von 0,8 : 15 im Hortbereich beziehen.

3.2 Veränderungen hinsichtlich des Platzangebots – Platzbedarf

3.2.1 Platzbedarf aufgrund demografischer Veränderungen

Der Platzbedarf wird berechnet, indem die Anzahl der Kinder aus der Bevölkerungsvorausberechnung für die Altersgruppen der unter 3-Jährigen, der 3- bis 5-Jährigen, der 6- bis unter 6,5-Jährigen sowie der 6,5- bis unter 12,5-Jährigen beobachtet werden.

Anhand der Anzahl der zu erwartenden altersentsprechenden Kindern sowie der aktuellen Quote der Inanspruchnahme (aus 2018) kann der zukünftige Platzbedarf berechnet werden, der sich allein aus der Bevölkerungsentwicklung ergibt. Dafür wird angenommen, dass die aktuell erreichte Inanspruchnahmequote (von 56,4% für die unter 3-Jährigen, 94,2% für die 3- bis 5-Jährigen und 57,5% für die Grundschul Kinder) konstant bleibt (vgl. Tab. 17). Da für die Altersgruppe der 6- bis unter 6,5-Jährigen keine Inanspruchnahmequote vorhanden ist, wird hier angenommen, dass diese so hoch ist, wie die der 5-Jährigen (d.h. für 2018: 94,2%).

Für jedes Jahr wird unter diesen Annahmen berechnet, wie viele Plätze zur Verfügung stehen müssen, sofern diese Quoten beibehalten werden sollen. Für das Jahr 2018 sind in der Tab. 28 die tatsächlich betreuten Kinder aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik aufgeführt; ab 2019 handelt es sich um die Abschätzungen.

Tab. 28: Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung bei konstanten Inanspruchnahmequoten in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Altersgruppen (Anzahl; ab 2019 Abschätzung)

	Kinder in Kindertagesbetreuung insgesamt		davon:					
			Kinder unter 3 Jahren		Kinder zwischen 3 und 6,5 Jahren		Schulkinder zwischen 6,5 und 12,5 Jahren	
	benötigte Plätze im Jahr	Differenz der benötigten Plätze im Vergleich zu 2018	benötigte Plätze im Jahr	Differenz der benötigten Plätze im Vergleich zu 2018	benötigte Plätze im Jahr	Differenz der benötigten Plätze im Vergleich zu 2018	benötigte Plätze im Jahr	Differenz der benötigten Plätze im Vergleich zu 2018
2018 (Ist)	185.248	-	36.063	-	73.271	-	75.914	-
2019	187.149	+1.901	35.498	-565	73.627	+356	78.024	+2.110
2020	189.389	+4.141	34.466	-1.597	75.495	+2.224	79.427	+3.513
2021	190.000	+4.752	33.742	-2.321	75.692	+2.421	80.566	+4.652
2022	189.661	+4.413	32.879	-3.184	75.013	+1.742	81.769	+5.855
2023	188.406	+3.158	31.959	-4.104	73.569	+298	82.878	+6.964
2024	186.540	+1.292	31.058	-5.005	71.724	-1.547	83.758	+7.844
2025	184.413	-835	30.217	-5.846	70.032	-3.239	84.164	+8.250
2026	181.810	-3.438	29.472	-6.591	68.179	-5.092	84.159	+8.245
2027	178.719	-6.529	28.858	-7.205	66.339	-6.932	83.522	+7.608
2028	175.205	-10.043	28.376	-7.687	64.591	-8.680	82.238	+6.324
2029	171.459	-13.789	28.026	-8.037	63.006	-10.265	80.427	+4.513
2030	167.872	-17.376	27.815	-8.248	61.663	-11.608	78.393	+2.479

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

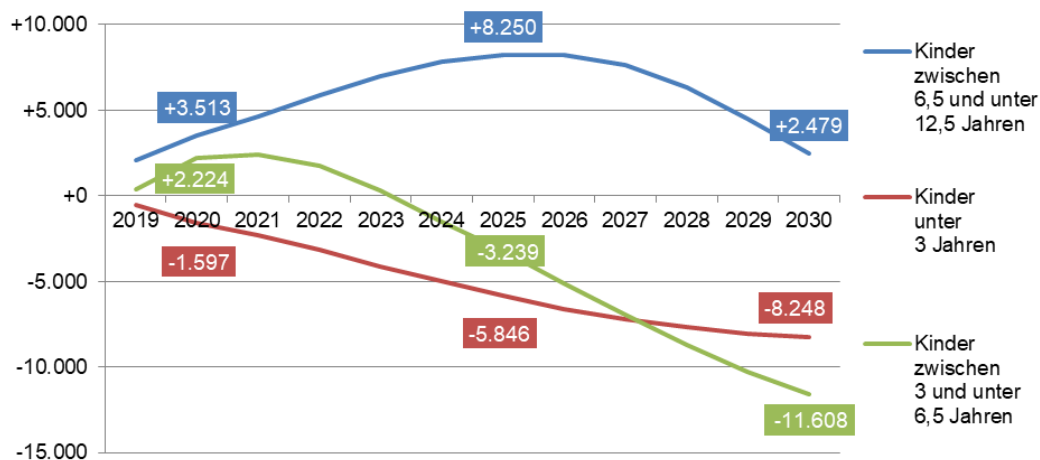
Mit Blick auf die Gesamtlage der Kindertagesbetreuung im nächsten Jahrzehnt in Brandenburg wird deutlich, dass altersübergreifend noch bis zum Jahr 2021 ein Zuwachs von etwa 4.750 Plätzen zu erwarten ist, bevor die aufsummierten Werte vor allem ab 2025 deutlich zurückgehen – bis 2030 im Vergleich zu 2021 (Höchststand) um mehr als 22.000 Plätze. Das ist als eine erste, grobe Orientierung wichtig, wenngleich die einzelnen Altersgruppen in ihrer Unterschiedlichkeit beachtet werden müssen:

- Für die unter 3-Jährigen werden in den kommenden Jahren – aufgrund der demografischen Veränderungen – kontinuierlich weniger Plätze benötigt als aktuell belegt sind. Bis 2030 sind das in der Summe im Vergleich zum Ist-Stand im Jahr 2018 etwa 8.250 Plätze. Allerdings gibt es mit der kreisfreien Stadt Potsdam eine Region, in der eine gegenteilige Bevölkerungsentwicklung vorausberechnet wurde. Hier steigt die Anzahl der unter 3-Jährigen voraussichtlich bis 2027, so dass ein weiterer Ausbau für die unter 3-Jährigen erfolgen muss. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass sich diese Platzbedarfe kurzfristig ändern können, wenn sich die Geburten nicht in der Weise entwickeln, wie in der Vorausberechnung angenommen. Sollten die Geburten entgegen der derzeitigen Annahmen steigen, kann sich der angenommene Platzabbau kurzfristig reduzieren bzw. ggf. sogar in einen erneuten Platzausbau umschlagen. Dazu ist es hilfreich, die Geburtenentwicklung im Land – mit Blick auf die Planungen vor Ort, aber vor allem die kleinräumigeren regionalen Entwicklungen – zu beobachten.
- Für die Kinder zwischen 3 und unter 6,5 Jahren werden aufgrund der demografischen Entwicklungen bis 2021 noch zusätzlich mehr als 2.400 Plätze benötigt. In den Folgejahren müssen jährlich weniger Plätze zur Verfügung stehen: Bis 2030 geht der Platzbedarf im Vergleich zu 2021 (Höchststand) um mehr als 14.000 Plätze zurück – und im Vergleich zum Ist-Stand 2018 um rund 11.600 Plätze (vgl. Abb. 9). Auch hier gilt es regional unterschiedliche Entwicklungen zu beachten

(vgl. dazu auch Abschnitt 1.3). So werden die erwarteten Bevölkerungsrückgänge im Berliner Umland später eintreten als in den weiteren Regionen Brandenburgs; und in den kreisfreien Städten Potsdam und Frankfurt/Oder wird die Anzahl der 3- bis unter 6,5-Jährigen sogar bis 2030 weiter steigen. Mit Blick auf die Kinder- und Jugendhilfeplanung heißt das, dass die bundeslandspezifische Entwicklung nicht zwingend auch in der eigenen Region zutreffen muss und teilweise sogar gegenteilige Maßnahmen abzuleiten sind.

- Für die Grundschul Kinder zwischen 6,5 und unter 12,5 Jahren werden aufgrund der demografischen Entwicklungen bis 2025 noch zusätzlich 8.250 Plätze benötigt. In den Folgejahren müssen auch für diese Altersgruppe jährlich weniger Plätze zur Verfügung stehen – bis 2030 geht der Platzbedarf im Vergleich zu 2025 (Höchststand) um nahezu 5.800 Plätze zurück.

Abb. 9: Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung bei konstanten Inanspruchnahmequoten im Vergleich zu 2018 in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Altersgruppen (Anzahl; Abschätzung)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

3.2.2 Platzbedarf unter Berücksichtigung der bislang höchsten Inanspruchnahmequote

Die zuletzt erreichte Quote der Inanspruchnahme von 56,4% bei den unter 3-Jährigen liegt unter dem Wert aus dem Jahr 2014 mit 57,8%. Auch für die 3- bis 5-Jährigen wurde im Jahr 2015 eine höhere Inanspruchnahmequote von 97,2% erreicht als die Quote von 2018 (94,2%).⁸ Aufgrund der in Abschnitt 3.1.1.2 dargestellten Annahmen – vor allem auch dann, wenn weitere Qualitätsverbesserungen in der Kindertagesbetreuung durchgeführt werden – liegt es nahe, dass derartige Quoten in den kommenden Jahren in Brandenburg wieder erreicht werden (können). Vor diesem Hintergrund werden Abschätzungen vorgenommen, die von einem Anstieg auf die bislang höchsten erreichten Inanspruchnahmequoten im Land ausgehen. Dafür werden die Platzbedarfe – auch hier zunächst ausgehend von der Bevölkerungsentwicklung entsprechend der Bevölkerungsvorausberechnung – errechnet. Sollte die Inanspruchnahmequote noch über diese höchste bislang erreichte Inanspruchnahmequote steigen, bspw. weil noch mehr Eltern, die einen Platz wünschen, diesen auch einfordern, läge der Platzbedarf über den unten dargestellten Ergebnissen. In der Folge würden sich daraus auch weitere Personalbedarfe ergeben. Die Wahrscheinlichkeit dafür dürfte allerdings gering sein.

⁸ Für die 5-Jährigen, die als Grundlage für die Quote der 6- bis unter 6,5-Jährigen genutzt werden, würde auch in 2015 die höchste Quote mit 98,6% erreicht.

Weiterhin wird modellhaft angenommen, dass die aktuellen Inanspruchnahmequoten jährlich um 0,5 Prozentpunkte steigen, bis sie die bislang höchste Quote erreichen – bei den unter 3-Jährigen wäre dieser Höchststand 2022, bei den Kindern ab 3 Jahren 2024 erreicht.⁹ Bei den Grundschulkindern stieg die Quote vor allem in den Jahren zwischen 2009 und 2015 kontinuierlich an. Seither sind zwar weiterhin jährliche Anstiege zu beobachten, allerdings sind diese sehr gering, so dass die Quote nahezu konstant ist. Daher werden keine zusätzlichen Platzbedarfe für die Altersgruppe berechnet.

Tab. 29: Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung bei steigenden Inanspruchnahmequoten bis zur bislang erreichten höchsten Inanspruchnahmequote in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Altersgruppen (Anzahl; ab 2019 Abschätzung)

	Kinder in Kindertagesbetreuung insgesamt		davon:					
			Kinder unter 3 Jahren		Kinder zwischen 3 und 6,5 Jahren		Schulkinder zwischen 6,5 und 12,5 Jahren	
	benötigte Plätze im Jahr	Differenz der benötigten Plätze im Vergleich zu 2018	benötigte Plätze im Jahr	Differenz der benötigten Plätze im Vergleich zu 2018	benötigte Plätze im Jahr	Differenz der benötigten Plätze im Vergleich zu 2018	benötigte Plätze im Jahr	Differenz der benötigten Plätze im Vergleich zu 2018
2018 (Ist)	185.248	-	36.063	-	73.271	-	75.914	-
2019	187.854	+2.606	35.812	-251	74.018	+747	78.024	+2.110
2020	190.801	+5.553	35.077	-986	76.297	+3.026	79.427	+3.513
2021	192.009	+6.761	34.545	-1.518	76.898	+3.627	80.566	+4.652
2022	192.037	+6.789	33.661	-2.402	76.606	+3.335	81.769	+5.855
2023	191.120	+5.872	32.720	-3.343	75.522	+2.251	82.878	+6.964
2024	189.569	+4.321	31.798	-4.265	74.013	+742	83.758	+7.844
2025	187.424	+2.176	30.936	-5.127	72.324	-947	84.164	+8.250
2026	184.800	-448	30.174	-5.889	70.467	-2.804	84.159	+8.245
2027	181.672	-3.576	29.545	-6.518	68.605	-4.666	83.522	+7.608
2028	178.087	-7.161	29.052	-7.011	66.797	-6.474	82.238	+6.324
2029	174.277	-10.971	28.693	-7.370	65.158	-8.113	80.427	+4.513
2030	170.639	-14.609	28.478	-7.585	63.768	-9.503	78.393	+2.479

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

In der Gesamtschau der benötigten Plätze für alle Kinder in Kindertagesbetreuung zeigt sich, dass bis 2022 noch ein Ausbau erfolgen muss (von nahezu 6.800 Plätzen) und anschließend jährlich weniger Plätze benötigt werden – bis 2030 geht der Platzbedarf im Vergleich zu 2021 (Höchststand) um 21.400 Plätze zurück und im Vergleich zu 2018 um mehr als -14.600 Plätze. Dieses Ergebnis basiert auf der mittleren Variante der Bevölkerungsvorausberechnung. Bei der unteren Variante würden sogar bis zu -19.500 Plätze weniger benötigt. Bei der oberen Variante würde sich der Rückgang hingegen auf ca. 9.000 Plätze belaufen.

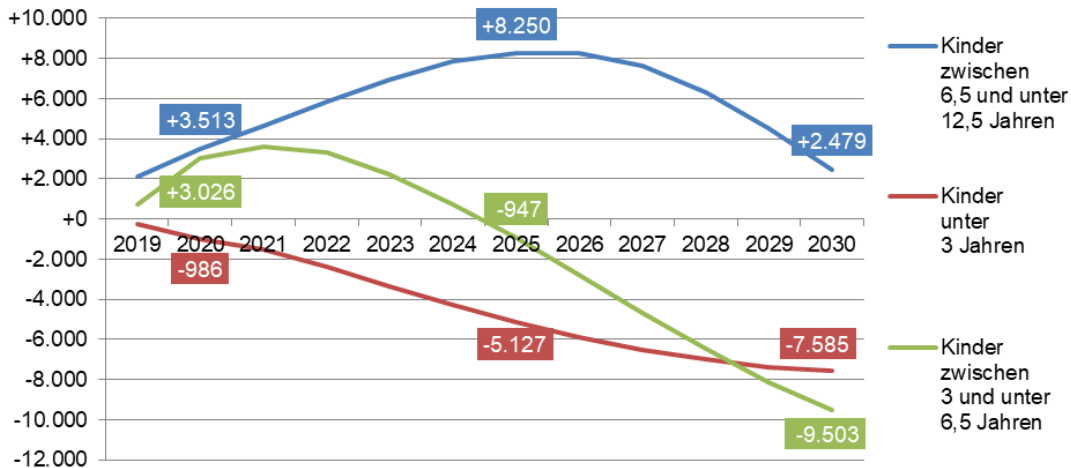
Differenzen zeigen sich aber auch hier im Detail:

- Für die unter 3-Jährigen würden in den kommenden Jahren – aufgrund der demografischen Veränderungen und bis zur Erreichung der bislang höchsten Inanspruchnahmequote – keine weiteren Plätze benötigt. Vielmehr würden auch in diesem Fall weniger Plätze benötigt als aktuell belegt sind (vgl. Tab. 29).
- Für die Kinder zwischen 3 und unter 6,5 Jahren werden aufgrund der demografischen Entwicklungen und einer Steigerung der Inanspruchnahmequote bis 2021 noch zusätzlich mehr als 3.600 Plätze benötigt. In den Folgejahren müssen jährlich weniger Plätze zur Verfügung stehen – bis 2030 geht der Platzbedarf im Vergleich zu 2021 (Höchststand) um mehr als 13.100 Plätze zurück und im Vergleich zu 2018 um rund 9.500 Plätze (vgl. Abb. 10).

9 Bei den 6- bis unter 6,5-Jährigen wäre die bislang höchste Quote im Jahr 2027 erreicht.

- Für die Grundschul Kinder zwischen 6,5 und 12,5 Jahren bestehen keine zusätzlichen Bedarfe, so dass sich die Platzbedarfe nur an den demografischen Veränderungen ausrichten.

Abb. 10: Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung bei steigenden Inanspruchnahmequoten bis zur bislang erreichten höchsten Inanspruchnahmequote im Vergleich zu 2018 in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Altersgruppen (Anzahl; Abschätzung)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

3.3 Personalbedarf

Für die Berechnung der damit korrespondierenden Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfe werden drei Bereiche beobachtet:

- Personalbedarfe, da aktuell tätige Personen aus unterschiedlichen Gründen dauerhaft oder zeitweise das Arbeitsfeld verlassen;
- Personalbedarfe aufgrund sich verändernder Platzbedarfe;
- Personalbedarfe zur Verbesserung der Qualität in den Angeboten.

3.3.1 Personalersatzbedarf wegen Ausstieg des aktuell beschäftigten Personals

Der Personalersatzbedarf für das in den nächsten Jahren voraussichtlich aussteigende Personal ist sowohl beim Personal in den Kitas als auch für die Kindertagespflegepersonen bedeutsam. Dabei gibt es mehrere Gründe, weswegen Personal ersetzt werden muss: beispielsweise, weil es altersbedingte Übergänge in die Rente gibt, weil ein Teil des Personals vorzeitig ausscheidet (etwa, weil es in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe oder in ein fachfremdes Arbeitsfeld wechselt) oder (vorübergehend) in eine eigene Familienphase eintritt.

Für das Personal in Kitas liegen dazu empirisch gut belegte Erkenntnisse vor. Für die Kindertagespflege ist hingegen weder bekannt, in welchem Alter diese Personen in Rente gehen noch welcher Anteil vorzeitig (und dauerhaft) das Arbeitsfeld verlässt. Aus einer DJI-Kindertagespflegepersonenbefragung ist lediglich bekannt, dass die Kindertagespflege für einen nicht unerheblichen Anteil lediglich eine Übergangslösung darstellt und dass sie langfristig das Tätigkeitsfeld wechseln wollen. Vor diesem Hintergrund können keine Ergebnisse zum Personalersatzbedarf für die Kindertagespflege berechnet werden.

Tab. 30: Personalerstattbedarf in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Gründen des Ausscheidens und Szenarien (VZÄ; Anzahl; ab 2019 Abschätzung)

Jahr	Alters- bedingter Ausstieg in Rente	Ausstieg aus dem Arbeitsfeld		Personalerstattbedarf zusammen	
		Szenario 1 (Anzahl Personal bleibt wie 2018)	Szenario 2 (Anzahl Personal steigt wie in letzten 5 Jahren)	Szenario 1	Szenario 2
Vollzeitäquivalente					
2018 (Ist)	+351	+1.061	+1.061	+1.411	+1.411
2019	+448	+1.121	+1.121	+1.569	+1.569
2020	+429	+1.121	+1.164	+1.550	+1.593
2021	+459	+1.121	+1.207	+1.580	+1.666
2022	+471	+1.121	+1.250	+1.592	+1.721
2023	+462	+1.121	+1.293	+1.583	+1.756
2024	+459	+1.121	+1.336	+1.580	+1.796
2025	+456	+1.121	+1.379	+1.577	+1.835
2026	+472	+1.121	+1.422	+1.594	+1.895
2027	+493	+1.121	+1.466	+1.614	+1.958
2028	+503	+1.121	+1.509	+1.624	+2.011
2029	+521	+1.121	+1.552	+1.642	+2.073
2030	+525	+1.121	+1.595	+1.646	+2.120
2019 bis 2030 zusammen	+5.698	+13.454	+16.295	+19.152	+21.993
Personen					
2018 (Ist)	+418	+1.264	+1.264	+1.682	+1.682
2019	+534	+1.337	+1.337	+1.871	+1.871
2020	+512	+1.337	+1.388	+1.848	+1.899
2021	+547	+1.337	+1.439	+1.883	+1.986
2022	+561	+1.337	+1.491	+1.898	+2.052
2023	+551	+1.337	+1.542	+1.888	+2.093
2024	+548	+1.337	+1.593	+1.884	+2.141
2025	+544	+1.337	+1.644	+1.880	+2.188
2026	+563	+1.337	+1.696	+1.900	+2.259
2027	+587	+1.337	+1.747	+1.924	+2.335
2028	+599	+1.337	+1.798	+1.936	+2.398
2029	+621	+1.337	+1.850	+1.958	+2.471
2030	+626	+1.337	+1.901	+1.963	+2.527
2019 bis 2030 zusammen	+6.793	+16.039	+19.426	+22.832	+26.219

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Rentenbedingte Ausstiege in Kitas

Auf der Grundlage der Altersstruktur des Kita-Personals in der KJH-Statistik für die Jahre 2017 und 2018 wird die Anzahl des Personals, das bis 2030 in die Rente einsteigt, abgeschätzt. Dabei wird angenommen, dass der Anteil des aussteigenden Personals in den kommenden Jahren konstant bleibt.

Bei den Analysen für Brandenburg zeigt sich, dass ein kleiner Teil des Personals ab dem Alter von 57 Jahren aussteigt. Die überwiegende Mehrzahl verlässt die Kitas in Brandenburg aber erst ab 63 Jahren. Aufgrund der derzeitigen – gesetzlich geregelten – Anpassung des Renteneinstiegsalters ist davon auszugehen, dass sich der Renteneintritt in den nächsten Jahren noch etwas nach hinten verschieben wird. Bis zum Jahr 2029 steigt der reguläre Renteneintritt stufenweise bis 67 Jahre. Da bislang keine Erkenntnisse darüber vorliegen, welchen Einfluss das auf den tatsächlichen Renteneintritt der Fachkräfte hat, kann dies hier nicht berücksichtigt werden. Angenommen werden kann aber, dass dadurch der Renteneintritt etwas später erfolgt und somit die Anzahl des jährlich aussteigenden Personals zumindest leicht überschätzt wird.

Ausgehend von der oben beschriebenen Annahme für die Modellrechnung, wird die Anzahl des Personals, das in den kommenden Jahren altersbedingt aus den Kitas aussteigt, jährlich steigen – zwischen 2019 und 2030 von 534 auf 626 Personen bzw. von 448 auf 525 VZÄ pro Jahr (vgl. Tab. 30). Innerhalb des gesamten Beobachtungszeitraums steigen damit 6.793 Personen bzw. 5.698 VZÄ altersbedingt aus dem Arbeitsfeld aus.

Diese Anzahl könnte im Endeffekt sogar noch etwas höher liegen, sofern in den kommenden Jahren vermehrt noch zusätzliches Personal für die Kindertageseinrichtungen gewonnen werden kann, das zum Beginn des Einstiegs bereits zwischen 45 und 55 Jahren alt ist – beispielsweise über Quereinsteigerprogramme.

Vorzeitig oder vorübergehend ausscheidendes Kita-Personal

Auf der Grundlage der Forschungsarbeiten von Grgic (2019), die zu dem Ergebnis kommt, dass in Brandenburg jährlich im Schnitt 8,7% des Personals in der Kindertagesbetreuung das Arbeitsfeld verlässt, wird die zu erwartende Anzahl der vorzeitig Aussteigenden berechnet. Dafür wird zunächst der Anteil der Personen abgezogen, die das Arbeitsfeld aufgrund des Renteneinstiegs verlassen; dieser Anteil lag zwischen 2017 und 2018 in Brandenburg bei 2,2%. Dementsprechend wird angenommen, dass der Rest, also jährlich 6,5% des Personals in Kitas das Arbeitsfeld aus unterschiedlichen Gründen sowohl temporär als auch dauerhaft verlässt. Allerdings sei bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass ein hoher Anteil jährlich in die Kitas (wieder-)einstiegt, weil sie aus anderen Arbeitsfeldern in die Kindertagesbetreuung wechseln oder nach einem vorübergehenden Ausstieg – wie einer Familienphase – wieder zurückkehren (vgl. dazu Abschnitt 3.4.2).

Für die Berechnungen werden außerdem zwei Szenarien genutzt, da unklar ist, wie sich der Personalstand in den kommenden Jahren entwickeln wird. **Szenario 1** liegt die Annahme zugrunde, dass der Personalbestand bis 2030 dem Personalstand im Jahr 2018 entspricht. **Szenario 2** liegt die Annahme zugrunde, dass sich das Personalwachstum so fortsetzt, wie es in den vergangenen 5 Jahren in Brandenburg stattgefunden hat, d.h. dass der Personalbestand jährlich im Schnitt um 785 Personen steigt. Diese Entwicklung scheint allerdings aufgrund der beschriebenen demografischen Entwicklungen maximal in den nächsten Jahren notwendig zu sein, nicht aber über den gesamten Zeitraum bis 2030. Sollten jedoch deutliche Qualitätsverbesserungen durchgeführt werden oder sich die Geburten doch entgegen der Annahmen der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder positiver entwickeln, könnte dieses Szenario zutreffen. Da dieses Szenario jedoch zunächst unwahrscheinlich erscheint, wird lediglich im Abschnitt zum Personalersatzbedarf mit diesem Szenario gearbeitet und im Weiteren ausschließlich mit dem Fortschreibungsszenario 1.

Ausgehend von den zugrunde gelegten Annahmen würden entsprechend **Szenario 1** jährlich 1.337 Personen bzw. 1.121 VZÄ das Arbeitsfeld verlassen (vgl. Tab. 30). Zwischen 2019 und 2030 wären dies in der Summe 16.039 Personen bzw. 13.454 VZÄ. Entsprechend des **Szenario 2** läge der vorzeitige sowie der temporäre Ausstieg aus dem Arbeitsfeld noch höher. Zwischen 2019 und 2030 würde dieser jährlich von 1.337 auf 1.901 Personen bzw. von 1.121 auf 1.595 VZÄ steigen. Für den gesamten Zeitraum wären dies 19.426 Personen bzw. 16.295 VZÄ.

Personalersatzbedarf in den Kitas insgesamt

Würde sich das Personal in den brandenburgischen Kitas entsprechend Szenario 1 entwickeln, würde der Personalersatzbedarf jährlich steigen – zwischen 2019 und 2030 von nahezu 1.871 auf 1.963 Personen bzw. von 1.569 auf 1.646 VZÄ. In diesen 12 Jahren müssten folglich 22.832 Personen bzw. 19.152 VZÄ ersetzt werden.

Würde sich das Personal entsprechend Szenario 2 entwickeln, wäre der Ersatzbedarf noch höher. Dieser würde zwischen 2019 und 2030 kontinuierlich von 1.871 auf 2.527 Personen bzw. von 1.569 auf 2.120 VZÄ steigen, so dass innerhalb von 12 Jahren insgesamt 26.219 Personen bzw. 21.993 VZÄ zu ersetzen wären.

3.3.2 Personalmehr- oder Personalminderbedarfe im Lichte veränderter Platzbedarfe

Da in den kommenden Jahren demografiebedingt die Platzbedarfe vor allem für die unter 3-Jährigen, aber auch für die Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt in Brandenburg zurückgehen werden und damit ein Platzabbau wahrscheinlich ist (vgl. dazu ausführlich Abschnitt 3.2), wird in dieser Hinsicht in den kommenden Jahren voraussichtlich kein zusätzliches Personal benötigt.

Für die unter 3-Jährigen wird eine leicht abweichende Personalbedarfsberechnung im Vergleich zu den beiden weiteren Altersgruppen durchgeführt. Da gegenwärtig rund 11% der unter 3-Jährigen Angebote der Kindertagespflege nutzen (vgl. Tab. 16), wird angenommen, dass diese Verteilung zwischen Kita und Kindertagespflege auch in den kommenden Jahren in etwa so bleibt, so dass die beiden Personalgruppen ausgewiesen werden – unabhängig davon, dass für die Kindertagespflege keine Berechnungen zum Personalersatzbedarf (vgl. Abschnitt 3.3.1) und zur Personaldeckung (vgl. Abschnitt 3.4) vorgenommen werden können.

Erfolgt die Bevölkerungsentwicklung entsprechend der vorausgerechneten demografischen Veränderungen, so würden bis 2030 insgesamt für die Gruppe der unter 3-Jährigen etwa 1.650 Personen bzw. nahezu 1.400 VZÄ in Kitas und rund 215 Kindertagespflegepersonen weniger benötigt als im Jahr 2018 (vgl. Tab. 31). Für die Altersgruppe der 3- bis unter 6,5-Jährigen würde der Personalbedarf bis 2021 noch geringfügig auf nahezu 290 Personen bzw. mehr als 240 VZÄ steigen, um anschließend kontinuierlich zurückzugehen. Im Jahr 2030 würden infolgedessen 1.375 Personen bzw. mehr als 1.150 VZÄ weniger als 2018 benötigt; gegenüber dem Jahr 2021 mit dem höchsten Personalbedarf für diese Altersgruppe wäre das ein Abbau um nahezu 1.662 Personen bzw. um nahezu 1.400 VZÄ.

Hinsichtlich des gesamten Arbeitsfeldes der Kindertagesbetreuung hieße das, dass im Jahr 2020 die höchsten Personalmehrbedarfe aufgrund der demografischen Entwicklungen notwendig wären, sprich: 156 Personen bzw. 131 VZÄ in Kitas und 41 Kindertagespflegepersonen mehr benötigt würden als im Jahr 2018. Anschließend geht der Personalbedarf zurück, sofern die Quote der Inanspruchnahme konstant bleibt und keine Qualitätsverbesserungen vorgenommen werden. Dann könnte das Personal im Vergleich zu 2018 um 2.877 Personen in der Kindertagesbetreuung bzw. 2.413 VZÄ in Kitas abgebaut werden. Im Vergleich zu 2020 – dem Jahr mit dem höchsten Personalbedarf – wären dies 3.033 Personen bzw. 2.544 VZÄ weniger.

Tab. 31: Personalmehr- und Personalminderbedarf aufgrund demografischer Veränderungen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; Abschätzung, kumulativ)

Jahr	Personalmehr- bzw. Personalminder- bedarf in der Kindertages- betreuung insgesamt	davon für die Altersgruppe:			
		Unter 3-Jährige		Kinder zwischen 3 und unter 6,5 Jahren	Schulkinder zwischen 6,5 und unter 12,5 Jahren
		Personal in Kitas	Kindertages- pflegepersonen ¹	Personal in Kitas	
<i>Vollzeitäquivalente</i>					
2019	+48	-95	-	+35	+107
2020	+131	-268	-	+221	+179
2021	+87	-390	-	+241	+236
2022	-65	-535	-	+173	+298
2023	-306	-690	-	+30	+354
2024	-596	-841	-	-154	+399
2025	-885	-982	-	-322	+419
2026	-1.195	-1.108	-	-506	+419
2027	-1.513	-1.211	-	-689	+387
2028	-1.833	-1.292	-	-862	+321
2029	-2.141	-1.351	-	-1.020	+229
2030	-2.413	-1.386	-	-1.153	+126
<i>Personen</i>					
2019	+57	-113	-15	+42	+128
2020	+156	-320	-41	+263	+213
2021	+103	-465	-60	+287	+282
2022	-77	-638	-82	+206	+355
2023	-365	-822	-106	+35	+422
2024	-711	-1.003	-129	-183	+475
2025	-1.055	-1.171	-151	-384	+500
2026	-1.424	-1.320	-170	-603	+499
2027	-1.804	-1.443	-186	-821	+461
2028	-2.185	-1.540	-198	-1.028	+383
2029	-2.553	-1.610	-207	-1.216	+273
2030	-2.877	-1.652	-213	-1.375	+150

1 Da für die Kindertagespflegepersonen der Beschäftigungsumfang nicht bekannt ist, konnten keine Vollzeitäquivalente berechnet werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt: *Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege*, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Würde die Inanspruchnahmequote der unter 3-Jährigen und der 3- bis unter 6,5-Jährigen in den kommenden Jahren leicht steigen und wieder die bislang höchsten Quoten erreichen (vgl. Abschnitt 3.2.2), wären zusätzliche personelle Ressourcen für die unter 3-Jährigen im Umfang von 161 Personen bzw. 135 VZÄ in Kitas sowie 21 Kindertagespflegepersonen bis 2021 notwendig (vgl. Tab. 32). Anschließend würden zwar bis 2030 weiterhin etwas höhere Personalbedarfe als im Jahr 2018 bestehen, allerdings wären diese geringer als im Jahr 2021.

Für die Kinder zwischen 3 und unter 6,5 Jahren würden die Personalbedarfe bis 2025 steigen, wenn die bislang höchste Inanspruchnahmequote wieder erreicht werden soll. Bis zu diesem Zeitpunkt würden zusätzlich 271 Personen bzw. 228 VZÄ in Kitas benötigt. In den folgenden Jahren ginge der Personalbedarf ebenfalls wieder leicht zurück.

Für das Personal in der Kindertagesbetreuung insgesamt hieße das, dass bei diesem Wachstumsmodell bis 2024 die personellen Ressourcen um 400 Personen bzw. 352 VZÄ in Kitas und 19 Kindertagespflegepersonen aufgestockt werden müssten. Anschließend wäre in der zweiten Hälfte der 2020er-Jahre weniger Personal notwendig, um die Inanspruchnahmequoten weiter konstant halten zu können.

Tab. 32: Personalmehr- und Personalminderbedarf, um die bislang höchste Inanspruchnahmequote zu erreichen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; Abschätzung, kumulativ)

Jahr	Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf in der Kindertagesbetreuung insgesamt	davon für die Altersgruppe:				
		Unter 3-Jährige		Kinder zwischen 3 und unter 6,5 Jahren	Schulkinder zwischen 6,5 und unter 12,5 Jahren	
		Personal in Kitas	Kindertagespflegepersonen ¹	Personal in Kitas		
<i>Vollzeitäquivalente</i>						
2019	+92	+53	-	+39	+0	
2020	+182	+103	-	+80	+0	
2021	+255	+135	-	+120	+0	
2022	+290	+132	-	+158	+0	
2023	+322	+128	-	+194	+0	
2024	+352	+124	-	+227	+0	
2025	+349	+121	-	+228	+0	
2026	+345	+118	-	+227	+0	
2027	+341	+115	-	+225	+0	
2028	+333	+114	-	+219	+0	
2029	+326	+112	-	+214	+0	
2030	+320	+111	-	+209	+0	
<i>Personen</i>						
2019	+109	+63	+8	+46	+0	
2020	+217	+122	+16	+95	+0	
2021	+304	+161	+21	+143	+0	
2022	+346	+157	+20	+189	+0	
2023	+384	+152	+20	+231	+0	
2024	+419	+148	+19	+271	+0	
2025	+416	+144	+19	+271	+0	
2026	+412	+141	+18	+271	+0	
2027	+406	+138	+18	+268	+0	
2028	+397	+135	+17	+261	+0	
2029	+389	+134	+17	+255	+0	
2030	+382	+133	+17	+249	+0	

1 Da für die Kindertagespflegepersonen der Beschäftigungsumfang nicht bekannt ist, konnten keine Vollzeitäquivalente berechnet werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Berechnet man die Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfe aufgrund demografischer Veränderungen in Kombination mit den Bedarfen, die benötigt würden, wenn die bislang höchste Inanspruchnahmequote wieder erreicht würde, so ergäben sich für die drei Altersgruppen folgende Bedarfe:

- Für die unter 3-Jährigen wird jährlich weniger Personal benötigt als zuletzt tätig war. Bis 2030 käme es zu einem Rückgang um insgesamt 1.520 Personen bzw. 1.275 VZÄ in Kitas sowie 196 Kindertagespflegepersonen (vgl. Tab. 33).
- Für die 3- bis unter 6,5-Jährigen würden bis 2021 zusätzlich 430 Personen bzw. 360 VZÄ in Kitas benötigt. Anschließend würde auch für diese Altersgruppe jährlich weniger Personal benötigt – im

Vergleich zu 2018 bis 2030 1.125 Personen bzw. 944 VZÄ weniger und im Vergleich zum Jahr 2021 (mit dem Höchststand) sogar 1.555 Personen bzw. 1.304 VZÄ weniger.

- Für die Schulkinder würde sich der Personalbedarf ausschließlich aufgrund der demografischen Veränderungen entwickeln, so dass diese Bedarfe nicht erneut beschrieben werden müssen (vgl. Beschreibung zu Tab. 31).

Tab. 33: Personalmehr- und Personalminderbedarf aufgrund demografischer Veränderungen und um die bislang höchste Inanspruchnahmequote zu erreichen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; Abschätzung, kumulativ)

Jahr	Personalmehr- bzw. Personalminder- bedarf in der Kindertages- betreuung insgesamt	davon für die Altersgruppe:			
		Unter 3-Jährige		Kinder zwischen 3 und unter 6,5 Jahren	Schulkinder zwischen 6,5 und unter 12,5 Jahren
		Personal in Kitas	Kindertages- pflegepersonen ¹	Personal in Kitas	
<i>Vollzeitäquivalente</i>					
2019	+139	-42	-	+74	+107
2020	+313	-166	-	+301	+179
2021	+342	-255	-	+360	+236
2022	+225	-404	-	+331	+298
2023	+16	-562	-	+224	+354
2024	-245	-717	-	+74	+399
2025	-536	-862	-	-94	+419
2026	-849	-990	-	-279	+419
2027	-1.172	-1.095	-	-464	+387
2028	-1.500	-1.178	-	-643	+321
2029	-1.815	-1.239	-	-806	+229
2030	-2.093	-1.275	-	-944	+126
<i>Personen</i>					
2019	+166	-50	-6	+88	+128
2020	+374	-198	-25	+358	+213
2021	+407	-304	-39	+430	+282
2022	+269	-481	-62	+395	+355
2023	+19	-670	-86	+267	+422
2024	-291	-854	-110	+88	+475
2025	-640	-1.027	-132	-112	+500
2026	-1.013	-1.180	-152	-332	+499
2027	-1.398	-1.306	-168	-553	+461
2028	-1.788	-1.405	-181	-767	+383
2029	-2.164	-1.477	-190	-961	+273
2030	-2.495	-1.520	-196	-1.125	+150

¹ Da für die Kindertagespflegepersonen der Beschäftigungsumfang nicht bekannt ist, konnten keine Vollzeitäquivalente berechnet werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

In der Gesamtschau des Personalbedarfs für alle drei Altersgruppen müssten bis 2021 kurzfristig zusätzliche Personalressourcen gewonnen werden, um die demografischen Veränderungen aufzufangen und zugleich die bislang höchste Inanspruchnahmequote wieder zu erreichen. Dafür wären zu-

sätzlich 407 Personen bzw. 342 VZÄ in Kitas notwendig. Anschließend würden jedoch Jahr um Jahr weniger Personalressourcen benötigt. Bis 2030 wären dies im Vergleich zu 2018 insgesamt 2.495 Personen bzw. 2.093 VZÄ und im Vergleich zum Höchststand im Jahr 2021 immerhin 2.902 Personen bzw. 2.434 VZÄ.

3.3.3 Personalbedarf für Qualitätsverbesserungen

In Brandenburg werden derzeit weitere Maßnahmen diskutiert, die zu Qualitätsverbesserung in den Kitas beitragen sollen. Dazu gehören u.a. weitere Verbesserungen der Personalbemessung wie

- zusätzliche Personalressourcen für Kinder mit langen Betreuungszeiten,
- Aufstockung der Leitungsressourcen und
- Verbesserung der Personalbemessung für den Hortbereich.

Sollten diese umgesetzt werden, können dafür zusätzliche personelle Ressourcen notwendig werden. Bei all diesen Maßnahmen handelt es sich um solche, die für die einzelne Kita einen stundenweisen Personalmehrbedarf nach sich ziehen, der zumeist nicht dazu führen dürfte, dass zusätzliche Personen eingestellt werden, sondern dass vorhandene Fachkräfte aufgestockt werden. Nicht einmal wenn alle Maßnahmen gleichzeitig in einer Kita umgesetzt würden, könnten für die Verbesserungen keine zusätzlichen Personen eingestellt werden, da ganz unterschiedliche Qualifikationen für die einzelnen Maßnahmen erforderlich sind. Die Berechnung der zusätzlichen personellen Ressourcen erfolgt jeweils in VZÄ, um dies in die Gesamtschau der Personalbedarfe und der Personaldeckung aufnehmen zu können.

Zusätzliche Personalressourcen für Kinder mit langen Betreuungszeiten

Ab 01.08.2019 sollen zusätzliche Personalressourcen für Kinder mit langen Betreuungsumfängen finanziert werden. Dafür ist vorgesehen, dass der Kita-Träger für jedes Kind, das länger als durchschnittlich acht Stunden am Tag betreut wird, durch ein Förderprogramm 50 Euro (entspricht 600 Euro jährlich) zusätzlich erhält. Annahme ist dabei, dass Kinder, die auch zu den Randzeiten – morgens und am späten Nachmittag – in den Kitas sind, in sog. „Mischgruppen“, also Gruppen mit Kindern unterschiedlichen Alters, zusammen betreut werden.

Im Jahr 2018 hatten 33.679 Kinder in Brandenburg einen Betreuungsumfang von mehr als 8 Stunden pro Tag; das entspricht im Landesschnitt einem Anteil von 32% aller Kita-Kinder vor dem Schuleintritt (vgl. Abschnitt 3.1.1). Seit 2012 – dem Jahr, in dem erstmals die Betreuungsumfänge stundengenau erhoben wurden – ist deren Anzahl um 6.768 bzw. um einen Anteil von 2,9% gestiegen. Allerdings ist dieser Anstieg der Betreuungsumfänge nur bei den Kindern zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt zu beobachten, während die Anteile der unter 3-Jährigen mit langen Betreuungsumfängen seit 2012 etwa konstant geblieben sind.

Inwiefern sich die Betreuungsumfänge in den kommenden Jahren verändern, ist schwer abzuschätzen. Würde man annehmen, dass der Anteil der Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt in gleicher Weise steigt, wie im Durchschnitt der vergangenen 6 Jahre, stiege der Anteil auf rund 40%. Eine solche Entwicklung scheint eher unwahrscheinlich. Daher wird für die Personalbedarfsabschätzung angenommen, dass der Anteil der Kinder mit langen Betreuungsumfängen (in beiden Altersgruppen) etwa konstant bei 33% bleibt.

Je nachdem, wie sich die Inanspruchnahmequoten in den kommenden Jahren in Brandenburg entwickeln werden, wird auch der Personalmehrbedarf aufgrund der Finanzierung zusätzlicher Personalressourcen für Kinder mit langen Betreuungsumfängen steigen. Blicke die Inanspruchnahmequote bei den unter 3-Jährigen auf der einen und den Kindern zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt auf der anderen Seite konstant, würde der Personalmehrbedarf für Kinder mit langen Betreuungsumfängen bei 719 Vollzeitäquivalenten liegen.

Wäre die Inanspruchnahmequote entsprechend der bislang höchsten erreichten Inanspruchnahmequote gestiegen, so wäre der Personalmehrbedarfe für die Kinder mit langen Betreuungsumfängen im Jahr 2019 mit zusätzlich 723 VZÄ etwas höher.

Aufstockung der Leitungsressourcen

In Brandenburg wird darüber hinaus über eine Verdoppelung des Leitungssockels von 0,0625 auf 0,125 Stellen pro Kita diskutiert, was nach Angaben des MBS 2,5 Wochenstunden pro Einrichtung entsprechen würde. Diese Verbesserung soll für alle Kitas – unabhängig von ihrer Größe – umgesetzt werden. Da derzeit noch nicht geklärt ist, wann eine solche Anpassung in Kraft treten könnte, wird daher modellhaft angenommen, dass sie im Jahr 2021 umgesetzt wird.

Ausgehend von der in Abschnitt 3.1 beschriebenen und erwarteten Entwicklung der Kindertageseinrichtungen (vgl. Tab. 15), wird davon ausgegangen, dass die Anzahl der Kitas in den kommenden Jahren etwa bei 1.900 Einrichtungen im Land liegen wird. Würden jeder dieser Einrichtungen im Jahr 2021 zusätzlich 2,5 Wochenstunden für Leitung zur Verfügung gestellt, würden zusätzliche personellen Ressource in Höhe von 122 VZÄ (bzw. 145 Personen) benötigt.

Verbesserung der Personalbemessung in Hortgruppen

Diskutiert wird auch eine Verbesserung der Personalbemessung für den Hortbereich, da dieser bislang keine Schlüsselverbesserung erfahren hat. Angenommen wird, dass diese ab dem 01.01.2020 von 0,8 : 15 auf 0,8 : 14 gesenkt werden soll. Geht man davon aus, dass dieser aktuell weder über- noch unterschritten wird, wäre mit Inkrafttreten der Änderung ab dem Jahr 2020 mit einem rechnerischen Personalmehrbedarf von 163 VZÄ zu rechnen.

Zusammenschau der Personalmehrbedarfe aufgrund von Qualitätsverbesserungen

Um die drei diskutierten Qualitätsverbesserungen umsetzen zu können, würden in Brandenburg zusätzliche Fachkraftstunden benötigt. Je nachdem, wie sich die Inanspruchnahmequote in der Kindertagesbetreuung entwickelt, schwanken diese Mehrbedarfe leicht (vgl. Tab. 34).

Tab. 34: Personalmehrbedarfe in Kindertageseinrichtungen zur Umsetzung von möglichen Qualitätsverbesserungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; Abschätzung)

Jahr	Personalmehrbedarfe für Qualitätsverbesserungen insgesamt		Personalmehrbedarfe für ...				
			Verbesserung der personellen Ressourcen für Kinder mit langen Betreuungsumfängen		Aufstockung der Leitungsressourcen	Verbesserung der Personalbemessung für die Schulkinderbetreuung	
	entsprechend der demografischen Veränderungen bei konstanten Inanspruchnahmequoten	entsprechend der demografischen Veränderungen und Erreichen der bislang höchsten Inanspruchnahmequoten	entsprechend der demografischen Veränderungen bei konstanten Inanspruchnahmequoten	entsprechend der demografischen Veränderungen und Erreichen der bislang höchsten Inanspruchnahmequoten			
Vollzeitäquivalente							
2019	+719	+723	+719	+723	+0	+0	
2020	+163	+163	+0	+0	+0	+163	
2021	+122	+122	+0	+0	+122	+0	
Personen							
2019	+857	+862	+857	+862	-	-	
2020	+194	+194	+0	+0	-	+194	
2021	+145	+145	+0	+0	+145	+0	

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; eigene Berechnungen

Da es sich bei den Maßnahmen um ganz verschiedene Schwerpunkte handelt und dadurch Personal aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen betrifft, wird es verstärkt darum gehen müssen, Personal aufzustocken und weniger darum, Personen zu finden, die in einer Kita für alle Qualitätsverbesserungen übernehmen kann. Somit handelt es sich vor allem um rechnerische Größen.

3.3.4 Zwischenbilanz Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfe

In der Zusammenschau der Personalbedarfe werden nun zur einfacheren Verständlichkeit ausschließlich die Szenarien verwendet, die als die wahrscheinlicheren angenommen werden. Das heißt, hinsichtlich des Personalersatzbedarfs wird die Abschätzung genutzt, die von einem konstanten Personalbestand in den kommenden Jahren ausgeht. Für die Personalmehr- und Personalminderbedarfe wird das Szenario genutzt, dem die Annahme zugrunde liegt, dass die Inanspruchnahmequoten in den nächsten Jahren leicht steigen und die bislang höchsten Quoten wieder erreicht werden. Wie später zu sehen sein wird, scheint sich der Fachkräftebedarf in den nächsten Jahren zu verringern, so dass die Vermutung naheliegt, dass weitere Qualitätsverbesserungen vorgenommen werden (können) und dadurch höhere Inanspruchnahmequoten erzielt werden.

Würde sich der Personalbedarf dementsprechend entwickeln, wäre der höchste Personalbedarf im Jahr 2019 mit mehr als 2.400 VZÄ bzw. nahezu 2.900 Personen (vgl. Tab. 35). Dieser würde bis 2026 kontinuierlich auf etwa 1.300 VZÄ bzw. mehr als 1.500 Personen pro Jahr zurückgehen, um anschließend wieder auf einen Bedarf von knapp 1.400 VZÄ bzw. mehr als 1.600 Personen zu steigen. Das würde bedeuten, dass bis 2030 insgesamt mehr als 18.000 VZÄ bzw. mehr als 21.500 Personen benötigt würden, um den Bedarf aufgrund von aussteigendem Personal und veränderten Standards zu decken.

3.4 Personaldeckung

Die Personaldeckung kann derzeit im Wesentlichen über vier verschiedene Gruppen erfolgen:

- Fachkräfte, die im Anschluss an ihre Ausbildung in der Kindertagesbetreuung berufstätig werden (vgl. Abschnitt 3.4.1);
- Qualifizierte Fachkräfte, die aus anderen Arbeitsfeldern in die Kindertagesbetreuung wechseln oder nach einem temporären Ausstieg (bspw. wegen einer Familien- oder Weiterqualifizierungsphase) wieder in das Arbeitsfeld zurückkehren (vgl. Abschnitt 3.4.2);
- Personal, das über Quereinsteigerprogramme in das Arbeitsfeld einmündet (vgl. Abschnitt 3.4.3);
- Aufstockung der Beschäftigungsumfänge von bereits im Arbeitsfeld tätigen Fachkräften (vgl. Abschnitt 3.4.4).

Für das Personal in den Kindertageseinrichtungen liegen zu diesen Gruppen Erkenntnisse und Daten vor. Für die Kindertagespflege gibt es dazu hingegen keine Daten, so dass auch in diesem Bereich die Kindertagespflege unberücksichtigt bleiben muss.

Tab. 35: Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfe in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl; VZÄ; Abschätzung)

Jahr	Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf zusammen	Personalersatzbedarf (bei konstantem Personalbestand)	davon:	
			Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf aufgrund veränderter Platzbedarfe	Personalmehrbedarfe für Qualitätsverbesserungen
Spalte	1	2	3	4
Vollzeitäquivalente				
2019	+2.431	+1.569	+139	+723
2020	+1.888	+1.550	+174	+163
2021	+1.730	+1.580	+28	+122
2022	+1.476	+1.592	-116	+0
2023	+1.374	+1.583	-210	+0
2024	+1.320	+1.580	-260	+0
2025	+1.285	+1.577	-292	+0
2026	+1.281	+1.594	-313	+0
2027	+1.291	+1.614	-323	+0
2028	+1.296	+1.624	-328	+0
2029	+1.327	+1.642	-315	+0
2030	+1.369	+1.646	-278	+0
Personen				
2019	+2.899	+1.871	+166	+862
2020	+2.250	+1.848	+208	+194
2021	+2.062	+1.883	+34	+145
2022	+1.759	+1.898	-139	+0
2023	+1.638	+1.888	-250	+0
2024	+1.574	+1.884	-310	+0
2025	+1.532	+1.880	-348	+0
2026	+1.527	+1.900	-373	+0
2027	+1.539	+1.924	-385	+0
2028	+1.545	+1.936	-391	+0
2029	+1.582	+1.958	-376	+0
2030	+1.632	+1.963	-331	+0

Zur besseren Orientierung: Spalte 2: vgl. Abschnitt 3.3.1, Tab. 30, Szenario 1; Spalte 3: vgl. Abschnitt 3.3.2, Tab. 33; Spalte 4: vgl. Abschnitt 3.3.3

Quelle: Statistisches Bundesamt: *Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege*, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

3.4.1 Ausgebildete Berufsanfänger/innen

Die Personaldeckung in den Kindertageseinrichtungen Brandenburgs erfolgt ganz überwiegend durch Personen, die als Erzieher/in ausgebildet wurden. Daneben kommen auch Kindheitspädagog(inn)en, Sozialarbeiter/innen bzw. Sozialpädagog(inn)en sowie weitere Berufsgruppen in das Feld.

Die Ausbildungskapazitäten der Fachschulen zum/zur Erzieher/in, sowie der Hochschulstudienabschlüsse in Kindheitspädagogik und Soziale Arbeit u. ä. in Brandenburg sind mit einer Hochrechnung bis 2030 sowie einer Hochrechnung hinsichtlich des Übergangs in die Berufsfelder in Abschnitt 2.1 (Tab. 6) und Abschnitt 2.2 (Tab. 10) ausführlich dargestellt.

Tab. 36: Neu in die Kindertageseinrichtungen einsteigende Fachkräfte in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Qualifikation und Szenarien (Anzahl; bis 2021 Hochrechnung, ab 2022 Abschätzung)

Jahr (des Berufseinstiegs)	Szenario 1				Szenario 2			
	Übergänge aus der Ausbildung insgesamt	davon:			Übergänge aus der Ausbildung insgesamt	davon:		
		Erzieher/innen	Kindheitspädagog(inn)en	Sozialarbeiter/innen		Erzieher/innen	Kindheitspädagog(inn)en	Sozialarbeiter/innen
2019	914	862	33	20	914	862	33	20
2020	1.008	956	32	20	1.008	956	32	20
2021	1.044	992	31	21	1.044	992	31	21
2022	1.043	992	33	19	1.060	1.009	33	19
2023	1.043	992	33	19	1.077	1.026	33	19
2024	1.043	992	33	19	1.095	1.043	33	19
2025	1.043	992	33	19	1.113	1.061	33	19
2026	1.043	992	33	19	1.131	1.079	33	19
2027	1.043	992	33	19	1.149	1.098	33	19
2028	1.043	992	33	19	1.168	1.116	33	19
2029	1.043	992	33	19	1.187	1.136	33	19
2030	1.043	992	33	19	1.206	1.155	33	19
Zusammen	12.357	11.738	389	231	13.151	12.532	389	231

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Entsprechend dem **Szenario 1**, dem die Annahme zugrunde liegt, dass die Anfänger(innen)zahlen in den Ausbildungen auf dem gleichen Niveau bleiben, wie im letzten bekannten Jahr, würden den brandenburgischen Kitas zwischen 2019 und 2030 in der Summe etwa 12.350 neu ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Zwischen 2019 und 2022 steigt die Anzahl, die jährlich in das Feld einsteigen würde, von 915 auf 1.043 und würde in den Folgejahren konstant bleiben.

Würden sich die Übergänge der neu ausgebildeten Fachkräfte in Brandenburg entsprechend **Szenario 2** entwickeln, demzufolge sich die Anfänger(innen)zahlen analog zur Entwicklung der vergangenen Jahre entwickeln, so würden den Kitas insgesamt 13.150 neu ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Zwischen 2019 und 2030 würden die Neuzugänge jährlich von 915 auf 1.206 Fachkräfte pro Jahr steigen.

3.4.2 Seiteneinsteigende und zurückkehrende Fachkräfte nach temporärer Unterbrechung

Neben den neu ausgebildeten Fachkräften, die im Anschluss an ihre Ausbildung in die Kitas einsteigen, kommen auch weitere Fachkräfte zum Personal hinzu. Dabei handelt es sich um Fachkräfte:

- die nach ihrer Ausbildung in anderen Arbeitsfeldern tätig waren und nun als Seiteneinsteigende in das Arbeitsfeld Kita wechseln;
- die nach der Ausbildung noch keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen sind (etwa, weil sie arbeitslos waren) und
- Fachkräfte, die vorübergehend aus dem Arbeitsfeld ausgestiegen sind (z.B. aus familiären Gründen) und danach wieder in die Kindertageseinrichtungen zurückkehren.

Diese Gruppen werden nachfolgend zusammengefasst berücksichtigt, so dass keine Differenzierung nach dem Grund des Einstiegs erfolgt.

Grgic (2019) kommt mit ihren Arbeiten zur Berufsverlaufsforschung in den Berufen der Kindertagesbetreuung zu dem Ergebnis, dass in Brandenburg in den Jahren 2000 bis 2009 im Schnitt jährlich 8,6% des Personals in das Arbeitsfeld (wieder-)eingestiegen ist. Darin sind auch die Berufsanfänger/innen

enthalten, die im Anschluss an ihre Ausbildung in die Kitas einmünden. Da hierzu aktuellere Ergebnisse aus der Schulstatistik vorliegen, die bereits in Abschnitt 3.4.1 beschrieben wurden, werden nur die weiteren (Wieder-)Einstiegenden berücksichtigt. Entsprechend der Ergebnisse von Grgic (2019) waren dies 6,8% des Personalbestands.

Würde der Personalbestand in brandenburgischen Kitas konstant auf dem Niveau von 2018 bleiben und die Zugänge aus anderen Arbeitsfeldern oder aufgrund weiterer Ursachen bei 6,8% des Personalbestandes liegen, würden jährlich nahezu 1.200 VZÄ bzw. fast 1.400 Personen in das Arbeitsfeld einsteigen (vgl. Tab. 37). In der Summe wären dies rund 14.000 VZÄ bzw. rund 16.700 Personen bis 2030.

Tab. 37: Personalzugänge in die Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Varianten (VZÄ; Anzahl; Abschätzung)

Jahr	Variante A (6,8% des Personalbestandes - entsprechend der Situation zwischen 2000 bis 2009)		Variante B (4,5% des Personalbestandes - Annahme keine Rückkehrenden aus der Arbeitslosigkeit und fachfremden Arbeitsfeldern)	
	Vollzeit- äquivalente	Personen	Vollzeit- äquivalente	Personen
2019	1.166	1.390	775	924
2020	1.166	1.390	775	924
2021	1.166	1.390	775	924
2022	1.166	1.390	775	924
2023	1.166	1.390	775	924
2024	1.166	1.390	775	924
2025	1.166	1.390	775	924
2026	1.166	1.390	775	924
2027	1.166	1.390	775	924
2028	1.166	1.390	775	924
2029	1.166	1.390	775	924
2030	1.166	1.390	775	924
Zusammen	13.990	16.677	9.301	11.088

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Die Berechnungen von Grgic (2019) beziehen sich allerdings – wie bereits erwähnt – auf den Zeitraum 2000 bis 2009. Für diesen Zeitraum muss davon ausgegangen werden, dass noch relativ viele Erzieher/innen arbeitslos bzw. in anderen beruflichen Tätigkeiten beschäftigt waren und somit bei einem entsprechenden Personalbedarf wieder rekrutiert werden konnten. Die hohe Anzahl der arbeitslosen bzw. anderweitig beschäftigten Erzieher/innen geht auf den Geburteneinbruch im Umfang von bis zu -60% nach der Wiedervereinigung zurück. Seinerzeit verloren viele junge Erzieher/innen ihren Arbeitsplatz. Da dieses „Reservoir“ inzwischen nicht mehr zur Verfügung stehen dürfte, ist aktuell auch nicht mit so hohen Zahlen der Rückkehrenden zu rechnen. Hierzu liegen allerdings keine empirischen Befunde vor. Allerdings wird von den Trägern der Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in einer aktuellen Studie darüber berichtet, dass es zunehmend schwieriger wird, vakante Stellen zu besetzen (vgl. Schneider 2018), was darauf hinweist, dass die Anzahl der Rückkehrenden geringer sein dürfte.

Um diesem Umstand in den Berechnungen gerecht zu werden, wird in einer Variante B davon ausgegangen, dass die Anteile der Rückkehrenden aus der Arbeitslosigkeit und den Beschäftigten aus fachfremden Beschäftigungsverhältnissen nicht mehr zur Verfügung stehen. Damit reduziert sich der Anteil der Rückkehrenden von 6,8% auf 4,5%. Durch diese Annahme reduziert sich das Potenzial der (Wieder-)Einstiegenden auf jährlich 775 VZÄ bzw. 924 Personen (vgl. Tab. 37). In der Summe bis 2030 wären dies 9.300 VZÄ bzw. ca. 11.900 Personen.

3.4.3 Kita-Personal aus „Quereinsteigerprogrammen“

Auf der Grundlage von § 10 der Kita-Personalverordnung Brandenburg wird es verschiedenen Personengruppen ermöglicht, ohne entsprechende einschlägige Qualifikation (bspw. als staatlich anerkannte/r Erzieher/in oder als Kindheitspädagog/in) in den Kitas pädagogisch tätig zu werden. Dieses Personal wird zudem mit einem spezifischen Faktor auf das notwendige pädagogische Personal angerechnet.

Daten zu dieser Personengruppe liegen lediglich in der Form vor, dass für einen spezifischen Zeitpunkt die Anzahl der Bewilligungen, die seit dem Inkrafttreten der Verordnung ausgesprochen wurden, gezählt werden. Darüber lassen sich weder Aussagen darüber treffen, wie viel Personal aktuell auf der Grundlage dieses Quereinsteigerprogramms beschäftigt ist, noch über deren Arbeitsbedingungen (wie Beschäftigungsumfang, mögliche Befristungen) sowie deren soziodemografische Merkmale und Qualifikationen. Zudem liegen die verfügbaren Daten zwar für den Zeitraum von 2011 bis Anfang 2019 vor, allerdings sind diese nicht in regelmäßigen Abständen vorhanden, so dass bspw. Ergebnisse für den 14.12.2016, den 19.01.2017 und anschließend erst wieder für den 13.03.2018 verfügbar sind. Vor diesem Hintergrund lässt sich lediglich abschätzen, für wie viele Personen jährlich eine Bewilligung ausgesprochen wird, so dass diese Personen als Quereinsteigende in die Kitas in Brandenburg kommen. Darüber hinaus werden die Personen abgezogen, die eine berufsbegleitende Ausbildung neben ihrer Tätigkeit in der Kita absolvieren, da diese in der Berechnung bereits über die ausgebildete Berufsanfänger/innen (vgl. Abschnitt 3.4.1) berücksichtigt werden.

Geht man davon aus, dass sich die Bewilligungen der Quereinsteige im Jahresverlauf etwa gleichverteilen und berechnet anhand der verfügbaren Daten die jährlichen Zugänge, so sind zwischen 2016 und Anfang 2019 im Schnitt zwischen 850 und 900 Bewilligungen ausgesprochen worden. Dabei lassen sich Schwankungen in den Daten beobachten, aber auch ein leichter Anstieg der Werte in der zeitlichen Entwicklung. Davon wurden jeweils zwischen 55 und 60% der Bewilligungen für Personen ausgesprochen, die eine berufsbegleitende Ausbildung absolvierten.

Sofern sich diese Entwicklung bis 2030 fortsetzt und jährlich rund 900 Quereinsteigende hinzukommen, von denen mehr als die Hälfte eine Ausbildung absolvieren und daher hier nicht berücksichtigt werden, könnte mit zusätzlichen Personalressourcen von jährlich etwa 400 Personen bzw. 335 VZÄ¹⁰ gerechnet werden. Bis 2030 wären dies 4.800 Personen bzw. mehr als 4.000 VZÄ.

3.4.4 Erhöhung des Beschäftigungsumfangs teilzeitbeschäftigter Personen in Kitas

Um Personalbedarfe decken zu können, steht immer wieder die Frage im Raum, ob die Aufstockung der Beschäftigungsumfänge bereits tätiger Personen eine Strategie sein könnte. Dies liegt zunächst nahe, da das Personal in Kitas häufig nicht Vollzeit beschäftigt ist – so auch in Brandenburg (vgl. Abschnitt 3.1.2). Da es sich hier allerdings um ein stark frauendominiertes Arbeitsfeld handelt (vgl. Ab-

10 Bei der Umrechnung von Personen in VZÄ wird der gleiche Faktor genutzt, wie der, der den weiteren Personalberechnungen zugrunde liegt. In diesem werden die durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden der pädagogisch Tätigen in 2018 verwendet. Da keine spezifischen Ergebnisse zu den Wochenarbeitsstunden der Quereinsteigenden vorhanden sind, liegt der Berechnung die Annahme zugrunde, dass sich die Quereinsteigenden im Beschäftigungsumfang nicht von den pädagogisch Tätigen unterscheiden.

schnitt 3.1.2), sind Teilzeitbeschäftigungen häufig auch von den Beschäftigten selbst gewünscht. Ob eine Veränderung der Teilzeitquote in Brandenburg tatsächlich in Betracht gezogen werden kann, um dadurch Personalbedarfe zu decken, ist vor dem Hintergrund zweier gegensätzlicher Befunde fraglich.

Die Entwicklung der Beschäftigungsumfänge in Brandenburg zeigt, dass es hier nur marginale Veränderungen gegeben hat (vgl. dazu ausführlich Abschnitt 3.1.2), die nicht darauf hindeuten, dass trotz eines Fachkräftemangels eine solche Strategie bislang erfolgreich war. Demgegenüber zeigen Ergebnisse des Mikrozensus, in dem das Personal explizit danach gefragt wird, ob es den Wunsch hat, seinen Beschäftigungsumfang auszuweiten, dass bundesweit immerhin 8,9% des Personals in der Frühen Bildung einen solchen Wunsch äußert und sich vorstellen kann, im Schnitt 8,6 Wochenstunden mehr zu arbeiten (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2019). Würde dies auch auf Brandenburg zutreffen, könnten diese personellen Ressourcen genutzt werden, um die diskutierten Qualitätsverbesserungen (Verbesserung der personellen Ressourcen für Randzeitenbetreuung, Aufstockung des Leitungssockels sowie Verbesserung der Personalschlüssel für den Schulbereich), die in den Jahren 2019, 2020 und 2021 geplant sind, zu bewältigen. Für derartige Maßnahmen wird es – wie bereits angemerkt – kaum möglich sein, in den einzelnen Kitas neue Personen einzustellen. Vielmehr besteht die Möglichkeit, Personal – das jeweils entsprechend der spezifischen Aufgabenbereiche qualifiziert sein muss und aufgestockt werden möchte – stundenweise aufzustocken.

Vor diesem Hintergrund wird modellhaft angenommen, dass in 2019 und 2020 jeweils 3% des Personals aufgestockt wird und im Jahre 2021 2,9%. Dadurch könnten Personalbedarfe von 135 VZÄ (bzw. rechnerisch 161 Personen) jeweils in den Jahren 2019 und 2020 sowie 131 VZÄ (bzw. rechnerisch 156 Personen) im Jahr 2021 gedeckt werden.

3.4.5 Zwischenbilanz der Personaldeckung

Erfolgt die Personaldeckung wie in den Abschätzungen angenommen, würde diese – unabhängig von der Variante – in Brandenburg vor allem über Wiederkehrende und Seiteneinsteigende (in Tab. 38 als „Zugänge aus weiteren Gründen“ bezeichnet) gelingen und über neu ausgebildete Fachkräfte (in Tab. 38 als „Übergänge aus der Ausbildung“ bezeichnet). In Variante A würde die Personaldeckung stärker durch Wiederkehrende und Seiteneinsteigende als durch neu Ausgebildete erfolgen – in Variante B wäre dies umgekehrt. Quereinstiege und Aufstockungen decken hingegen deutlich geringere Personalbedarfe. Dabei stellt sich jedoch die Frage, ob Aufstockungen überhaupt (in diesem Maße) möglich sind, da in den vergangenen Jahren des hohen Ausbaus derartige Aufstockungen auch nicht stattgefunden haben, liegt die Vermutung nahe, dass dies auch zukünftig kaum möglich sein wird. Daher werden diese Potenziale in der Zwischenbilanz zu diesem Arbeitsfeld nicht berücksichtigt.

Tab. 38: Personaldeckung in die Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Gründen und Szenarien (VZÄ; Anzahl; Abschätzung)

Jahr	Szenario 1 und Variante B (Fortschreibungsszenario)					Szenario 2 und Variante A (Dynamisierungsszenario)				
	Personal- deckung in Kitas insgesamt	davon:				Personal- deckung in Kitas insgesamt	davon:			
		Übergänge aus der Ausbildung ¹	Zugänge aus weiteren Gründen	Quer- einstiege	Ausweitung Beschäfti- gungs- umfänge		Übergänge aus der Ausbildung ²	Zugänge aus weiteren Gründen	Quer- einstiege	Ausweitung Beschäfti- gungs- umfänge
Vollzeitäquivalente										
2019	2.013	767	775	336	135	2.408	767	1.166	336	140
2020	2.091	845	775	336	135	2.493	845	1.166	336	146
2021	2.117	875	775	336	131	2.523	875	1.166	336	146
2022	1.986	875	775	336	0	2.390	889	1.166	336	0
2023	1.986	875	775	336	0	2.405	904	1.166	336	0
2024	1.986	875	775	336	0	2.420	918	1.166	336	0
2025	1.986	875	775	336	0	2.435	933	1.166	336	0
2026	1.986	875	775	336	0	2.450	948	1.166	336	0
2027	1.986	875	775	336	0	2.465	964	1.166	336	0
2028	1.986	875	775	336	0	2.481	980	1.166	336	0
2029	1.986	875	775	336	0	2.497	996	1.166	336	0
2030	1.986	875	775	336	0	2.513	1.012	1.166	336	0
Zusammen	24.094	10.366	9.301	4.026	401	29.479	11.031	13.990	4.026	432
Personen										
2019	2.399	914	924	400	161	2.871	914	1.390	400	167
2020	2.493	1.008	924	400	161	2.972	1.008	1.390	400	174
2021	2.524	1.044	924	400	156	3.007	1.044	1.390	400	174
2022	2.367	1.043	924	400	0	2.850	1.060	1.390	400	0
2023	2.367	1.043	924	400	0	2.867	1.077	1.390	400	0
2024	2.367	1.043	924	400	0	2.884	1.095	1.390	400	0
2025	2.367	1.043	924	400	0	2.902	1.113	1.390	400	0
2026	2.367	1.043	924	400	0	2.920	1.131	1.390	400	0
2027	2.367	1.043	924	400	0	2.939	1.149	1.390	400	0
2028	2.367	1.043	924	400	0	2.958	1.168	1.390	400	0
2029	2.367	1.043	924	400	0	2.977	1.187	1.390	400	0
2030	2.367	1.043	924	400	0	2.996	1.206	1.390	400	0
Zusammen	28.723	12.357	11.088	4.800	478	35.143	13.151	16.677	4.800	515

1 Verwendet werden hier die Hochrechnungen aus Szenario 1 der Tab. 36.

2 Verwendet werden hier die Hochrechnungen aus Szenario 2 der Tab. 36.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Entwickelt sich der Personalbestand in den brandenburgischen Kitas entsprechend Szenario 2 und Variante A, würden zwischen 2019 und 2030 jährlich zwischen rund 2.400 und 2.500 VZÄ bzw. zwischen 2.800 und 3.000 Personen zur Verfügung stehen. Entwickelt er sich gemäß Szenario 1 und Variante B, lägen die neu hinzukommenden Personalressourcen zwischen 2019 und 2030 zwischen nahezu 2.000 und mehr als 2.100 VZÄ bzw. zwischen nahezu 2.400 und mehr als 2.500 Personen.

3.5 Zwischenbilanz zum Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung

Im Ergebnis zeigt sich für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung sowohl für die Varianten A als auch für die Variante B, dass im Jahr 2019 erst einmal noch geringe Personalmehrbedarfe notwendig sind, wenn sich das Feld entsprechend der Annahmen entwickelt. Ab 2020 ergibt sich der Anstieg wachsender Personalressourcen, die im Jahr 2025 ihren Höchststand erreichen würden, um anschließend wieder zurückzugehen. Diese Personalressourcen können zugleich als Potenzial zur Verbesserung der Personalsituation in den Einrichtungen angesehen und genutzt werden.

Tab. 39: Gesamtdarstellung der Personalbedarfe in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Varianten (VZÄ; Anzahl; Abschätzung)

Jahr	Szenario 1 und Variante B (Fortschreibungsszenario)				Szenario 2 und Variante A (Dynamisierungsszenario)			
	Saldo	Personalzu- und -abgänge, davon:			Saldo	Personalzu- und -abgänge, davon:		
		Personalersatzbedarf	Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf ¹	Personaldeckung ²		Personalersatzbedarf	Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf ¹	Personaldeckung ²
Spalten Nr.	1	2	3	4	5	6	7	8
Vollzeitäquivalente								
2019	-554	-1.569	-862	+1.878	-163	-1.569	-862	+2.268
2020	+68	-1.550	-337	+1.956	+459	-1.550	-337	+2.347
2021	+256	-1.580	-150	+1.986	+647	-1.580	-150	+2.377
2022	+510	-1.592	+116	+1.986	+915	-1.592	+116	+2.390
2023	+612	-1.583	+210	+1.986	+1.031	-1.583	+210	+2.405
2024	+666	-1.580	+260	+1.986	+1.099	-1.580	+260	+2.420
2025	+701	-1.577	+292	+1.986	+1.149	-1.577	+292	+2.435
2026	+705	-1.594	+313	+1.986	+1.169	-1.594	+313	+2.450
2027	+695	-1.614	+323	+1.986	+1.174	-1.614	+323	+2.465
2028	+690	-1.624	+328	+1.986	+1.185	-1.624	+328	+2.481
2029	+659	-1.642	+315	+1.986	+1.170	-1.642	+315	+2.497
2030	+617	-1.646	+278	+1.986	+1.144	-1.646	+278	+2.513
Summe 2019 bis 2030	+5.626	-19.152	+1.085	+23.693	+10.980	-19.152	+1.085	+29.047
Personen								
2019	-660	-1.871	-1.028	+2.238	-194	-1.871	-1.028	+2.704
2020	+82	-1.848	-402	+2.332	+547	-1.848	-402	+2.798
2021	+305	-1.883	-179	+2.368	+771	-1.883	-179	+2.833
2022	+608	-1.898	+139	+2.367	+1.091	-1.898	+139	+2.850
2023	+730	-1.888	+250	+2.367	+1.229	-1.888	+250	+2.867
2024	+793	-1.884	+310	+2.367	+1.310	-1.884	+310	+2.884
2025	+835	-1.880	+348	+2.367	+1.370	-1.880	+348	+2.902
2026	+841	-1.900	+373	+2.367	+1.394	-1.900	+373	+2.920
2027	+828	-1.924	+385	+2.367	+1.400	-1.924	+385	+2.939
2028	+822	-1.936	+391	+2.367	+1.413	-1.936	+391	+2.958
2029	+786	-1.958	+376	+2.367	+1.395	-1.958	+376	+2.977
2030	+736	-1.963	+331	+2.367	+1.364	-1.963	+331	+2.996
Summe 2019 bis 2030	+6.707	-22.832	+1.293	+28.245	+13.090	-22.832	+1.293	+34.628

1 Der Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf umfasst sowohl die Bedarfe, die für den Platzaus- bzw. -abbau notwendig sind, als auch diejenigen für die Qualitätsverbesserungen.

2 Bei der Personaldeckung sind die Personalressourcen aufgrund von Ausweitung der Beschäftigungsumfänge des aktuell tätigen Personal nicht berücksichtigt, da vermutet wird, dass dies eher unwahrscheinlich sein dürfte.

3 Für die Bilanz werden die Personalersatzbedarfe mit „-“ ausgewiesen, die Personalmehrbedarfe werden mit „-“, da diese noch fehlen, Personalminderbedarfe werden mit „+“ ausgewiesen, da diese für die Bilanz wieder zur Personaldeckung zur Verfügung stehen.

Zur besseren Orientierung: Spalte 2 und 6: vgl. Abschnitt 3.3.1, Tab. 30 Szenario1; Spalte 3 und 7: vgl. Abschnitt 3.3.2 und Abschnitt 3.3.3, zusammen in Tab. 35 Spalte 3 + 4; Spalte 4 und 8: vgl. Abschnitt 3.4 Tab. 38, aber ohne Aufstockung der Beschäftigungsumfänge aus Abschnitt 3.4.4.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Die Personalressourcen fallen in Szenario 2 und Variante A aufgrund der deutlich höher angenommenen Rückkehrendenrate und den höheren Zugängen aus der Ausbildung mit in der Summe etwa 11.000 VZÄ bzw. mehr als 13.000 Personen deutlich höher aus als in Szenario 1 und Variante B (vgl.

Tab. 39). In dieser Variante ergeben sich rechnerische Personalressourcen ab 2020 von jährlich zwischen rund 70 und 700 VZÄ bzw. zwischen etwa 80 und 850 Personen. Werden alle Personalressourcen bis zum Jahr 2030 aufsummiert, ergibt sich ein Potential von mehr als 5.600 VZÄ bzw. 6.870 Personen. Wie bereits erwähnt, scheint die Personaldeckungsvariante B und Szenario 1 realistischer (vgl. Abschnitt 3.4.2). Vor diesem Hintergrund wird in der zusammenfassenden Bilanz aller Arbeitsfelder (vgl. Teil C) nur noch diese Variante verwendet.

Unter Berücksichtigung der beiden zusätzlichen Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung ergeben sich für die untere Variante Personalressourcen für eine mögliche Verbesserung der Personalsituation von 7.300 Personen und bei der oberen Variante von 6.000 Personen. Die Unsicherheit des Entwicklungskorridors beläuft sich somit auf bis zu 1.300 Personen.

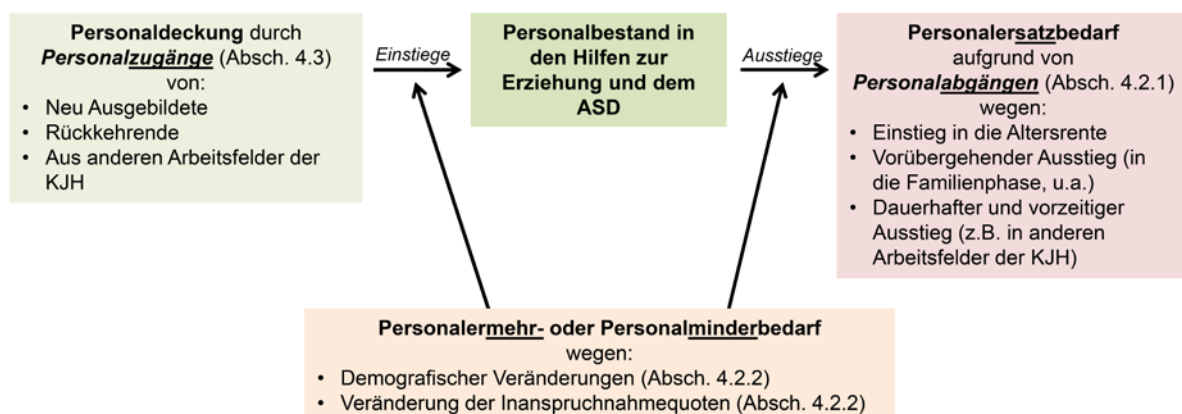
4. Hilfen zur Erziehung (HzE) und der Allgemeine Soziale Dienst (ASD)

Die verschiedenen Formen der Hilfen zur Erziehung (HzE) und der Allgemeine Soziale Dienst (ASD) – in der Regel – in den Jugendämtern der Gemeinden und Landkreise sind in gewisser Weise kommunizierende Röhren, sind sie doch bei allen Hilfen nach §§ 27 SGB VIII (außer bei der Erziehungsberatung) aufeinander angewiesen. Daher sollen sie nachfolgend gemeinsam betrachtet werden.

Vom Aufbau folgt der nachfolgende Text einer ähnlichen Logik wie das Kapitel zur Kindertagesbetreuung (vgl. Kap. 3). Demzufolge wird zunächst die Entwicklung und aktuelle Situation des Personals in diesen Arbeitsfeldern dargestellt und analysiert. Da in diesen Feldern doch sehr unterschiedliche Tätigkeitsbereiche anzutreffen sind, die sich jeweils durch ein eigenes Profil der Qualifikation der Fachkräfte auszeichnet, werden die fünf unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche einzeln dargestellt (vgl. Abschnitt 4.1).

Auf dieser Basis erfolgt dann die Berechnung der zukünftigen Personalbedarfe und der Personaldeckung. Zunächst wird der Personalersatzbedarf bestimmt, der sich aus denjenigen Personen zusammensetzt, die in Altersrente gehen, die das Arbeitsfeld vorzeitig aus den unterschiedlichsten Gründen verlassen und denjenigen, die in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe wechseln (vgl. Abschnitt 4.2.1). Da die Analysen der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergeben haben, dass die Anzahl der Personen, die pro Jahr das Arbeitsfeld verlassen, relativ hoch ist, ergibt sich ein relativ hoher Ersatzbedarf, der kaum durch das Ausbildungssystem gedeckt werden kann. Allerdings machen die Analysen der IEB auch deutlich, dass relativ viele Zugänge aus anderen Arbeitsfeldern bzw. aus beschäftigungsfreien Zeiten zu beobachten sind, so dass der „echte“ Ersatzbedarf durch Berufseinsteigende nicht so hoch ist. Diese Ergebnisse werden allerdings erst im Abschnitt 4.3 behandelt. Zunächst geht es im Abschnitt 4.2.2 um Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfe aufgrund der demografischen Veränderungen. Im Abschnitt 4.2.3 werden die unterschiedlichen Personalbedarfe zusammenfassend dargestellt. Im letzten Abschnitt 4.3 werden die Zugänge aus dem Ausbildungssystem sowie die sonstigen Zugänge gemäß den Erkenntnissen aus den IEB zusammengestellt, die zur Personaldeckung herangezogen werden können. Diese werden im Sinne einer Bilanz dem Personalbedarf gegenübergestellt, um zu prüfen, ob die aktuellen Ausbildungskapazitäten zur Deckung der Personalbedarfe bis zum Jahr 2030 ausreichen werden. Die verschiedenen Formen der Zu- und Abgänge sowie die Einflussfaktoren auf den Personalbedarf werden in der nachfolgenden Abbildung (Abb. 11) schematisch dargestellt.

Abb. 11 Schematische Darstellung der Einflussfaktoren auf den Personalbedarf



Quelle: eigene Darstellung

4.1 Aktuelle Situation und bisherige Entwicklung

Die Hilfen zur Erziehung gemäß §§ 27ff. SGB VIII umfassen ein relativ großes Spektrum an Hilfearten, die von ambulanten und teilstationären bis hin zu stationären Hilfen reichen. Da die personellen Anforderungen an die einzelnen Hilfearten sehr unterschiedlich sind, werden die Analysen der Beschäftigten zunächst für die einzelnen Hilfearten getrennt vorgenommen: Heimerziehung, Erziehungsberatung, ambulante Erziehungshilfen und Tagesgruppenerziehung. Zusätzlich wird in diesem Kapitel die Personalsituation des Allgemeinen Sozialen Dienstes in Brandenburg analysiert.

4.1.1 Personal in den stationären Erziehungshilfen (§ 34 SGB VIII)

Das Personal in den stationären Erziehungshilfen (Heimerziehung) in Brandenburg umfasst den größten Teil des Personals in den Hilfen zur Erziehung. Ende 2016 – den aktuellsten verfügbaren amtlichen Daten – waren insgesamt 3.109 Personen im pädagogischen Gruppendienst sowie in gruppenübergreifenden pädagogischen Diensten beschäftigt (vgl. Tab. 40); das technische, hauswirtschaftliche und das Verwaltungspersonal wird hier nicht betrachtet.

Zwischen Ende 2014 und Ende 2016 erfolgte mit 649 Personen eine deutliche Zunahme des Personals in Brandenburg in diesem Teilarbeitsfeld. Dies entspricht einer Steigerung um 26% innerhalb von nur zwei Jahren. Um Teilzeitbeschäftigungseffekte auszuschließen, werden auch die Vollzeitäquivalente¹¹ betrachtet. Dabei zeigt sich zwar eine etwas geringere Steigerung um 23%. Dies verweist darauf, dass die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Personen etwas stärker gestiegen ist als die der vollzeitbeschäftigten Personen. Ansonsten ist aber der deutliche Anstieg des Personals neben einer generellen Zunahme der Hilfen zur Erziehung in den letzten Jahren insbesondere auf die Notwendigkeit der Aufnahme von unbegleitet eingereisten minderjährigen Ausländer(inne)n (UMA) zurückzuführen.

Daher wird bei der Beurteilung der zukünftigen Personalentwicklung zu berücksichtigen sein, dass die Anzahl der UMA in der Heimerziehung in den nächsten Jahren aller Voraussicht nach wieder deutlich zurückgehen wird. Die in 2015 und 2016 eingereiste hohe Anzahl unbegleitet Minderjähriger war bei ihrer Einreise zwischen 15 und unter 18 Jahren alt. Aufgrund des fortschreitenden Alters werden die UMA entweder mit der Volljährigkeit in die Selbstständigkeit entlassen oder aber noch als junge Volljährige gem. § 41 SGB VIII einige Zeit gefördert. Zudem werden sie auch durch Maßnahmen der Arbeitsbehörden oder der Sozialämter weiterhin begleitet.

Das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten verteilt sich in der Heimerziehung auf ein Drittel Männer und zwei Drittel Frauen; durch eine etwas stärkere Zunahme der Männer hat sich deren Anteil geringfügig erhöht (von 33% auf 34%). Ebenfalls verändert hat sich die Altersstruktur, da erwartungsgemäß die stärksten Zunahmen bei den unter 40-Jährigen zu beobachten sind. Dies weist darauf hin, dass der erhöhte Personalbedarf in den letzten Jahren in erster Linie durch jüngere Fachkräfte gedeckt wurde.

Die Heimerziehung ist ein Arbeitsfeld, in dem hauptsächlich Vollzeitarbeitsverträge mit mehr als 38,5 Wochenarbeitsstunden abgeschlossen werden. Der Anteil an Vollzeitstellen belief sich Ende 2016 auf 73%. Dennoch ist zwar die Anzahl der Beschäftigten mit einem Vollzeitarbeitsvertrag um 423 Personen gestiegen, aber prozentual etwas geringer (+23%) als bei den teilzeitbeschäftigten Personen (+41% bzw. +52%).

11 Die Berechnung der Vollzeitäquivalente wird vom Statistischen Bundesamt für alle Länder mit der gleichen Wochenstundenzahl von 39 Wochenstunden berechnet. Somit kann der rechnerische Wert zwischen den Ländern bezogen auf den Personalressourceneinsatz verglichen werden, unabhängig von den unterschiedlichen Sollstunden für eine Vollzeitbeschäftigung.

Tab. 40: Personal in den Hilfen zur Erziehung in Brandenburg in den Jahren 2014 und 2016 nach den Tätigkeitsbereichen Heimerziehung, ambulante Erziehungshilfen und Erziehungsberatung (Anzahl; Anteil in %)

Ausgewählte Merkmale der tätigen Personen		31.12.2014		31.12.2016		Veränderung	
		Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	in %
a) Stationäre Erziehungshilfen (§ 34 SGB VIII)							
	Anzahl	2.460	/	3.109	/	+649	+26,4
	Vollzeitäquivalente	2.184	/	2.688	/	+505	+23,1
Geschlecht	männlich	810	33%	1.054	34%	+244	+30,1
	weiblich	1.650	67%	2.055	66%	+405	+24,5
Alter	unter 30 Jahre	516	21%	694	22%	+178	+34,5
	30 bis 39 Jahre	546	22%	758	24%	+212	+38,8
	40 bis 49 Jahre	637	26%	688	22%	+51	+8,0
	50 Jahre und älter	761	31%	969	31%	+208	+27,3
Beschäftigungs- umfang	38,5 Wochenstunden und mehr	1.852	75%	2.275	73%	+423	+22,8
	32 bis unter 38,5 Wochenstunden	162	7%	195	6%	+33	+20,4
	19 bis unter 32 Wochenstunden	355	14%	501	16%	+146	+41,1
	unter 19 Wochenstunden	91	4%	138	4%	+47	+51,6
Qualifikation	einschlägischer Hochschulabschluss ¹	276	11%	334	11%	+58	+21,0
	Ausbildung als Erzieher/in	1.717	70%	2.129	68%	+412	+24,0
	sonst. pädagog./soziale Abschlüsse	170	7%	181	6%	+11	+6,5
	sonstige Abschlüsse	297	12%	465	15%	+168	+56,6
b) Ambulante Erziehungshilfen (§§ 27, 29, 30, 31, 35 SGB VIII)							
	Anzahl	297	/	291	/	-6	-2,0
	Vollzeitäquivalente	220	/	223	/	+3	+1,4
Geschlecht	männlich	73	25%	82	28%	+9	+12,3
	weiblich	224	75%	209	72%	-15	-6,7
Alter	unter 30 Jahre	39	13%	38	13%	-1	-2,6
	30 bis 39 Jahre	75	25%	85	29%	+10	+13,3
	40 bis 49 Jahre	84	28%	72	25%	-12	-14,3
	50 Jahre und älter	99	33%	96	33%	-3	-3,0
Beschäftigungs- umfang	38,5 Wochenstunden und mehr	137	46%	137	47%	+0	+0,0
	32 bis unter 38,5 Wochenstunden	47	16%	39	13%	-8	-17,0
	19 bis unter 32 Wochenstunden	101	34%	89	31%	-12	-11,9
	unter 19 Wochenstunden	12	4%	26	9%	+14	+116,7
Qualifikation	einschlägischer Hochschulabschluss ¹	109	37%	117	40%	+8	+7,3
	Ausbildung als Erzieher/in	103	35%	99	34%	-4	-3,9
	sonst. pädagog./soziale Abschlüsse	28	9%	25	9%	-3	-10,7
	sonstige Abschlüsse	57	19%	50	17%	-7	-12,3
c) Erziehungsberatung (§ 28 SGB VIII)							
	Anzahl	94	/	95	/	+1	+1,1
	Vollzeitäquivalente	68	/	62	/	-6	-8,7
Geschlecht	männlich	21	22%	20	21%	-1	-4,8
	weiblich	73	78%	75	79%	+2	+2,7
Alter	unter 30 Jahre	2	2%	3	3%	+1	+50,0
	30 bis 39 Jahre	14	15%	19	20%	+5	+35,7
	40 bis 49 Jahre	26	28%	22	23%	-4	-15,4
	50 Jahre und älter	52	55%	51	54%	-1	-1,9
Beschäftigungs- umfang	38,5 Wochenstunden und mehr	30	32%	29	31%	-1	-3,3
	32 bis unter 38,5 Wochenstunden	7	7%	13	14%	+6	+85,7
	19 bis unter 32 Wochenstunden	47	50%	48	51%	+1	+2,1
	unter 19 Wochenstunden	10	11%	5	5%	-5	-50,0
Qualifikation	einschlägischer Hochschulabschluss ¹	40	43%	51	54%	+11	+27,5
	Ausbildung als Erzieher/in	4	4%	2	2%	-2	-50,0
	sonst. pädagog./soziale Abschlüsse	4	4%	4	4%	+0	+0,0
	sonstige Abschlüsse	46	49%	38	40%	-8	-17,4

1 Personen mit einem der folgenden Abschlüsse: Diplom-Sozialpädagoge/in, Diplom-Sozialarbeiter/in (FH oder vergleichbarer Abschluss); Diplom-Pädagoge/in, Diplom-Sozialpädagoge/in, Diplom-Erziehungswissenschaftler/in (Universität oder vergleichbarer Abschluss); Diplom-Heilpädagoge/in (FH oder vergleichbarer Abschluss)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2014 und 2016; Wiesbaden 2015 und 2017; eigene Berechnungen

Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass in der Situation des erhöhten Personalbedarfs verstärkt Teilzeitkräfte ggf. zur Unterstützung eingestellt wurden. Die Auswertung des Qualifikationsprofils der Beschäftigten in der Heimerziehung bestärkt diese Vermutung. Der Anteil der sonstigen Abschlüsse ist von 12 auf 15% gestiegen. Allerdings haben in der Heimerziehung die Erzieher/innen den größten Anteil an den pädagogisch Beschäftigten mit zuletzt 68%. Die Anzahl der beschäftigten Erzieher/innen ist sogar um 412 Personen angestiegen.

In der Heimerziehung ist zu beachten, dass in den Heimen in Brandenburg nicht nur junge Menschen aus Brandenburg untergebracht werden, sondern auch aus anderen Bundesländern. Nach Angaben des zuständigen Referats im MBS BB werden ca. 1.100 Plätze in diesem Sinne genutzt, auch wenn die Jugendämter in Brandenburg nicht für diese jungen Menschen zuständig sind. Beim aktuellen rechnerischen Personalressourceneinsatz von einem pädagogischen VZÄ für 2,2 Heimplätze entfallen von den 2.688 VZÄ demnach rechnerisch ca. 600 auf junge Menschen aus anderen Bundesländern. Da diese Personen aber in Brandenburg angestellt sind und wahrscheinlich in der Regel auch aus Brandenburg kommen, müssen diese Personen in die Personalbedarfsberechnung aufgenommen werden.

Aufgrund der Angebots- und Belegungsstatistik im Rahmen der Betriebserlaubnis für Einrichtungen der Erziehungshilfen, die im MBS BB Referat 23 geführt wird, kann die Entwicklung zwischen 2017 und 2019 abgeschätzt werden. Dies ist allerdings nur auf der Grundlage der genehmigten Plätze möglich, da über den jeweils aktuellen Personalbestand keine Statistik geführt wird.

Gemäß der ministeriumsinternen Angebots- und Belegungsstatistik gab es 2016 5.878 Plätzen in Einrichtungen der Erziehungshilfen gemäß § 34 SGB VIII in Brandenburg. Dies stimmt mit leichten Abweichungen mit der amtlichen KJH-Statistik überein. Bis einschließlich 2019 wurden die Kapazitäten noch ausgeweitet: 2017 auf 6.372, 2018 auf 6.875 und 2019 auf 7.185 Plätze. Somit gab es zwischen 2016 und 2019 einen Zuwachs von 1.307 Plätzen, was prozentual einem Plus von 22% entspricht. Geht man auch hier von dem oben genannten Personalressourceneinsatz von 1 : 2,2 aus, bedeutet dies, dass in diesem Zeitraum fast 500 VZÄ zusätzlich hinzugekommen sein müssten.

Ob der Personalzuwachs wirklich so umfangreich war, kann erst beurteilt werden, wenn die Ergebnisse der KJH-Statistik zum 31.12.2018 vorliegen. Evtl. wurden zuletzt nicht so personalintensive Angebote z.B. zur (weiteren) Unterbringung von UMA eingerichtet. Dann würde der Personalzuwachs geringer ausfallen.

4.1.2 Personal in den ambulanten Erziehungshilfen (§§ 27, 29, 30, 31, 35 SGB VIII)

Die Anzahl des für die KJH-Statistik gemeldeten pädagogischen Personals in den ambulanten Hilfen ist deutlich geringer als in den stationären Erziehungshilfen. Ende 2016 werden 291 Personen angegeben, die ambulante Erziehungshilfen gemäß der §§ 27, 29, 31, 35 SGB VIII leisten (vgl. Tab. 40). Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente waren es 223 VZÄ. Gegenüber Ende 2014 haben sich in der Statistik keine nennenswerten Veränderungen ergeben. Werden die einzelnen Leistungen betrachtet, fällt auf, dass für die sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH) in Brandenburg gerade einmal 77 Personen und 62 VZÄ in der Statistik für Ende 2016 gemeldet wurden.

Angesichts der hohen Anzahl von Familien, die im Rahmen der SPFH zum Stichtag 31.12.2016 in Brandenburg betreut wurden, muss es sich bei dieser Personengruppe um eine Untererfassung handeln. Zum 31.12.2016 erhielten in Brandenburg gemäß der KJH-Statistik zu den Hilfen zur Erziehung 3.229 Familien eine SPFH. Rechnerisch würde dies bedeuten, dass auf eine Vollzeitstelle 52 Familien kommen.

Da es zurzeit keine Möglichkeit gibt, die reale Anzahl der Fachkräfte in der SPFH zu erfassen, kann eine Abschätzung nur über die gewährten Fachleistungsstunden erfolgen. In der KJH-Statistik wird bei jeder laufenden Hilfe zum 31.12. abgefragt, wie viele Fachleistungsstunden pro Woche vereinbart

sind. Wenn alle Fachleistungsstunden aufsummiert werden, ergeben sich in Brandenburg 18.241 Fachleistungsstunden pro Woche. Wenn diese Stunden durch die Anzahl der 3.229 betreuten Familien dividiert werden, ergibt das einen Durchschnittswert von 5,6 Wochenstunden pro Familie. Daraus kann gefolgert werden, von einer vollzeitbeschäftigten Person mit 40 Wochenstunden gemäß TVÖD für Brandenburg 7,1 Familien betreut werden. Wird dieser errechnete Personaleinsatz wiederum auf die 3.229 Familien bezogen, müssen eigentlich 456 VZÄ für diese Hilfen beschäftigt werden. Gemeldet wurden aber nur 62. Somit ergibt sich eine rechnerische Untererfassung von 394 VZÄ. Umgerechnet auf Personen beim Teilzeitanteil der gemeldeten Fachkräfte in der SPFH sind dies immerhin 514 Personen, die nicht gemeldet wurden.

Da diese Untererfassung zu vollkommen falschen Kennzahlen führt, ist es geboten, dass das Statistische Landesamt Berlin-Brandenburg zukünftig vollständigere Informationen von den Jugendämtern über die Dienstleister erhält, die ambulante Hilfen insbesondere die SPFH erbringen. Da die Jugendämter die Erbringung der Hilfen an Träger der freien Kinder- und Jugendhilfe beauftragen, müssten die Jugendämter eigentlich dem Statistischen Landesamt die Adressen sämtlicher Anbieter dieser Leistung übermitteln können.¹²

Für die Analyse der bisherigen Entwicklung und aktuellen Situation stehen somit nicht vollständige Daten zur Verfügung. Allerdings können durchaus unter der Annahme, dass die nicht erfassten Personen ähnliche Merkmale (Geschlecht, Alter, Beschäftigungsumfang, Qualifikation) wie die in der KJH-Statistik erfassten Personen aufweisen, Aussagen zur aktuellen Situation bezogen auf die prozentualen Anteile gemacht werden.

Ende 2016 betrug der Anteil der männlichen Fachkräfte in den ambulanten Erziehungshilfen 28% und war damit geringer als beim Personal in den stationären Erziehungshilfen (34%). In der Altersstruktur der erfassten Fachkräfte zeigt sich zudem, dass die älteren Altersgruppen einen höheren Anteil aufweisen. Eine weitere Besonderheit ist, dass 40% der Beschäftigten nur über einen Beschäftigungsvertrag mit unter 32 Wochenstunden, in der Regel aber über 19 oder 20 Wochenstunden verfügen. Bei der Qualifikation des Personals ist eine deutliche Spreizung des Personals mit einem hohen Anteil der hochschulausgebildeten Fachkräfte mit einem Anteil von 40% und den sonstigen, also nicht einschlägigen Abschlüssen mit 17% zu beobachten.

Abschließend ist für das Personal der ambulanten Erziehungshilfen festzuhalten, dass bei der Projektion des Personalbedarfs bis zum Jahr 2030 der Ausgangsbestand um 500 Personen, bzw. 400 VZÄ erhöht werden muss, die als Untererfassung bei der SPFH angenommen werden. Bezogen auf den Altersausstieg und das Qualifikationsprofil wird von den Merkmalsausprägungen des entsprechenden Personals in der KJH-Statistik zum 31.12.2016 ausgegangen.

4.1.3 Personal in der Erziehungsberatung (§ 28 SGB VIII)

In der Kinder- und Jugendhilfestatistik wurden zum 31.12.2016 insgesamt 95 Personen gemeldet, für die die hauptsächliche Tätigkeit Erziehungsberatung gemäß § 28 SGB VIII angegeben wurde (vgl. Tab. 40). Auch hier muss kritisch hinterfragt werden, ob alle Beschäftigten in diesem Tätigkeitsbereich erfasst wurden. Bei der Erziehungsberatung besteht allerdings die Besonderheit, dass Erziehungsberatungsangebote nicht immer in Beratungsstellen unterbreitet werden, die ausschließlich Erziehungs-

¹² Bei der Nennung der Auskunftgebenden in den gesetzlichen Vorschriften zur KJH-Statistik im SGB VIII gibt es allerdings eine Unschärfe, da als Auskunftspflichtige Einrichtungen, Behörden und Geschäftsstellen benannt werden. An dieser Stelle könnte die falsche Auffassung vertreten werden, dass ein Dienstleister für ambulante Erziehungshilfen nicht auskunftspflichtig ist. Allerdings hat ein Dienstleister in der Regel eine Geschäftsstelle und ist somit auskunftspflichtig. Untererfassungen kann es allerdings auch dann geben, wenn die SPFH als Honorarleistung von Selbstständigen erbracht werden. Da es sich hierbei nicht um Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag handelt, werden diese auch statistisch nicht erfasst.

beratung anbieten, sondern auch in Beratungsstellen, die für andere Beratungsarten zur Verfügung stehen. Daher kann es für die Auskunftgebenden durchaus schwierig sein, die Anteile des Personals in der Erziehungsberatung exakt zuzuordnen. Da es sich bei diesem Tätigkeitsbereich nur um einen relativ kleinen Personalbereich handelt, der darüber hinaus auch nicht von sozialpädagogischen Berufsabschlüssen dominiert wird, werden allerdings mögliche Untererfassungen bei der Gesamtbilanz kaum ins Gewicht fallen.

Die Besonderheiten des Personals in der Erziehungsberatung, so, wie es sich in der KJH-Statistik darstellt, lassen sich wie folgt kennzeichnen: Der Anteil der beschäftigten Frauen ist mit 79% relativ hoch, die Fachkräfte sind hier im Schnitt etwas älter – 54% sind 50 Jahre und älter –, Vollzeitbeschäftigung ist eher die Ausnahme (nur 31% haben einen Vertrag mit mehr als 38,5 Wochenarbeitsstunden). Der Anteil des Personals mit Abschlüssen jenseits der Sozialen Arbeit ist mit 40% relativ hoch. Da diese sonstigen Abschlüsse in erster Linie Psycholog(inn)en und Psychotherapeut(inn)en sind, ist das aber nicht ungewöhnlich. Auffallend ist allerdings, dass deren Anteil zwischen 2014 und 2016 von einem Anteil von 49% auf 40% zurückgegangen ist.

4.1.4 Personal in der Tagesgruppenerziehung (§ 32 SGB VIII)

Auch das Personal in der Tagesgruppenerziehung stellt nur einen geringen Anteil am gesamten Personal in den Erziehungshilfen dar. Ende 2016 waren nur 160 Personen in diesem Tätigkeitsbereich beschäftigt (vgl. Tab. 41). Der Abgleich mit den gewährten Hilfen zum 31.12.2016 ergab einen durchaus realistischen Personalressourceneinsatz von 1 VZÄ für 4,3 gemeldete Kinder in Hilfen gemäß § 32 SGB VIII.

Merkmale des Personals dieser Hilfeart lassen sich wie folgt umschreiben: Auch in diesem Tätigkeitsbereich überwiegt der Anteil der Frauen mit 73%, ist allerdings gegenüber 2014 etwas zurückgegangen. In der Altersstruktur des Personals zeigt sich eine Spreizung zwischen dem jüngeren und dem älteren Personal. Sowohl der Anteil der älteren Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter als auch des jüngeren Personals mit unter 40 Jahren hat zugenommen. Daraus ist zu schließen, dass die Beschäftigten beständig im Arbeitsfeld verbleiben und der zusätzliche Personalbedarf überwiegend mit jüngeren Fachkräften gedeckt wird. Bezogen auf den Beschäftigungsumfang scheint es sich um ein Arbeitsfeld zu handeln, indem Vollzeitbeschäftigung die Ausnahme ist: Nur 34% verfügen über einen Arbeitsvertrag mit mehr als 38,5 Wochenstunden. Bezogen auf das Qualifikationsprofil dominieren in diesem Tätigkeitsbereich die Erzieher/innen mit einem Anteil von 65%.

Auch für diese Angebotsform liegen in der Angebots- und Belegungsstatistik des MBS BB Angaben zu den Plätzen bis 2019 vor. Die Anzahl der Plätze hat sich von 545 auf 699 erhöht, was einem Zuwachs von 154 Plätzen bzw. prozentual einem Plus von 28% entspricht. Beim Personalressourceneinsatz von 1 : 4,3 wären das immerhin 35 Personen, die dafür zwischen 2016 und 2019 zusätzlich eingestellt worden sein müssten.

4.1.5 Personal im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD)

In der KJH-Statistik werden zum 31.12.2016 mit dem Tätigkeitsbereich „allgemeiner/kommunaler/regionaler Sozialer Dienst“ 461 Personen ausgewiesen. Von diesen sind 421 Personen bei einem Jugendamt angestellt (vgl. Tab. 41), 40 Personen hingegen bei freien Trägern. Dies hängt damit zusammen, dass der Allgemeine Soziale Dienst auch an freie Träger delegiert werden kann. Zwischen 2014 und 2016 hat eine erhebliche Ausweitung des ASD um 28% bzw. um immerhin 101 Personen stattgefunden. In diesem Tätigkeitsbereich ist davon auszugehen, dass den Statistischen Landesämtern vollzählige Meldungen vorliegen, da es sich bei den Auskunftgebenden in der Summe nur um wenige Behörden handelt, die dem Statistischen Landesamt bekannt sein müssten.

Auch in diesem Tätigkeitsbereich zeigt sich nur ein geringer Anteil an männlichen Fachkräften mit 15%. Die Entwicklung im Bereich des Personals des ASD ist dadurch gekennzeichnet, dass zwischen

2014 und 2016 der zusätzliche Fachkräftebedarf offensichtlich in erster Linie durch Berufseinsteiger gedeckt wurde; zumindest haben die jüngeren Altersgruppen mit einer Steigerung von 86% bei den unter 30-Jährigen und 28% bei den 30- bis unter 40-Jährigen deutlich zugenommen. Darüber hinaus ist von einem längeren Verbleib im Tätigkeitsfeld auszugehen, da gleichzeitig die Altersgruppe der über 50-Jährigen zugenommen hat. Die Beschäftigung im ASD scheint darüber hinaus ein durchaus attraktives Arbeitsfeld zu sein; zumindest haben nur 18% der Beschäftigten einen Arbeitsvertrag mit weniger als 32 Wochenarbeitsstunden. Das Qualifikationsprofil muss als ausgesprochen einschlägig bezeichnet werden: 83% aller Tätigen im ASD haben einen Hochschulabschluss in Soziale Arbeit oder in Erziehungswissenschaft (Diplom/BA/MA).

4.1.6 Personal in den Erziehungshilfen und dem ASD zusammen

Die Hilfen zur Erziehung und der ASD stellen zusammen das zweitgrößte Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg nach der Kindertagesbetreuung dar. Ende 2016 waren dort zusammen 4.116 Personen beschäftigt (vgl. Tab. 41). Berücksichtigt man noch die geschätzte Untererfassung bei den ambulanten Hilfen von ca. 500 Personen, so ergäbe sich in der Summe ein Personalbestand im Jahr 2016 von ca. 4.600 Personen. Die größte Gruppe innerhalb dieser Fachkräfte sind die Erzieher/innen mit einem Anteil von 58%, gefolgt von den einschlägig Hochschulqualifizierten (Soziale Arbeit/Erziehungswissenschaft) mit 22%. Allerdings fällt auf, dass auch der Anteil der sonstigen Abschlüsse gestiegen ist. Dies könnte darauf hinweisen, dass es bei der Expansion der letzten Jahre zu Engpässen bei der Besetzung der Arbeitsplätze gekommen ist und daher auf nicht einschlägig qualifizierte Personen ausgewichen wurde.

Tab. 41: Personal in den ausgewählten Tätigkeitsbereichen Tagesgruppenerziehung sowie in HzE und ASD zusammen in Brandenburg in den Jahren 2014 und 2016 (Anzahl; Anteil in %)

Ausgewählte Merkmale der tätigen Personen		31.12.2014		31.12.2016		Veränderung	
		Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	in %
a) Tagesgruppenerziehung (§ 32 SGB VIII)							
	Anzahl	144	/	160	/	+16	+11,1
	Vollzeitäquivalente	111	/	124	/	+12	+11,0
Geschlecht	männlich	33	23%	43	27%	+10	+30,3
	weiblich	111	77%	117	73%	+6	+5,4
Alter	unter 30 Jahre	24	17%	25	16%	+1	+4,2
	30 bis 39 Jahre	29	20%	41	26%	+12	+41,4
	40 bis 49 Jahre	47	33%	36	23%	-11	-23,4
	50 Jahre und älter	44	31%	58	36%	+14	+31,8
Beschäftigungs- umfang	38,5 Wochenstunden und mehr	42	29%	54	34%	+12	+28,6
	32 bis unter 38,5 Wochenstunden	25	17%	37	23%	+12	+48,0
	19 bis unter 32 Wochenstunden	69	48%	55	34%	-14	-20,3
	unter 19 Wochenstunden	8	6%	14	9%	+6	+75,0
Qualifikation	einschlägischer Hochschulabschluss ¹	25	17%	25	16%	+0	+0,0
	Ausbildung als Erzieher/in	97	67%	104	65%	+7	+7,2
	sonst. pädagog./soziale Abschlüsse	13	9%	15	9%	+2	+15,4
	sonstige Abschlüsse	9	6%	16	10%	+7	+77,8
b) Allgemeine Soziale Dienst (ASD)							
	Anzahl	360	/	461	/	+101	+28,1
	Vollzeitäquivalente	338	/	423	/	+85	+25,0
Geschlecht	männlich	62	17%	70	15%	+8	+12,9
	weiblich	298	83%	391	85%	+93	+31,2
Alter	unter 30 Jahre	29	8%	54	12%	+25	+86,2
	30 bis 39 Jahre	141	39%	181	39%	+40	+28,4
	40 bis 49 Jahre	87	24%	108	23%	+21	+24,1
	50 Jahre und älter	103	29%	118	26%	+15	+14,6
Beschäftigungs- umfang	38,5 Wochenstunden und mehr	240	67%	274	59%	+34	+14,2
	32 bis unter 38,5 Wochenstunden	76	21%	104	23%	+28	+36,8
	19 bis unter 32 Wochenstunden	40	11%	78	17%	+38	+95,0
	unter 19 Wochenstunden	4	1%	5	1%	+1	+25,0
Qualifikation	einschlägischer Hochschulabschluss ¹	310	86%	384	83%	+74	+23,9
	Ausbildung als Erzieher/in	26	7%	33	7%	+7	+26,9
	sonst. pädagog./soziale Abschlüsse	9	3%	10	2%	+1	+11,1
	sonstige Abschlüsse	15	4%	34	7%	+19	+126,7
c) Hilfen zur Erziehung und ASD zusammen							
	Anzahl	3.355	/	4.116	/	+761	+22,7
	Vollzeitäquivalente	2.921	/	3.519	/	+599	+20,5
Geschlecht	männlich	999	30%	1.269	31%	+270	+27,0
	weiblich	2.356	70%	2.847	69%	+491	+20,8
Alter	unter 30 Jahre	610	18%	814	20%	+204	+33,4
	30 bis 39 Jahre	805	24%	1.084	26%	+279	+34,7
	40 bis 49 Jahre	881	26%	926	22%	+45	+5,1
	50 Jahre und älter	1.059	32%	1.292	31%	+233	+22,0
Beschäftigungs- umfang	38,5 Wochenstunden und mehr	2.301	69%	2.769	67%	+468	+20,3
	32 bis unter 38,5 Wochenstunden	317	9%	388	9%	+71	+22,4
	19 bis unter 32 Wochenstunden	612	18%	771	19%	+159	+26,0
	unter 19 Wochenstunden	125	4%	188	5%	+63	+50,4
Qualifikation	einschlägischer Hochschulabschluss ¹	760	23%	911	22%	+151	+19,9
	Ausbildung als Erzieher/in	1.947	58%	2.367	58%	+420	+21,6
	sonst. pädagog./soziale Abschlüsse	224	7%	235	6%	+11	+4,9
	sonstige Abschlüsse	424	13%	603	15%	+179	+42,2

1 Personen mit einem der folgenden Abschlüsse: Diplom-Sozialpädagoge/in, Diplom-Sozialarbeiter/in (FH oder vergleichbarer Abschluss); Diplom-Pädagoge/in, Diplom-Sozialpädagoge/in, Diplom-Erziehungswissenschaftler/i (Universität oder vergleichbarer Abschluss); Diplom-Heilpädagoge/in (FH oder vergleichbarer Abschluss)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2014 und 2016; Wiesbaden 2015 und 2017; eigene Berechnungen

4.2 Personalbedarf

4.2.1 Personalersatzbedarf: Übergang in Rente und vorzeitiger dauerhafter Ausstieg

Bei der Beantwortung der Frage, wie viele Personen als Ersatz für das ausscheidende Personal benötigt werden, also beim Personalersatzbedarf, sind mehrere Faktoren zu berücksichtigen. Personen verlassen das Arbeitsfeld, weil

- sie das Rentenalter erreicht haben und in Rente gehen;
- sie in ein anderes Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe wechseln;
- sie vorübergehend nicht erwerbstätig sind, z.B. wegen einer weiteren Ausbildung oder während einer Familienphase;
- sie generell das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe verlassen bzw. aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr arbeiten können.

Wie man unschwer sehen kann, verlassen nicht alle Personen dieses Arbeitsfeld dauerhaft. Daher gibt es auch Personen, die erneut oder erstmals eine Beschäftigung in diesem Arbeitsfeld suchen. Dies sind Personen,

- die in das Arbeitsfeld zurückkehren,
- die aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bzw. der Sozialen Arbeit in die Erziehungshilfen wechseln oder
- die nach der Berufsausbildung in diesem Arbeitsfeld eine erste Anstellung finden.

In der Summe handelt es sich hierbei um ein sehr komplexes Mobilitätsgefüge, das zusätzlich einem kontinuierlichen Wandel aufgrund der Änderung von Rahmenbedingungen unterliegt. Deshalb wird es nicht möglich sein, die in diesem Zusammenhang zu erwartenden Personalströme für die nächsten 12 Jahre exakt abzubilden. Allerdings gibt es Hinweise zur Mobilität durch die prozessproduzierten Daten des IAB, insbesondere der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Dort sind allerdings nicht exakt all jene Beschäftigten zu identifizieren, die in den Hilfen zur Erziehung tätig sind, da die Berufskennziffern zum einen eher Tätigkeitsbereiche und nicht Ausbildungsabschlüsse erfassen und zum anderen die Zuordnung zu Wirtschaftszweigen oft sehr grob ist.

Für die Annäherung an die Mobilitätsströme in den stationären Erziehungshilfen werden alle Beschäftigten der Berufskennziffern 861, 862 und 864 herangezogen, die in den Wirtschaftszweigen Jugendwohnheime, Erziehungsheime, Waisenhäuser, Kinderheime, Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime) (Wirtschaftszweige nach der Klassifikation WZ 1993: Nr.: 85.31.1, 85.31.2, 85.31.9; nach der Klassifikation WZ 2003 zusätzlich 87.90.0) arbeiten (vgl. dazu ausführlich Grgic 2019). In Brandenburg werden in dieser Kombination ca. 1.300 Personen gezählt. Da es bei dieser niedrigen Anzahl bei den verschiedenen zu berücksichtigenden Unterkategorien zu geringen Besetzung kommt, werden die Beschäftigten in den ostdeutschen Ländern ergänzend herangezogen, so dass ca. 6.000 Personen in die Auswertung eingeflossen sind.

Für die weiteren Analysen werden die jährlichen Zu- und Abgänge im Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfen herangezogen. Da es durchaus Schwankungen zwischen den Jahren gibt, wird für die Projektion der Durchschnittswert der Jahre 2000 bis 2009 gebildet. Ab 2010 wurden die Kategorien der Wirtschaftszweige geändert, wodurch die stationären Erziehungshilfen nicht mehr trennscharf abgebildet werden können (vgl. Tab. 42).

Durchaus überraschend ist der hohe Anteil der Beschäftigten, die im Folgejahr nicht mehr in dem Arbeitsfeld beschäftigt sind: Dies sind immerhin 21,5% – und davon wechselt nur ein kleiner Teil in die Altersrente (2,2%). Allerdings muss auch die entgegengesetzte Entwicklung beachtet werden, da anhand der Zugänge deutlich wird, dass die Abgänge fast vollständig kompensiert werden: Im Durchschnitt kommen pro Jahr wieder 21% des Bestandes hinzu. Von den 21% Zugängen sind im Durch-

schnitt „nur“ 6,8% Berufseinsteigende (in der Regel direkt nach dem Abschluss der Ausbildung). Die restlichen 14,2% kommen aus anderen Arbeitsfeldern bzw. Beschäftigungsverhältnissen, haben eine weitere Ausbildung abgeschlossen oder sind Rückkehrer/innen z.B. nach einer Familienphase (Grgic 2019).

Tab. 42: Abgänge und Zugänge in das Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfe in Ostdeutschland (Durchschnittswerte für die Jahre 2000 bis 2009; Anteil in %)

	Durchschnittliche Abgänge
	In % des Personalbestandes am Jahresende
In Kindertageseinrichtungen	3,2
In andere Felder der Sozialen Arbeit	6,3
In eine Erwerbstätigkeit außerhalb der Sozialen Arbeit/Jugendhilfe	2,6
Nicht-Erwerbstätige bzw. in Qualifizierungsmaßnahmen	9,4
darunter wahrscheinlich in Altersrente	2,2
Zusammen	21,5
	Durchschnittliche Zugänge
	In % des Personalbestandes am Jahresende
Berufseinsteigende	6,8
Aus Kindertageseinrichtungen	1,6
Aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit einschl. Erziehungshilfen	3,3
Aus Erwerbstätigkeit außerhalb der Sozialen Arbeit/Jugendhilfe	2,7
Aus Nicht-Erwerbstätigkeit bzw. aus Qualifizierungsmaßnahmen	6,5
Zusammen	21,0

Quelle: Grgic 2019

Für die Projektion bis zum Jahr 2030 wird der Anteil des Übergangs in die Rente durch die zu erwartenden Veränderungen der Altersstruktur der Beschäftigten in den stationären Erziehungshilfen in Brandenburg herangezogen. Ebenso werden die zu erwartenden Berufseinsteiger/innen aus der Hochrechnung der Absolvent(inn)en bis zum Jahr 2030 genommen. Die Zugänge werden allerdings erst im Abschnitt 4.3 behandelt, nachdem der Personalmehr-/Personalminderbedarf in Abschnitt 4.2.2 behandelt wurde.

Bei der Berechnung des Übergangs in die Rente wird die Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten in den stationären Erziehungshilfen zwischen 2014 und 2016 analysiert. In der Entwicklung der einzelnen Altersjahre in diesem Zeitraum kann berechnet werden, wie viele Personen jedes einzelnen Jahrgangs wahrscheinlich nicht mehr beschäftigt sind. Aufgrund der starken Expansion der Beschäftigten wegen der zusätzlichen Unterbringungsangebote der UMA, sind auch Zuwächse bei den über 55-Jährigen zu beobachten gewesen. Da sich diese Entwicklung aller Voraussicht nach in Zukunft nicht fortsetzen wird, wird hilfsweise auf die Entwicklung der Altersjahre der Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen für diese Analyse zurückgegriffen.¹³ Dabei werden folgende prozentualen Veränderungen zu Grunde gelegt (vgl. Tab. 43):

¹³ Für die nächste Aktualisierung mit den Ergebnissen des Stichtags 31.12.2018 kann wieder die bereichsspezifische Berechnungsmethode angewendet werden.

Tab. 43: Veränderung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg zwischen 2017 und 2018 nach Altersjahren (Anteil in %)

Alter	Personal, das im nächsten Jahr das Arbeitsfeld verlassen wird
57 Jahre	-1,0
58 Jahre	-1,5
59 Jahre	-0,7
60 Jahre	-3,2
61 Jahre	-4,0
62 Jahre	-7,2
63 Jahre	-42,1
64 Jahre und älter	-100

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege 2017 und 2018; eigene Berechnungen

Auf der Grundlage der prozentualen Anteile für die jährlichen Abgänge gemäß Tab. 42 der in den stationären Erziehungshilfen pädagogisch Tätigen von insgesamt 3.069 am 31.12.2016 (ohne Praktikant(inn)en), ergibt sich, dass voraussichtlich jährlich zwischen 647 und 684 Beschäftigte das Arbeitsfeld Erziehungshilfen verlassen und ersetzt werden müssen (vgl. Tab. 44).

Tab. 44: Personalersatzbedarf für das Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)

	Personalersatzbedarf: Das Arbeitsfeld stationäre Erziehungshilfe: X Personen verlassen im Jahr Y das Arbeitsfeld aufgrund ...				
	Übergang in Altersrente	Wechsel in die Kita	Wechsel in andere Felder der Sozialen Arbeit (ohne Kita)	Sonstige (u.a. Rente wegen verminderter Erwerbs- fähigkeit)	zusammen
2019	-56	-100	-193	-299	-647
2020	-57	-100	-193	-299	-648
2021	-57	-100	-193	-299	-648
2022	-67	-100	-193	-299	-658
2023	-72	-100	-193	-299	-663
2024	-74	-100	-193	-299	-665
2025	-79	-100	-193	-299	-670
2026	-81	-100	-193	-299	-672
2027	-85	-100	-193	-299	-675
2028	-93	-100	-193	-299	-684
2029	-85	-100	-193	-299	-676
2030	-75	-100	-193	-299	-666

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Für die anderen Bereiche Erziehungsberatung, ambulante erzieherische Hilfen, Tagesgruppenerziehung und ASD liegen aus der Beschäftigtenstatistik keine belastbaren Ergebnisse für Zu- und Abgän-

ge vor, da diese Bereiche nicht gesondert in Wirtschaftszweigen abgebildet werden. Deshalb muss an dieser Stelle mit Schätzungen gearbeitet werden. Bei den ambulanten erzieherischen Hilfen ist eher von einer hohen Fluktuation auszugehen, da es sich in den wenigsten Fällen um Festanstellungen handelt. Deshalb wird für dieses Arbeitsfeld die Ausstiegsquote der stationären Erziehungshilfen angesetzt. Da die Anzahl der Beschäftigten in der Erziehungsberatung (95) und in der Tagesgruppenerziehung (158) sehr gering ist, werden diese zu den ambulanten Erziehungshilfen (789) hinzugezählt und die Sammelkategorie „Hilfen zur Erziehung ohne Heimerziehung“ gebildet. Somit wird ein Bestand von 1.042 Personen berücksichtigt.

Auf der Grundlage der prozentualen Anteil für alle Abgänge gemäß Tab. 40, die für die Beschäftigten in den „Hilfen zur Erziehung ohne Heimerziehung“ angesetzt werden, ergibt sich für 1.046 Beschäftigten, dass jährlich vermutlich zwischen 219 und 235 Beschäftigte das Arbeitsfeld verlassen werden und ersetzt werden müssen (vgl. Tab. 45).

Tab. 45: Personalerersatzbedarfe für das Arbeitsfeld der ambulanten Erziehungshilfen, Tagesgruppenerziehung und Erziehungsberatung in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)

	Personalerersatzbedarf: Das Arbeitsfeld ambulante Erziehungshilfen, Tagesgruppenerziehung und Erziehungsberatung: X Personen verlassen im Jahr Y eines der Arbeitsfelder aufgrund ...				
	Übergang in Altersrente	Wechsel in die Kita	Wechsel in andere Felder der Sozialen Arbeit (ohne Kita)	Sonstige (u.a. Rente wegen verminderter Erwerbs- fähigkeit)	zusammen
2019	-26	-34	-65	-101	-226
2020	-21	-34	-65	-101	-222
2021	-20	-34	-65	-101	-221
2022	-22	-34	-65	-101	-223
2023	-26	-34	-65	-101	-226
2024	-26	-34	-65	-101	-227
2025	-34	-34	-65	-101	-234
2026	-34	-34	-65	-101	-235
2027	-28	-34	-65	-101	-229
2028	-19	-34	-65	-101	-219
2029	-22	-34	-65	-101	-223
2030	-24	-34	-65	-101	-224

1 Aufgrund der Untererfassung bei den ambulanten Erziehungshilfen wurde die Schätzgröße von 500 Personen addiert. Bezüglich des Übergangs in Altersrente und des dauerhaften vorzeitigen Verlassens des Arbeitsfeldes werden die Faktoren der in der KJH-Statistik nachgewiesenen Personen verwendet.

Quelle: Statistisches Bundesamt: *Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen)* 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Für die Berechnung des Personalerersatzbedarfs für den Allgemeinen Sozialen Dienst stehen nur wenige Informationen zur Verfügung. Über die Veränderung der Altersstruktur lässt sich – wie in den anderen Feldern – der Anteil des Übergangs in Altersrente abschätzen. Zu den Übergängen in andere Arbeitsfelder oder sonstige Bereiche einschließlich des Rückzugs ins Private stehen keine empirischen Informationen zur Verfügung. Hier wird angenommen, dass ca. 10% den ASD pro Jahr verlassen und ca. 8% aus anderen Bereichen hinzukommen bzw. zurückkehren. Somit ergibt sich ein Personalerersatzbedarf von jährlich zwischen 62 und 67 Personen (vgl. Tab. 46).

Tab. 46: Personalersatzbedarf für das Arbeitsfeld des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)

Jahr	Personalersatzbedarf: Das Arbeitsfeld des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD): X Personen verlassen im Jahr Y das Arbeitsfeld aufgrund ...				
	Übergang in Altersrente	Wechsel in die Kita	Wechsel in andere Felder der Sozialen Arbeit (ohne Kita)	Sonstige (u.a. Rente wegen verminderter Erwerbs- fähigkeit)	zusammen
2019	-7	0	-46	-9	-62
2020	-8	0	-46	-9	-63
2021	-9	0	-46	-9	-64
2022	-10	0	-46	-9	-65
2023	-8	0	-46	-9	-63
2024	-7	0	-46	-9	-62
2025	-10	0	-46	-9	-65
2026	-11	0	-46	-9	-67
2027	-9	0	-46	-9	-64
2028	-11	0	-46	-9	-67
2029	-10	0	-46	-9	-65
2030	-9	0	-46	-9	-64

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Werden unter dem Strich die drei Bereiche zusammengefasst, so ergeben sich in den Bereichen der erzieherischen Hilfen und dem ASD zusammen jährliche Ersatzbedarfe zwischen 928 und 986 Personen.

4.2.2 Personalmehr- und Personalminderbedarf – demografische Entwicklung und Bedarfsentwicklung

Die zukünftige demografische Entwicklung in Brandenburg wird aller Voraussicht nach dadurch gekennzeichnet sein, dass die jüngeren Jahrgänge abnehmen und die älteren Jahrgänge zunächst noch weiter steigen. Da in den Hilfen zur Erziehung je nach Art der Hilfe die altersspezifische Inanspruchnahme sehr unterschiedlich ist, wird die Projektion auch jeweils altersspezifisch bzw. altersgewichtet vorgenommen. Bezogen auf die Bedarfsentwicklung wird der zu erwartende Rückgang der unbegleitet eingereisten minderjährigen Ausländer(inne)n (UMA) berücksichtigt. Aufgrund der Zuwächse der relativen Inanspruchnahme der Hilfen zur Erziehung wird eine gleichmäßige Steigerung der relativen Inanspruchnahme von einem Plus von 1% pro Jahr angesetzt.

Stationäre Erziehungshilfen (§ 34 SGB VIII)

Bei der Projektion der demografischen Entwicklung auf die zukünftige Inanspruchnahme der Heimerziehung, also der stationären Erziehungshilfen, sind zusätzlich zwei Faktoren/Einflussgrößen zu berücksichtigen.

- In den Jahren 2015 und 2016 sind viele UMAs in Einrichtungen der stationären Erziehungshilfe aufgenommen worden. Dabei handelte es sich hauptsächlich um 16- und 17-jährige Jugendliche. Durch die Aufnahme hat sich die Quote der Inanspruchnahme bei diesen Altersgruppen kurzfristig deutlich erhöht. Da aufgrund der bisherigen Entwicklung in den nächsten Jahren nicht mehr mit so hohen Bedarfen bei den UMA zu rechnen ist, kann davon ausgegangen werden, dass die Quote der Inanspruchnahme in den nächsten Jahren wieder zurückgeht. Allerdings ist nicht da-

von auszugehen, dass die Quote wieder auf den Wert von 2013 sinkt. Generell zeigt sich, dass bei den stationären Erziehungshilfen die relative Inanspruchnahme bei den unter 16-Jährigen zwischen 2013 und 2017 um 11 Prozent gestiegen ist. Deshalb gehen wir im Folgenden davon aus, dass die Quote der Inanspruchnahme bei den 16- und 17-Jährigen bis spätestens 2021 wieder die Quote von 2013 mit einer 11-prozentigen Steigerung erreichen wird.

- In den letzten Jahren ist die relative Inanspruchnahme der stationären Erziehungshilfen ohne die UMA ebenfalls gestiegen, allerdings nicht so stark wie bei den UMA. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre ist davon auszugehen, dass die Inanspruchnahme auch weiterhin steigen wird. Da es nicht seriös möglich ist, eine genaue Prognose abzugeben, aber grundsätzlich mit einem Anstieg zu rechnen ist, wird ein Entwicklungsszenario mit einer jährlichen 1%-Steigerung der Inanspruchnahmequote in das Berechnungsmodell aufgenommen.

Auf der Grundlage dieser altersgewichteten Schätzung der Quoten der altersspezifischen Inanspruchnahme ergibt sich für das Zieljahr 2030 ein Mehrbedarf an stationären Erziehungshilfen ab 2018 von +582 unterzubringenden jungen Menschen (vgl. Tab. 47). Der höchste Mehrbedarf zeigt sich bei den 14- bis 16-Jährigen.

Tab. 47: Laufende stationäre Erziehungshilfen gemäß § 34 SGB VIII in Brandenburg in den Jahren 2018 und 2030 nach Alter der jungen Menschen (Anzahl; Quote auf 100 der altersgleichen Bevölkerung; 2030 Abschätzung)

	31.12.2018 (Hochrechnung)		31.12.2030 (Schätzung)		Veränderung	
	Anzahl	Quote in %	Anzahl	Quote in %	Anzahl	Quote in Prozentpunkten
unter 1-Jährige	19	0,10	17	0,11	-2	+0,0
1-Jährige	27	0,13	24	0,15	-3	+0,0
2-Jährige	39	0,17	33	0,20	-6	+0,0
3-Jährige	49	0,22	44	0,25	-5	+0,0
4-Jährige	66	0,29	59	0,33	-7	+0,0
5-Jährige	75	0,34	73	0,38	-3	+0,0
6-Jährige	102	0,45	100	0,51	-2	+0,1
7-Jährige	122	0,55	126	0,61	+4	+0,1
8-Jährige	141	0,60	145	0,68	+5	+0,1
9-Jährige	140	0,62	155	0,70	+15	+0,1
10-Jährige	167	0,73	189	0,82	+22	+0,1
11-Jährige	229	1,02	275	1,15	+46	+0,1
12-Jährige	222	1,04	286	1,17	+64	+0,1
13-Jährige	236	1,12	316	1,26	+80	+0,1
14-Jährige	303	1,42	420	1,60	+117	+0,2
15-Jährige	393	1,85	535	2,08	+142	+0,2
16-Jährige	435	2,34	608	2,33	+173	-0,0
17-Jährige	529	2,91	586	2,34	+57	-0,6
18-Jährige	387	2,10	281	1,11	-106	-1,0
19-Jährige	134	0,70	110	0,45	-24	-0,2
20-Jährige	22	0,11	30	0,12	+8	+0,0
21- bis 26-Jährige	12	0,01	18	0,01	+6	+0,0
unter 27-Jährige	3.849	/	4.431	/	+582	/

Quelle: Statistisches Bundesamt: Erzieherische Hilfen, Eingliederungshilfen, Hilfen für junge Volljährige 2017, Wiesbaden 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Berechnung des Personalbedarfs: Aus der Gegenüberstellung der verfügbaren Plätze in den Einrichtungen der Erziehungshilfe zum 31.12.2016 und den Vollzeitäquivalenten, die für die pädagogische Arbeit für die jungen Menschen, die diese Plätze nutzen, eingesetzt werden, ergibt sich ein rechnerischer Personaleinsatzschlüssel von 1 Vollzeitstelle für 2,2 Plätze bzw. zu betreuende junge Menschen. Im Ergebnis ergibt sich daher bis 2020 zunächst ein Minderbedarf von -53 VZÄ, der sich aber wieder in einen Mehrbedarf ab 2022 wandelt (vgl. Tab. 48). Alles in allem kann bis 2030 unter den dargestellten Faktoren mit einem Mehrbedarf von rechnerisch 266 VZÄ gerechnet werden. Diese verteilen sich nach den aktuellen Anteilen zu 231 VZÄ für Erzieher/innen und 36 VZÄ für Absolvent(inn)en der Sozialen Arbeit.

Tab. 48: Personalmehr-/Personalminderbedarf für den Bereich stationäre Erziehungshilfen (§ 34 SGB VIII) in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; kumulativ; jährliche Veränderung)

31.12.	Geschätzte Veränderung der jungen Menschen mit stationären Erziehungshilfen (§34 SGB VIII) kumulativ ab 2017 (Anzahl)	Zusätzlicher Personalbedarf bei aktuellem Personalschlüssel in der Heimerziehung von 2,2 Vollzeitstellen pro Platz			Kumulativ		Jährliche Veränderung	
		Insgesamt	davon:		Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)
			Erzieher/innen (in VZÄ) (Anteil 87,9%)	Soziale Arbeit BA/MA (in VZÄ) (Anteil 12,1%)				
2019	-105	-48	-42	-6	-48	-7	-48	-7
2020	-116	-53	-46	-7	-53	-8	-5	-1
2021	-42	-19	-17	-3	-19	-3	+34	+5
2022	+54	+25	+21	+3	+25	+4	+44	+7
2023	+155	+71	+61	+10	+71	+11	+46	+7
2024	+252	+115	+100	+16	+116	+18	+45	+7
2025	+337	+154	+134	+21	+154	+24	+39	+6
2026	+404	+185	+160	+25	+185	+29	+31	+5
2027	+463	+212	+183	+28	+212	+33	+27	+4
2028	+504	+230	+199	+31	+231	+36	+19	+3
2029	+547	+250	+216	+34	+250	+39	+20	+3
2030	+582	+266	+231	+36	+267	+41	+16	+3

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Über die Angebots- und Belegungsstatistik für Heime in Brandenburg durch das MBS BB (Referat 23) stehen bereits aktuellere Zahlen zu den Platzkapazitäten bis 2019 zur Verfügung. Dabei zeigt sich, dass die Anzahl der Plätze nicht zurückgegangen ist, sondern noch weiter gestiegen ist. Zwischen 2016 und 2019 wurde die Platzkapazität im Bereich der Angebote gemäß § 34 SGB VIII um 1.307 Plätze, insbesondere zur Unterbringung der UMA, erhöht. Falls diese Plätze mit ähnlichen personellen Ressourcen ausgestattet wurden wie bereits 2016, wurden ca. 500 bis 600 VZÄ zusätzlich eingestellt. Dies widerspricht der Prognose, dass bis 2019 kumulativ der Personalbestand um -48 VZÄ reduziert wird.

Diese Unsicherheit kann nicht abschließend behoben werden. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die Einrichtungen versuchen werden, die geschaffenen Plätze und damit die Personalkapazitäten zu halten und ggf. in andere Angebotsformen umzuwandeln oder die Belegung aus anderen Bundesländern zu erhöhen. Ob sich diese Strategien auch bis 2030 fortsetzen werden, ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht absehbar. Grundsätzlich ist aber eher zu erwarten, dass sich die Kapazitäten der Einrichtungen den landesspezifischen Bedarfen wieder anpassen werden.

Für 2030 wird ein Unterbringungsbedarf von ca. 4.400 Heranwachsenden prognostiziert. Sollte die Anzahl der Unterbringungen aus anderen Ländern bei 1.100 jungen Menschen bleiben, ergäbe dies einen Gesamtplatzbedarf von 5.500 Plätzen. Für das Jahr 2019 sind 7.185 Plätze gemeldet. Falls es daher zu einer „Bereinigung“ kommen sollte, würde dies bedeuten, dass fast 1.700 Plätze abgebaut werden müssten; und beim aktuellen Personalressourceneinsatz von 1 VZÄ für 2,2 untergebrachte junge Menschen würde sich ein Personalminderbedarf von 700 bis 800 VZÄ ergeben.

Bei diesen Überlegungen handelt es sich gegenwärtig um rein rechnerische Annahmen, die in die aktuelle Fachkräftebedarfsberechnung so nicht aufgenommen werden können. Um die zukünftige Entwicklung genauer beobachten zu können, muss auf die Aktualisierung der Fachkräftebedarfsberechnung im Jahr 2020 mit den Daten der KJH-Statistik zum 31.12.2018 gewartet werden.

Aktuell kann nur festgehalten werden, dass der Personalbestand in den stationären Erziehungshilfen derzeit offensichtlich sehr hoch ist und nicht mit weiteren personellen Zuwächsen, sondern eher mit Rückgängen zu rechnen ist.

Ambulante Erziehungshilfen (§§ 27, 29, 30, 31, 35 SGB VIII)

Im Bereich der ambulanten Erziehungshilfen werden die Hilfearten gemäß §§ 27 Abs. 2, 29, 30, 31 und 35 SGB VIII zusammenfassend ausgewertet. Eine gemeinsame Betrachtung ist sinnvoll, da es zwischen den Hilfen fließende Übergänge und eine Zuordnung des Personals für die Auskunftspflichtigen oft schwierig ist. Durch die Zusammenfassung haben die Verschiebungen zwischen den verschiedenen ambulanten Hilfen keine Bedeutung und es entsteht ein realistischeres Bild.

Auch in diesem Bereich wird von der aktuellen altersspezifischen Quote der Inanspruchnahme ausgegangen. Um der zu erwartenden Erhöhung der relativen Inanspruchnahme gerecht zu werden, wird auch in diesem Bereich ein Entwicklungsszenario mit einer jährlichen 1-prozentigen Steigerung angenommen. Unter diesen Rahmenbedingungen ist davon auszugehen, dass sich die Inanspruchnahme zwischen 2018 und 2030 noch um 1.128 Hilfen pro Jahr erhöhen wird (vgl. Tab. 49).

Tab. 49: Laufende ambulante Hilfen (§§ 27 Abs. 2, 29, 30, 31 und 35 SGB VIII) in Brandenburg in den Jahren 2018 und 2030 nach Alter der jungen Menschen (Anzahl; Quote auf 100 der altersgleichen Bevölkerung; 2030 Abschätzung)

	31.12.2018 (Hochrechnung)		31.12.2030 (Schätzung)		Veränderung	
	Anzahl	Quote in %	Anzahl	Quote in %	Anzahl	Quote in Prozentpunkten
unter 1-Jährige	261	1,30	236	1,48	-25	+0,2
1-Jährige	358	1,72	318	1,96	-40	+0,2
2-Jährige	438	1,94	372	2,20	-65	+0,3
3-Jährige	460	2,06	411	2,35	-49	+0,3
4-Jährige	418	1,81	375	2,06	-43	+0,3
5-Jährige	517	2,33	500	2,65	-17	+0,3
6-Jährige	516	2,27	507	2,58	-9	+0,3
7-Jährige	457	2,02	471	2,30	+15	+0,3
8-Jährige	513	2,18	530	2,48	+17	+0,3
9-Jährige	502	2,19	556	2,50	+54	+0,3
10-Jährige	482	2,08	545	2,36	+63	+0,3
11-Jährige	550	2,44	660	2,77	+110	+0,3
12-Jährige	489	2,27	632	2,58	+142	+0,3
13-Jährige	438	2,06	587	2,34	+149	+0,3
14-Jährige	442	2,05	614	2,33	+172	+0,3
15-Jährige	463	2,16	630	2,46	+167	+0,3
16-Jährige	410	1,93	573	2,20	+163	+0,3
17-Jährige	330	1,55	443	1,77	+113	+0,2
18-Jährige	277	1,23	353	1,40	+77	+0,2
19-Jährige	197	0,91	254	1,04	+57	+0,1
20-Jährige	73	0,37	102	0,42	+29	+0,1
21- bis 26-Jährige	102	0,10	153	0,12	+51	+0,0
unter 27-Jährige	8.694	/	9.822	/	+1.128	/

Quelle: Statistisches Bundesamt: Erzieherische Hilfen, Eingliederungshilfen, Hilfen für junge Volljährige 2017, Wiesbaden 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Berechnung des Personalbedarfs: Aus der Gegenüberstellung aller Kinder in ambulanter Erziehungshilfe zum 31.12.2016 und jenen Personen, die in ambulanten Erziehungshilfen umgerechnet auf Vollzeitäquivalente tätig sind – unter der Berücksichtigung der 500 nicht erfassten Personen bzw. 383 VZÄ –, ergibt sich ein rechnerischer Personaleinsatzschlüssel von 1 Vollzeitstelle für 13,9 junge Menschen in den laufenden ambulanten Erziehungshilfen. Daraus entsteht ein rechnerischer Personalmehrbedarf bis 2030 von zusammen 81 VZÄ (vgl. Tab. 50). Da in den ambulanten Erziehungshilfen Absolvent(inn)en der Sozialen Arbeit BA/MA mit einem Anteil von 55,5% und Erzieher(inne)n mit einem Anteil von 45,5% vertreten sind, werden die 81 VZÄ entsprechend aufgeteilt. Unter Berücksichtigung des „Umrechnungsfaktors von VZÄ auf Personen“ für ambulante Hilfen von 1,30 (Stand 31.12.2016) ergibt sich somit insgesamt bis 2030 ein Personalmehrbedarf von 59 Sozialarbeiter(inne)n und ca. 47 Erzieher(inne)n.

Tab. 50: Personalmehr-/Personalminderbedarf für den Bereich ambulante Erziehungshilfen (§§ 27 Abs. 2, 29, 30, 31 und 35 SGB VIII) in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; kumulativ; jährliche Veränderung)

31.12.	Geschätzte Veränderung der jungen Menschen in ambulanten Erziehungshilfen (§27, 29, 30, 31, 35 SGB VIII) kumulativ ab 2017 (Anzahl)	Zusätzlicher Personalbedarf bei aktueller Relation 1 VZÄ für 37,8 laufende Hilfen am Jahresende			Kumulativ		Jährliche Veränderung	
		Insgesamt VZÄ	davon:		Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)
			Erzieher/innen (in VZÄ) (Anteil 87,9%)	Soziale Arbeit BA/MA (in VZÄ) (Anteil 12,1%)				
2019	+200	+14	+6	+8	+8	+10	+8	+10
2020	+373	+27	+12	+15	+16	+19	+7	+9
2021	+541	+39	+17	+22	+23	+28	+7	+9
2022	+689	+49	+22	+27	+29	+36	+6	+8
2023	+814	+58	+26	+32	+34	+42	+5	+7
2024	+917	+66	+29	+37	+38	+48	+4	+5
2025	+1.002	+72	+32	+40	+42	+52	+4	+4
2026	+1.062	+76	+34	+42	+44	+55	+3	+3
2027	+1.102	+79	+35	+44	+46	+57	+2	+2
2028	+1.119	+80	+36	+45	+47	+58	+1	+1
2029	+1.128	+81	+36	+45	+47	+59	+0	+0
2030	+1.128	+81	+36	+45	+47	+59	+0	+0

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Erziehungsberatung (§ 28 SGB VIII)

Bei der Berechnung des Personalbedarfs in der Erziehungsberatung ist zunächst darauf hinzuweisen, dass nur wenige Fachkräfte in der Erziehungsberatung in Brandenburg sozialpädagogisch ausgebildet sind; vielmehr bringen sie häufig Qualifikationen in Psychologie und Psychotherapie mit. Aufgrund der geringen Anzahl ist in diesem Bereich mit größeren Unsicherheiten zu rechnen, da sich individuelle, nicht vorhersehbare Entscheidungen stärker auswirken als bei der Betrachtung einer großen Kohorte.

Auch in diesem Bereich wird von der aktuellen altersspezifischen Quote der Inanspruchnahme ausgegangen. Um der zu erwartenden Erhöhung der relativen Inanspruchnahme gerecht zu werden, wird für diesen Fall ebenfalls ein Entwicklungsszenario mit einer jährlichen 1-prozentigen Steigerung angenommen.

Da in der Erziehungsberatung oftmals nur wenige Beratungskontakte notwendig sind, kann es bei einer reinen Stichtagsbetrachtung der laufenden Beratungen zu Unterschätzungen des Personalbedarfs kommen. Deshalb haben wir hier als Grundlage die Beratungen innerhalb eines Jahres – in diesem Fall 2017 – herangezogen. Unter diesen Rahmenbedingungen ist zu erwarten, dass im Jahr 2030 rein rechnerisch 1.551 Beratungen mehr zu leisten sind, als im Jahr 2018 (vgl. Tab. 51).

Tab. 51: Laufende und beendete Erziehungsberatungen gemäß § 28 SGB VIII in Brandenburg in den Jahren 2018 und 2030 nach dem Alter der Kinder mit einem Beratungsanlass (Anzahl; Quote auf 100 der altersgleichen Bevölkerung; 2030 Abschätzung)

	31.12.2018 (Hochrechnung)		31.12.2030 (Schätzung)		Veränderung	
	Anzahl	Quote in %	Anzahl	Quote in %	Anzahl	Quote in Prozentpunkten
unter 1-Jährige	310	1,54	280	1,75	-30	+0,2
1-Jährige	441	2,12	392	2,41	-49	+0,3
2-Jährige	543	2,40	462	2,73	-81	+0,3
3-Jährige	668	2,99	596	3,40	-71	+0,4
4-Jährige	738	3,21	662	3,65	-76	+0,4
5-Jährige	798	3,59	772	4,09	-27	+0,5
6-Jährige	821	3,60	807	4,10	-15	+0,5
7-Jährige	894	3,95	922	4,49	+29	+0,5
8-Jährige	973	4,13	1005	4,70	+32	+0,6
9-Jährige	1.025	4,48	1134	5,10	+110	+0,6
10-Jährige	996	4,29	1125	4,88	+129	+0,6
11-Jährige	851	3,77	1021	4,29	+170	+0,5
12-Jährige	716	3,32	925	3,78	+208	+0,5
13-Jährige	694	3,27	930	3,72	+236	+0,5
14-Jährige	652	3,02	905	3,43	+253	+0,4
15-Jährige	649	3,02	882	3,44	+234	+0,4
16-Jährige	509	2,40	712	2,73	+203	+0,3
17-Jährige	388	1,82	520	2,07	+132	+0,3
18-Jährige	238	1,06	304	1,21	+66	+0,1
19-Jährige	101	0,47	130	0,53	+29	+0,1
20-Jährige	60	0,30	84	0,34	+24	+0,0
21- bis 26-Jährige	91	0,09	137	0,11	+45	+0,0
unter 27-Jährige	13.155	/	14.706	/	+1.551	/

Quelle: Statistisches Bundesamt: Erzieherische Hilfen, Eingliederungshilfen, Hilfen für junge Volljährige 2017, Wiesbaden 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Berechnung des Personalbedarfs: Aus der Gegenüberstellung aller Beratungen im Jahr 2016 und den Personen, die in der Erziehungsberatung tätig sind, umgerechnet in Vollzeitäquivalente, ergibt sich ein rechnerischer Personaleinsatzschlüssel von 1 Vollzeitstelle für 202 Beratungen. Somit würde sich bis 2030 nur ein geringer Personalmehrbedarf von rund 8 Stellen ergeben (vgl. Tab. 52). Da in der Erziehungsberatung nicht nur Absolvent(inn)en der Sozialen Arbeit BA/MA arbeiten, sondern auch Psycholog(inn)en und Psychotherapeut(inn)en, ist der Anteil der Sozialarbeiter/innen mit dem aktuellen Anteil von 53% zu schätzen (Stand 31.12.2016). Unter Berücksichtigung des „Umrechnungsfaktors von VZÄ auf Personen“ für die Erziehungsberatung von 1,54 (Stand 31.12.2016) ergibt sich ein Personalmehrbedarf an Sozialarbeiter(inne)n von gerade einmal 6 Personen. Angesichts der grundsätzlichen Unsicherheiten bei kleinen Zahlen bei einer Vorausberechnung muss für diesen Bereich angenommen werden, dass keine signifikanten Veränderungen zu erwarten sind.

Tab. 52: Personalmehr-/Personalminderbedarf für den Bereich Erziehungsberatung gemäß § 28 SGB VIII in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; kumulativ; jährliche Veränderung)

31.12.	Geschätzte Veränderung der jungen Menschen in Erziehungsberatung (§28 SGB VIII) kumulativ ab 2018 (Anzahl)	Zusätzlicher Personalbedarf bei aktueller Relation 1 VZÄ für 202 zu Beratende pro Jahr			
		Insgesamt in VZÄ	davon:		
			Soziale Arbeit BA/MA (in VZÄ)(Anteil 54%)	kumulativ: Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	von Jahr zu Jahr: Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)
2019	+314	+2	+1	+1	+1,3
2020	+599	+3	+2	+2	+1,2
2021	+861	+4	+2	+3	+1,1
2022	+1.090	+5	+3	+4	+0,9
2023	+1.292	+6	+3	+5	+0,8
2024	+1.444	+7	+4	+6	+0,6
2025	+1.552	+8	+4	+6	+0,4
2026	+1.607	+8	+4	+6	+0,2
2027	+1.628	+8	+4	+7	+0,1
2028	+1.616	+8	+4	+7	-0,0
2029	+1.593	+8	+4	+6	-0,1
2030	+1.551	+8	+4	+6	-0,2

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Tagesgruppenerziehung (§ 32 SGB VIII)

Bei der Tagesgruppenerziehung gemäß § 32 SGB VIII handelt es sich um eine Hilfeart, die nur in einem sehr geringen Umfang in Brandenburg durchgeführt wird. Ende 2017 gab es gerade einmal 548 Minderjährige, die diese Hilfe in Anspruch genommen haben. Die Anzahl der Hilfen ist sogar zwischen 2013 und 2017 rückläufig: von 566 auf 548 laufende Hilfen zum 31.12.2017. Allerdings gibt es Hinweise aus der Angebots- und Belegungsstatistik des MBS BB, dass die Anzahl der genehmigten Plätze wieder gestiegen ist. Daher wird entsprechend den Annahmen in den anderen Hilfearten von einer jährlich 1-prozentigen Steigerung der Inanspruchnahmequote bis 2030 ausgegangen.

Grundlage für die Projektion sind auch in diesem Bereich die altersspezifischen Quoten der Inanspruchnahme. Dabei zeigt sich eine leichte Erhöhung bis 2030, da die Altersgruppe der 11- und 12-Jährigen in der Bevölkerung noch weiter zugenommen hat. Allerdings sind die Zahlen so gering, dass auch hier – ähnlich wie im Bereich der Erziehungsberatung – von größeren Unsicherheiten in der Projektion auszugehen ist. Rechnerisch ergibt sich gerade einmal ein Mehrbedarf von 82 mehr zu betreuende Kinder und Jugendliche in der Tagesgruppenerziehung (vgl. Tab. 53).

Tab. 53: Laufende teilstationäre Erziehungshilfen (§ 32 SGB VIII) in Brandenburg in den Jahren 2018 und 2030 nach Alter der jungen Menschen (Anzahl; Quote auf 100 der altersgleichen Bevölkerung 2030 Abschätzung)

	31.12.2018 (Hochrechnung)		31.12.2030 (Schätzung)		Veränderung	
	Anzahl	Quote in %	Anzahl	Quote in %	Anzahl	Quote in Prozentpunkten
unter 1-Jährige	0	0,00	0	0,00	+0	+0,0
1-Jährige	2	0,01	2	0,01	-0	+0,0
2-Jährige	2	0,01	2	0,01	-0	+0,0
3-Jährige	1	0,00	1	0,01	-0	+0,0
4-Jährige	2	0,01	2	0,01	-0	+0,0
5-Jährige	6	0,03	6	0,03	-0	+0,0
6-Jährige	16	0,07	15	0,08	-0	+0,0
7-Jährige	49	0,22	50	0,25	+2	+0,0
8-Jährige	89	0,38	91	0,43	+3	+0,1
9-Jährige	99	0,43	110	0,49	+11	+0,1
10-Jährige	102	0,44	115	0,50	+13	+0,1
11-Jährige	89	0,39	107	0,45	+18	+0,1
12-Jährige	53	0,25	68	0,28	+15	+0,0
13-Jährige	23	0,11	31	0,12	+8	+0,0
14-Jährige	10	0,05	14	0,05	+4	+0,0
15-Jährige	12	0,06	17	0,07	+4	+0,0
16-Jährige	11	0,05	16	0,06	+5	+0,0
17-Jährige	3	0,01	4	0,02	+1	+0,0
18-Jährige	0	0,00	0	0,00	+0	+0,0
19-Jährige	0	0,00	0	0,00	+0	+0,0
20-Jährige	0	0,00	0	0,00	+0	+0,0
21- bis 26-Jährige	0	0,00	0	0,00	+0	+0,0
unter 27-Jährige	569	/	651	/	+82	/

Quelle: Statistisches Bundesamt: Erzieherische Hilfen, Eingliederungshilfen, Hilfen für junge Volljährige 2017, Wiesbaden 2018; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Berechnung des Personalbedarfs: Aus der Gegenüberstellung aller teilstationären Erziehungshilfen zum 31.12.2016 und den Personen, die in ambulanten Erziehungshilfen tätig sind, umgerechnet in Vollzeitäquivalente, ergibt sich ein rechnerischer Personaleinsatzschlüssel von 1 Vollzeitstelle für 4,3 Hilfen zum Stichtag. Somit ergäbe sich ein Personalmehrbedarf bis 2030 von nur rund 19 VZÄ (vgl. Tab. 54), allerdings mit Unterschieden in der zeitlichen Entwicklung. Der Personalmehrbedarf steigt bis 2026 auf 23 VZÄ, um dann im Vergleich zu 2018 auf 19 VZÄ zurückzugehen. Da in den ambulanten Erziehungshilfen Absolvent(inn)en der Sozialen Arbeit BA/MA mit einem Anteil von 19% und Erzieher(inne)n mit einem Anteil von 81% arbeiten, werden die 19 VZÄ aufgeteilt. Unter Berücksichtigung des „Umrechnungsfaktors von VZÄ auf Personen“ für teilstationäre Hilfen von 1,29 (Stand 31.12.2016) ergäbe sich somit ein Personalmehrbedarf von 5 Sozialarbeiter(inne)n und 20 Erzieher(inne)n. Auch in diesem Bereich sind die errechneten Veränderungen so gering, dass diese kaum planungsrelevant sind.

Tab. 54: Personalmehr-/Personalminderbedarfs für den Bereich der teilstationären Erziehungshilfen (§ 32 SGB VIII) in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; kumulativ; jährliche Veränderung)

31.12.	Geschätzte Veränderung der jungen Menschen mit Tagesgruppen-erziehung (§32 SGB VIII) kumulativ ab 2017 (Anzahl)	Zusätzlicher Personalbedarf bei aktueller Relation 1 VZÄ für 4,3 laufende Hilfen am Jahresende			Kumulativ		Jährliche Veränderung	
		Insgesamt	davon:		Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BAMA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BAMA (Anzahl)
			Erzieher/innen (in VZÄ) (Anteil 81%)	Soziale Arbeit BAMA (in VZÄ) (Anteil 19%)				
2019	+17	+4	+3	+1	+4	+1	-1	-0
2020	+31	+7	+6	+1	+8	+2	+4	+1
2021	+45	+10	+8	+2	+11	+3	+3	+1
2022	+60	+14	+11	+3	+14	+3	+4	+1
2023	+75	+17	+14	+3	+18	+4	+4	+1
2024	+88	+20	+16	+4	+21	+5	+3	+1
2025	+97	+22	+18	+4	+23	+5	+2	+1
2026	+101	+23	+19	+4	+24	+6	+1	+0
2027	+101	+23	+19	+4	+24	+6	-0	-0
2028	+96	+22	+18	+4	+23	+5	-1	-0
2029	+89	+21	+17	+4	+22	+5	-2	-0
2030	+82	+19	+15	+4	+20	+5	-2	-0

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD)

Für eine Abschätzung des zukünftigen Personalbedarfs im ASD in den kommunalen Jugendämtern, stehen keine Daten über die konkreten Tätigkeiten zur Verfügung. Die einzige Möglichkeit, die zukünftige Dynamik indirekt abzuschätzen, liegt in der Beurteilung der Entwicklung der Hilfen zur Erziehung. Generell lassen wir uns dabei von der Annahme leiten, dass der Bedarf an Fachkräften im ASD steigt, wenn auch die Hilfen zur Erziehung steigen. Da über alle Hilfen zur Erziehung eine Steigerung von 13% bis 2030 erwartet wird, ist demgemäß davon auszugehen, dass in der Zeit von 2019 bis 2030 die Anzahl der VZÄ im ASD ebenfalls um 13% steigt. Eine Steigerung der gegenwärtig 423 VZÄ um 13% würde bedeuten, dass rein rechnerisch 56 VZÄ zusätzlich geschaffen werden müssten (vgl. Tab. 55). Da sich das Personal zu 91% aus Sozialarbeiter(inne)n und zu 9% aus Erzieher(inne)n zusammensetzt und von einem „Umrechnungsfaktors von VZÄ auf Personen“ von 1,09 (Stand 31.12.2016) auszugehen ist, ergibt sich demnach ein Personalmehrbedarf von 57 Sozialarbeiter(inne)n und 4 Erzieher(inne)n.

Tab. 55: Personalmehr-/Personalminderbedarf für den ASD in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; kumulativ; jährliche Veränderung)

31.12.	Veränderung des Personalbestands in % kumulativ ab 2019	Zusätzlicher Personalbedarf aufgrund der prozentualen geschätzten Zunahme der Hilfen zur Erziehung zwischen 2019 und 2030 von +13,9%			Kumulativ		Jährliche Veränderung	
		Insgesamt	davon:		Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)
			Soziale Arbeit BA/MA (in VZÄ) (Anteil 93%)	Erzieher/innen (in VZÄ) (Anteil 7%)				
2019	+1	+5	+4	+0	+5	+0	+5	0,4
2020	+2	+9	+9	+1	+9	+1	+5	0,4
2021	+3	+14	+13	+1	+14	+1	+5	0,4
2022	+4	+19	+17	+1	+19	+1	+5	0,4
2023	+6	+23	+22	+2	+24	+2	+5	0,4
2024	+7	+28	+26	+2	+28	+2	+5	0,4
2025	+8	+33	+30	+2	+33	+3	+5	0,4
2026	+9	+37	+35	+3	+38	+3	+5	0,4
2027	+10	+42	+39	+3	+43	+3	+5	0,4
2028	+11	+47	+43	+3	+47	+4	+5	0,4
2029	+12	+52	+48	+4	+52	+4	+5	0,4
2030	+13	+56	+52	+4	+57	+4	+5	0,4

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Übersicht des Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfs für die Hilfen zur Erziehung und den ASD

Die Ergebnisse zum Personalmehrbedarf für die einzelnen Hilfearten und den ASD werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt. Insgesamt ergibt die Bedarfsabschätzung unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung und einer leichten jährlichen Zunahme der Inanspruchnahme von 1%, dass bis 2030 für alle Bereiche zusammen ca. 506 Personen mehr benötigt werden (vgl. Tab. 56). Die Betrachtung der jährlichen Veränderungen zeigt, dass der Personalmehrbedarf zwischen 21 und 75 Personen pro Jahr liegen wird, davon zwischen 6 und 54 Erzieher(inn)en sowie 7 und 20 Sozialarbeiter(inne)n, Größenordnungen, die sich allenfalls für die Gruppe der Erzieher/innen kalkulieren lassen.

Tab. 56: Fortschreibungs-Szenario (der bisherigen Entwicklung): Übersicht des Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Hilfearten und ASD (Anzahl; jährliche Veränderung; kumulativ)

31.12.	Beratung		Ambulante Erziehungshilfen		Tagesgruppen-erziehung		Heimerziehung		ASD		Zusammen		Insgesamt	
	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	jährliche Veränderung	kumulativ	
	jährliche Veränderung													
2019	+1	+8	+10	+4	+1	-48	-7	+0	+5	-35	+10	-26	-26	
2020	+1	+7	+9	+4	+1	-5	-1	+0	+5	+6	+15	+21	-5	
2021	+1	+7	+9	+3	+1	+34	+5	+0	+5	+45	+21	+66	+61	
2022	+1	+6	+8	+4	+1	+44	+7	+0	+5	+54	+21	+75	+136	
2023	+1	+5	+7	+4	+1	+46	+7	+0	+5	+55	+20	+75	+211	
2024	+1	+4	+5	+3	+1	+45	+7	+0	+5	+52	+18	+71	+282	
2025	+0	+4	+4	+2	+1	+39	+6	+0	+5	+45	+16	+61	+343	
2026	+0	+3	+3	+1	+0	+31	+5	+0	+5	+34	+13	+48	+391	
2027	+0	+2	+2	-0	-0	+27	+4	+0	+5	+29	+11	+40	+431	
2028	-0	+1	+1	-1	-0	+19	+3	+0	+5	+19	+8	+27	+458	
2029	-0	+0	+0	-2	-0	+20	+3	+0	+5	+19	+8	+27	+484	
2030	-0	+0	+0	-2	-0	+16	+3	+0	+5	+15	+7	+22	+506	

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Durch die Aufsummierung aller Personalmehrbedarfe wird deutlich, dass die Faktoren demografische Entwicklung und Erhöhung der Quote der Inanspruchnahme im Vergleich zum Ersatzbedarf eine vollkommen untergeordnete Rolle spielen und zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine relevanten Einflussfaktoren für die Erziehungshilfen und den ASD in Brandenburg sind.

Bei dieser Berechnung wird von einer Zunahme der Inanspruchnahme von jährlich 1% ausgegangen. Ob sich die Inanspruchnahme tatsächlich so entwickeln wird, ist mit großen Unsicherheiten verbunden. Um deutlich zu machen, was es bedeuten würde, wenn sich die Situation anders entwickelt, werden für den Personalbedarf zwei weitere Szenarien gerechnet: ein „Status-Quo-Szenario“, bei dem keine Zunahme der Inanspruchnahme angenommen wird, sowie ein „Starke-Zunahme-Szenario“ mit einer Steigerung um jährlich 2%, was immerhin eine Steigerung zwischen 2019 und 2030 um 24% bedeuten würde.

Im Status-Quo-Szenario zeigt sich, dass zunächst auch in dieser Variante mit einem Personalminderbedarf zu rechnen ist (vgl. Tab. 57). Dies ergibt sich in erster Linie aus der Entwicklung in der stationären Erziehungshilfe, da davon ausgegangen wird, dass in diesem Bereich die unbegleitet eingereisten minderjährigen Ausländer/innen (UMA) sukzessive in die Selbstständigkeit entlassen bzw. in andere Unterstützungssysteme wechseln werden. Anschließend sind wieder leicht steigende Personalmehrbedarfe zu verzeichnen. Bis 2030 wird allerdings gegenüber 2018 kein Personalmehrbedarf in diesem Szenario zu erwarten sein. Dies hängt in erster Linie damit zusammen, dass die prognostizierte demografische Entwicklung für die unter 18-Jährigen in der Summe zwischen 2018 und 2030 gleichbleiben wird. Denn: Die Zunahmen im Jugendalter werden vollständig durch die Rückgänge im Kleinkindalter kompensiert (vgl. Kap. 1).

Tab. 57: Status-Quo-Szenario (keine Zunahme der Inanspruchnahme): Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Erziehungshilfearten und ASD (Anzahl; jährliche Veränderung; kumulativ)

31.12.	Beratung		Ambulante Erziehungshilfen		Tagesgruppen-erziehung		Heimerziehung		ASD		Zusammen		Insgesamt	
	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	jährliche Veränderung	kumulativ	
	jährliche Veränderung													
2019	+1	+5	+6	+3	+1	-61	-9	+0	+0	-54	-2	-56	-56	
2020	+1	+3	+4	+2	+0	-19	-3	+0	+0	-13	+3	-11	-66	
2021	+0	+3	+4	+2	+0	+18	+3	+0	+0	+23	+8	+31	-35	
2022	+0	+2	+3	+2	+0	+25	+4	+0	+0	+29	+8	+37	+2	
2023	+0	+1	+2	+2	+0	+27	+4	+0	+0	+30	+7	+37	+39	
2024	+0	+0	+0	+1	+0	+25	+4	+0	+0	+27	+5	+32	+71	
2025	-0	-0	-1	+1	+0	+19	+3	+0	+0	+19	+3	+22	+93	
2026	-0	-1	-2	-1	-0	+11	+2	+0	+0	+9	-0	+8	+101	
2027	-0	-2	-3	-2	-0	+7	+1	+0	+0	+3	-2	+1	+102	
2028	-1	-3	-4	-2	-1	-1	-0	+0	+0	-6	-5	-11	+91	
2029	-1	-3	-4	-3	-1	-0	-0	+0	+0	-6	-5	-11	+80	
2030	-1	-4	-4	-3	-1	-3	-1	+0	+0	-10	-6	-16	+64	

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Wenn hingegen im „Starke-Zunahme-Szenario“ von einer Zunahme der Inanspruchnahme zwischen 2019 und 2030 von jährlich 2% (Tagesgruppenerziehung 1%) ausgegangen wird, bedeutet dies über den gesamten Zeitraum hinweg eine Zunahme von mindestens 24% der Hilfen. Dies hat entsprechende Konsequenzen beim Personalmehrbedarf. Dieser summiert sich bis zum Jahr 2030 bis auf 1.000 Personen auf (vgl. Tab. 58). Dieser Mehrbedarf würde sich dabei auf 657 Erzieher/innen und 343 Sozialarbeiter/innen aufteilen.

**Tab. 58: Starke-Zunahme-Szenario (Zunahme der Inanspruchnahme um jährlich 2%):
Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf in Brandenburg in den Jahren 2019 bis
2030 nach Erziehungshilfearten und ASD (Anzahl; jährliche Veränderung; kumulativ)**

31.12.	Beratung		Ambulante Erziehungshilfen		Tagesgruppen-erziehung		Heimerziehung		ASD		Zusammen		Insgesamt		
	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)	jährliche Veränderung	kumulativ
	jährliche Veränderung														
2019	+2	+12	+15	+5	+1	-35	-5	+1	+10	-17	+22	+6	+6		
2020	+2	+11	+14	+5	+1	+8	+1	+1	+10	+25	+28	+53	+59		
2021	+2	+11	+14	+5	+1	+51	+8	+1	+10	+68	+34	+102	+161		
2022	+2	+10	+13	+5	+1	+63	+10	+1	+10	+79	+35	+115	+276		
2023	+1	+10	+12	+5	+1	+67	+10	+1	+10	+82	+35	+117	+393		
2024	+1	+9	+11	+5	+1	+66	+10	+1	+10	+80	+33	+114	+507		
2025	+1	+8	+10	+4	+1	+61	+9	+1	+10	+74	+31	+105	+612		
2026	+1	+7	+9	+3	+1	+53	+8	+1	+10	+64	+28	+92	+704		
2027	+1	+6	+8	+2	+0	+50	+8	+1	+10	+58	+26	+85	+789		
2028	+1	+5	+7	+0	+0	+42	+7	+1	+10	+48	+23	+72	+860		
2029	+1	+5	+6	-0	-0	+43	+7	+1	+10	+49	+23	+72	+933		
2030	+0	+5	+6	-0	-0	+40	+6	+1	+10	+45	+22	+67	+1.000		

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

4.2.3 Der künftige gesamte Personalbedarf (Ersatz-/Mehr-/Minderbedarf)

Nachdem in den Abschnitten 4.2.1 die Personalersatzbedarfe und in Abschnitt 4.2.2 die Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfe berechnet wurden, werden in diesem Abschnitt die beiden Ergebnisse zu einem Gesamtpersonalbedarf aufsummiert und nach den drei Szenarien aus Abschnitt 4.2.2 dargestellt. Dabei zeigt sich, dass insbesondere bei den stationären Erziehungshilfen mit einem nennenswerten jährlichen Personalbedarf zu rechnen ist. Dieser jährliche Bedarf beläuft sich in der Spitze auf über 700 Personen im Fortschreibungsszenario (Tab. 59). Der Unterschied zwischen den drei Szenarien ist relativ gering, da die größten Anteile auf den vorzeitigen Ausstieg aus dem Feld zurückgehen. Die Zunahme der relativen Inanspruchnahme um 2% wirkt sich daher im Vergleich nur geringfügig aus.

Die relativ hohen Personalersatzbedarfe werden sich noch einmal deutlich relativeren, da aufgrund der hohen Fluktuation auch viele in die Erziehungshilfen zurückgehen bzw. aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit in die Erziehungshilfen wechseln, wie im nächsten Abschnitt darzustellen sein wird.

Tab. 59: Geschätzter jährlicher Personalersatzbedarf und Personalmehrbedarf im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung und ASD in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Szenarien (Anzahl)

	Personalersatz-/meh-/minderbedarf			
	Stationäre Erziehungshilfen	HZE ohne Heim	ASD	Zusammen
Fortschreibungs-Szenario (bisherige Entwicklung fortgeschrieben, Zunahme = jährlich +1%)				
2019	-592	-245	-66	-903
2020	-642	-238	-68	-949
2021	-687	-237	-69	-993
2022	-708	-237	-70	-1.015
2023	-717	-238	-68	-1.023
2024	-717	-237	-67	-1.021
2025	-715	-242	-70	-1.028
2026	-707	-240	-72	-1.019
2027	-706	-233	-69	-1.009
2028	-706	-221	-72	-999
2029	-699	-224	-71	-993
2030	-685	-224	-69	-978
Status-Quo-Szenario (keine Zunahme = jährlich +0%)				
2019	-577	-237	-66	-880
2020	-627	-230	-68	-925
2021	-669	-228	-69	-966
2022	-687	-228	-70	-985
2023	-694	-229	-68	-991
2024	-694	-228	-67	-990
2025	-692	-233	-70	-996
2026	-684	-232	-72	-987
2027	-683	-224	-69	-977
2028	-683	-213	-72	-968
2029	-676	-216	-71	-962
2030	-662	-216	-69	-947
Starke-Zunahme-Szenario (Zunahme = jährlich +2%)				
2019	-606	-254	-66	-927
2020	-658	-247	-68	-973
2021	-707	-246	-69	-1.022
2022	-731	-246	-70	-1.047
2023	-740	-248	-68	-1.056
2024	-742	-247	-67	-1.056
2025	-740	-252	-70	-1.063
2026	-733	-251	-72	-1.055
2027	-733	-243	-69	-1.045
2028	-733	-231	-72	-1.035
2029	-726	-234	-71	-1.031
2030	-712	-234	-69	-1.016

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

4.3 Personaldeckung und Zwischenbilanz

Bei der Personaldeckung des Personalersatz- und Personalmehrbedarfs sind einerseits die Absolvent(inn)en der einschlägigen Ausbildungen und Studiengänge, andererseits die Zugänge aus anderen Arbeitsfeldern sowie Rückkehrer/innen zu berücksichtigen.

Die Expertise von Fuchs-Rechlin (2019) kommt zu dem Ergebnis, dass ca. 13% der Erzieher/innen in die Hilfen zur Erziehung nach der Ausbildung gehen. Die Differenzierung zwischen den stationären

und nicht-stationären Erziehungshilfen wird hilfsweise aus den Anteilen der Erzieher/innen in den Arbeitsfeldern von 90% (stationäre Erziehungshilfen) zu 10% (HzE, ohne stationäre Erziehungshilfen) errechnet. Somit ergeben sich folgende Anteile:

- In stationäre Erziehungshilfen: 12%
- In teilstationären und ambulanten Hilfen zur Erziehung (ohne stationäre Erziehungshilfen): 1%.

Darüber hinaus kommt Fuchs-Rechlin (2019) zu dem Ergebnis, dass ca. 16% der Absolvent(inn)en der Sozialen Arbeit in den Hilfen zur Erziehung eine Beschäftigung finden. Die Differenzierung zwischen den stationären und nicht-stationären Erziehungshilfen wird hilfsweise aus den Anteilen der Sozialarbeiter/innen in den Arbeitsfeldern von 32% (stationäre Erziehungshilfen) zu 68% (HzE, ohne stationäre Erziehungshilfen). Zum Übergang in den ASD gibt es keine empirischen Werte, deshalb wird hier hilfsweise von einem Anteil von 10% der Absolvent(inn)en ausgegangen.

Für die Absolvent(inn)en der Hochschulstudiengänge Soziale Arbeit in Brandenburg werden folgende Anteile angesetzt:

- In stationären Erziehungshilfen: 5%
- In Hilfen zur Erziehung (ohne stationäre Erziehungshilfen): 11%
- In den ASD: 10% (Setzung, kein empirischer Wert vorhanden).

Ebenfalls sind bei der Personaldeckung die Wechsel von Fachkräften aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bzw. Sozialen Arbeit sowie aus der Nicht-Erwerbstätigkeit, z.B. nach einer Familienphase zu berücksichtigen. Die Analysen von Grgic (2019) haben ergeben, dass es sich hierbei um ein erhebliches Potential der Personaldeckung handelt. Die zu berücksichtigenden Anteile sind bereits in Abschnitt 4.2.1, Tab. 42 aufgeführt.

Tab. 60: Bilanz der Personaldeckung des Personalersatz- und Personalmehrbedarfs im Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl)

Jahr	Ersatz + Mehr-/Minderbedarf zusammen*	Personaldeckung						Bilanz	
		Zugänge zum Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfen			Absolvent(inn)en		Zusammen		
		Wechsel aus ...			Erzieher/innen	Sozialarbeiter/innen		jährlich	kumulativ
der Kita	Sozialen Berufen ohne Kita	Sonstige							
2019	-592	+50	+83	+282	+175	+13	+603	+11	+11
2020	-642	+50	+101	+282	+182	+13	+628	-14	-2
2021	-687	+50	+101	+282	+182	+12	+627	-60	-62
2022	-708	+50	+101	+282	+182	+12	+627	-81	-143
2023	-717	+50	+101	+282	+182	+12	+627	-89	-233
2024	-717	+50	+101	+282	+182	+12	+627	-90	-322
2025	-715	+50	+101	+282	+182	+12	+627	-88	-410
2026	-707	+50	+101	+282	+182	+12	+627	-80	-490
2027	-706	+50	+101	+282	+182	+12	+627	-79	-569
2028	-706	+50	+101	+282	+182	+12	+627	-79	-648
2029	-699	+50	+101	+282	+182	+12	+627	-72	-719
2030	-685	+50	+101	+282	+182	+12	+627	-57	-776

* In den Tabellen zum Personalmehr-/bedarf wurde der Mehrbedarf mit „+“ und der Minderbedarf mit „-“ bezeichnet. Da allerdings ein Mehrbedarf bedeutet, dass dieses Personal aktuell fehlt, wird in dieser Darstellung der Mehrbedarf mit „-“ und der Minderbedarf mit „+“ aufgeführt.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; Absolvent(inn)en der Sozialen Arbeit: Angaben des Wissenschaftsministeriums Brandenburg; Absolvent(inn)en der Erzieher(innen)ausbildung: Statistisches Bundesamt: Berufsschulstatistik; eigene Berechnungen

Auf dieser Grundlage ergeben sich für die bisher behandelten drei Arbeitsfelder die in den folgenden Tabellen aufgeführten Bilanzen. In den stationären Erziehungshilfen ergibt sich eine jährliche Personallücke zwischen 14 bis 89 Personen. Kumuliert man allerdings alle Fehlbedarfe von 2019 bis 2030, so ergibt sich eine Personallücke von 776 Personen (vgl. Tab. 60).

Eine Differenzierung nach Ausbildungsabschlüssen ist an dieser Stelle nicht möglich, da die Zugänge aus anderen Feldern bzw. Erwerbslosigkeit nicht nach Ausbildungsabschlüssen aufzuschlüsseln sind. Bei den sonstigen Hilfen zur Erziehung beläuft sich die Personallücke auf 29 bis 55 Personen, und kumulativ bis 2030 auf immerhin 544 (vgl. Tab. 61). Für den ASD ergibt sich eine deutlich geringere Personallücke aufgrund des kleineren Arbeitsfeldes von 11 und weniger Personen jährlich, kumuliert ist bis 2030 von 105 Personen auszugehen (vgl. Tab. 62).

Tab. 61: Bilanz der Personaldeckung des Personalersatz- und Personalmehrbedarfs im Arbeitsfeld der teilstationären und ambulanten Erziehungshilfen (ohne stationäre Erziehungshilfe) in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl)

Jahr	Ersatz + Mehr-/Minderbedarf zusammen*	Personaldeckung						Bilanz	
		Zugänge zum Arbeitsfeld der ambulanten Erziehungshilfen, Tagesgruppenerziehung und Erziehungsberatung			Absolvent(inn)en		Zusammen		
		Wechsel aus ...			Erzieher/innen	Sozialarbeiter/innen		jährlich	kumulativ
		der Kita	Sozialen Berufen ohne Kita	Sonstige					
2019	-245	+17	+28	+96	+16	+28	+185	-61	-61
2020	-238	+17	+34	+96	+17	+28	+192	-46	-107
2021	-237	+17	+34	+96	+17	+26	+190	-47	-154
2022	-237	+17	+34	+96	+17	+26	+190	-47	-201
2023	-238	+17	+34	+96	+17	+26	+190	-49	-250
2024	-237	+17	+34	+96	+17	+26	+190	-47	-297
2025	-242	+17	+34	+96	+17	+26	+190	-53	-350
2026	-240	+17	+34	+96	+17	+26	+190	-51	-400
2027	-233	+17	+34	+96	+17	+26	+190	-43	-444
2028	-221	+17	+34	+96	+17	+26	+190	-31	-475
2029	-224	+17	+34	+96	+17	+26	+190	-34	-509
2030	-224	+17	+34	+96	+17	+26	+190	-35	-544

* In den Tabellen zum Personalmehr-/bedarf wurde der Mehrbedarf mit „+“ und der Minderbedarf mit „-“ bezeichnet. Da allerdings ein Mehrbedarf bedeutet, dass dieses Personal aktuell fehlt, wird in dieser Darstellung der Mehrbedarf mit „-“ und der Minderbedarf mit „+“ aufgeführt.

Quelle: vgl. Tab. 60

Tab. 62: Bilanz der Personaldeckung des Personalersatz- und -mehrbedarfs im Arbeitsfeld des Allgemeinen Sozialen Dienstes in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl)

Jahr	Ersatz + Mehr-/Minderbedarf zusammen*	Personaldeckung				Bilanz	
		Zugänge zum ASD	Absolvent(inne)n		Zusammen		
		Wechsel aus ...	Erzieher/innen	Sozialarbeiter/innen		jährlich	kumulativ
		Sozialen Berufen und Rückkehrende					
2019	-66	+37	0	+25	+62	-4	-4
2020	-68	+37	0	+26	+62	-6	-10
2021	-69	+37	0	+24	+60	-9	-19
2022	-70	+37	0	+24	+60	-10	-29
2023	-68	+37	0	+24	+60	-7	-37
2024	-67	+37	0	+24	+60	-7	-44
2025	-70	+37	0	+24	+60	-10	-54
2026	-72	+37	0	+24	+60	-11	-65
2027	-69	+37	0	+24	+60	-9	-75
2028	-72	+37	0	+24	+60	-11	-86
2029	-71	+37	0	+24	+60	-10	-96
2030	-69	+37	0	+24	+60	-9	-105

* In den Tabellen zum Personalmehr-/bedarf wurde der Mehrbedarf mit „+“ und der Minderbedarf mit „-“ bezeichnet. Da allerdings ein Mehrbedarf bedeutet, dass dieses Personal aktuell fehlt, wird in dieser Darstellung der Mehrbedarf mit „-“ und der Minderbedarf mit „+“ aufgeführt.

Quelle: vgl. Tab. 60

In der Summe aller drei Bereiche ergeben sich infolgedessen jährliche Personallücken im Fortschreibungsszenario zwischen 54 und 150 Personen (vgl. Tab. 63); kumuliert fehlen für die nächsten 12 Jahre bis zu 1.425 Fachkräfte für die Hilfen zur Erziehung und den ASD. Sollte es keine Steigerungen bei der Inanspruchnahme geben (Status-quo-Szenario), so wäre nur mit einer Personallücke von insgesamt 1.070 Fachkräften zu rechnen. Sollte die Inanspruchnahme der Erziehungshilfe über alle Hilfen hinweg um 2% steigen (Starke-Zunahme-Szenario), ergäbe sich eine Personallücke von 1.823 Fachkräften.

Tab. 63: Bilanz der Personaldeckung und des Personalersatz- und Personalmehrbedarfs in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Arbeitsfeldern und Szenarien (Anzahl)

	Stationäre Erziehungshilfen		Ambulante Erziehungshilfen einschl. Erziehungsberatung		ASD		Zusammen	
	jährlich	kumulativ	jährlich	kumulativ	jährlich	kumulativ	jährlich	kumulativ
Fortschreibungs-Szenario (bisherige Entwicklung fortgeschrieben, Zunahme = jährlich +1%)								
2019	+11	+11	-61	-61	-4	-4	-54	-54
2020	-14	-2	-46	-107	-6	-10	-66	-120
2021	-60	-62	-47	-154	-9	-19	-116	-236
2022	-81	-143	-47	-201	-10	-29	-138	-374
2023	-89	-233	-49	-250	-7	-37	-145	-519
2024	-90	-322	-47	-297	-7	-44	-144	-663
2025	-88	-410	-53	-350	-10	-54	-150	-814
2026	-80	-490	-51	-400	-11	-65	-142	-956
2027	-79	-569	-43	-444	-9	-75	-131	-1.087
2028	-79	-648	-31	-475	-11	-86	-121	-1.208
2029	-72	-719	-34	-509	-10	-96	-116	-1.324
2030	-57	-776	-35	-544	-9	-105	-101	-1.425
Status-Quo-Szenario (keine Zunahme = jährlich +0%)								
2019	+26	+26	-52	-52	-4	-4	-30	-30
2020	+2	+28	-38	-90	-6	-10	-42	-72
2021	-41	-13	-38	-128	-9	-19	-89	-161
2022	-60	-73	-38	-167	-10	-29	-108	-269
2023	-67	-140	-40	-206	-7	-37	-114	-383
2024	-67	-207	-38	-244	-7	-44	-112	-496
2025	-65	-272	-44	-288	-10	-54	-119	-614
2026	-57	-329	-42	-330	-11	-65	-110	-724
2027	-56	-385	-35	-365	-9	-75	-100	-824
2028	-56	-441	-23	-388	-11	-86	-90	-915
2029	-49	-490	-26	-414	-10	-96	-85	-1.000
2030	-35	-524	-27	-440	-9	-105	-70	-1.070
Starke-Zunahme-Szenario (Zunahme = jährlich +2%)								
2019	-4	-4	-69	-69	-4	-4	-77	-77
2020	-29	-33	-55	-124	-6	-10	-91	-168
2021	-79	-112	-56	-181	-9	-19	-145	-313
2022	-103	-216	-57	-238	-10	-29	-170	-483
2023	-113	-328	-58	-296	-7	-37	-179	-661
2024	-114	-443	-57	-353	-7	-44	-179	-840
2025	-113	-556	-63	-416	-10	-54	-186	-1.026
2026	-106	-661	-61	-477	-11	-65	-178	-1.204
2027	-106	-767	-54	-531	-9	-75	-168	-1.372
2028	-105	-872	-42	-572	-11	-86	-158	-1.530
2029	-99	-971	-45	-617	-10	-96	-154	-1.684
2030	-85	-1.056	-45	-662	-9	-105	-139	-1.823

Quelle: eigene Berechnungen

Darüber hinaus sind noch die Unsicherheiten bei der demografischen Entwicklung zu beachten. Der Entwicklungskorridor, der sich durch die untere und obere Variante der Bevölkerungsvorausberechnung (vgl. Abschnitt 1.1 und 1.2) in diesem Arbeitsfeld ergibt, ist allerdings äußerst gering. Die Abweichung der unteren Variante von der mittleren Variante bedeutet für die Hilfen zur Erziehung ein Minus von 70 Fachkräften, bei der oberen Variante ein Plus von ebenfalls ca. 70 Fachkräften. Diese Zahlen machen deutlich, dass bei den Hilfen zur Erziehung die Spannweite der Entwicklungsdynamik der Bevölkerung nur eine sehr geringe und in diesem Fall eine zu vernachlässigende Bedeutung hat.

5. Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit

Die Kinder- und Jugendarbeit (KJA) nach § 11 SGB VIII und die Jugendsozialarbeit (JSA) gem. § 13 SGB VIII gehören neben der Kindertagesbetreuung und den Hilfen zur Erziehung zu den klassischen, also den schon lange bestehenden Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Im Unterschied zu den beiden vorgenannten Bereichen liegt ihnen aber kein individueller Rechtsanspruch zugrunde, wie das bei der Kindertagesbetreuung für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr bis zur Einschulung, aber auch bei den Hilfen zur Erziehung der Fall ist. Schon deshalb geht es in diesen beiden Bereichen um sehr viel kleinere Größenordnungen an Leistungen, Angeboten und Personen.

Die Kinder- und Jugendarbeit und die Jugendsozialarbeit werden rechtssystematisch unterschiedlichen Leistungsparagrafen zugeordnet. Auch folgen sie unterschiedlichen Traditionen: Die Kinder- und Jugendarbeit lässt sich historisch der Jugendpflege und der Sozialpädagogik zuordnen und war lange Zeit vor allem durch das Ehrenamt geprägt, während die Jugendsozialarbeit eindeutig der Jugendfürsorge und der ehemaligen Sozialarbeit zuzurechnen ist. Hinzu kommt schließlich, dass sich die Kinder- und Jugendarbeit vom Grundsatz her an alle Kinder und Jugendlichen richtet und in ihren ehrenamtlichen Elementen Jugendliche vor allem beteiligen will. Die Jugendsozialarbeit ist in ihrem Schwerpunkt hingegen eindeutig auf Kinder und Jugendliche in schwierigen Lebenslagen adressiert und folgt eher dem Anspruch auf Hilfe und Unterstützung und wird daher auch durchweg von Berufs wegen erbracht. Dennoch werden sie hier gemeinsam betrachtet, da es heutzutage vielfach fließende Übergänge gibt – insbesondere in der offenen Kinder- und Jugendarbeit –, aber auch, weil sie in der Statistik als eigene Bereiche nicht identifizierbar sind – zumindest ist die Jugendsozialarbeit insgesamt unzureichend abgebildet.

Entsprechend der Vorgehensweise aus den beiden vorangegangenen Kapitel wird in Abschnitt 5.1 die bisherige Entwicklung und die aktuelle Situation des Personals in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit dargestellt. Zur Bestimmung des Fachkräftebedarfs wird zunächst in Abschnitt 5.2 der Personalersatzbedarf aufgrund des Übergangs in die Altersrente, des Verlassens des Arbeitsfeldes und des Wechsels innerhalb der Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe bestimmt. Die Zugänge werden anschließend in Abschnitt 5.3 behandelt. Zunächst wird aber in Abschnitt 5.2.2 der Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf aufgrund der demografischen Veränderungen behandelt. In Abschnitt 5.2.3 werden alle Bedarfe zusammengefasst. Im letzten Abschnitt 5.3 werden die Zugänge aus dem Ausbildungssystem sowie die sonstigen Zugänge zusammengestellt, die zur Personaldeckung herangezogen werden können. Diese werden im Sinne einer Bilanz den Personalbedarfen gegenübergestellt, um zu prüfen, ob die aktuellen Ausbildungskapazitäten zur Deckung der Personalbedarfe bis zum Jahr 2030 ausreichen werden.

5.1 Aktuelle Situation und bisherige Entwicklung

5.1.1 Datengrundlage

Die Beurteilung der Entwicklung und aktuellen Personalsituation in der Kinder- und Jugendarbeit in Brandenburg, aber auch in anderen Ländern, ist schwierig, da es bei der Erhebung der Daten immer wieder zu Untererfassungen kommt. Die schwierige Datenerfassung hat mehrere Gründe: Die Kinder- und Jugendarbeit basiert in ihren Trägerstrukturen, etwa der Jugendverbände, vielfach auf ehrenamtlichen Strukturen bei vielen unterschiedlichen, kleinen Trägern, so dass es für die Statistischen Landesämter schwierig ist, die Adressen der Auskunftgebenden vollständig zu recherchieren. Darüber hinaus scheint aber auch die Bereitschaft bei den Auskunftgebenden für statistische Angaben nicht besonders hoch zu sein, da vielfach Zweck und Nutzen für die Auskunftgebenden nicht immer direkt

ersichtlich ist. Aus diesen Gründen ist es notwendig, die verschiedenen Datenquellen, die zur Kinder- und Jugendarbeit sowie zur Jugendsozialarbeit zur Verfügung stehen, kritisch zu prüfen.

Im Rahmen der KJH-Statistik werden alle zwei Jahre (seit 2014, vorher alle vier Jahre) die Einrichtungen, Behörden und Geschäftsstellen befragt, in denen Angebote und Leistungen, die der KJH-Statistik gemeldet werden sollen, erbracht werden. Anzugeben sind alle Personen, die über einen Beschäftigungsvertrag verfügen. Durch die individuelle Erfassung der Merkmale Alter, Geschlecht, Tätigkeitsbereich, Beschäftigungsumfang und höchster Ausbildungs-/Studienabschluss stehen differenzierte Angaben zum Personal zur Verfügung. Anspruch der Statistik ist, dass alle Beschäftigten mit einem Arbeitsvertrag in dem jeweiligen Bundesland erfasst werden, die Kinder- und Jugendarbeit im Sinne der § 11 SGB VIII bzw. Jugendsozialarbeit im Sinne § 13 SGB VIII erbringen.

Im Brandenburg existiert darüber hinaus eine weitere Statistik, die über das MBS BB im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit erhoben wird. Dabei handelt es sich um eine Verwaltungsstatistik, die im Rahmen der Landesförderung des Personals in der Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit zum Einsatz kommt. Einmal pro Jahr müssen alle geförderten Personen einen Online-Fragebogen mit 75 Fragen ausfüllen. Bei dieser Statistik ist von einem nahezu vollständigen Rücklauf auszugehen, da alle Personen dem Ministerium bekannt sind und individuell zum Ausfüllen aufgefordert werden. Allerdings werden bei dieser Statistik nur die Personen erfasst, die anteilig über die Landesförderung finanziert werden. Alle Personen, die anderweitig finanziert werden (Kommunen, Modellprogramme, Träger), bleiben in dieser Statistik unberücksichtigt.

Mit den Ergebnissen der Personalförderstatistik 2016 können somit die Angaben der KJH-Statistik zumindest in Teilbereichen abgeglichen werden. Zunächst einmal müssten in der KJH-Statistik grundsätzlich mehr Personen erfasst werden als in der Förderstatistik, da die KJH-Statistik den Anspruch der Vollzähligkeit hat. Gemäß den Ergebnissen der KJH-Statistik zum 31.12.2016 waren im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit im Tätigkeitsbereich der Schulsozialarbeit 953 Personen erfasst. Durch die Förderstatistik wurden 711 Personen erfasst. Somit ergibt der Abgleich, dass es offenbar mindestens 242 Beschäftigte gibt, die keine Landesförderung erhalten.

Ein Tätigkeitsbereich kann etwas genauer abgeglichen werden. Es handelt sich um die Schulsozialarbeit. Bei der Schulsozialarbeit besteht für die Statistischen Landesämter das besondere Problem, dass die Schulsozialarbeiter/innen an Schulen arbeiten, aber in der Regel über einen Träger der Kinder- und Jugendhilfe angestellt sind und somit nicht die Schulen, sondern die Geschäftsstelle des Anstellungsträgers auskunftspflichtig ist. Für Brandenburg zeigt sich im Abgleich der beiden Statistiken, dass in der KJH-Statistik für 2016 mindestens 115 Schulsozialarbeiter/innen nicht gemeldet wurden. Somit erhöht sich der Personalbestand in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Schulsozialarbeit auf ca. 1.068 Personen. Im Abgleich zwischen der Förderstatistik und KJH-Statistik kann somit der Schluss gezogen werden, dass 357 Personen der Kinder- und Jugendarbeit sowie Schulsozialarbeit nicht durch das Land, sondern andere Behörden und Institutionen finanziert werden, in der Regel vermutlich über die kommunalen Haushalte.

In der KJH-Statistik werden mehrere Teilarbeitsbereiche abgefragt, die der Kinder- und Jugendarbeit gemäß § 11 SGB VIII zugeordnet werden können. Dies sind:

- Kulturelle Jugend(bildungs-)arbeit;
- Außerschulische Jugendbildungsarbeit, Aus- und Fortbildung von Mitarbeiter(inne)n freier Träger;
- Kinder- und Jugenderholung;
- Internationale Jugendarbeit;
- Freizeitbezogene, offene Jugendarbeit und Jugendpflege;
- Jugendverbandsarbeit;
- Mobile Jugendarbeit;
- Jugendberatung gemäß § 11 Abs. 3 Nr. 6 SGB VIII und

- Spielplatzwesen.

Da es in der Studie nicht um die Binnendifferenzierung der Kinder- und Jugendarbeit, sondern um die Beschäftigungsstrukturen in der gesamten Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit geht, werden nachfolgend die genannten Tätigkeitsbereiche als Einheit betrachtet.

5.1.2 Entwicklung und aktuelle Lage des Personals in der Kinder- und Jugendarbeit

Die Anzahl der in der KJH-Statistik gemeldeten Personen mit einschlägigen Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendarbeit (ohne hauswirtschaftliches, technisches und Verwaltungspersonal sowie Personen, die ausschließlich Leitungsfunktionen haben) betrug Ende 2016 zusammen 796 Personen (vgl. Tab. 64). Gegenüber dem vorangegangenen Erhebungstichtag 31.12.2014 wurden 232 Personen mehr gemeldet. Ob es sich hierbei um eine reale Steigerung handelt, oder ob im Jahr 2016 die Statistischen Landesämter umfangreichere Adressenlisten der Einrichtungen und Geschäftsstellen der Anbieter in der Kinder- und Jugendarbeit zur Verfügung hatten, kann nicht abschließend gesagt werden. Zumindest ist bedenkenswert, dass beim Personal mit einer Landesförderung zwischen 2014 und 2016 „nur“ eine prozentuale Steigerung von 21,5% dokumentiert ist. Die KJH-Statistik kommt auf eine prozentuale Steigerung von 41% (vgl. Tab. 64). Daher ist eher davon auszugehen, dass es bei der Erhebung 2014 leichte Untererfassungen gab. Bei der Auswertung der Ergebnisse der KJH-Statistik in der zeitlichen Entwicklung wird aus diesem Grund mehr die Veränderung der prozentualen Anteile betrachtet als die absolute Entwicklung der Anzahl der Personen mit dem jeweiligen Kriterium.

Die Kinder- und Jugendarbeit ist ein Tätigkeitsfeld, in dem im Vergleich zu anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ein eher höherer Anteil an Männern arbeitet. Dieser belief sich im Jahr 2016 auf 35%. Relativ ausgeglichen ist die Altersstruktur; die Anteile des Personals unter und ab 40 Jahren halten sich ungefähr die Waage. Somit kann weder von einem überalterten noch von einem sehr jungen Personalbestand gesprochen werden. Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Ländern gibt es in der Altersstruktur kaum Unterschiede; allerdings sind im Vergleich zu den westdeutschen Ländern die Anteile der unter 30-Jährigen deutlich geringer. In Westdeutschland liegt der Anteil der unter 30-Jährigen bei 30%, hingegen in Brandenburg bei 17%.

Nahezu zwei Drittel der tätigen Personen in der Kinder- und Jugendarbeit verfügen in Brandenburg über einen vollzeitnahen Beschäftigungsvertrag mit 32 Wochenstunden und mehr. 26% gehen einer Halbtagsbeschäftigung nach, und Beschäftigte unter 19 Stunden – in der Regel Honorarkräfte – sind mit 10% relativ selten zu finden. Mit Blick auf das Qualifikationsprofil sind 39% Sozialarbeiter/innen (Diplom/BA/MA). Ein nicht unerheblicher Anteil der Beschäftigten sind darüber hinaus mit 27% ausgebildete Erzieher/innen. Sogar im Vergleich zu den ostdeutschen Bundesländern mit 22,5%, vor allem aber zu den westdeutschen Ländern mit einem Anteil von 13,2%, ist der Anteil der Erzieher/innen in Brandenburg besonders hoch. Um sich dem Anteil von 13% anzunähern, müssten ca. 110 Stellen, die aktuell mit Erzieher(inne)n besetzt sind, zukünftig mit hochschulausgebildeten Personen besetzt werden.

Tab. 64: Personal in der Kinder- und Jugendarbeit in Brandenburg in den Jahren 2014 und 2016 (Anzahl; Anteil in %)

Ausgewählte Merkmale der tätigen Personen		31.12.2014		31.12.2016		Veränderung	
		Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	in %
Kinder- und Jugendarbeit							
	Anzahl	564	/	796	/	+232	+41,1
	Vollzeitäquivalente	447	/	629	/	+182	+40,7
Geschlecht	männlich	197	35%	281	35%	+84	+42,6
	weiblich	367	65%	515	65%	+148	+40,3
Alter	unter 30 Jahre	86	15%	133	17%	+47	+54,7
	30 bis 39 Jahre	177	31%	242	30%	+65	+36,7
	40 bis 49 Jahre	132	23%	167	21%	+35	+26,5
	50 Jahre und älter	169	30%	254	32%	+85	+50,3
Beschäftigungs- umfang	38,5 Wochenstunden und mehr	277	49%	386	48%	+109	+39,4
	32 bis unter 38,5 Wochenstunden	59	10%	121	15%	+62	+105,1
	19 bis unter 32 Wochenstunden	177	31%	206	26%	+29	+16,4
	unter 19 Wochenstunden	51	9%	83	10%	+32	+62,7
Qualifikation	Hochschulabschluss Soziale Arbeit BA/MA1	194	34%	308	39%	+114	+58,8
	Ausbildung als Erzieher/in	151	27%	217	27%	+66	+43,7
	sonst. pädagog./soziale Abschlüsse	44	8%	54	7%	+10	+22,7
	sonstige Abschlüsse	175	31%	217	27%	+42	+24,0

1 In der Gruppe sind auch Erziehungswissenschaftler/innen (Diplom/BA/MA) der Universitäten sowie Heilpädagog(inn)en (BA) in geringem Umfang enthalten.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2014 und 2016; Wiesbaden 2015 und 2017; eigene Berechnungen

5.1.3 Entwicklung und aktuelle Lage des Personals in der Jugendsozialarbeit, insbesondere Schulsozialarbeit

Bei der Erhebung der KJH-Statistik wird das Ziel verfolgt, das gesamte Spektrum an Leistungen und Angeboten gemäß § 13 SGB VIII, die in Einrichtungen stattfinden bzw. über Geschäftsstellen/Dienste organisiert werden, abzubilden. Dabei besteht die besondere Schwierigkeit, dass es bei den Leistungen der Jugendsozialarbeit Überschneidungen zu anderen Rechtskreisen, wie der Arbeitsverwaltung oder der Schule, gibt. Als Leistungen des § 13 SGB VIII sollen erfasst werden:

- Ausbildungsbezogene Jugendsozialarbeit gemäß § 13 Abs. 1 und 2 SGB VIII,
- Unterkunftsbezogene Jugendsozialarbeit gemäß § 13 Abs. 3 SGB VIII,
- Schulsozialarbeit an Schulen und
- Eingliederungsarbeit für Migrant(inn)en.

Innerhalb dieser Teilbereiche der Jugendsozialarbeit in Brandenburg ist unter personellen Gesichtspunkten die Schulsozialarbeit mit 157 Beschäftigten der größte Bereich (vgl. Tab. 65). In den anderen Bereichen, u.a. mit großen Überschneidungen zur Arbeitsverwaltung, werden innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe offensichtlich nur wenige Personen beschäftigt (86 Personen in den drei Bereichen zusammen). Allerdings scheint es bei den Beschäftigten der Schulsozialarbeit auch zu Untererfassungen gekommen zu sein. Wie oben schon erwähnt, wurden 2016 im Rahmen der Landesförderung der Stellen in der Schulsozialarbeit bereits 272 Personen gemeldet.

Tab. 65: Personal in der Jugendsozialarbeit in Brandenburg in den Jahren 2014 und 2016 (Anzahl; Anteil in %)

Ausgewählte Merkmale der tätigen Personen		31.12.2014		31.12.2016		Veränderung	
		Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	in %
Jugendsozialarbeit							
	Anzahl	181	/	243	/	+62	+34,3
	Vollzeitäquivalente	149	/	184	/	+35	+23,8
Geschlecht	männlich	47	26%	67	28%	+20	+42,6
	weiblich	134	74%	176	72%	+42	+31,3
Alter	unter 30 Jahre	17	9%	26	11%	+9	+52,9
	30 bis 39 Jahre	60	33%	72	30%	+12	+20,0
	40 bis 49 Jahre	53	29%	71	29%	+18	+34,0
	50 Jahre und älter	51	28%	74	30%	+23	+45,1
Beschäftigungs- umfang	38,5 Wochenstunden und mehr	86	48%	111	46%	+25	+29,1
	32 bis unter 38,5 Wochenstunden	27	15%	43	18%	+16	+59,3
	19 bis unter 32 Wochenstunden	60	33%	73	30%	+13	+21,7
	unter 19 Wochenstunden	8	4%	16	7%	+8	+100,0
Qualifikation	Hochschulabschluss Soziale Arbeit BA/MA ¹	90	50%	107	44%	+17	+18,9
	Ausbildung als Erzieher/in	47	26%	81	33%	+34	+72,3
	sonst. pädagog./soziale Abschlüsse	15	8%	21	9%	+6	+40,0
	sonstige Abschlüsse	29	16%	34	14%	+5	+17,2
darunter: Schulsozialarbeit							
	Anzahl	138	/	157	/	+19	+13,8
	Vollzeitäquivalente	116	/	133	/	+17	+15,0
Geschlecht	männlich	36	26%	35	22%	-1	-2,8
	weiblich	102	74%	122	78%	+20	+19,6
Alter	unter 30 Jahre	14	10%	13	8%	-1	-7,1
	30 bis 39 Jahre	48	35%	55	35%	+7	+14,6
	40 bis 49 Jahre	38	28%	47	30%	+9	+23,7
	50 Jahre und älter	38	28%	42	27%	+4	+10,5
Beschäftigungs- umfang	38,5 Wochenstunden und mehr	67	49%	76	48%	+9	+13,4
	32 bis unter 38,5 Wochenstunden	20	14%	24	15%	+4	+20,0
	19 bis unter 32 Wochenstunden	49	36%	54	34%	+5	+10,2
	unter 19 Wochenstunden	2	1%	3	2%	+1	+50,0
Qualifikation	Hochschulabschluss Soziale Arbeit BA/MA ¹	74	54%	89	57%	+15	+20,3
	Ausbildung als Erzieher/in	36	26%	45	29%	+9	+25,0
	sonst. pädagog./soziale Abschlüsse	10	7%	11	7%	+1	+10,0
	sonstige Abschlüsse	18	13%	12	8%	-6	-33,3
darunter: ausbildungsbezogene und unterkunftsbezogene Jugendsozialarbeit sowie Eingliederungsarbeit für Migrant(inn)en							
	Anzahl	43	/	86	/	+43	+100,0
	Vollzeitäquivalente	33	/	51	/	+18	+54,1
Geschlecht	männlich	11	26%	32	37%	+21	+190,9
	weiblich	32	74%	54	63%	+22	+68,8
Alter	unter 30 Jahre	3	7%	13	15%	+10	+333,3
	30 bis 39 Jahre	12	28%	17	20%	+5	+41,7
	40 bis 49 Jahre	15	35%	24	28%	+9	+60,0
	50 Jahre und älter	13	30%	32	37%	+19	+146,2
Beschäftigungs- umfang	38,5 Wochenstunden und mehr	19	44%	35	41%	+16	+84,2
	32 bis unter 38,5 Wochenstunden	7	16%	19	22%	+12	+171,4
	19 bis unter 32 Wochenstunden	11	26%	19	22%	+8	+72,7
	unter 19 Wochenstunden	6	14%	13	15%	+7	+116,7
Qualifikation	Hochschulabschluss Soziale Arbeit BA/MA ¹	16	37%	18	21%	+2	+12,5
	Ausbildung als Erzieher/in	11	26%	36	42%	+25	+227,3
	sonst. pädagog./soziale Abschlüsse	5	12%	10	12%	+5	+100,0
	sonstige Abschlüsse	11	26%	22	26%	+11	+100,0

1 In der Gruppe sind auch Erziehungswissenschaftler/innen (Diplom/BA/MA) der Universitäten sowie Heilpädagog(inn)en (BA) in geringem Umfang enthalten.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2014 und 2016; Wiesbaden 2015 und 2017; eigene Berechnungen

Unter dem Gesichtspunkt des Personalbedarfs konzentriert sich die Analyse auf die Ergebnisse zur Schulsozialarbeit. Aufgrund der offensichtlichen Untererfassung in der KJH-Statistik wird ergänzend auf die Ergebnisse der Förderstatistik zurückgegriffen. Dabei können auch schon die Ergebnisse für das Jahr 2017 herangezogen werden. Im Jahr 2017 wurden 296 Personen aus Landesmitteln gefördert, die im Handlungsfeld „Sozialarbeit an Schulen/Schulsozialarbeit“ beschäftigt waren (vgl. Tab. 66). Gegenüber 2016 ist dies eine Steigerung um 25 Personen (+9,2%). Bei der Erhebung im Jahr 2014 gab es allerdings die Kategorie Handlungsfeld „Sozialarbeit an Schulen/Schulsozialarbeit“ noch nicht, so dass keine längere Zeitreihe erstellt werden kann.

Bei der differenzierten Analyse der Grunddaten für 2017 zeigen sich folgende Erkenntnisse zum Personal: Der Anteil der Männer unter den Beschäftigten in diesem Handlungsfeld liegt bei 26%. Bei der Altersstruktur zeigt sich auch in diesem Handlungsfeld eine ausgeglichene Verteilung zwischen den unter und ab 40-Jährigen mit 45% zu 55%. In gewisser Weise ist es überraschend, dass der Anteil der 50-Jährigen und Älteren mit 30% für ein relativ junges Handlungsfeld doch recht hoch ist.

Bei der Auswertung der Qualifikation zeigt sich mit 56% ein sehr hoher Anteil an Sozialarbeiter(inne)n und Erziehungswissenschaftler(inne)n (Diplom/BA/MA). Der Anteil der Erzieher/innen ist aufgrund der Erhebungskategorien in der Förderstatistik nicht genau zu bestimmen. Die Kategorie „Erzieher/in“ wurde erst 2018 in die Erhebung aufgenommen. Aus den Ergebnissen der KJH-Statistik kann allerdings abgeleitet werden, dass der Anteil der Erzieher/innen wahrscheinlich bei 29% liegt.

Tab. 66: Personal im Handlungsfeld Schulsozialarbeit in Brandenburg im Jahr 2017 gem. Angaben der jährlichen Personalerhebung im Rahmen des Landesprogramms „Förderung von Personalkosten von sozialpädagogischen Fachkräften in der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit“ (Anzahl; Anteil in %)

Ausgewählte Merkmale der tätigen Personen		Jahr 2017	
		Anzahl	Anteil in %
	Anzahl	296	100
	Vollzeitäquivalente	/	
Geschlecht	männlich	76	25,7
	weiblich	219	74,0
Alter	unter 30 Jahre	46	15,5
	30 bis 39 Jahre	88	29,7
	40 bis 49 Jahre	73	24,7
	50 Jahre und älter	89	30,1
Beschäftigungsumfang	Vollzeit (auch nach Haustarif)	150	50,7
	31 bis 40 Wochenstunden	79	26,7
	21 bis 30 Wochenstunden	31	10,5
	20 und weniger Wochenstunden	35	11,8
Qualifikation	Hochschulabschluss Soziale Arbeit BA/MA ¹	166	56,1
	Zertifizierungskurs im Arbeitsfeld Kinder- und Jugendarbeit	26	8,8
	Diplomlehrer/in/Befähigung für ein Lehramt	9	3,0
	andere einschlägige akademische Ausbildung	2	0,7
	andere einschlägige fachschulische Ausbildung	15	5,1
	freie Eintragungen	79	26,7

1 In der Gruppe sind auch Erziehungswissenschaftler/innen (Diplom/BA/MA) der Universitäten sowie Heilpädagog(inn)en (BA) in geringem Umfang enthalten.

Beim Beschäftigungsumfang ist zu beobachten, dass die Hälfte der Beschäftigten über eine Vollzeitstelle verfügt. Halbtags werden 12% beschäftigt. Einen größeren Anteil machen die vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnisse mit 27% aus. Somit liegt der Anteil der Beschäftigten mit einer vollzeitnahen bzw. Vollzeitbeschäftigung immerhin bei 78%. Dies deutet darauf hin, dass es sich bei diesem Arbeitsfeld durchaus um ein attraktives Beschäftigungsfeld handelt.

Beim Vergleich der Ergebnisse der KJH-Statistik mit der Förderstatistik zeigt sich zwar die Untererfassung, allerdings bildet die KJH-Statistik die Beschäftigtenstruktur bezogen auf Geschlecht, Alter, Beschäftigungsumfang und Qualifikation ähnlich wie die Förderstatistik des Landes ab. Deshalb kann bei der Bestimmung des Ersatzbedarfs für die Jugendsozialarbeit auf die differenziertere Altersstruktur der KJH-Statistik zurückgegriffen werden; allerdings müssen die Ergebnisse aufgrund der Untererfassung um 73% erhöht werden.

5.2 Personalbedarf

5.2.1 Personalersatzbedarf – Übergang in Rente und vorzeitiger dauerhafter Ausstieg

Der Personalersatzbedarf wird auch im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit die zentrale Herausforderung der nächsten Jahre sein. Über die Altersstruktur der Beschäftigten in den Arbeitsfeldern kann abgeschätzt werden, wie viele Personen innerhalb der nächsten Jahre bis einschließlich 2030 regulär in Rente gehen werden. Aufgrund der Untererfassung sind diese Ergebnisse um die zuvor genannten Faktoren zu erhöhen. Darüber hinaus wechseln aber auch Beschäftigte aufgrund eingeschränkter Erwerbsfähigkeit vorzeitig in Rente, oder Beschäftigte verlassen das Arbeitsfeld aus anderen Gründen dauerhaft.

Für die Kinder- und Jugendarbeit sowie die Jugendsozialarbeit liegen keine belastbaren Erkenntnisse aus den Analysen der Beschäftigtenstatistik von Grgic (2019) vor, da diese Bereiche nicht gesondert in Wirtschaftszweigen abgebildet werden können. Es gibt lediglich die plausible Vermutung, dass das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit eher als „Berufs-Einstiegsfeld“ gesehen werden kann und ein Wechsel in andere Arbeitsfelder nach einer gewissen Zeit wahrscheinlicher ist als umgekehrt. Wegen der grundsätzlichen Unsicherheiten muss an dieser Stelle mit Schätzungen weitergearbeitet werden. Einerseits ist aufgrund des hohen Anteils der älteren Beschäftigten eher von geringeren Fluktuationen als im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung auszugehen, andererseits bietet das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit nicht so sichere Beschäftigungsverhältnisse wie die Kindertageseinrichtungen. Deshalb wird für die Kinder- und Jugendarbeit sowie die Jugendsozialarbeit ein mittleres Szenario angenommen, das in Tab. 67 ausgewiesen wird.

Tab. 67: Abschätzung der Abgänge und Zugänge in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit in Ostdeutschland (Durchschnittswerte für die Jahre 2000 bis 2010; Anteil in %)

	Durchschnittliche Abgänge
	In % des Personalbestandes am Jahresende
In andere Felder der Sozialen Arbeit	3,6
In eine Erwerbstätigkeit außerhalb der Sozialen Arbeit/Jugendhilfe	1,8
Nicht-Erwerbstätige bzw. in Qualifizierungsmaßnahmen	8,1
darunter wahrscheinlich in Altersrente	2,3
Zusammen	13,5
	Durchschnittliche Zugänge
	In % des Personalbestandes am Jahresende
Berufseinsteigende	4,3
Aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit einschl. Erziehungshilfen	2,1
Aus Erwerbstätigkeit außerhalb der Sozialen Arbeit/Jugendhilfe	1,9
Aus Nicht-Erwerbstätigkeit bzw. aus Qualifizierungsmaßnahmen	5,6
Zusammen	13,9

Quelle: Mittelwert zwischen den Zu- und Abgängen der Arbeitsfelder Kindertageseinrichtungen und stationäre Erziehungshilfen gemäß Grgic 2019; eigene Berechnungen

Für die Projektion bis zum Jahr 2030 wird der Anteil des Übergangs in die Rente durch die zu erwartenden Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit in Brandenburg herangezogen. Ebenso werden die zu erwartenden Berufseinsteigenden aus der Hochrechnung der Absolvent(inn)en bis zum Jahr 2030 gemäß Kapitel 2 herangezogen. Die Zugänge werden allerdings erst im Abschnitt 5.3 behandelt, nachdem der Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf in Abschnitt 5.2.2 behandelt wurde.

Bei der Berechnung des Übergangs in die Rente wird die Entwicklung der Altersstruktur der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit in Brandenburg zwischen 2014 und 2016 analysiert. Anhand der Entwicklung der einzelnen Altersjahre in diesem Zeitraum kann berechnet werden, wie viele Personen jedes einzelnen Jahrgangs wahrscheinlich nicht mehr beschäftigt sein werden. Aufgrund der geringeren Besetzungen der einzelnen Altersjahre sowie der Unsicherheit bezüglich der Vollzähligkeit werden – ähnlich wie bei den Hilfen zur Erziehung – die prozentualen Veränderungen der Altersjahre der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen zum Vorjahr verwendet (vgl. Tab. 68).

Tab. 68: Veränderung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg zwischen 2017 und 2018 nach Altersjahren (Anteil in %)

Alter	Personal, das im nächsten Jahr das Arbeitsfeld verlassen wird
57 Jahre	-1,0
58 Jahre	-1,5
59 Jahre	-0,7
60 Jahre	-3,2
61 Jahre	-4,0
62 Jahre	-7,2
63 Jahre	-42,1
64 Jahre und älter	-100

Quelle: Statistisches Bundesamt: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege 2017 und 2018; eigene Berechnungen, vgl. auch Abschnitt 3.3.1

Auf Grundlage der prozentualen Anteile für alle Abgänge gemäß Tab. 67 der in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit pädagogisch Beschäftigten (ohne Praktikant(inn)en) von zusammen 1.093 am 31.12.2016 ergibt sich, dass jährlich schätzungsweise zwischen 104 und 118 Beschäftigte das Arbeitsfeld verlassen und ersetzt werden müssen (vgl. Tab. 69).

Tab. 69: Abschätzung des Personalersatzbedarfs für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)

	Personalersatzbedarf: Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit X Personen verlassen im Jahr Y das Arbeitsfeld aufgrund ...			
	Übergang in Altersrente	Wechsel in andere Felder der sozialen Arbeit (ohne Kita)	Sonstige (u.a. Rente wegen verminderter Erwerbs- fähigkeit)	zusammen
	jährlich			
2019	-20	-20	-65	-104
2020	-24	-20	-65	-108
2021	-26	-20	-65	-110
2022	-24	-20	-65	-108
2023	-24	-20	-65	-108
2024	-27	-20	-65	-111
2025	-32	-20	-65	-116
2026	-33	-20	-65	-118
2027	-32	-20	-65	-116
2028	-29	-20	-65	-113
2029	-29	-20	-65	-113
2030	-31	-20	-65	-115

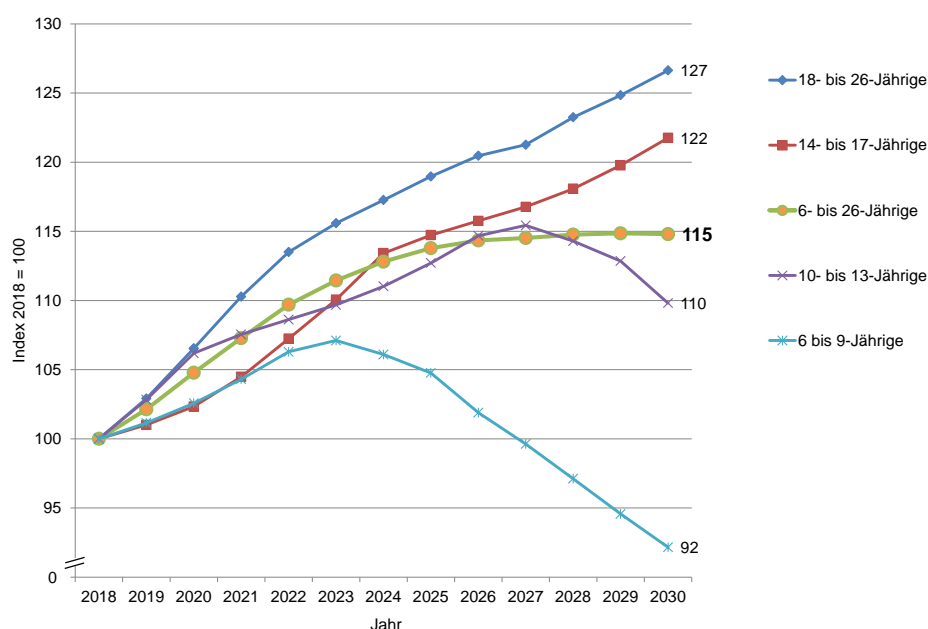
Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

5.2.2 Personalmehrbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung

Für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit liegen keine altersspezifischen Quoten der Inanspruchnahme vor. Deshalb wird hilfsweise von folgender Überlegung ausgegangen: Wenn die relevante Altersgruppe der Nutzer zunimmt, wird auch die Inanspruchnahme steigen und somit auch der Bedarf an Fachkräften. Aus diesem Grund wird die prozentuale Veränderung der relevanten Altersgruppen zwischen 2018 und 2030 auf den Personalbedarf übertragen.

Gemäß der Bevölkerungsvorausberechnung ist in den relevanten Altersgruppen für die Kinder- und Jugendarbeit mit etwas unterschiedlichen Entwicklungen zu rechnen. Während die älteren Altersgruppen zwischen 2018 und 2030 noch zwischen +22% und +27% steigen werden, ist bei den jüngeren unter 10 Jahren bis dahin schon ein deutlicher Rückgang zu erwarten. Da keine flächendeckenden und angebotsspezifischen Informationen über die Altersstruktur der jungen Menschen vorliegen, die die unterschiedlichen Angebote nutzen, wird der Durchschnittswert für die 6- bis 26-Jährigen mit einer Zunahme von +15% herangezogen.

Abb. 12: Junge Menschen zwischen 6 und 26 Jahren in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach ausgewählten Altersgruppen (Anzahl; Abschätzung)



Quelle: Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Sollte sich die relevante Bevölkerungsgruppe der 6- bis 26-Jährigen tatsächlich bis zum Jahr 2030 um 14,8% erhöhen, würde sich ein zusätzlicher Personalbedarf von 156 Personen ergeben (vgl. Tab. 70). Eine kontinuierliche Zunahme wäre dann aber nur bis 2028 zu erwarten. Danach wird es zwischen 2028 und 2030 kaum noch Veränderungen geben. Der Anteil der Sozialarbeiter/innen lag im Jahr 2016 bei 58% und der der Erzieher/innen bei 42%. Bei einem angenommenen gleichen Verhältnis wäre mit einem Personalmehrbedarf von bis zu 91 Sozialarbeiter(inne)n und 65 Erzieher(inne)n zu rechnen. Sollten die Erzieher/innen vollständig durch Sozialarbeiter/innen ersetzt werden, würde sich der Personalmehrbedarf entsprechend auf 156 Sozialarbeiter/innen erhöhen.

Tab. 70: Abschätzung des Personalmehr-/Personalminderbedarfs für die Bereiche Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl, kumulativ; jährliche Veränderung)

Personal am 31.12.2016		Veränderung der relevanten Altersgruppe (6 bis 25 Jahre) in der Bevölkerung (in %, Index 2018 = 0)	Mehr-/Minderbedarf			Jährliche Veränderung	
Kinder- und Jugendarbeit	737		kumulativ	darunter:		Erzieher/innen (Anzahl)	Soziale Arbeit BA/MA (Anzahl)
Jugendsozialarbeit	356			Sozialarbeiter/innen (Anteil 58%)	Erzieher/innen (Anteil 42%)		
Zusammen	1.093						
2019		2,4	+26	+16	+11	+16	+11
2020		5,1	+56	+33	+23	+17	+12
2021		7,4	+81	+48	+34	+15	+11
2022		9,6	+105	+61	+43	+14	+10
2023		11,2	+122	+72	+51	+10	+7
2024		12,4	+135	+79	+56	+8	+5
2025		13,1	+143	+84	+59	+5	+3
2026		13,5	+148	+86	+61	+3	+2
2027		14,0	+153	+90	+63	+3	+2
2028		14,2	+156	+91	+65	+2	+1
2029		14,3	+156	+91	+65	+0	+0
2030		14,2	+155	+91	+64	-1	-0

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Neben der demografischen Entwicklung ist des Weiteren mit einer zusätzlichen Ausweitung der Angebote der Schulsozialarbeit zu rechnen. Nach Angaben des MBS BB ist die Förderung des Landes um weitere 100 Stellen im Jahr 2019 aufgestockt worden. Da in der Regel nicht alle Stellen sofort besetzt werden können, ist mit einer vollständigen Aufstockung des Personalbestands erst bis Ende 2020 zu rechnen. Dies würde bedeuten, dass sich der errechnete Personalmehrbedarf von 56 Personen bis 2020 auf bis zu 156 Personen erhöhen würde.

5.2.3 Gesamtpersonalbedarf – Personalersatz- und Personalmehrbedarf

Nachdem in den Abschnitten 5.2 die Personalersatzbedarfe und in Abschnitt 5.2.2 die Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfe berechnet wurden, werden in diesem Abschnitt die beiden Ergebnisse zu einem Gesamtpersonalbedarf summiert. In Anbetracht der geringen jährlichen Personalmehrbedarfe aufgrund der demografischen Entwicklung beläuft sich die Summe des Personalersatz- und Personalmehrbedarfs pro Jahr auf vermutlich 114 bis 137 Personen (vgl. Tab. 71).

Die Personalersatzbedarfe werden sich aber noch einmal relativieren, da aufgrund von Fluktuationen eine unbekannte Anzahl an Beschäftigten wieder ins Arbeitsfeld zurückkehren bzw. aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit in die Kinder- und Jugendarbeit bzw. die Jugendsozialarbeit wechseln dürften, wie im nächsten Abschnitt darzustellen sein wird.

Tab. 71: Geschätzter jährlicher Personalersatzbedarf und Personalmehrbedarf im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)

	Personalersatzbedarf: Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit X Personen verlassen im Jahr Y das Arbeitsfeld aufgrund ...				Personalmehr-/minderbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung			Ersatz + Mehr- /Minder- bedarf zusammen
	Übergang in Altersrente	Wechsel in andere Felder der sozialen Arbeit (ohne Kita)	Sonstige (u.a. Rente wegen verminderter Erwerbs- fähigkeit)	zusammen	Erziehe- r/innen	Sozialarbei- ter/innen	zusammen	
	jährlich				jährlich			
2019	-20	-20	-65	-104	-16	-11	-26	-130
2020	-24	-20	-65	-108	-17	-12	-29	-137
2021	-26	-20	-65	-110	-15	-11	-26	-135
2022	-24	-20	-65	-108	-14	-10	-23	-132
2023	-24	-20	-65	-108	-10	-7	-17	-126
2024	-27	-20	-65	-111	-8	-5	-13	-124
2025	-32	-20	-65	-116	-5	-3	-8	-124
2026	-33	-20	-65	-118	-3	-2	-4	-122
2027	-32	-20	-65	-116	-3	-2	-5	-121
2028	-29	-20	-65	-113	-2	-1	-3	-116
2029	-29	-20	-65	-113	0	0	0	-114
2030	-31	-20	-65	-115	+1	+0	+1	-114

Quelle: Statistisches Bundesamt: Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2016; Wiesbaden 2017; Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

5.3 Personaldeckung und Zwischenbilanz

Bei der Personaldeckung des Personalersatz- und Personalmehrbedarfs sind einerseits die Absolvent(inn)en der einschlägigen Ausbildungen und Studiengänge andererseits die Zugänge aus anderen Arbeitsfeldern sowie Rückkehrer/innen zu berücksichtigen.

Auf der Grundlage der Studien und Recherchen von Kirsten Fuchs-Rechlin (2019) ist davon auszugehen, dass von den Absolvent(inn)en der Erzieher(innen)ausbildung ca. 2% in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit einmünden. Aufgrund der geringen Anzahl der Befragten, die nach ihrem Abschluss in der Kinder- und Jugendarbeit eine Beschäftigung gefunden haben, müssen diese Ergebnisse jedoch unter Vorbehalt gesehen werden. Da in Brandenburg unter fachlichen Gesichtspunkten aber in erster Linie Sozialarbeiter/innen in diesem Feld tätig werden sollen, wird nur ein Anteil von 1% angesetzt.

Für die Absolvent(inn)en der Studiengänge Soziale Arbeit in Brandenburg wird ebenfalls auf der Grundlage der Expertise von Fuchs-Rechlin (2019) angenommen, dass ca. 10% der Absolvent(inn)en in die Kinder- und Jugendarbeit einschließlich der Jugendsozialarbeit (hauptsächlich Schulsozialarbeit) einmünden.

Ebenfalls sind bei der Personaldeckung die Wechsel von Fachkräften aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe bzw. Sozialen Arbeit und aus der Nicht-Erwerbstätigkeit, z.B. nach einer Familienphase zu berücksichtigen; allerdings gibt es hierzu keine empirischen Erkenntnisse. Wenn hilfsweise ein mittleres Abschätzungsszenario herangezogen wird, müsste ein nicht unerhebliches Potenzial zur Deckung des jährlichen Personalbedarfs zur Verfügung stehen. Die zu berücksichtigenden Anteile sind bereits in Abschnitt 5.2, Tab. 67 aufgeführt.

Auf dieser Grundlage ergibt sich für die Kinder- und Jugendarbeit sowie die Jugendsozialarbeit folgende Bilanz: Rein rechnerisch dürfte es ab dem Jahr 2023 zum Aufbau einer leichten Personalresource kommen (vgl. Tab. 72). Diese Annahme basiert in erster Linie darauf, dass bei der Abschätzung der Rückkehrenden und Wechselnden aus anderen Feldern relativ hohe Werte angesetzt werden. Ob diese allerdings so eintreffen, wird sich erst in der Entwicklung der nächsten Jahre zeigen.

Durch den angestrebten Ersatz von Erzieher(inne)n durch Sozialarbeiter/innen, den erhöhten Bedarf an Schulsozialarbeiter(inne)n, die Erweiterungen der Handlungsfelder (Demokratieförderung, Partizipation, neue Medien, Migration, etc.), durch Zunahme der Lebensweltkomplexität sowie damit einhergehende Beratungsbedarfe, steigende Fallzahlen und einem zunehmenden Bedarf von Fachkräften in ländlichen Regionen ist eher von einem zusätzlichen Fachkräftebedarf auszugehen. Dieser kann allerdings aktuell mengenmäßig nicht seriös beziffert werden.

Darüber hinaus sind noch die Unsicherheiten bei der demografischen Entwicklung grundsätzlich zu berücksichtigen. Der Entwicklungskorridor, der sich durch die untere und obere Variante der Bevölkerungsvorausberechnung (vgl. Abschnitt 1.1 und 1.2) in diesem Arbeitsfeld ergibt, ist allerdings gering. Die Abweichung der unteren Variante von der mittleren Variante bedeutet für die Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit rechnerisch ein Minus von 22 Fachkräften, bei der oberen Variante ein Plus von ebenfalls 27 Fachkräften. Diese Zahlen machen deutlich, dass bei der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit die Spannweite der Entwicklungsdynamik der Bevölkerung nur eine sehr geringe und in diesem Fall eine zu vernachlässigende Bedeutung hat.

Tab. 72: Bilanz der Personaldeckung und des geschätzten Personalersatz- und Personalmehrbedarfs in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)

	Ersatz + Mehr-/Minderbedarf zusammen	Personaldeckung					Zusammen	Bilanz	
		Zugänge zur Kinder- und Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit		Absolvent(inn)en		jährlich		kumulativ	
		Wechsel aus ...		Erzieher/innen	Sozialarbeiter/innen				
		Sozialen Berufen (ohne Kita)	Sonstige			jährlich			
2018	0	0	0	0	0	0	+0	+0	
2019	-130	+21	+82	+15	+20	+138	+8	+8	
2020	-137	+23	+82	+15	+21	+141	+4	+12	
2021	-135	+23	+82	+15	+19	+139	+4	+16	
2022	-132	+23	+82	+15	+19	+139	+8	+23	
2023	-126	+23	+82	+15	+19	+139	+14	+37	
2024	-124	+23	+82	+15	+19	+139	+15	+52	
2025	-124	+23	+82	+15	+19	+139	+15	+68	
2026	-122	+23	+82	+15	+19	+139	+17	+85	
2027	-121	+23	+82	+15	+19	+139	+18	+103	
2028	-116	+23	+82	+15	+19	+139	+23	+126	
2029	-114	+23	+82	+15	+19	+139	+26	+152	
2030	-114	+23	+82	+15	+19	+139	+26	+177	

Quelle: eigene Berechnungen

6. Sonstiges pädagogisches Personal an Schulen des gemeinsamen Lernens und Schulen mit gemeinsamem Unterricht

Durch den Beschluss des Landtags vom 17. Dezember 2015 wurde die Landesregierung aufgefordert, ein Konzept zum Gemeinsamen Lernen in der Schule vorzulegen. Dieses wurde von der Landesregierung am 20.12.2016 beschlossen und dem Landtag übermittelt. Gemäß dem Konzept sollen Schulen in allen Schulstufen so ausgestattet werden, dass eine qualifizierte Förderung von Kindern und Jugendlichen mit einer Behinderung in einem gemeinsamen Unterricht mit Schulkindern ohne Behinderungen ermöglicht werden soll.

„Seit dem Schuljahr 2018/2019 gibt es im Land Brandenburg 188 ‚Schulen für gemeinsames Lernen‘. [...] Für den gemeinsamen Unterricht stehen in den Schuljahren 2017/18 und 2018/19 zusätzlich bis zu 432 Stellen für Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal zur Verfügung, die Kosten dafür betragen rund 25 Millionen Euro“ (zitiert nach <http://www.inklusion-brandenburg.de/gemeinsam-lernen.html>).

Die Bedeutung dieses schulischen Arbeitsfeldes aus Sicht der Kinder- und Jugendhilfe ist deshalb von Relevanz, da sich das sonstige pädagogische Personal teilweise aus den Berufsgruppen zusammensetzt, die zur Kernberufsgruppe in der Kinder- und Jugendhilfe gehören: Erzieher/innen, Sozialarbeiter/innen und ggf. auch Erziehungswissenschaftler/innen.

Die Daten zum sonstigen pädagogischen Personal in Schulen des gemeinsamen Lernens (GL-Schulen) und Schulen mit gemeinsamem Unterricht (GU-Schulen) werden im Rahmen der jährlichen Schulstatistik des Landes Brandenburg erhoben. Neben der Analyse der demografischen Auswirkungen auf den Platzbedarf im Rahmen der Personalbedarfsvorausberechnung wird zusätzlich der Personalbedarf für den weiteren Ausbau der GL-Schulen berücksichtigt.

An dieser Stelle sei allerdings schon darauf hingewiesen, dass es sich um ein sehr kleines Arbeitsfeld für Erzieher/innen handelt. Im Jahr 2018 wurden gerade einmal 30 Erzieher/innen im Bereich des sonstigen pädagogischen Personals gezählt.

6.1 Aktuelle Situation und bisherige Entwicklung

Im Rahmen der Schulstatistik werden auch die Personen des sonstigen pädagogischen Personals erhoben. Im Schuljahr 2018/19 wurden insgesamt 212 Personen beschäftigt (vgl. Tab. 73). Da viele Personen nur eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, belaufen sich die Vollzeiteinheiten (VZE)¹⁴ bei 40 Wochenstunden auf 127,8 VZE. Für den Einsatz des sonstigen pädagogischen Personals gibt es verschiedene Vorgaben, die sich an den Förderbedarfen der Kinder und den Förderschwerpunkten der Schule orientieren. Gemäß Angaben des MBS BB müssten bei der aktuellen Anzahl der GL-Schulen gemäß den Richtlinien für den Personaleinsatz 83 VZE beschäftigt werden. Für die aktuell höhere Anzahl gibt es nach Auskunft des MBS BB folgende Erklärungen:

1. die Schulen können selbstständig GL-Mittel, die für Lehrkräfte vorgesehen sind, auch für das sonstige pädagogische Personal verwenden und
2. in den 127,8 VZE ist teilweise auch sonstiges pädagogisches Personal für GU enthalten.

¹⁴ Im Kontext der Schulstatistik wird der Begriff der Vollzeiteinheiten (VZE) und nicht VZÄ verwendet. Um deutlich zu machen, dass hier die Ergebnisse der Schulstatistik verwendet werden, wird auch die entsprechende Begrifflichkeit verwendet.

Tab. 73: Sonstiges pädagogisches Personal (40-Stunden-Kräfte) an Schulen in öffentlicher Trägerschaft in Brandenburg am 31.12.2018 nach Schulform der Stammschule und Art des Angebots an der Schule (VZE; Anzahl)

Schulform der Stammschule	Insgesamt		an GL-Schulen (inkl. GL-Schulen mit GU)		an Schulen mit GU		an Förderschulen		an übrigen Schulen (ohne GL, ohne GU und keine Förderschule)	
	Anzahl	VZE	Anzahl	VZE	Anzahl	VZE	Anzahl	VZE	Anzahl	VZE
Grundschule	171	99,1	137	76,8	10	6,9			24	15,4
Oberschule	65	45,5	56	38,9	3	2,4			6	4,2
Gesamtschule	21	13,1	19	12,1	1	0,8			1	0,3
Gymnasium	3	1,7							3	1,7
Förderschule	168	127,6					168	127,6		
Insgesamt	428	287,0	212	127,8	14	10,1	168	127,6	34	21,6

Quelle: APSIS - Auswertung der vier staatlichen Schulämter

Durch die Schulstatistik stehen nicht nur Angaben zur Anzahl des sonstigen pädagogischen Personals zur Verfügung, sondern auch Angaben zur Altersstruktur, dem Beschäftigungsumfang und der Qualifikation.

Bezogen auf die Altersstruktur zeigt sich, dass der Anteil der unter 30-Jährigen mit einem prozentualen Anteil von 8% relativ gering ist (vgl. Tab. 74). Die stärkste Altersgruppe stellen die 30- bis 39-Jährigen mit einem prozentualen Anteil von 36% dar.

Tab. 74: Sonstiges pädagogisches Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft in Brandenburg am 31.12.2018 nach Alter und Art des Angebots an der Schule (Anzahl; Anteil in %)

Alter	Insgesamt		an GL-Schulen (inkl. GL-Schulen mit GU)		an Schulen mit GU	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Insgesamt	226	100,0	212	100,0	14	100,0
unter 30 Jahre	19	8,4	19	9,0	0	0,0
30 bis 39 Jahre	82	36,3	74	34,9	8	57,1
40 bis 49 Jahre	54	23,9	52	24,5	2	14,3
50 Jahre und älter	71	31,4	67	31,6	4	28,6

Quelle: APSIS - Auswertung der vier staatlichen Schulämter

Wie schon angedeutet, gibt es in diesem Arbeitsfeld einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Mehr noch: Keine Person hat hier eine Vollzeitstelle inne. Der höchste Beschäftigungsumfang liegt bei 32 Wochenstunden. Dieser Beschäftigungsumfang von 32 Wochenstunden stellt dann aber auch den größten prozentualen Anteil mit 43%, gefolgt von den Beschäftigungsverhältnissen mit 20 bis 29 Wochenstunden mit einem Anteil von 36% (vgl. Tab. 75). Da es keine Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse gibt, ist es bei der Personalprognose umso wichtiger, die VZE auch in Personen umzurechnen. Aus dem Verhältnis der Anzahl der Personen und den VZE in GL-Schulen ergibt sich ein Durchschnittsfaktor von 1,66. Allerdings zeigt sich aktuell, dass es schwierig ist, Personal mit einem geringen Stundenumfang zu gewinnen. Deshalb werden vermehrt Personen eingestellt, die diese Tätigkeit als Nebentätigkeit mit sehr geringen Stunden ausüben. Sollte sich dieser Trend fortsetzen, sind für die benötigten VZE mehr Personen notwendig.

Tab. 75: Sonstiges pädagogisches Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft in Brandenburg am 31.12.2018 nach Beschäftigungsumfang und Art des Angebots an der Schule (Anzahl; Anteil in %)

Beschäftigungsumfang	Insgesamt		an GL-Schulen (inkl. GL-Schulen mit GU)		an Schulen mit GU	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Insgesamt	226	100,0	212	100,0	14	100,0
30 bis 32 Wochenstunden	96	42,5	85	40,1	11	78,6
20 bis 29 Wochenstunden	81	35,8	79	37,3	2	14,3
10 bis 19,5 Wochenstunden	36	15,9	36	17,0	0	0,0
unter 10 Wochenstunden	13	5,8	12	5,7	1	7,1

Quelle: APSIS - Auswertung der vier staatlichen Schulämter

Die Qualifikationsstruktur ist offensichtlich (noch) sehr heterogen. 56% aller VZE des sonstigen pädagogischen Personals werden unter der Erhebungskategorie der Schulstatistik unter „Sonstige“ geführt. Gerade einmal 30 der Beschäftigten mit 18 VZE sind Erzieher/innen. Einschlägig für die sonderpädagogischen Aufgaben sind nur 53 Heilerziehungspfleger/innen mit 39 VZE und einem Anteil von 28%. An dieser Stelle wird schon deutlich, dass dieses Arbeitsfeld in keiner großen Konkurrenz zu den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe steht, in denen mehrere Tausend Erzieher/innen beschäftigt werden. Allerdings wird fachlich angestrebt, den Anteil der Erzieher/innen zu erhöhen.

Tab. 76: Sonstiges pädagogisches Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft in Brandenburg am 31.12.2018 nach Ausbildungsabschluss (gruppiert, nach Vorschlag TU Dortmund) und Art des Angebots an der Schule (VZE; Anzahl; Anteil in %)

Ausbildungsabschluss	Insgesamt			an GL-Schulen (inkl. GL-Schulen mit GU)			an Schulen mit GU		
	Anzahl	VZE		Anzahl	VZE		Anzahl	VZE	
		Anzahl	in%		Anzahl	in%		Anzahl	in%
Insgesamt	226	137,9	100,0	212	127,8	100,0	14	10,1	100,0
Erzieher/in, Krippenerzieher/in, Horterz., Heimerz., Säugl.	30	18,3	13,3	28	17,4	13,6	2	0,9	8,9
Heilerziehungspfleger/in, Heilpädagoge/in; Gesundheit	53	38,6	28,0	46	33	25,8	7	5,6	55,4
Lehrer/in	9	3,2	2,3	9	3,2	2,5			0,0
Sonstige	134	77,8	56,4	129	74,2	58,1	5	3,6	35,6

Quelle: APSIS - Auswertung der vier staatlichen Schulämter

6.2 Personalbedarf

6.2.1 Personalersatzbedarf: Übergang in Rente und vorzeitiger dauerhafter Ausstieg

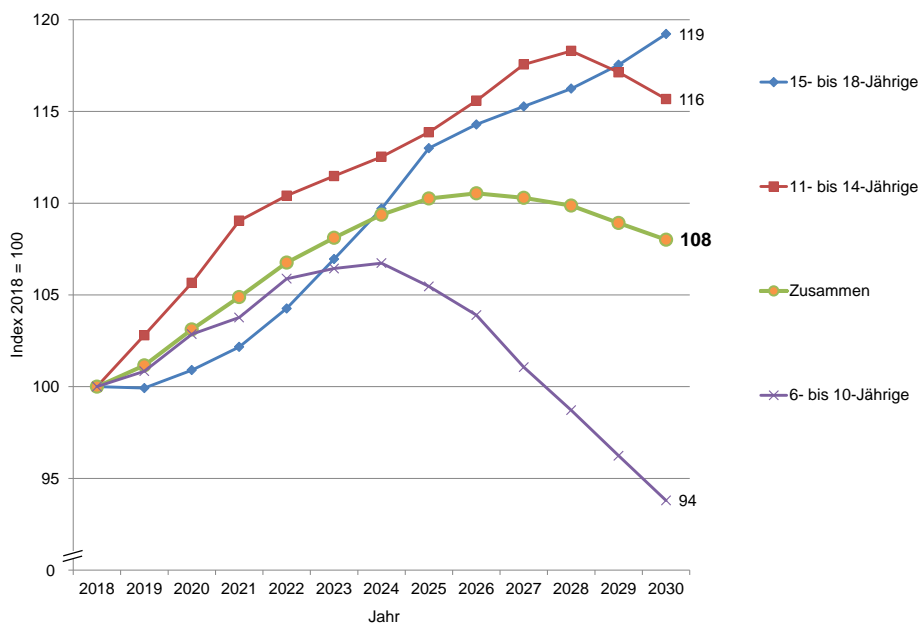
Die Höhe des Ersatzbedarfs kann nur relativ sicher für den Übergang in die Altersrente bestimmt werden. Alle Personen, die aktuell 50 Jahre und älter sind, werden bis zum Jahr 2030 in Altersrente gehen. Somit besteht ein Ersatzbedarf von ca. 70 Personen (vgl. Tab. 74). Wenn diese zu zwei Drittel durch Erzieher/innen ersetzt würden, ergäbe sich in den nächsten 12 Jahren ein Personalbedarf von 47 Erzieher/innen.

Zusätzlich werden sicherlich auch Personen vorzeitig ausscheiden. Allerdings liegen hierzu aktuell keine belastbaren Ergebnisse vor. Beim Personalersatzbedarf ist jedoch zu berücksichtigen, dass es offensichtlich noch eine „Fehlbesetzung“ bei dem sonstigen pädagogischen Personal gibt. Daher ist in den nächsten Jahren damit zu rechnen, dass die fehlbesetzten Stellen mit Lehrer(inne)n besetzt werden und der Personalersatzbedarf für das sonstige pädagogische Personal gering ausfallen dürfte.

6.2.2 Personalmehrbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung und der geplanten Ausweitung des Angebots

Die Prüfung der demografischen Auswirkungen wird in der Summe aller Beschäftigten in Brandenburg voraussichtlich bis zum Jahr 2030 kaum Auswirkungen auf den Personalbedarf haben. In den einzelnen Altersgruppen werden zwar unterschiedliche Entwicklungen erwartet – Rückgang um -6% bei den unter 11-Jährigen und Zuwächse von bis zu 19% bei den 15- bis 18-Jährigen (vgl. Abb. 13). In der Summe ergibt sich eine Steigerung von +8%. Sollte der Anteil aller Beschäftigten proportional ebenfalls um 8% steigen, würden bei aktuellen 127 VZE noch 10 VZE hinzukommen. Umgerechnet in Personen wären es ca. 17 Personen. Mit einem Anteil von zwei Drittel an Erzieher(inne)n ergäbe sich ein Personalmehrbedarf von 11 Erzieher/innen.

Abb. 13: Junge Menschen zwischen 6 und 18 Jahren in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach ausgewählten Altersgruppen (Anzahl; Abschätzung)



Quelle: Landesamt für Bauen und Verkehr 2018; eigene Berechnungen

Bedeutender unter dem Gesichtspunkt des zusätzlichen Personalbedarfs ist sicherlich der weitere Ausbau der GL-Schulen. Pro Jahr sollen ca. 25 Schulen hinzukommen. Für das sonstige pädagogische Personal würde dies ein jährlicher Zuwachs von ca. 7 VZE bedeuten. Da der Ausbau in ca. 15 Jahren abgeschlossen sein soll, ist bis zum Jahr 2030 – beginnend mit 2019 – von einem Personalmehrbedarf von ca. 82 VZE auszugehen. Wie viele hiervon allerdings Erzieher/innen sein werden, kann momentan nicht gesagt werden. Aus fachlicher Sicht wird es für sinnvoll und notwendig erachtet, dass zwei Drittel der VZE durch Erzieher/innen besetzt werden. Dies wären 55 VZE. Umgerechnet auf Personen mit dem aktuellen Teilzeitfaktor von 1,66 ergibt sich ein Bedarf an Erzieher(inne)n von ca. 90 Personen.

6.2.3 Personalersatz- und Personalmehrbedarf zusammen

Die Summierung des fachlich wünschenswerten Personalersatz- und des Personalmehrbedarfs ergibt einen Bedarf im Umfang von ca. 150 Erzieher/innen. Diese Anzahl bewegt sich zwar auf einem geringen Niveau gegenüber den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, aber es ist dennoch nicht zu vernachlässigen.

6.3 Personaldeckung und Zwischenbilanz

Da die Ausbildungszahlen zum/zur Erzieher/in in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind und im Bereich der Kindertagesbetreuung in einigen Jahren mit zurückgehenden Personalbedarfen zu rechnen ist, eröffnet sich die Möglichkeit, auch für dieses pädagogische Arbeitsfeld verstärkt Erzieher/innen anzuwerben, allerdings unter Umständen nicht ab sofort. Auch wenn sich in den nächsten Jahren der Aufbau einer rechnerischen Personalressource abzeichnet, so muss in seiner Wirkung dennoch mit zeitlichen Verzögerungseffekten gerechnet werden, so dass voraussichtlich erst ab Mitte der 2020er-Jahre genügend Personal zur Verfügung stehen wird.

7. Sonstiges pädagogisches Personal in ganztägigen Betreuungsangeboten an Schulen

7.1 Beschreibung der aktuellen Situation und bisherigen Entwicklung in Brandenburg

Nach Angaben der zuständigen Personen im MBS BB ist bislang kein sonstiges pädagogisches Personal im Rahmen der ganztägigen Angebote an Schulen in Brandenburg angestellt. Das heißt, derzeit werden keine ausgebildeten Erzieher/innen in diesem Bereich eingesetzt.

7.2 Personalbedarf

Unabhängig vom Rechtsanspruch auf Hortbetreuung für Kinder im Grundschulalter ermöglichen die rechtlichen Gegebenheiten in Brandenburg, dass ganztägige Angebote an Schulen nicht nur durch Lehrkräfte vorgehalten werden können. Vielmehr ist es den Schulen erlaubt, anstelle von Lehrkräften sonstiges pädagogisches Personal einzusetzen. Es wird davon ausgegangen, dass mittelfristig maximal ca. 45% der zusätzlichen Ausstattung für den Ganzttag mit sonstigem pädagogischem Personal statt mit Lehrkräften besetzt werden wird. Mit Blick auf den Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe hieße das, dass ein Teil der Erzieher(inne)n in das Arbeitsfeld Ganzttag wechseln könnte und damit nicht mehr für die Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung stünde.

Nach Abschätzungen des MBS BB liegt der Personalbedarf im Ganzttag für das aktuelle Schuljahr 2018/19 bei etwa 450 VZE. Nach derzeitigem internen Planungsstand wird dieser Bedarf in den folgenden Jahren etwa konstant bleiben – lediglich minimale Erhöhungen um einzelne VZE pro Jahr scheinen nach derzeitigem Kenntnisstand möglich und nötig zu sein. Auf der Basis dieser Informationen wird davon ausgegangen, dass im Ganzttag langfristig maximal 200 VZE durch sonstiges pädagogisches Personal ersetzt werden könnten.

Da das sonstige pädagogische Personal nicht ausschließlich aus Erzieher(inn)en bestehen muss, sondern auch andere Qualifikationen möglich sind, liegt die Annahme nahe, dass auch im Ganzttag Personen mit unterschiedlichen (pädagogischen) Qualifikationen arbeiten würden. Vor diesem Hintergrund wird modellhaft angenommen, dass sich das sonstige pädagogische Personal so zusammensetzen würde wie im Arbeitsfeld „Gemeinsames Lernen“ (vgl. Kapitel 6). Erzieher/innen sollten hier einen Anteil von mindestens einem Drittel erreichen. Somit ergibt sich ein Bedarf an 66 VZE. Entsprechend des Teilzeitfaktors beim Einsatz des Personals in GL-Schulen von 1,66, ist mit einem Bedarf bis zu 110 Personen zu rechnen, eine Größenordnung, die bei der zukünftigen Personalplanung ebenfalls zu berücksichtigen ist.

TEIL C: BILANZ

8. Personalbedarf und Fachkräftedeckung in der Kinder- und Jugendhilfe und ausgewählten Bereichen der Schule in Brandenburg bis 2030 – eine Bilanz

Die Analysen der Studie haben gezeigt, dass in den einzelnen Arbeitsfeldern unterschiedliche Bedingungen und Entwicklungslinien zu beachten sind, die aller Voraussicht nach auch zu gegenläufigen Entwicklungen führen werden. Um diesen Besonderheiten der einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sowie den ausgewählten Bereichen der Schule in der Bilanz gerecht zu werden, werden zunächst die zentralen Ergebnisse dieser einzelnen Arbeitsfelder bilanziert. Abschließend wird eine Gesamtbilanz über alle Arbeitsfelder vorgenommen und vor diesem Hintergrund aufgezeigt, wie sich das rechnerisch-durchschnittliche Landesergebnis unter den hier zugrunde gelegten Annahmen in den nächsten Jahren auf regionaler Ebene in etwa auswirken dürfte.

8.1 Bilanz der einzelnen Arbeitsfelder

8.1.1 Kindertageseinrichtungen

Für das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung deutet sich für das Land Brandenburg an, dass nur noch im laufenden Jahr 2019 ein rechnerischer Personalbedarf bestanden hat – und zwar, entsprechend des als wahrscheinlicher angenommenen Szenarios, in Höhe von ca. 550 VZÄ bzw. 660 Personen. In den Folgejahren wird es dann aufgrund des Geburtenrückgangs zu einem jährlichen Aufbau zusätzlicher Personalkapazitäten kommen, der im Jahr 2026 mit ca. 710 VZÄ bzw. 840 Personen seinen Höchststand erreicht, um anschließend bis 2030 wieder leicht auf etwa 620 VZÄ bzw. 740 Personen zurückzugehen. Unter dem Strich stünden demnach im Landesdurchschnitt bis 2030, wenn man alle Zu- und Abgänge zusammenrechnet, Personalkapazitäten von mehr als 5.600 VZÄ bzw. rund 6.700 Personen in der Kindertagesbetreuung zur Verfügung, die dann im Unterschied zu heute nicht mehr zur Sicherung des aktuell gegebenen Standards benötigt werden. Dies trifft jedoch nur zu, wenn alle potenziellen Zugänge erfolgen würden, sprich: wenn weiterhin so viele (neue) Personen einmünden wie in den letzten Jahren.

Diese Entwicklung hängt vor allem und ganz wesentlich mit den zu erwartenden Geburtenrückgängen im Land Brandenburg zusammen, die dazu beitragen, dass weniger Personal für die Sicherstellung eines ausreichenden Platzangebots notwendig sein wird. Dies gilt vor allem dann, wenn dieser sinkende Personalbedarf nicht dazu genutzt wird, den Personalschlüssel spürbar zu verbessern. Aufgrund dieser Entwicklung, werden voraussichtlich 1.300 Personen weniger benötigt, um die aktuellen Standards zu sichern, als zuletzt in den Kitas beschäftigt waren.

Daran ändert auch nichts, dass die altersbedingten Ausstiege aus dem Arbeitsfeld in die Rente geringfügig zunehmen – von etwa 530 auf rund 630 Personen pro Jahr, so dass in den nächsten Jahren etwas mehr Fachkräfte benötigt werden als bislang, um die altersbedingten Ausstiege zu ersetzen (vgl. Tab. 30). Darüber hinaus wurde das Ausbildungssystem in Brandenburg in den vergangenen Jahren gut ausgebaut und die Mehrzahl der Absolvent(inn)en ist in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtung eingestiegen. Geht man auch weiterhin von diesen Übergangsquoten aus, so stünden jährlich etwa 1.050 junge Menschen zur Verfügung (vgl. Tab. 36). Allerdings könnte es für diese Gruppe in den nächsten Jahren deutlich schwieriger werden, in das Arbeitsfeld einzumünden, wenn keine Maßnahmen zu Qualitätsverbesserung im Land durchgeführt werden oder diese Personen wenig mobil sind.

Hinzu kommen jedoch weitere Ausstiege aus dem Arbeitsfeld, etwa temporäre Ausstiege wegen einer Familienphase oder aufgrund eines beruflichen Wechsels. Diese sind mit 16.000 Personen bis zum Jahr 2030 deutlich höher als die altersbedingten Ausstiege (vgl. Tab. 30). Von ihnen kehrt jedoch eine Vielzahl wieder zurück. Allerdings kehrt von ihnen eine Vielzahl nach einigen Jahren wieder zurück. Zugleich steigen zusätzliche Fachkräfte aus anderen Arbeitsfeldern sowie Quereinsteigende in die Kitas ein. Würde sich dies in einer Größenordnung entsprechend des angenommenen Szenarios entwickeln, dann stünden den Kitas rechnerisch – neben den neu ausgebildeten Fachkräften – weitere rund 15.900 Personen zur Verfügung (vgl. Tab. 38).

Unter dem Strich sind daher für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen folgende Punkte relevant:

- In den vergangenen Jahren hatte das Kita-System die Herausforderung zu meistern, aufgrund der demografischen Veränderungen Plätze auszubauen und dafür zusätzliches Personal zu gewinnen. Sollte sich die Bevölkerung entsprechend der Vorausberechnung des LBV entwickeln, so wird das Land zukünftig vor gegenteiligen Herausforderungen stehen: Die Nachfrage nach Kita-Plätzen wird ab 2020 zurückgehen, damit weniger Plätze und in der Folge auch weniger Personal benötigt, da kein weiterer Ausbau der Kapazitäten absehbar ist.
- Der demografisch bedingte sinkende Platzbedarf wird sich in den Einrichtungen nur langsam vollziehen. Das bringt es mit sich, dass der Personalbedarf mit einer Verzögerung erst nach und nach sinkt, also nicht bereits dann, wenn in einer Kita oder einer Gruppe weniger Kinder angemeldet werden. Die Folge wäre jedoch, dass in der Summe weniger neue Fachkräfte als bisher benötigt werden.
- Nichtsdestotrotz wird in Brandenburg in den kommenden Jahren voraussichtlich die Anzahl der Fachkräfte steigen, die aufgrund ihres Alters in Rente gehen und somit das Arbeitsfeld dauerhaft verlassen. In diesem Zusammenhang wird in den Kitas die Frage bedeutsam sein, ob die freiwerdenden Fachkraftstellen aufgrund der demografischen Entwicklungen vor Ort vollumfänglich, teilweise, stundenweise oder gar nicht wiederbesetzt werden – insbesondere dann, wenn absehbar ist, dass die Anzahl der Kinder in der jeweiligen Einrichtung zurückgeht oder schon zurückgegangen ist.
- Das Ausbildungssystem ist in den vergangenen Jahren so stark ausgebaut worden, dass jährlich eine – am Bedarf gemessen – relativ hohe Anzahl neu ausgebildeter Fachkräfte zur Verfügung steht. Dieses Potenzial sollte weiterhin vorrangig genutzt werden, den durch Personalausstiege entstehenden Bedarf zu decken. In Anbetracht des weiterhin sinkenden Personalbedarfs wäre daher zeitgleich zu prüfen, ob nicht die auffällig hohe Anzahl an Quereinsteigern durch Umschulung von nicht einschlägig ausgebildeten Personen und durch Berufswechsel wieder reduziert wird. Über die berufliche und soziale Zusammensetzung der Quereinsteigenden liegen uns jedoch keine Informationen vor. In jedem Fall sollte der Grundsatz gelten: Im Zweifelsfall sollten ausgebildete Fachkräfte den Vorzug erhalten.
- Offen ist auch die Frage, wie viele Fachkräfte aus anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe oder aus fachfremden Berufsbereichen im nächsten Jahrzehnt in die Kindertagesbetreuung neu einmünden oder wieder zurückkehren. Bleibt dieser Anteil auf dem durchschnittlichen Niveau der Jahre 2000 bis 2009, so würden den Kitas auch dadurch Personalkapazitäten zur Verfügung stehen, die für Qualitätssteigerungsmaßnahmen genutzt werden können. Da jedoch in den anderen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe (Hilfen zur Erziehung, ASD) voraussichtlich Fachkräfte in kleinerem Umfang fehlen werden, könnte dies zur Folge haben, dass die Wechsel zwischen diesen Arbeitsfeldern zukünftig spürbar geringer werden.
- Das Land Brandenburg wird darüber hinaus vor Herausforderung stehen, die erheblichen regionalen Unterschiede so gering wie möglich zu halten. Dies ist vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen im Land keine einfache Aufgabe. Hierfür bieten sich landeseinheitliche Maßnahmen nicht unbedingt an. Stattdessen müsste die örtliche Jugendhilfeplanung

aktiv mit eingebunden werden. In den Regionen, in denen die Anzahl der Kinder spürbar zurückgehen wird, könnten diese zusätzlichen Personalressourcen zuallererst für Qualitätsverbesserungen genutzt werden. Sollte es in einzelnen Regionen zu einem so starken Rückgang der Kinderzahlen kommen, dass sich für eine wohnortnahe Kindertagesbetreuung die Frage stellt, ob die Öffnung einer eigenen Kindertageseinrichtung am Ort noch Sinn macht, wäre auch zu prüfen, ob stattdessen nicht besser ein flexibleres und kleineres Angebot der Kindertagespflege wohnortnah bereitgestellt wird. Schließlich müsste in Regionen, in denen kaum demografische Veränderungen zu erwarten sind oder die Anzahl der Kinder sogar steigt, das vorhandene Personal vorrangig für die Sicherung ausreichender Platzkapazitäten eingesetzt werden. Hier muss dann auch weiterhin mit einem zusätzlichen Fachkräftebedarf gerechnet werden. Für darüber hinausgehende landesweite Qualitätsverbesserungen müsste in diesen Fällen weiteres Personal eingestellt werden, das jedoch aufgrund der zu erwartenden Gesamtentwicklung im Land Brandenburg zahlenmäßig zur Verfügung stehen müsste.

Insgesamt sind die verantwortlichen Akteure im Land gefordert, dass die regional ungleichen Bedingungen aufgrund der unterschiedlichen demografischen Entwicklungen bei den Kindern unter 6 Jahren nicht zu deutlichen Unterschieden in der Qualität der Kindertagesbetreuung führen – insbesondere dann, wenn in den Kreisen mit stärkeren Rückgängen der Kinderzahlen die weniger benötigten Personalkapazitäten zur Verbesserung der Qualität genutzt werden, während in Regionen mit gleichbleibenden oder steigenden Kinderzahlen ohne zusätzliches Personal keine Qualitätsverbesserungen erreicht würden.

8.1.2 Hilfen zur Erziehung und der Allgemeine Soziale Dienst in den Jugendämtern

Die Hilfen zur Erziehung und der ASD stellen in ihrer Gesamtheit das zweitgrößte Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg nach der Kindertagesbetreuung dar. Ende 2016 waren dort zusammen 4.116 Personen beschäftigt. Einschließlich der geschätzten Untererfassung bei den ambulanten Hilfen von ca. 500 Personen, ergäbe sich im Jahr 2016 demnach ein Personalbestand von ca. 4.600 Personen. Die größte Berufsgruppe innerhalb dieser Fachkräfte sind die Erzieher/innen mit einem Anteil von 58%, gefolgt von den einschlägig sozialpädagogisch Hochschulqualifizierten (Diplom/BA/MA) mit 22%. Allerdings fällt auf, dass auch der Anteil der sonstigen Abschlüsse gestiegen ist. Dies könnte darauf hinweisen, dass es bei der Expansion der letzten Jahre zu Engpässen bei der Besetzung der Arbeitsplätze kam und daher auf (noch) nicht einschlägig qualifiziertes Personal zurückgegriffen wurde („Quereinsteigende“).

Die *Personalersatzbedarfe* stellen im Bereich der Hilfen zur Erziehung vermutlich die größte Herausforderung dar. Auswertungen der Daten der integrierten Erwerbsbiografien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) legen nahe, dass insbesondere im Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfen jährlich viele Fachkräfte das Arbeitsfeld ausscheiden, allerdings auch viele zurückkehren oder aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit einsteigen. Insgesamt ist beim Personal für die Hilfen zur Erziehung und dem ASD zunächst mit einem jährlichen Austritt aus dem Arbeitsfeld von 900 bis etwas über 1.000 Personen auszugehen (vgl. Tab. 59, S. 90).

Die differenzierten Analysen der Auswirkungen der *demografischen Entwicklung* auf die einzelnen Hilfearten haben gezeigt, dass aufgrund der gegensätzlichen Entwicklung der jüngeren und älteren Heranwachsenden nur geringfügige Mehrbedarfe entstehen. Selbst unter der Annahme, dass die Bedarfe bei den Hilfen zur Erziehung generell um etwa ein Prozent pro Jahr steigen, würde sich der sog. „Personalmehrbedarf“ kumulativ zwischen 2019 und 2030 auf lediglich rund 500 Fachkräfte belaufen. Das entspräche einem Jahresbedarf zwischen 21 und 75 zusätzlichen Fachkräften (vgl. Tab. 56, S. 87).

Für die *Personaldeckung* dieses absehbaren Personalersatz- und Personalmehrbedarfs stehen die Absolvent(inne)n der Erzieher(innen)ausbildung sowie der Studiengänge der Sozialen Arbeit zur Ver-

fügung. Ebenso sind Zugänge aus den anderen Arbeitsfeldern und Rückkehrende in die Hilfen zur Erziehung zu erwarten. In der Summe zeigt sich, dass das Potential dieser Zugänge nicht reichen wird, um den errechneten Personalbedarf zu decken.

In der *Gesamtbilanz* all dieser einzelnen Faktoren wird deutlich, dass zwischen 2019 und 2030 rechnerisch im Bereich der stationären Erziehungshilfen voraussichtlich 776 Fachkräfte und im Bereich der ambulanten Erziehungshilfen einschließlich der Erziehungsberatung ebenfalls 544 Fachkräfte, zusammen also 1.320 Fachkräfte fehlen werden. Pro Jahr sind das – im Vergleich zu den sich abzeichnenden Veränderungen im Bereich der Kindertagesbetreuung – jedoch keine großen Veränderungen gegenüber der aktuellen Situation. Noch geringer sind die zu erwartenden Veränderungen im Allgemeinen Sozialen Dienst der kommunalen Jugendämter: Dort ist unter den gleichbleibenden Bedingungen bis 2030 ein kumulativer Fehlbedarf von 105 Fachkräften zu erwarten. Zusammen werden damit rechnerisch bis 2030 aber immerhin voraussichtlich 1.425 Fachkräfte benötigt (vgl. Tab. 77).

Völlig anders stellt sich Lage allerdings dar, daran ist nochmals zu erinnern, wenn beispielsweise aufgrund veränderter sozialer Probleme, erneuter überdurchschnittlicher Zuwanderung von UMA oder einem intensivierten Kinderschutz die Ämter besser ausgestattet werden oder die Fallzahlen in den Hilfen zur Erziehung, etwa den stationären Hilfen zunehmen. Hier bleibt die weitere Entwicklung in den Erziehungshilfen abzuwarten, da hier demografische Effekte im Vergleich zu diesen Einflussfaktoren deutlich weniger wirksam werden.

Eine Differenzierung des absehbaren Personalbedarfs nach den beiden Berufsgruppe Erzieher(inne)n und Sozialarbeiter(inne)n ist dabei nicht möglich, da die Zu- und Abgänge nicht nach diesen Ausbildungsabschlüssen differenziert werden können. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die Erzieher/innen gegenüber den Sozialarbeiter(inne)n auch in Zukunft überwiegen werden. Der erhöhte Bedarf an Erzieher(inne)n müsste durch die absehbaren Personalressourcen im Bereich der Kindertagesbetreuung gut gedeckt werden können, während es bei den Sozialarbeiter(inne)n zwischen Angebot und Nachfrage knapp werden könnte.

8.1.3 Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit

Die Anzahl des Personals in der Kinder- und Jugendarbeit bzw. der Jugendsozialarbeit, insbesondere der Schulsozialarbeit, ist in den letzten Jahren in Brandenburg angestiegen. Aufgrund verschiedener Unklarheiten bei der Datenerfassung in der KJH-Statistik kann jedoch nicht exakt bestimmt werden, wie hoch der Zuwachs real gewesen ist. In diesem Arbeitsfeld haben die Sozialarbeiter/innen eine besondere Bedeutung. Sowohl in der Kinder- und Jugendarbeit als auch in der Jugendsozialarbeit stellt diese Berufsgruppe mehr als die Hälfte des jeweiligen Personals.

Der *Personalersatzbedarf* aufgrund des altersbedingten Übergangs in die Rente im Land Brandenburg kann in diesen Arbeitsfeldern noch relativ gut bestimmt werden. Allerdings fehlen darüber hinaus empirische Erkenntnisse über die anderweitigen Abgänge aus persönlichen oder einrichtungsbedingten Gründen. Hier werden hilfsweise Personalveränderungen auf einem mittleren Niveau zwischen der Kindertagesbetreuung und den Hilfen zur Erziehung angenommen. Auf dieser Grundlage ergäbe sich ein jährlicher Personalersatzbedarf von etwas über 100 Personen, was aufaddiert bis zum Jahr 2030 immerhin einem Wert von mehr als 1.300 Personen entspräche, die ersetzt werden müssten (vgl. Tab. 77).

Da sich die Kinder- und Jugendarbeit schwerpunktmäßig auf junge Menschen im Alter von 6 bis 26 Jahren konzentriert, wird sich der *demografische Rückgang* Jahrgangsstärken bei den unter 10-Jährigen zunächst noch nicht ganz so stark auswirken. Im Gegenteil: Bis zum Jahr 2030 wird die relevante Gesamaltersgruppe noch um 17% steigen. Würde sich der Personalmehrbedarf analog dazu entwickeln, dann müssten bis zum Jahr 2030 die Anzahl der Beschäftigten um ca. 160 Personen zunehmen.

Für die *Personaldeckung* der Personalersatz- und Personalminderbedarfe müssten die Absolvent(inne)n der Erzieher(innen)ausbildung sowie der Studiengänge der Sozialen Arbeit in ausreichendem Maß zur Verfügung stehen. Ebenso sind Zugänge aus den anderen Arbeitsfeldern und Rückkehrende in die Kinder- und Jugendarbeit zu berücksichtigen. In der Summe ist davon auszugehen, ist im nächsten Jahrzehnt in Brandenburg davon auszugehen, dass keine nennenswerten steigenden oder sinkenden Personalbedarfe zu erwarten sind. Insgesamt werden für den gesamten Zeitraum sinkende Personalkapazitäten von etwa 200 Personen erwartet.

8.1.4 Sonstiges pädagogisches Personal an Schulen des gemeinsamen Lernens und Schulen mit gemeinsamem Unterricht

Im Bereich des Bedarfs an sonstigem pädagogischen Personal an Schulen des gemeinsamen Lernens und Schulen mit gemeinsamem Unterricht sind zwar Erzieher/innen und Sozialarbeiter/innen als sonstiges pädagogisches Personal vorgesehen. Die Personalstatistik zeigt allerdings, dass es sich dabei bislang nur um eine sehr geringe Anzahl gehandelt hat. In diesem Bereich werden gegenwärtig gerade einmal 30 Erzieher/innen beschäftigt. Diese geringe Anzahl soll nach Auskunft des Ministeriums allerdings deutlich erhöht werden. Werden die zu erwartenden Ersatzbedarfe, die Mehrbedarfe aufgrund der demografischen Veränderungen sowie die Personalmehrbedarfe für den weiteren Ausbau der Angebote zu zwei Drittel kalkuliert, so ergäbe sich immerhin ein Personalbedarf von ca. 150 Erzieher/innen bis zum Jahr 2030. In der Summe dürfte dieser Personalbedarf mit den zu erwartenden Personalressourcen in der Kindertagesbetreuung zu bewältigen sein.

8.1.5 Sonstiges pädagogisches Personal in den ganztägigen Betreuungsangeboten an Schulen

Bislang werden in den Ganztagsangeboten an Schulen in Brandenburg keine Erzieher/innen eingesetzt. Langfristig könnten aber bis zu 200 VZE durch sonstiges pädagogisches Personal gedeckt werden, die bislang durch Lehrkräfte besetzt sind. Erzieher/innen sollen dabei einen Anteil von mindestens einem Drittel ausmachen, sodass langfristig 66 VZE bzw. 110 Personen benötigt werden.

8.2 Gesamtbilanz

Abschließend werden nun die bilanzierenden Zwischenergebnisse der Fachkräftebedarfsberechnungen zu den einzelnen Arbeitsfeldern zusammengeführt. In den arbeitsfeldbezogenen Analysen wurde bereits deutlich, dass sich der Fachkräftebedarf in Brandenburg aller Voraussicht nach nicht auf eine prekäre Personallage hin entwickelt. Im Gegenteil: Rechnerisch sieht es im Landesdurchschnitt so aus, als würde sich die Lage ab 2020 nach und nach entspannen (vgl. Tab. 77). Die Entspannung ist in erster Linie eine Konsequenz der sinkenden Geburten. Dadurch verringern sich die benötigten Personalkapazitäten im Landesdurchschnitt in der Kindertagesbetreuung vor allem ab Mitte des nächsten Jahrzehnts in einem nicht unerheblichen Maße.

Tab. 77: Zusammenfassende Darstellung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in zentralen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl der Personen; Abschätzung)

Jahr	Kindertagesbetreuung Variante B (Zugänge ohne Rückkehrende aus Arbeitslosigkeit und fachfremden Arbeitsfeldern)				Hilfen zur Erziehung und ASD Fortschreibungs-Szenario (Zunahme der Inanspruchnahme wie bisher +1% jährlich)				Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit				Gesamt- bilanz
	Personal- ersatz- bedarf	Personal- mehr- bzw. Personal- minder- bedarf	Personal- deckung	Bilanz	Personal- ersatz- bedarf	Personal- mehr- bzw. Personal- minder- bedarf	Personal- deckung	Bilanz	Personal- ersatz- bedarf	Personal- mehr- bzw. Personal- minder- bedarf	Personal- deckung	Bilanz	
2019	-1.871	-1.028	+2.238	-660	-935	+32	+849	-54	-104	-26	+138	+8	-706
2020	-1.848	-402	+2.332	+82	-933	-15	+883	-66	-108	-29	+141	+4	+20
2021	-1.883	-178	+2.368	+306	-933	-60	+877	-116	-110	-26	+139	+4	+194
2022	-1.898	+139	+2.367	+608	-946	-69	+877	-138	-108	-23	+139	+8	+478
2023	-1.888	+250	+2.367	+730	-952	-70	+877	-145	-108	-17	+139	+14	+598
2024	-1.884	+311	+2.367	+794	-955	-66	+877	-144	-111	-13	+139	+15	+665
2025	-1.880	+348	+2.367	+835	-970	-58	+877	-150	-116	-8	+139	+15	+700
2026	-1.900	+373	+2.367	+841	-973	-46	+877	-142	-118	-4	+139	+17	+716
2027	-1.924	+385	+2.367	+828	-969	-40	+877	-131	-116	-5	+139	+18	+714
2028	-1.936	+391	+2.367	+822	-970	-28	+877	-121	-113	-3	+139	+23	+724
2029	-1.958	+376	+2.367	+786	-965	-29	+877	-116	-113	-0	+139	+26	+695
2030	-1.963	+331	+2.367	+736	-954	-24	+877	-101	-115	+1	+139	+26	+661
Summe 2019 bis 2030	-22.832	+1.294	+28.245	+6.707	-11.456	-475	+10.505	-1.425	-1.341	-155	+1.673	+177	+5.459

+ Die errechneten Personalzugänge übersteigen den errechneten Personalbedarf (Personalressource).

- Die errechneten Personalzugänge reichen nicht aus, um den errechneten Personalbedarf zu decken (Personallücke).

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der KJH-Statistik und der Bevölkerungsvorausberechnung (mittlere Variante)

Aufgrund der Unsicherheiten bei der Bevölkerungsvorausberechnung wurden auch immer wieder die Personalbedarfsberechnungen mit der unteren und oberen Variante der Bevölkerungsvorausberechnung durchgeführt. Bezogen auf das Gesamtergebnis ergibt sich eine rechnerische Spanne der Personalressourcen von nahezu 4.700 bis mehr als 6.100 Personen (vgl. Tab. 78).

Tab. 78: Zusammenfassende Darstellung der Personalbedarfsbilanz für die Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg nach den drei Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung für die Jahre 2019 bis 2030 (Anzahl der Personen; Abschätzung)

Jahr	Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung für das Land Brandenburg		
	untere Variante	mittlere Variante	obere Variante
2019	-722	-712	-771
2020	+36	+13	-38
2021	+234	+186	+131
2022	+532	+471	+409
2023	+667	+599	+526
2024	+753	+674	+600
2025	+792	+707	+635
2026	+800	+723	+643
2027	+793	+720	+644
2028	+786	+724	+656
2029	+745	+695	+627
2030	+710	+661	+605
Summe 2019 bis 2030	+6.126	+5.459	+4.666

+ Die errechneten Personalzugänge übersteigen den errechneten Personalbedarf (Personalressource).

- Die errechneten Personalzugänge reichen nicht aus, um den errechneten Personalbedarf zu decken (Personallücke).

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage der KJH-Statistik und der Bevölkerungsvorausberechnung (untere, mittlere und obere Variante)

So unterschiedlich die Entwicklungen in den Arbeitsfeldern im Einzelnen vermutlich auch sein werden: Die Gesamtentwicklung wird eindeutig durch die Personalentwicklung in den Kindertageseinrichtungen geprägt. Und dort deuten die demografischen Vorausberechnungen für das Land Brandenburg an, dass entgegen dem bundesdeutschen Gesamttrend die Kinderzahl so stark zurückgeht, dass im nächsten Jahrzehnt weniger Plätze und damit auch weniger Personal benötigt wird als zuletzt. Dieser Rückgang des Personalbedarfs wird weder durch die Zahl der ausscheidenden Fachkräfte noch durch einen wie auch immer gearteten Anstieg der Elternwünsche ausgeglichen.

Daraus entsteht für das Land Brandenburg die Chance, die Qualität insbesondere in den Kindertageseinrichtungen nachhaltig zu verbessern, da unter gleichbleibenden sonstigen Bedingungen Personalkapazitäten von rund 6.700 Personen für den Bereich der Kindertagesbetreuung zur Verfügung stehen würden. Selbst, wenn man die anderen Arbeitsfelder einbezieht, die noch zusätzlichen Personalbedarf haben, stünden immer noch etwa nahezu 5.500 Fachkräfte als Personalkapazität bereit.

Die anderen Arbeitsfelder sind, daran gemessen, deutlich kleiner. Sie werden infolgedessen – trotz einer zum Teil günstigeren Entwicklung – den sinkenden Personalbedarf in den Kitas nicht ausgleichen können. Aber diese Arbeitsfelder müssen auch nicht befürchten, dass im Land Brandenburg im nächsten Jahrzehnt keine ausreichende Anzahl an neu ausgebildeten Fachkräften zur Verfügung stehen wird.

Das Gesamtergebnis der Untersuchung ist, wie wiederholt angemerkt, mit Unsicherheiten verbunden, da Vorausberechnungen nur unter gewissen Annahmen durchgeführt werden können – und in den hier angestellten Berechnungen auch nicht in allen Fällen hinreichend belastbares Datenmaterial zur Verfügung stand. Dennoch – und dieser Trend dürfte durch hier nicht berücksichtigte Einflussfaktoren kaum verändert werden – kann unter dem Strich als genereller Trend aus den Einzelergebnissen abgelesen werden, dass im Landesdurchschnitt in Brandenburg im nächsten Jahrzehnt verringerte Personalkapazitäten in der Kinder- und Jugendhilfe in einer Größenordnung von nahezu 5.500 Fachkräften benötigt werden, als dem Feld voraussichtlich zur Verfügung stehen würden.

Das bedeutet nicht nur, dass von einem weiteren absehbaren Fachkräftemangel im nächsten Jahrzehnt im Land Brandenburg nicht die Rede sein kann, sondern auch, dass weitaus weniger neue Fachkräfte benötigt werden als in den letzten Jahren. Insofern wird diese Entwicklung für die neuausgebildeten Fachkräfte, aber auch für Quereinsteigende und für Berufswechselnde die Lage deutlich erschweren. Sie müssen unter Umständen in angrenzende Arbeitsfelder ausweichen oder eine höhere regionale Mobilität in Kauf nehmen.

Aber, und das ist angesichts der damit einhergehenden Fragen einer differenzierten Bedarfsplanung für die einzelnen Regionen Brandenburgs nicht unerheblich: In der Summe ist davon auszugehen, dass der zurückgehende Personalbedarf nicht überall zum Tragen kommt und in den einzelnen Kindertageseinrichtungen nicht sofort Folgen nach sich zieht. Vielmehr ist zu erwarten, dass es erst im Laufe der nächsten Jahre zu demografisch bedingten leichten Anpassungen des Personalbedarfs kommt.

Dies alles gilt aber nur, sofern die freiwerdenden Personalkapazitäten nicht zu einer Verbesserung der Personalschlüssel in Kitas oder anderweitigen Qualitätsverbesserungen im Land Brandenburg genutzt werden. Zumindest unter dem Gesichtspunkt der Verfügbarkeit von zusätzlichen Personalressourcen wäre der Zeitpunkt günstiger denn je. In jedem Fall ist mit einer moderaten Übergangsphase zwischen der aktuell noch angespannten Situation und den Jahren der Anpassung an die demografische Entwicklung zu rechnen.

Aufgrund der hohen Ausbildungskapazitäten – gemessen am absehbaren Bedarf auf Landesebene – dürfte es in den nächsten Jahren zu einer raschen personellen Entspannung der Lage kommen, sofern die in die Berechnungen eingeflossenen Annahmen stabil bleiben, also

- die von der amtlichen Statistik vorhergesagten demografischen Rückgänge auch wirklich so eintreffen,
- die Bedarfe auf Seiten der Eltern sich nicht mehr spürbar erhöhen (können),
- die sozialen Probleme und die damit verbundenen Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe im Land in etwa gleichbleiben und
- die aktuellen Personalschlüssel nicht nachhaltig verbessert werden.

Ebenfalls nicht berücksichtigt werden kann bei diesen Annahmen ein sich deutlich verschiebendes Ausmaß an Zu- und Abwanderungen von neuausgebildeten Fachkräften nach ihrem Examen von und nach Brandenburg.

Eine besondere Herausforderung für das Land werden, wie bereits angedeutet, die zu erwartenden regional sehr unterschiedlichen demografischen Entwicklungen sein. So wird zwar bei den unter 6-Jährigen in fast allen Kreise und kreisfreien Städte ein Rückgang erwartet, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Allerdings wird es in zwei Städten nach derzeitigem Erkenntnisstand noch Zuwächse geben (vgl. Abb. 4): Insbesondere die Landeshauptstadt Potsdam kann bei den Kindern ab 3 Jahren bis zur Einschulung noch mit einem weiteren Anstieg rechnen. Das gilt in deutlich abgeschwächter Form auch für Frankfurt/Oder.

In Anbetracht dieser ungleichen Entwicklungen mit Blick auf zu geringe und zu hohe Personalkapazitäten, könnte die Bereitschaft der beruflichen Mobilität der Fachkräfte innerhalb des Landes Brandenburg, aber auch darüber hinaus, zu einem Schlüsselthema werden. Dabei unterstellen rechnerische Landesdurchschnittswerte gewissermaßen implizit ohnehin immer wieder, dass Fachkräfte innerhalb des Landes bereit sind, dorthin zu gehen, wo diese benötigt werden und sich ihnen eine berufliche Perspektive eröffnet. Bei kurzen Entfernungen dürfte das auch kein sonderlich großes Problem sein, bei großen Entfernungen innerhalb des Landes Brandenburg allerdings schon.

Auch wenn im nächsten Jahrzehnt mit einem geringeren Personalbedarf gerechnet werden muss, sollte das jedoch nicht dazu führen, die Ausbildungs- und Studienplatzkapazitäten im Land für die hier

im Mittelpunkt stehenden Qualifikationsprofile vorschnell zu reduzieren. Das verbietet allein schon der bundesweit anhaltende massive Bedarf an ausgebildeten Fachkräften für die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt. Zumindest sollten die nächsten Jahre abgewartet werden, bevor hier anderslautende Entscheidungen getroffen werden. Mit anderen Worten: Deutschlandweit besteht in den nächsten Jahren ein großer Bedarf an qualifiziertem Personal, der nur gedeckt werden kann, wenn einzelne Länder auch mehr ausbilden als sie selbst benötigen – und junge Menschen bereit sind, darauf mit eigener Mobilität zu reagieren. Hierbei könnte für die im Land Brandenburg Neuausgebildeten die Bundeshauptstadt Berlin eine wichtige Rolle spielen.

8.3 Abschätzung einer regional ungleichen Anpassung des Personalbedarfs in den Kindertageseinrichtungen

Die Auswirkungen der sinkenden Kinderzahlen sind Prozesse, die sich in der Fachpraxis der Kreise, Kommunen und einzelne Einrichtungen erst nach und nach bemerkbar machen. Die vorausberechneten Rückgänge an Kindern in den ersten Lebensjahren werden sich nicht so auswirken, dass unmittelbar ganze Gruppen in Kitas wegfallen oder gar Personal entlassen werden müsste.

Dies soll an einem Beispiel rechnerisch verdeutlicht werden: Für den Kreis Spree-Neiße, der den demografischen Rückgang der Kinderzahlen am deutlichsten und als erster zu spüren bekommt, deutet sich an, dass zwischen 2018 und 2019 die Anzahl aller unter 13-Jährigen als relevante Altersgruppe für alle Angebotsformen der Kindertagesbetreuung (inklusive Hortangebote) um 71 Kinder und zwischen 2019 und 2020 um 127 Kinder zurückgehen werden. Unter Berücksichtigung der aktuellen Quoten der Inanspruchnahme in den einzelnen Altersgruppen hieße das, dass dort zwischen 2018 und 2019 zusammen 38 Kinder und zwischen 2019 und 2020 zusammen 98 Kinder weniger betreut werden müssten. Bei Berücksichtigung des jeweils aktuellen Personalschlüssels für die einzelnen Altersgruppen ergäbe sich infolgedessen zwischen 2018 und 2019 ein Personalminderbedarf von 8 VZÄ und zwischen 2019 und 2020 von 14 VZÄ. Werden diese Minderbedarfe von 2018 bis 2020 in Höhe von zusammen 22 Vollzeitstellen auf die die 96 bestehenden Kindertageseinrichtungen im Kreis verteilt, so ergibt sich bei einer Gleichverteilung auf alle Kitas innerhalb von zwei Jahren in diesem am stärksten betroffenen Landkreis ein Minderbedarf von 0,24 VZÄ, also eine viertel Stelle pro Einrichtung. Dieses Beispiel zeigt, dass es bei diesen sich langsam anbahnenden Rückgängen naheliegt, dass auf Einrichtungsebene deutlich verzögerter mit entsprechenden Personalanpassungen zu rechnen sein dürfte.

Um zumindest ansatzweise einen Eindruck davon zu erhalten, ab welchem Jahr mit Personalanpassungen in den Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs zu rechnen ist, wird angenommen, dass der Zeitpunkt des Handelns erst dann erreicht wird, wenn der durchschnittliche Personalbedarf um 0,5 VZÄ, also um eine halbe Vollzeitstelle sinkt. Die dementsprechenden Berechnungen wurden für jeden Kreis bzw. kreisfreie Stadt vorgenommen. Dabei zeigt sich, dass dieser Grenzwert regional zu ganz unterschiedlichen Zeitpunkten erreicht wird. Mit Anpassungen in den ersten Landkreisen – allerdings nur bei ansonsten gleichbleibenden Bedingungen – wäre frühestens ab dem Jahr 2022 zu rechnen. Im Landesdurchschnitt würde sich ein dementsprechender Handlungsbedarf erst ab dem Jahr 2024 abzeichnen.

In der nachfolgenden Übersicht (Tab. 79) sind die Personalminder- und Personalmehrbedarfe auf der Ebene der Kreise und der kreisfreien Städte aufgrund der demografischen Entwicklung auf die Anzahl der Einrichtungen rechnerisch gleich verteilt, letztere also trotz ihrer unterschiedlichen Größe und Lage nicht gesondert berücksichtigt und einzeln analysiert. Auf der Basis dieser ersten groben Abschätzung sind die grün markierten Bereiche die Jahre, in denen wahrscheinlich noch nicht mit Personalanpassungen gerechnet werden müsste (bei sonst gleichbleibenden Rahmenbedingungen). Die rot markierten Bereiche markieren die dann die Jahre, in denen unter ansonsten gleichbleibenden Bedingungen mit Personalanpassungen zu rechnen wäre.

Tab. 79: Durchschnittliche Personalminder-/Personalmehrbedarfe pro Kindertageseinrichtung in VZÄ aufgrund der demografischen Veränderungen zwischen 2018 und 2030 nach kreisfreien Städten und Kreisen in Brandenburg (in Prozent zu 2018)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kreisfreie Stadt Brandenburg a.d. Havel	0	+0,2	+0,2	+0,2	+0,2	+0,1	-0,1	-0,3	-0,4	-0,6	-0,8	-1,0	-1,2
Kreisfreie Stadt Cottbus	0	+0,1	+0,2	+0,2	+0,1	+0,0	-0,1	-0,2	-0,4	-0,5	-0,7	-0,8	-1,0
Kreisfreie Stadt Frankfurt (Oder)	0	+0,2	+0,2	+0,3	+0,3	+0,3	+0,3	+0,2	+0,2	+0,2	+0,2	+0,1	+0,1
Kreisfreie Stadt Potsdam	0	+0,3	+0,6	+0,9	+1,1	+1,3	+1,4	+1,6	+1,6	+1,6	+1,6	+1,5	+1,5
Kreis Barnim	0	+0,0	-0,1	-0,1	-0,4	-0,5	-0,8	-1,1	-1,3	-1,6	-1,8	-2,1	-2,2
Kreis Dahme-Spreewald	0	+0,1	+0,1	-0,0	-0,2	-0,3	-0,4	-0,6	-0,9	-1,0	-1,1	-1,3	-1,3
Kreis Elbe-Elster	0	-0,0	-0,1	-0,3	-0,4	-0,6	-0,8	-1,0	-1,2	-1,4	-1,5	-1,6	-1,7
Kreis Havelland	0	+0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,3	-0,5	-0,7	-0,8	-0,9	-1,1	-1,1	-1,2
Kreis Märkisch-Oderland	0	-0,0	-0,1	-0,3	-0,5	-0,7	-0,9	-1,2	-1,5	-1,7	-1,9	-2,1	-2,2
Kreis Oberhavel	0	-0,0	-0,1	-0,2	-0,4	-0,6	-0,8	-1,0	-1,2	-1,4	-1,5	-1,6	-1,7
Kreis Oberspreewald-Lausitz	0	-0,0	-0,1	-0,2	-0,4	-0,6	-0,8	-1,0	-1,2	-1,4	-1,6	-1,7	-1,8
Kreis Oder-Spree	0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,6	-0,8	-1,0	-1,2	-1,4	-1,6	-1,8	-2,0	-2,1
Kreis Ostprignitz-Ruppin	0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,5	-0,7	-0,9	-1,2	-1,4	-1,6	-1,8	-1,9	-2,0
Kreis Potsdam-Mittelmark	0	-0,0	-0,2	-0,3	-0,5	-0,6	-0,9	-1,1	-1,3	-1,5	-1,7	-1,8	-1,8
Kreis Prignitz	0	-0,0	-0,1	-0,2	-0,4	-0,6	-0,8	-1,0	-1,2	-1,4	-1,6	-1,7	-1,9
Kreis Spree-Neiße	0	-0,1	-0,2	-0,4	-0,6	-0,8	-1,0	-1,2	-1,5	-1,7	-1,8	-2,0	-2,1
Kreis Teltow-Fläming	0	+0,0	-0,0	-0,1	-0,3	-0,4	-0,6	-0,9	-1,1	-1,3	-1,5	-1,7	-1,8
Kreis Uckermark	0	+0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,4	-0,6	-0,7	-0,9	-1,0	-1,2	-1,3	-1,4
Brandenburg (Durchschnitt)	0	+0,0	-0,0	-0,1	-0,2	-0,4	-0,5	-0,7	-0,9	-1,1	-1,2	-1,4	-1,5

Quelle: eigene Berechnungen

Diese Abbildung illustriert anschaulich, in welchen Regionen in welchem Ausmaß die Frage virulent wird, wie mit absehbaren geringeren Personalressourcen umgegangen wird. Während dieser Berechnung zufolge einerseits Seite die Kitas in den Kreisen Oder-Spree, Ostprignitz-Ruppin und Spree-Neiße ab dem Jahr 2022 mit diesem Thema konfrontiert wären, würden andererseits die kreisfreien Städte Potsdam, Frankfurt/Oder, Brandenburg an der Havel und Cottbus erst sehr viel später oder gar nicht mit diesem Thema konfrontiert. Und auch die Landkreise Dahme-Spreewald sowie Havelland hätten erst ab Mitte des nächsten Jahrzehnts eine Antwort auf diese Frage zu finden.

Diese zeitlichen Horizonte gelten erst einmal pauschal für die jeweiligen Kreise, sofern sich alle Entwicklungen in den Einrichtungen der Region einigermaßen gleichmäßig vollziehen, also nicht automatisch für jede Einrichtung vor Ort. Sofern sich die insgesamt zurückgehende Nachfrage der Eltern auf der Ebene der genannten Kreise auf die einzelnen Kitas sich sehr ungleich verteilt, muss auch mit günstigeren oder ungünstigeren Entwicklungen, gemessen am jeweiligen Durchschnittswert für den gesamten Kreis, gerechnet werden. Gleichwohl könnten diese Berechnungen noch verfeinert werden, indem das Statistische Landesamt mit den Einzeldaten entsprechende Abschätzungen auf der Ebene der Einzeleinrichtungen vornimmt.

Sofern sich für die einzelne Einrichtung die Frage eines signifikanten Rückgangs des Personalbedarfs im Umfang mindestens einer halben Stelle oder mehr konkret stellt, bieten sich drei Strategien an:

- Anpassungen auf der Ebene des sich abzeichnenden geringeren Stellenumfangs, etwa durch Neubesetzung einer Teilzeit- statt einer Vollzeitstelle;
- der Nichtbesetzung einer altersbedingt freiwerdenden Stelle (oder eines Stellenanteils) in den nächsten Jahren, ohne dass weitergehende Personalmaßnahmen notwendig würden;
- bei entsprechenden politischen Vorgaben durch das Land eine zeitnahe Anpassung an verbesserte Personalschlüssel, an besser ausgestattete Leitungsressourcen oder auch an für Kita-Fachkräfte verbesserte Verfügungszeiten.

Was somit im ersten Moment als eine beunruhigende Entwicklung mit Blick auf den Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen für das Land Brandenburg erscheint, könnte sich auch als eine große Chance erweisen, Qualitätsverbesserungen im Land Brandenburg spürbar und nachhaltig umzusetzen.

9. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tab. 1:	Junge Menschen in Brandenburg in den Jahren 2018 und 2030 in drei Vorausberechnungsvarianten nach ausgewählten Altersgruppen (Anzahl; in %; Varianz zwischen den Varianten; Entwicklungskorridor)	10
Tab. 2:	Vergleich der Bevölkerungsvorausberechnung und des Bevölkerungsbestandes zum 31.12.2018 in Brandenburg nach ausgewählten Altersgruppen (Anzahl, in %)	11
Tab. 3:	Schüler/innen im 1. Ausbildungsjahr zur/zum Erzieher/in in Brandenburg in den Schuljahren 2007/08 bis 2017/18 (Anzahl)	17
Tab. 4:	Absolvent(inn)en des Ausbildungsgangs zur/zum Erzieher/in in Brandenburg in den Schuljahren 2007/08 bis 2016/17 (Anzahl)	18
Tab. 5:	Absolvent(inn)en des Ausbildungsgangs zur/zum Erzieher/in in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Szenarien (Anzahl; bis 2020 Hochrechnung, ab 2021 Abschätzung)	19
Tab. 6:	Übergänge in den Beruf auf Basis der Absolvent(inn)en des Ausbildungsgangs zur/zum Erzieher/in in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Arbeitsfeldern und Szenarien (Anzahl; bis 2020 Hochrechnung, ab 2021 Abschätzung)	21
Tab. 7:	Studierende mit dem Studienfach Bildung und Erziehung in der Kindheit im 1. Fachsemester in Brandenburg im WS 2013/14 bis 2018/19 (Anzahl)	22
Tab. 8:	Absolvent(inn)en des kindheitspädagogischen Studiengangs in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2017 (Anzahl)	22
Tab. 9:	Erwartete Absolvent(inn)en des kindheitspädagogischen Studiengangs in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Szenarien (Anzahl; bis 2021 Hochrechnung, ab 2022 Abschätzung)	23
Tab. 10:	Übergänge in den Beruf auf Basis der Absolvent(inn)en des kindheitspädagogischen Studiengangs in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Arbeitsfeldern und Szenarien (Anzahl; bis 2020 Hochrechnung, ab 2021 Abschätzung)	24
Tab. 11:	Studierende im 1. Fachsemester der Studiengänge der Sozialen Arbeit in Brandenburg in den Jahren 2013 bis 2018 (Anzahl)	25
Tab. 12:	Absolvent(inn)en der Studiengänge der Sozialen Arbeit in Brandenburg in den Jahren 2013 bis 2017 (Anzahl)	25
Tab. 13:	Absolvent(inn)en der Studiengänge Soziale Arbeit (BA/MA) in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (Anzahl; bis 2020 Hochrechnung, ab 2021 Abschätzung)	26
Tab. 14:	Übergänge in den Beruf auf Basis der Absolvent(inn)en der Studiengänge der Sozialen Arbeit in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Arbeitsfeldern (Anzahl; Hochrechnung; kumulativ)	27
Tab. 15:	Anzahl der Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 (Anzahl)	31
Tab. 16:	Kinder in Kindertagesbetreuung in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Altersgruppen und Betreuungssetting (Anzahl)	31
Tab. 17:	Quote der Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Altersgruppen (Anteil in %)	32
Tab. 18:	Eltern, die sich einen Platz in der Kindertagesbetreuung für ihr Kind wünschen, sowie Quote der Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuungsangeboten in Brandenburg in den Jahren 2014 bis 2017 nach Altersgruppen (Anteil in %; Differenz in Prozentpunkten)	33
Tab. 19:	Betreuungsumfänge von Kindern in Kindertagesbetreuung in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Altersgruppen und Betreuungssetting (Anzahl; Anteil in %)	35
Tab. 20:	Betreuungsumfänge von Schulkindern im Alter von unter 14 Jahren in Kindertagesbetreuung in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 (Anzahl; Anteil in %)	36
Tab. 21:	Personal in der Kindertagesbetreuung in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Art der Tätigkeit und Betreuungssetting (Anzahl; Anteil in %)	37
Tab. 22:	Pädagogisch tätiges Personal in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 (Anzahl; Vollzeitäquivalente)	38

Tab. 23:	Pädagogisch tätiges Personal in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Beschäftigungsumfang (Anzahl; Anteil in %)	39
Tab. 24:	Pädagogisch tätiges Personal in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2009 und 2016 bis 2018 nach Altersgruppen (Anzahl; Anteil in %)	40
Tab. 25:	Kindertagespflegepersonen in Brandenburg in den Jahren 2009 und 2016 bis 2018 nach Altersgruppen (Anzahl; Anteil in %)	40
Tab. 26:	Pädagogisch tätiges Personal in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2009 bis 2018 nach Qualifikation (Anzahl; Anteil in %)	42
Tab. 27:	Personalschlüssel in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2012 bis 2018 nach Gruppenformen	43
Tab. 28:	Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung bei konstanten Inanspruchnahmequoten in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Altersgruppen (Anzahl; ab 2019 Abschätzung)	44
Tab. 29:	Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung bei steigenden Inanspruchnahmequoten bis zur bislang erreichten höchsten Inanspruchnahmequote in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Altersgruppen (Anzahl; ab 2019 Abschätzung)	46
Tab. 30:	Personalersatzbedarf in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach Gründen des Ausscheidens und Szenarien (VZÄ; Anzahl; ab 2019 Abschätzung)	48
Tab. 31:	Personalmehr- und Personalminderbedarf aufgrund demografischer Veränderungen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; Abschätzung, kumulativ)	51
Tab. 32:	Personalmehr- und Personalminderbedarf, um die bislang höchste Inanspruchnahmequote zu erreichen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; Abschätzung, kumulativ)	52
Tab. 33:	Personalmehr- und Personalminderbedarf aufgrund demografischer Veränderungen und um die bislang höchste Inanspruchnahmequote zu erreichen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; Abschätzung, kumulativ)	53
Tab. 34:	Personalmehrbedarfe in Kindertageseinrichtungen zur Umsetzung von möglichen Qualitätsverbesserungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; Abschätzung)	55
Tab. 35:	Personalmehr- bzw. Personalminderbedarfe in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl; VZÄ; Abschätzung)	57
Tab. 36:	Neu in die Kindertageseinrichtungen einsteigende Fachkräfte in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Qualifikation und Szenarien (Anzahl; bis 2021 Hochrechnung, ab 2022 Abschätzung)	58
Tab. 37:	Personalzugänge in die Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Varianten (VZÄ; Anzahl; Abschätzung)	59
Tab. 38:	Personaldeckung in die Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Gründen und Szenarien (VZÄ; Anzahl; Abschätzung)	62
Tab. 39:	Gesamtdarstellung der Personalbedarfe in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Varianten (VZÄ; Anzahl; Abschätzung)	63
Tab. 40:	Personal in den Hilfen zur Erziehung in Brandenburg in den Jahren 2014 und 2016 nach den Tätigkeitsbereichen Heimerziehung, ambulante Erziehungshilfen und Erziehungsberatung (Anzahl; Anteil in %)	67
Tab. 41:	Personal in den ausgewählten Tätigkeitsbereichen Tagesgruppenerziehung sowie in HzE und ASD zusammen in Brandenburg in den Jahren 2014 und 2016 (Anzahl; Anteil in %)	72
Tab. 42:	Abgänge und Zugänge in das Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfe in Ostdeutschland (Durchschnittswerte für die Jahre 2000 bis 2009; Anteil in %)	74
Tab. 43:	Veränderung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg zwischen 2017 und 2018 nach Altersjahren (Anteil in %)	75
Tab. 44:	Personalersatzbedarf für das Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)	75
Tab. 45:	Personalersatzbedarfe für das Arbeitsfeld der ambulanten Erziehungshilfen, Tagesgruppenerziehung und Erziehungsberatung in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)	76
Tab. 46:	Personalersatzbedarf für das Arbeitsfeld des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)	77

Tab. 47:	Laufende stationäre Erziehungshilfen gemäß § 34 SGB VIII in Brandenburg in den Jahren 2018 und 2030 nach Alter der jungen Menschen (Anzahl; Quote auf 100 der altersgleichen Bevölkerung; 2030 Abschätzung)	78
Tab. 48:	Personalmehr-/Personalminderbedarf für den Bereich stationäre Erziehungshilfen (§ 34 SGB VIII) in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; kumulativ; jährliche Veränderung).....	79
Tab. 49:	Laufende ambulante Hilfen (§§ 27 Abs. 2, 29, 30, 31 und 35 SGB VIII) in Brandenburg in den Jahren 2018 und 2030 nach Alter der jungen Menschen (Anzahl; Quote auf 100 der altersgleichen Bevölkerung; 2030 Abschätzung).....	81
Tab. 50:	Personalmehr-/Personalminderbedarf für den Bereich ambulante Erziehungshilfen (§§ 27 Abs. 2, 29, 30, 31 und 35 SGB VIII) in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; kumulativ; jährliche Veränderung)	82
Tab. 51:	Laufende und beendete Erziehungsberatungen gemäß § 28 SGB VIII in Brandenburg in den Jahren 2018 und 2030 nach dem Alter der Kinder mit einem Beratungsanlass (Anzahl; Quote auf 100 der altersgleichen Bevölkerung; 2030 Abschätzung).....	83
Tab. 52:	Personalmehr-/Personalminderbedarf für den Bereich Erziehungsberatung gemäß § 28 SGB VIII in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; kumulativ; jährliche Veränderung).....	84
Tab. 53:	Laufende teilstationäre Erziehungshilfen (§ 32 SGB VIII) in Brandenburg in den Jahren 2018 und 2030 nach Alter der jungen Menschen (Anzahl; Quote auf 100 der altersgleichen Bevölkerung 2030 Abschätzung).....	85
Tab. 54:	Personalmehr-/Personalminderbedarfs für den Bereich der teilstationären Erziehungshilfen (§ 32 SGB VIII) in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; kumulativ; jährliche Veränderung).....	86
Tab. 55:	Personalmehr-/Personalminderbedarf für den ASD in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (VZÄ; Anzahl; kumulativ; jährliche Veränderung)	87
Tab. 56:	Fortschreibungs-Szenario (der bisherigen Entwicklung): Übersicht des Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Hilfearten und ASD (Anzahl; jährliche Veränderung; kumulativ)	87
Tab. 57:	Status-Quo-Szenario (keine Zunahme der Inanspruchnahme): Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Erziehungshilfearten und ASD (Anzahl; jährliche Veränderung; kumulativ)	88
Tab. 58:	Starke-Zunahme-Szenario (Zunahme der Inanspruchnahme um jährlich 2%): Personalmehr- bzw. Personalminderbedarf in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Erziehungshilfearten und ASD (Anzahl; jährliche Veränderung; kumulativ)	89
Tab. 59:	Geschätzter jährlicher Personalersatzbedarf und Personalmehrbedarf im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung und ASD in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Szenarien (Anzahl).....	90
Tab. 60:	Bilanz der Personaldeckung des Personalersatz- und Personalmehrbedarfs im Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfen in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl).....	91
Tab. 61:	Bilanz der Personaldeckung des Personalersatz- und Personalmehrbedarfs im Arbeitsfeld der teilstationären und ambulanten Erziehungshilfen (ohne stationäre Erziehungshilfe) in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl).....	92
Tab. 62:	Bilanz der Personaldeckung des Personalersatz- und -mehrbedarfs im Arbeitsfeld des Allgemeinen Sozialen Dienstes in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl)	93
Tab. 63:	Bilanz der Personaldeckung und des Personalersatz- und Personalmehrbedarfs in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Arbeitsfeldern und Szenarien (Anzahl).....	94
Tab. 64:	Personal in der Kinder- und Jugendarbeit in Brandenburg in den Jahren 2014 und 2016 (Anzahl; Anteil in %)	98
Tab. 65:	Personal in der Jugendsozialarbeit in Brandenburg in den Jahren 2014 und 2016 (Anzahl; Anteil in %)	99
Tab. 66:	Personal im Handlungsfeld Schulsozialarbeit in Brandenburg im Jahr 2017 gem. Angaben der jährlichen Personalerhebung im Rahmen des Landesprogramms „Förderung von Personalkosten von sozialpädagogischen Fachkräften in der Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit“ (Anzahl; Anteil in %)	100

Tab. 67:	Abschätzung der Abgänge und Zugänge in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit in Ostdeutschland (Durchschnittswerte für die Jahre 2000 bis 2010; Anteil in %)	102
Tab. 68:	Veränderung der Altersstruktur des pädagogischen Personals in Kindertageseinrichtungen in Brandenburg zwischen 2017 und 2018 nach Altersjahren (Anteil in %)	103
Tab. 69:	Abschätzung des Personalersatzbedarfs für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendarbeit/ Jugendsozialarbeit in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)	103
Tab. 70:	Abschätzung des Personalmehr-/Personalminderbedarfs für die Bereiche Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl, kumulativ; jährliche Veränderung)	105
Tab. 71:	Geschätzter jährlicher Personalersatzbedarf und Personalmehrbedarf im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit sowie Jugendsozialarbeit in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)	106
Tab. 72:	Bilanz der Personaldeckung und des geschätzten Personalersatz- und Personalmehrbedarfs in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl; Abschätzung)	107
Tab. 73:	Sonstiges pädagogisches Personal (40-Stunden-Kräfte) an Schulen in öffentlicher Trägerschaft in Brandenburg am 31.12.2018 nach Schulform der Stammschule und Art des Angebots an der Schule (VZE; Anzahl)	109
Tab. 74:	Sonstiges pädagogisches Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft in Brandenburg am 31.12.2018 nach Alter und Art des Angebots an der Schule (Anzahl; Anteil in %)	109
Tab. 75:	Sonstiges pädagogisches Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft in Brandenburg am 31.12.2018 nach Beschäftigungsumfang und Art des Angebots an der Schule (Anzahl; Anteil in %)	110
Tab. 76:	Sonstiges pädagogisches Personal an Schulen in öffentlicher Trägerschaft in Brandenburg am 31.12.2018 nach Ausbildungsabschluss (gruppiert, nach Vorschlag TU Dortmund) und Art des Angebots an der Schule (VZE; Anzahl; Anteil in %)	110
Tab. 77:	Zusammenfassende Darstellung des Personalbedarfs und der Personaldeckung in zentralen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 (Anzahl der Personen; Abschätzung)	119
Tab. 78:	Zusammenfassende Darstellung der Personalbedarfsbilanz für die Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg nach den drei Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung für die Jahre 2019 bis 2030 (Anzahl der Personen; Abschätzung)	120
Tab. 79:	Durchschnittliche Personalminder-/Personalmehrbedarfe pro Kindertageseinrichtung in VZÄ aufgrund der demografischen Veränderungen zwischen 2018 und 2030 nach kreisfreien Städten und Kreisen in Brandenburg (in Prozent zu 2018)	123
Abb. 1:	Junge Menschen in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach ausgewählten Altersgruppen (mittlere Variante; Index 2018 = 100)	9
Abb. 2:	Junge Menschen im Umland von Berlin in den Jahren 2018 bis 2030 nach ausgewählten Altersgruppen (mittlere Variante; Index 2018 = 100)	12
Abb. 3:	Junge Menschen in der weiteren Metropolregion Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach ausgewählten Altersgruppen (mittlere Variante; Index 2018 = 100)	12
Abb. 4:	Kinder im Alter von 3 bis unter 6,5 Jahren in Brandenburg nach Kreisen und kreisfreien Städten (mittlere Variante; Veränderung zwischen 2018 und 2030; in %)	13
Abb. 5:	Abweichung von der durchschnittlichen brandenburgischen Veränderung der Kinder im Alter von 3 bis unter 6,5 Jahren (-18,5%) in Brandenburg nach Kreisen und kreisfreien Städten (mittlere Variante; Varianz der Veränderung zwischen 2018 und 2030; in %)	14
Abb. 6:	Kinder im Alter zwischen 15 und 17 Jahren in Brandenburg nach Kreisen und kreisfreien Städten (mittlere Variante; Veränderung zwischen 2018 und 2030; in %)	14
Abb. 7:	Abweichung von der durchschnittlichen brandenburgischen Veränderung der Kinder im Alter zwischen 15 und 17 Jahren (+21%) in Brandenburg nach Kreisen und kreisfreien Städten (mittlere Variante; Varianz der Veränderung zwischen 2018 und 2030; in %)	15

Abb. 8:	Schematische Darstellung der Einflussfaktoren auf den Personalbedarf in den Kindertageseinrichtungen	30
Abb. 9:	Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung bei konstanten Inanspruchnahmequoten im Vergleich zu 2018 in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Altersgruppen (Anzahl; Abschätzung).....	45
Abb. 10:	Platzbedarf in der Kindertagesbetreuung bei steigenden Inanspruchnahmequoten bis zur bislang erreichten höchsten Inanspruchnahmequote im Vergleich zu 2018 in Brandenburg in den Jahren 2019 bis 2030 nach Altersgruppen (Anzahl; Abschätzung)	47
Abb. 11	Schematische Darstellung der Einflussfaktoren auf den Personalbedarf	65
Abb. 12:	Junge Menschen zwischen 6 und 26 Jahren in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach ausgewählten Altersgruppen (Anzahl; Abschätzung).....	104
Abb. 13:	Junge Menschen zwischen 6 und 18 Jahren in Brandenburg in den Jahren 2018 bis 2030 nach ausgewählten Altersgruppen (Anzahl; Abschätzung).....	111

10. Literaturverzeichnis

- Alt, Christian; Gedon, Benjamin; Hubert, Sandra; Hüsken, Katrin; Lippert, Kerstin (2019): DJI-Kinderbetreuungsreport 2018. Inanspruchnahme und Bedarfe bei Kindern bis 14 Jahre aus Elternperspektive – ein Bundesländervergleich. München. Online verfügbar unter https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2019/DJI_Kinderbetreuungsreport2018.pdf, zuletzt geprüft am 18.05.2019.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (Hg.) (2019): Fachkräftebarometer 2019. München: Eigenverlag des DJI.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2019): Beruflicher Verbleib von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften. Anhang A zu dieser Studie.
- Grgic, Mariana (2019): Abschätzung dauerhaft ausscheidender tätiger Personen in Kindertageseinrichtungen und stationären Hilfen zur Erziehung. Anhang B zu dieser Studie.
- Landesamt für Bauen und Verkehr (2018): Bevölkerungsvorausschätzung 2017 bis 2030. Ämter und amtsfreie Gemeinden des Landes Brandenburg. Online verfügbar unter https://lbv.brandenburg.de/dateien/stadt_wohnen/RB_BVS_2017_BIS_2030.pdf, zuletzt aktualisiert am 2018, zuletzt geprüft am 17.05.2019.
- Landesregierung Brandenburg (2018): Bericht der Landesregierung zur Anwendung des § 1 Absatz 2 des Kindertagesstättengesetzes. (Drucksache 6/8062-B).
- Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBS BB) (2018): Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung, Bestandserhebung für das Land Brandenburg (Fortschreibung) zu dem Beschluss des Landtages Brandenburg vom 5. April 2017. Drucksache 6/6198 (ND)-B. Potsdam. Online verfügbar unter https://mbjs.brandenburg.de/media_fast/6288/fachkraeftebericht_kita.pdf, zuletzt geprüft am 21.05.2019.
- Schneider, Armin (2018): Träger und Personalrekrutierung – Kindertagesbetreuung in Brandenburg – Befragung der Träger. Koblenz.

11. Anhang

11.1 Expertise A: Kirsten Fuchs-Rechlin: Beruflicher Verbleib von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften

11.2 Expertise B: Mariana Grgic: Abschätzung dauerhaft ausscheidender tätiger Personen in Kindertageseinrichtungen und stationären Hilfen zur Erziehung

Beruflicher Verbleib von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften

Prof. Dr. Kirsten Fuchs-Rechlin

Essen, Mai 2019

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Forschungsstand	5
3	Berufseinmündung von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften – Sekundärauswertung der ÜFA-Studie	8
3.1	Methodische Anmerkungen	8
3.2	Erwerbsquote	9
3.3	Alter der Absolventinnen und Absolventen zum Examenszeitpunkt.....	10
3.4	Arbeitsfelder in der Berufseinmündung.....	11
3.5	Mobilität in der Berufseinmündung	13
4	Übergang in ein (weiteres) Studium.....	15
5	Zusammenfassung und Fazit	17
	Literatur	18
	Tabellenverzeichnis.....	20

1 Einleitung

Die vorliegende Expertise hat zum Ziel für die Berufsgruppen der Erzieherinnen und Erzieher, der Kindheitspädagoginnen und -pädagogen sowie der Sozialpädagoginnen und -pädagogen bzw. Sozialarbeiterinnen und -arbeiter empirische Befunde zur Berufseinmündung in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe zu recherchieren und vor dem Hintergrund dieser Befunde Quoten für die Personalbedarfsberechnung zu eruieren. Dabei sollte ein besonderes Augenmerk auf die Situation des Landes Brandenburg gerichtet werden. Hierfür wurden zum einen die Studienlage zu den genannten Berufsgruppen gesichtet (vgl. Abschnitt 2) und zum anderen – insbesondere aufgrund der unzureichenden Datenlage – eine Sekundärauswertung der ÜFA-Daten (vgl. Abschnitt 3) vorgenommen. Bilanzierend zeigen sich bezogen auf die hier interessierenden Berufsgruppen erhebliche Forschungsdesiderate, und zwar nicht nur hinsichtlich der Aktualität der vorliegenden Daten und Studien, sondern insbesondere hinsichtlich ihres Differenzierungsgrades (vgl. Abschnitt 2). Dies betrifft nicht nur die Ebenen der Einzelberufe und der Arbeitsfelder, in denen die Absolventinnen und Absolventen nach Ausbildung und Studium tätig sind, sondern auch die Regionalität der vorliegenden Studien und Befunde. So können keine Aussagen für das Land Brandenburg getroffen werden, vielmehr ist lediglich – und auch dies nicht durchgängig – eine Unterscheidung nach westlichen und östlichen Bundesländern möglich. Insbesondere die Studienlage zu den an Fachschulen ausgebildeten Erzieherinnen und Erzieher stellt sich außerordentlich schmal dar.

Der Prozess der Berufseinmündung und damit die Frage, wie rasch und in welche Arbeitsfelder Absolventinnen und Absolventen nach Ausbildung und Studium in den Beruf einmünden, hängt von einer Reihe von Faktoren ab. So spielen eigene Kompetenzen bzw. die Fähigkeit diese ‚darzustellen‘ (Pfadenhauer 2003) ebenso eine Rolle wie die Akzeptanz des zertifizierten Qualifikationsprofils bei den relevanten Arbeitgebern (Altermann und Holmgaard 2015; Altermann u.a. 2015). Der wichtigste Faktor ist aber sicherlich der Fachkräftebedarf auf dem Arbeitsmarkt. Insbesondere bei Berufseinsteigenden, die noch keine oder nur wenig fachlich einschlägige Berufserfahrung nachweisen können, spielt die Frage von Angebots- oder Nachfragemarkt zum Zeitpunkt der Stellensuche eine entscheidende Rolle: Unter den Bedingungen eines Nachfragemarktes, d.h. wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften höher ist als das Fachkräfteangebot, stellen sich die individuellen Einmündungschancen ungleich besser dar als unter den Bedingungen eines Angebotsmarktes. Vor diesem Hintergrund sind die Absolventinnen und Absolventen der vergangenen Jahre zu einem vergleichsweise günstigen Zeitpunkt auf den Arbeitsmarkt gekommen: Seit Mitte der 2000-er Jahre legt das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen, befördert durch den U3-Ausbau, eine Entwicklungsdynamik vor, die ihresgleichen sucht. Und auch in den anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere in den erzieherischen Hilfen, im ASD und in der Jugendsozialarbeit waren und sind Zuwächse zu verzeichnen (Fuchs-Rechlin und Schilling 2018). Aus Sicht der Arbeitgeber hat die Konkurrenz um Fachkräfte also deutlich zugenommen und sie wird sich zukünftig aufgrund des Ganztagschulausbaus auch noch einmal verstärken. Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Expertise der Frage nachgegangen wie sich die Berufseinmündung von Absolventinnen und Absolventen der Erzieherausbildung sowie von kindheits- und sozialpädagogischen Studiengängen darstellt. Konkret sollen die folgenden Fragen beantwortet werden:

- Wie hoch ist die Erwerbstätigenquote von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und –pädagogen nach ihrem Abschluss?
- Wie hoch ist der Anteil der Absolventinnen und Absolventen die nach ihrem Abschluss in die Kita (inkl. Hort), die Hilfen zur Erziehung und die Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit einmünden?
- Wie hoch ist die Übergangsquote von ErzieherInnen in einen Bachelorstudiengang sowie die Übergangsquote von BachelorabsolventInnen früh- und kindheitspädagogischer Studiengänge in einen Masterstudiengang?

Nach einem kurzen Überblick über die – wie sich zeigen wird – unzureichende Forschungslage zum beruflichen Verbleib von Absolventinnen und Absolventen der hier interessierenden Qualifikationsprofile, werden diese Fragen anhand einer Sekundärauswertung der Daten des Forschungsprojektes ‚Übergang von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften in den Arbeitsmarkt‘ (ÜFA) beantwortet (Fuchs-Rechlin u.a., 2018).

2 Forschungsstand

Zum beruflichen Verbleib von Erzieherinnen und Erziehern sowie von Absolventinnen und Absolventen der Kindheitspädagogik und der Sozialpädagogik/Sozialarbeit liegen nur wenige aktuelle Studien vor. Recherchen in der Datenbank FIS-Bildung zu den Stichworten

„Absolvent oder Absolventin“

und

„Erzieher oder Erzieherin oder Erzieherausbildung oder Fachschule“

und

„Berufseinmündung oder Berufseintritt oder Übergang“

(analog für die anderen Qualifikationsprofile) ergaben für die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher elf Treffer, für die Berufsgruppe der Kindheitspädagoginnen und –pädagogen 22 Treffer und für die Sozialpädagoginnen und –pädagogen bzw. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter 21 Treffer. Ergänzende Recherchen über die Datenbanken WISO-NET, gesis-SSOAR sowie Google Scholar erbrachten keinen essentiellen Mehrwert.

Zu den hier interessierenden Qualifikationsprofilen fällt die Studienlage demzufolge außerordentlich ‚dünn‘ aus. Lässt sich dies bei den Kindheitspädagoginnen und –pädagogen dadurch erklären, dass es sich hierbei um eine noch junge und zumal sehr kleine Berufsgruppe handelt – so kamen die ersten Absolventinnen und Absolventen erst vor rund zehn Jahren auf den Arbeitsmarkt –, überrascht dies doch für die beiden traditionellen Qualifikationsprofile der Erzieherinnen und Erzieher sowie der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen insbesondere hinsichtlich des sich nun schon seit längerer Zeit abzeichnenden Fachkräftemangels. Offensichtlich standen beide Berufsgruppen in den vergangenen Jahren nicht im Interesse der Berufsverbleibs- und Arbeitsmarktforschung.

Blickt man zunächst auf die Studienlage zu den *Erzieherinnen und Erziehern*, dann stammen die wenigen vorliegenden Untersuchungen etwa die Längsschnittstudie zur beruflichen Sozialisation von Erzieherinnen und Erziehern von Dippelhofer-Stiem u.a. (1998) aus der Zeit zwischen Mitte und Ende der 1990er Jahre und sind daher für die hier vorliegende Fragestellung – aufgrund der damaligen, gänzlich anderen Arbeitsmarktsituation – nicht verwertbar. Vergleichsweise aktuelle Zahlen zum beruflichen Verbleib von Erzieherinnen und Erziehern liefert die Studie zum ‚Übergang von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräfte in den Arbeitsmarkt‘ (ÜFA), die im Zeitraum von 2011 bis 2016 durchgeführt wurde. In dieser Untersuchung wurde die Berufseinmündung und die mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie von Kindheitspädagoginnen und –pädagogen vergleichend untersucht (vgl. Fuchs-Rechlin und Züchner 2018; Fuchs-Rechlin u.a. 2017). Darüber hinaus liegt für die Kindheitspädagogik eine Expertise zum Berufseinstieg der Absolventinnen und Absolventen einzelner Hochschulstandorte von Kirstein, Fröhlich-Gildhoff und Haderlein (2012) vor; und einzelne Befunde liefert die Studie ‚Akademisierung frühpädagogischer Fachkräfte – Zwischen Arbeitsplatznähe und Professionalisierung‘ (AKIPÄD) (Altermann, Holmgaard, Stöbe-Blossey 2015), deren Ergebnisse zur Befragung von Studierenden jedoch nur unzureichend veröffentlicht sind.

Schaut man nur auf Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen, dann existieren hier aus dem Bereich der Hochschulforschung zwei weitere Datenquellen, und zwar zum einen die DZHW-Absolventenbefragung (Fabian u.a. 2016, Minks und Briedis 2005, Minks und Filaretow 1994, Buttgerit u.a. 1992) und zum anderen die KOAB-Absolventenstudie des

INCHER-Kassel (Flöther und Krücken 2015). Neben diesen bundesweiten Absolventenstudien existieren noch vereinzelt länderspezifische Studien etwa das Bayerische Absolventenpanel (Wieschke u.a., o.J.) und die Sächsische Absolventenstudie (Lenz u.a. 2015). In den Veröffentlichungen dieser Studien finden sich zwar zumindest teilweise Auswertungen auf der Ebene der einzelnen Studiengänge, eine Differenzierung nach Arbeitsfeldern oder Arbeitsbereichen wird jedoch nicht vorgenommen (Kerst und Wolter 2016).

In der Regel sind in den entsprechenden Publikationen jedoch keine Ergebnisse für konkrete Studienfächer, sondern allenfalls auf aggregierter Ebene für Fachgruppen ausgewiesen. Darüber hinaus liegen für diese Daten keine Scientific Use Files vor, so dass eine Sekundärverwertung nicht möglich ist. Zukünftige Auswertungsmöglichkeiten – in Form eines Scientific Use Files für die scientific community – bietet das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Absolventenpanel, das erstmals von Oktober 2018 bis Februar 2019 erhoben wurde. Inwiefern sich hierin auch verwertbare Daten zu kleinen Fächern wie etwa die Kindheitspädagogik finden, bleibt abzuwarten. Für die hier interessierende Fragestellung sind lediglich die in den Studien ausgewiesenen Erwerbsquoten verwertbar: So kommen Kerst und Wolter auf der Basis des DZHW-Absolventenpanels für den Abschlussjahrgang 2009 im Fach Sozialwesen (FH) auf eine Erwerbstätigenquote von gut 80% innerhalb des ersten Berufsjahrs. Direkt nach Studienabschluss münden rund 65% in eine erste Erwerbstätigkeit ein. Eine identische Einmündungsquote von etwa zwei Dritteln weisen Fabian u.a. (2016) sowie Lenz u.a. (2015) für Bachelorabsolventinnen und -absolventen an Fachhochschulen aus, wobei eine differenzierte Darstellung nach Fächern bzw. Fachgruppen nicht vorliegt. Für die Bachelorabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahres 2013 zeigt sich eine rechnerische Einmündungsdauer von durchschnittlich drei Monaten (Fabian u.a. 2016, S. 119). Sie liegen damit etwas unterhalb des Durchschnitts aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen von 3,5 Monaten. Ein Masterstudium haben in dieser Kohorte 29% der Absolventinnen und Absolventen des Sozialwesens (FH) aufgenommen (Fabian u.a. 2016, S. 105).

Schließlich liegt für das Land Brandenburg ein Fachkräftebericht (Land Brandenburg 2018) und für das Land Thüringen eine Fachkräftestudie (Morgenstern u.a. 2016) vor. In dem Fachkräftebericht des Landes Brandenburg werden zum einen Daten der Absolventenbefragung der Fachhochschule Potsdam (mit einer vergleichsweise niedrigen Fallzahl von n=44) sowie die Ergebnisse einer Befragung von Fachschülerinnen und Fachschülern im Land Brandenburg berichtet. Bei der Fachkräftestudie für das Land Thüringen wurden neben den Schülerinnen und Schülern sowie den Studierende auch Jugendhilfeeinrichtungen befragt. Bei der Befragung der Einrichtungen wird die Beschäftigtenstruktur und die Personalsituation etwa die Anzahl nicht besetzter Stellen oder die zu erwartenden rentenbedingten Austritten des Personals erhoben. Auch diese beiden Quellen sind für die vorliegende Expertise kaum verwertbar: Zum einen erlaubt die Befragung von Personen, die sich noch in Ausbildung oder Studium befinden lediglich einen Blick auf die beruflichen Aspirationen. Diese Aspirationen, so zeigt die ÜFA-Studie, sind jedoch wenig prädiktiv für die realisierte Berufseinmündung (vgl. Fuchs-Rechlin u.a., 2015). So streben am Ende von Ausbildung und Studium lediglich rund 45% der Fachschülerinnen und Fachschüler sowie der Studierenden der Kindheitspädagogik eine Tätigkeit im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung an, während jedoch rund 70% ihrer ersten Stelle in dieses Tätigkeitsfeld einmünden (ebd.). Zum anderen wurde in der Thüringer Fachkräftestudie aus Perspektive der Einrichtungen gefragt, nicht jedoch

aus Perspektive der Beschäftigten. Somit nimmt diese Studie auch nicht die Perspektive von Berufsanfängerinnen und –anfängern und deren Übergangsverhalten in den Blick.

Ähnlich wie bei den Erzieherinnen und Erziehern verhält es sich bei den Sozialpädagoginnen und –pädagogen bzw. Sozialarbeiterinnen und -arbeitern: Mit einer Ausnahme stammen alle Untersuchungen aus den 1980er, 1990er oder frühen 2000er Jahren (Schomburg u.a. 1998, Krüger und Rauschenbach 2004). Sie spiegeln damit eine gänzlich andere Arbeitsmarktsituation wider als dies heute der Fall ist. Eine vergleichsweise aktuelle Studie ist die Panel-Studie ‚Berufsbiografie‘ der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart (Moch u.a. 2013). Auch diese Studie liefert nur begrenzt relevante bzw. vergleichbare Befunde, da es sich beim dualen Studium um eine besondere Studiengangsvariante handelt, bei der bereits im Studium vertraglich geregelte Anbindungen an einen Arbeitgeber besteht. Dabei zeigte sich, dass 46% der Absolventinnen und Absolventen (n=201) nach Studienabschluss von ihrem Anstellungsträger übernommen worden waren (ebd.). Weitere 29% gaben an, zwar ein Übernahmeangebot erhalten, dieses jedoch abgelehnt zu haben und rund 21% gaben an, dass eine Übernahme durch die Ausbildungsinstitution nicht möglich gewesen war. Differenziert nach Arbeitsfeldern waren die Absolventinnen und Absolventen zu 25% in den erzieherischen Hilfen und zu 24% in der Kinder- und Jugendarbeit tätig. Eine Tätigkeit im Bereich Elementarpädagogik übten lediglich 5% aus. Ihr Alter bei Verlassen der Hochschule lag im Durchschnitt bei 25,3 Jahren.

Alles in allem weisen die vorliegenden Absolventenstudien gewisse Lücken auf. So fehlen nicht nur Auswertungen auf der Ebene der Einzelstudiengänge; häufig werden die einzelnen Studiengänge zu größeren Fachgruppen zusammengefasst oder es werden in den Publikationen lediglich Fachhochschulstudiengänge und universitäre Studiengänge miteinander verglichen. Auch bezüglich der Regionalität sind Einschränkungen beobachtbar: In der Regel finden sich bundesweite Analysen. Sofern regional differenziert wird, geschieht dies zwischen ost- und westdeutschen Bundesländern. Und schließlich werden bei Untersuchungen zu einzelnen Studiengängen Arbeitsfelder nur grob unterschiedlich kategorisiert.

Insbesondere vor dem Hintergrund der enormen Wachstumsdynamik des Arbeitsfeldes der Kindertagesbetreuung aber auch Teilen der anderen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe charakterisiert sich die aktuelle Forschungslage als außerordentlich lückenhaft. Es besteht großer Forschungsbedarf hinsichtlich der Frage, wie sich das Einmündungsverhalten angesichts der anhaltenden Wachstumsdynamik der Arbeitsfelder und vor dem Hintergrund der damit einhergehenden Belastungssituation in den Einrichtungen, die nicht zuletzt durch unbesetzte Stellen und hohe Personalfuktuation gekennzeichnet ist, gestaltet. Vor diesem Hintergrund stützt sich die vorliegende Expertise auf eine Sekundärauswertung der Daten der ÜFA-Studie.

3 Berufseinmündung von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften – Sekundärauswertung der ÜFA-Studie

Die Daten der ÜFA-Studie liefern Ergebnisse zur beruflichen Einmündung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und –pädagogen. Sie bilden die berufliche Situation der Befragten etwa ein Jahr nach Beendigung von Ausbildung und Studium ab. Da die Mehrzahl der Befragten, nämlich 91% innerhalb von drei Monaten ihre erste Stelle antreten, können damit Aussagen über die erste Beschäftigung nach Ausbildungs- und Studienende getroffen werden (Theisen 2017; vgl. zur Aussagekraft der Daten auch Abschnitt 3.1).

3.1 Methodische Anmerkungen

Das Projekt ‚Übergang von fachschul- und hochschulqualifizierten Fachkräften in den Arbeitsmarkt‘ (ÜAF) wurde in zwei Förderphasen von Oktober 2011 bis April 2016 an den drei Projektstandorten Fliegener Fachhochschule Düsseldorf, Universität Koblenz-Landau sowie Philipps-Universität Marburg durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen einer Förderrichtlinie in Ergänzung zur Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte gefördert (AWiFF). Den Kern des Projektes bildete eine bundesweite, längsschnittlich-quantitative Befragung von an Fachschulen ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern sowie an Hochschulen studierenden Früh- und Kindheitspädagoginnen bzw. -pädagogen. Über den gesamten Projektzeitraum wurden beginnend mit einer ersten Befragung am Ende von Ausbildung und Studium insgesamt vier quantitative Befragungen jeweils im Abstand von einem Jahr durchgeführt. Damit kann biografisch ein Zeitraum von drei bis fünf Jahren bei den Befragten beobachtet werden. Zusätzlich wurde im Rahmen einer Qualifikationsarbeit eine Zusatzstichprobe mit Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern gezogen, wobei diese Teilgruppe zweimal befragt wurden: Zum einen am Ende des Studiums und ein weiteres Mal etwa ein Jahr später. Die vorliegenden Auswertungen beziehen sich bei allen Berufsgruppen auf die erste und zweite Befragungswelle (vgl. Fuchs-Rechlin und Züchner 2018).

Der Rücklauf der ÜFA-Befragung liegt in der ersten Befragung (Welle 1) bei 29% (n=5.056) und in der zweiten Befragung (Welle 2) bei 35% (n=1.245), wobei sich der Rücklauf der zweiten Befragung an der Zahl der Befragungsteilnehmerinnen und –teilnehmer aus Welle 1 bemisst, die ihr Einverständnis zu weiteren Befragungen gegeben haben. Für eine Befragung, die weitestgehend online vorgenommen wurde, erreicht die ÜFA-Studie damit gute Rücklaufquoten. Dabei zeigte sich, dass über alle Wellen hinweg die Antwortbereitschaft der Kindheitspädagoginnen und –pädagogen etwas höher war als die der Erzieherinnen und Erzieher.

In den Publikationen von ÜFA werden zwei Auswertungsperspektiven unterschieden: Auswertungen, die mit ‚Welle 2‘ gekennzeichnet sind, bilden die Erwerbssituation zum jeweiligen Befragungszeitpunkt ab (vgl. Fuchs-Rechlin u.a. 2017). Die Absolventinnen und Absolventen waren zu diesem Zeitpunkt zwischen 6 Monaten und 1,5 Jahren im Beruf. Bei dieser Perspektive ist der Befragungszeitpunkt identisch, die bisherige Berufsdauer variiert jedoch. Auswertungen, die mit ‚Berufseinmündungsphase‘ gekennzeichnet sind, bilden die Erwerbssituation im ersten Jahr nach Abschluss von Ausbildung bzw. Studium ab (vgl. Fuchs-Rechlin und Züchner 2018). Bei dieser Perspektive ähneln sich die Befragten hinsichtlich ihrer Berufsdauer: die Befragungszeitpunkte, aus denen die Information zur Erwerbssituation

im ersten Berufsjahr 'gezogen' werden, variieren jedoch (sie können aus Welle 2, 3 oder 4 stammen). Ein Vergleich der Merkmale Erwerbsstatus und Arbeitsfelder zeigt jedoch, dass die Ergebnisse bei beiden Perspektiven nahezu identisch sind, so dass – aufgrund der größeren Fallzahl – detailliertere Analysen aus der Perspektive der *Erhebungszeitpunkte* vorgenommen werden (Welle 1 und 2).

Bei den folgenden Auswertungen ist zu berücksichtigen, dass in der Detailschau z.B. bei einer Differenzierung nach Qualifikationsprofilen, nach Arbeitsfeldern oder nach Regionen einzelne Zellen vergleichsweise kleine Werte haben. Als Richtschnur gilt, dass Ergebnisse, die auf einer Zellbesetzung < 25 basieren, in ihrer Stabilität eingeschränkt sind. Damit sind die Ergebnisse in der Gesamtbetrachtung, also über alle Bundesländer hinweg, als vergleichsweise zuverlässig einzuschätzen, Einschränkungen ergeben sich hingegen zumindest teilweise in der Differenzierung nach Arbeitsfeldern und Regionalität. Vergleichswerte, die eine Qualifizierung erlauben würden, liegen jedoch auf diesen tiefer gegliederten Ebenen nicht vor.

3.2 Erwerbsquote

Über alle Qualifikationsprofile hinweg mündet mit rund 85% die überwiegende Mehrzahl der Absolventinnen und Absolventen nach Studium und Ausbildung in den Beruf ein (vgl. Tabelle 1). Bei den fachschulisch ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern ist die Einmündungsquote mit 89% etwas höher als bei den Absolventinnen und Absolventen der Kindheits- und Sozialpädagogik (81% und 74%). Dies ist Anbetracht der generellen Alternative eines Übergangs der Bachelorabsolventinnen und –absolventen eine erstaunlich hohe Quote. Gut ein Viertel der Kindheitspädagoginnen und –pädagogen – und damit deutlich mehr als bei den befragten Sozialpädagoginnen und –pädagogen – nehmen nach ihrem Bachelorabschluss ein Masterstudium auf, wobei ein Teil dieser Masterstudierenden neben dem Studium auch eine, i.d.R. fachlich einschlägige, Berufstätigkeit ausüben (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 1: Absolventinnen und Absolventen nach Qualifikationsprofil und Erwerbsquote sowie nach Region (2013/2014)

Erwerbsstatus	Erz.		KiPäd		SozPäd		Insges.	
<i>Alle AbsolventInnen</i>								
Nicht-Erwerbstätig	76	11,5	56	18,8	37	26,2	169	15,4
Erwerbstätig	584	88,5	242	81,2	104	73,8	930	84,6
Insgesamt	660	100,0	298	100,0	141	100,0	1.099	100,0
Signifikanz	p < .001							
<i>Ostdeutschland (inkl. Berlin)</i>								
Nicht-Erwerbstätig	[12]	6,1	[12]	18,2	[5]	[31,3]	29	10,4
Erwerbstätig	184	93,9	54	81,8	[11]	[68,8]	249	89,6
Insgesamt	196	100,0	66	100,0	[16]	[100,0]	278	100,0
Signifikanz	--							
<i>Westdeutschland</i>								
Nicht-Erwerbstätig	64	13,8	44	19,0	32	25,6	140	17,1
Erwerbstätig	400	86,2	188	81,0	93	74,4	681	82,9
Insgesamt	464	100,0	232	100,0	125	100,0	821	100,0
Signifikanz	p < .001							

[] Zellbesetzungen < 25 Fälle

Quelle: ÜFA-Studie Welle 2

Differenziert nach Ost- und Westdeutschland fällt auf, dass insbesondere die Erzieherinnen und Erzieher in den ostdeutschen Bundesländern mit einem Anteil von 94% eine überproportional hohe Erwerbsquote aufweisen. In Westdeutschland hingegen liegt die Erwerbsquote dieser Berufsgruppe bei rund 86%.

3.3 Alter der Absolventinnen und Absolventen zum Examenzeitpunkt

Zum Zeitpunkt Ihres Examens (letzte Prüfung) waren die Absolventinnen und Absolventen im Mittel 24,25 Jahre alt, wobei die Studierenden am Ende ihres Studiums erwartungsgemäß etwas älter sind als die Schülerinnen und Schüler an Fachschulen (vgl. Tabelle 2). Den höchsten Altersdurchschnitt weisen die Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen auf. Sie sind mit durchschnittlich 25,54 Jahren rein rechnerisch etwa ein dreiviertel Jahr älter als die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die auf einen Altersdurchschnitt von 24,83 Jahren kommen. Dies dürfte darin begründet liegen, dass es unter den kindheitspädagogischen Studiengängen auch eine ganze Reihe von Studienangeboten für staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher gibt, sodass der Altersdurchschnitt naturgemäß höher liegt als in Studienfächern, bei denen klassische Vollzeitstudiengänge überwiegen. Mit dem Rückgang der Studienangebote für staatliche anerkannte Erzieherinnen und Erzieher ist demnach auch von einer Absenkung des Durchschnittsalters in der Kindheitspädagogik auszugehen.

Tabelle 2: Absolventinnen und Absolventen nach Qualifikationsprofil und Alter zum Examenzeitpunkt

Abschluss	N=	Durchschnittsalter Median
<i>Alle AbsolventInnen</i>		
Erzieher	657	23,33
KiPäd.	358	25,54
SozPäd.	166	24,83
Insgesamt	1.181	24,25
Signifikanz	p < .001	
<i>Ostdeutschland</i>		
Erzieher	185	23,92
KiPäd.	80	25,13
SozPäd.	18	26,79
Insgesamt	283	24,42
Signifikanz	p < .001	
<i>Westdeutschland</i>		
Erzieher	472	23,00
KiPäd.	278	25,63
SozPäd.	148	24,67
Insgesamt	898	24,17
Signifikanz	p < .001	

[] Zellbesetzungen < 25 Fälle

Quelle: ÜFA-Fachschul- und Hochschulbefragung (Welle 1); ÜFA-Berufsbefragung (Welle 2)

In der regionalen Differenzierung fällt auf, dass die Absolventinnen und Absolventen in den ostdeutschen Bundesländern mit Ausnahme der Kindheitspädagoginnen und Kindheitspäda-

gogen etwas älter sind als die Absolventinnen und Absolventen in den westdeutschen Bundesländern.

3.4 Arbeitsfelder in der Berufseinmündung

Schaut man zunächst nur auf die erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen – über alle Qualifikationsprofile hinweg betrachtet –, zu 66% und damit mehrheitlich in ein Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ein (vgl. Tabelle 3). Knapp 12% aller Absolventinnen und Absolventen arbeiten in den Hilfen zur Erziehung und gut 3% sind in der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit tätig. Mit einem Anteil von 19% arbeitet jede fünfte Absolventin bzw. jeder fünfte Absolvent in einem anderen Arbeitsfeld. Wirft man einen Blick auf diese ‚anderen Arbeitsfelder‘, dann unterscheiden sich die Berufsgruppen hierin deutlich: Nur rund 6% der Erzieherinnen und Erzieher arbeiten in einem Arbeitsfeld jenseits der Kinder- und Jugendhilfe. Bei den Kindheitspädagoginnen und –pädagogen liegt dieser Anteil bei knapp 17% und bei den Sozialpädagoginnen und –pädagogen bei 53%.

Tabelle 3: Erwerbstätige Absolventinnen und Absolventen nach Qualifikationsprofil und erstem Arbeitsfelder nach dem Examen sowie nach Region (2013/2014)

Arbeitsfeld	Erz.		KiPäd		SozPäd		Insges.	
<i>Alle AbsolventInnen</i>								
Kita/KTPF/Hort	427	73,0	176	71,8	[12]	11,1	615	65,6
JuArb/JuSozArb	[12]	2,1	[8]	3,3	[12]	11,1	32	3,4
HZE	83	14,2	[6]	2,4	[23]	21,3	112	11,9
Sonstige ArbFelder	63	10,8	55	22,4	61	56,5	179	19,1
Insgesamt	585	100,0	245	100,0	108	100,0	938	100,0
Signifikanz	--							
<i>Ostdeutschland (inkl. Berlin)</i>								
Kita/KTPF/Hort	136	74,3	38	70,4	[3]	[27,3]	177	71,4
JuArb/JuSozArb	[4]	2,2	[3]	5,6	[3]	[27,3]	[10]	4,0
HZE	25	13,7	[0]	0,0	[1]	[9,1]	26	10,5
Sonstige ArbFelder	[18]	9,8	[13]	24,1	[4]	[36,4]	35	14,1
Insgesamt	183	100,0	54	100,0	[11]	[100,0]	248	100,0
Signifikanz	--							
<i>Westdeutschland</i>								
Kita/KTPF/Hort	291	72,4	138	72,3	[9]	[9,3]	438	63,5
JuArb/JuSozArb	8	2,0	5	2,6	[9]	[9,3]	22	3,2
HZE	58	14,4	6	3,1	[22]	[22,7]	86	12,5
Sonstige ArbFelder	45	11,2	42	22,0	[57]	[58,8]	144	20,9
Insgesamt	402	100,0	191	100,0	[97]	[100,0]	690	100,0
Signifikanz	--							

[] Zellbesetzungen < 25 Fälle; Sonstige Arbeitsfelder inkl. Ganztagschule

Quelle: ÜFA-Berufsbefragung (Welle 2)

Da bei einer Differenzierung nach Qualifikationsprofilen die Fallzahlen schon vergleichsweise klein werden, können hier nur Tendenzen aufgezeigt werden. Dennoch zeigen sich nennenswerte Unterschiede zwischen den Qualifikationsprofilen: Bei den Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und –pädagogen ist die überwiegende Mehrzahl in

der Kindertagesbetreuung tätig, und zwar überwiegend in einer Kindertageseinrichtung bzw. im Kindergarten (selten in der Krippe). Fast drei Viertel aller Absolventinnen und Absolventen münden in dieses Arbeitsfeld ein. Danach folgt bei den Erzieherinnen und Erziehern – allerdings mit großem Abstand – das Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung; 14% aus dieser Berufsgruppe arbeiten zu Beginn ihrer Berufslaufbahn in diesem Arbeitsfeld. Die Kinder- und Jugendarbeit spielt hingegen mit einem Anteil von 2% bzw. 3% weder bei den Erzieherinnen und Erziehern noch bei den Kindheitspädagoginnen und –pädagogen keine nennenswerte Rolle.

Die Kindheitspädagoginnen und -pädagogen münden zwar fast ebenso häufig in die Kindertagesbetreuung ein wie die Erzieherinnen und Erzieher, in den anderen Arbeitsfeldern, der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit sowie den Hilfen zur Erziehung sind sie jedoch kaum zu finden. Stattdessen scheinen sie eine größere Bandbreite an Tätigkeiten jenseits der hier fokussierten Arbeitsfelder abzudecken als dies bei den Erzieherinnen und Erziehern der Fall ist. Dies lässt ihr vergleichsweise hoher Anteil in den ‚sonstigen Arbeitsfeldern‘ vermuten. Deutliche Unterschiede in der Berufseinmündung zeigen sich zu den Sozialpädagoginnen und –pädagogen bzw. zu den Sozialarbeiterinnen und -sozialarbeitern: Sie finden zu 21% in den Hilfen zur Erziehung und zu jeweils 11% in der Kindertagesbetreuung sowie in der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit eine Beschäftigung. Allerdings sind diese Befunde aufgrund der geringen Fallzahl vorsichtig zu behandeln und bilden allenfalls eine Tendenz ab.

Differenziert nach Ost- und Westdeutschland zeigen sich bei den Erzieherinnen und Erziehern keine nennenswerten Unterschiede bezogen auf die Arbeitsfelder: Vielmehr sind die Anteile in der Verteilung über die hier betrachteten Arbeitsfelder nahezu identisch. Ähnlich verhält es sich bei den Kindheitspädagoginnen und –pädagogen wenngleich diese Befunde aufgrund der geringen Fallzahlen eher als Tendenz zu werten sind.

Berechnet man nun die Einmündungsquoten nach Arbeitsfeldern inkl. der nicht-erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen, dann sind nach Studium und Ausbildung rund 65% der Erzieherinnen und Erzieher und 59% der Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen im Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung tätig (vgl. Tabelle 4). In den erzieherischen Hilfen werden 13% der fachschulisch qualifizierten Fachkräfte, aber lediglich 3% der hochschulisch qualifizierten Fachkräfte tätig. Die Einmündungsquoten in das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit ist bei beiden Berufsgruppen mit 2% bzw. 3% marginal. Im Vergleich zwischen östlichen und westlichen Bundesländern fällt vor allem auf, dass unter Berücksichtigung der Nicht-Erwerbstätigen die Erzieherinnen und Erzieher in Ostdeutschland etwas häufiger in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung einmünden als dies in den westlichen Bundesländern der Fall ist.

Tabelle 4: Absolventinnen und Absolventen (inkl. nicht-erwerbstätige) nach Qualifikationsprofil und Arbeitsfelder sowie nach Region (2013/2014)

Arbeitsfeld	Erz.		KiPäd		SozPäd/ SozArb		Insges.	
<i>Alle AbsolventInnen</i>								
Nicht erwerbstätig	76	11,6	56	18,9	37	26,4	169	15,4
Kita/KTPF/Hort	427	64,9	176	59,3	[12]	8,6	615	56,2
JuArb/JuSozArb	[12]	1,8	[8]	2,7	[11]	7,9	31	2,8
HZE	83	12,6	[6]	2,0	[22]	15,7	111	10,1
Sonstige ArbFelder	60	9,1	51	17,2	58	41,4	169	15,4
Insgesamt	658	100,0	297	100,0	140	100,0	1.095	100,0
Signifikanz	--							
<i>Ostdeutschland (inkl. Berlin)</i>								
Nicht erwerbstätig	[12]	6,2	[12]	18,2	[5]	31,3	29	10,5
Kita/KTPF/Hort	136	69,7	38	57,6	[3]	18,8	177	63,9
JuArb/JuSozArb	[4]	2,1	[3]	4,5	[3]	18,8	[10]	3,6
HZE	25	12,8	[0]	0,0	[1]	6,3	26	9,4
Sonstige ArbFelder	[18]	9,2	[13]	19,7	[4]	25,0	35	12,6
Insgesamt	195	100,0	66	100,0	[16]	100,0	277	100,0
Signifikanz	--							
<i>Westdeutschland</i>								
Nicht erwerbstätig	64	13,8	44	19,0	32	25,8	140	17,1
Kita/KTPF/Hort	291	62,9	138	59,7	[9]	7,3	438	53,5
JuArb/JuSozArb	[8]	1,7	[5]	2,2	[8]	6,5	[21]	2,6
HZE	58	12,5	[6]	2,6	[21]	16,9	85	10,4
Sonstige ArbFelder	42	9,1	38	16,5	54	43,5	134	16,4
Insgesamt	463	100,0	231	100,0	124	100,0	818	100,0
Signifikanz	--							

[] Zellbesetzungen < 25 Fälle; Sonstige Arbeitsfelder inkl. Ganztagschule

Quelle: ÜFA-Berufsbefragung (Welle 2)

3.5 Mobilität in der Berufseinmündung

Mit den Daten der ÜFA-Studie kann die Mobilität der Absolventinnen und Absolventen in zweierlei Hinsicht beobachtet werden: Zum einen bezogen auf die Entfernung zwischen dem Ort, an dem der höchste Schulabschluss absolviert wurde (Herkunftsort) und dem Ausbildungs- und Studienort und zum anderen im Hinblick auf die Nähe der ersten Arbeitsstelle zum Heimatort bzw. zum Ausbildungs- und Studienort.

Blickt man zunächst über alle Qualifikationsprofile hinweg auf die Entfernung der Orte, an denen die Schule besucht und an denen die Ausbildung bzw. das Studium absolviert wurde, dann zeigt sich, dass die überwiegende Mehrzahl der Absolventinnen und Absolventen ihre erste Stelle in ‚pendelnähe‘ zu ihrem Herkunftsort aufnehmen und damit in der Region verbleiben. Unterschiede finden sich zwischen fachschulausgebildeten und hochschulausgebildeten Fachkräften, wobei letztere eine etwas größere Mobilität zeigen, indem sie etwa zur Hälfte auch einen Studienort wählen, der mehr als 50 km vom Herkunftsort entfernt liegt. Etwa 10% studieren sogar in einer Entfernung von mehr als 300 km. Unterschiede im Mobilitätsverhalten zwischen Absolventinnen und Absolventen aus Ost- und Westdeutschland finden sich derweil nicht.

Tabelle 5: Absolventinnen und Absolventen nach Mobilität zwischen Schul- und Ausbildungs- bzw. Studienort (2011/2012)

Arbeitsfeld	Erz.		KiPäd		SozPäd/ SozArb		Insges.	
<i>Alle AbsolventInnen</i>								
Unter 20 km	1.877	53,0	198	19,0	68	17,9	2.143	43,2
20-50 km	1.096	30,9	205	19,6	72	19,0	1.373	27,7
50-100 km	280	7,9	225	21,6	79	20,8	584	11,8
100-300 km	146	4,1	280	26,8	120	31,7	546	11,0
Mehr als 300 km	143	4,0	136	13,0	40	10,6	319	6,4
Insgesamt	3.542	100,0	1.044	100,0	379	100,0	4.965	100,0
Signifikanz	p < .001							
<i>Ostdeutschland (inkl. Berlin)</i>								
Unter 20 km	416	47,2	47	19,6	6	20,0	469	40,7
20-50 km	256	29,0	39	16,3	6	20,0	301	26,1
50-100 km	108	12,2	51	21,3	8	26,7	167	14,5
100-300 km	61	6,9	78	32,5	4	13,3	143	12,4
Mehr als 300 km	41	4,6	25	10,4	6	20,0	72	6,3
Insgesamt	882	100,0	240	100,0	30	100,0	1.152	100,0
Signifikanz	n. sig.							
<i>Westdeutschland</i>								
Unter 20 km	1.461	54,9	151	18,8	62	17,8	1.674	43,9
20-50 km	840	31,6	166	20,6	66	18,9	1.072	28,1
50-100 km	172	6,5	174	21,6	71	20,3	417	10,9
100-300 km	85	3,2	202	25,1	116	33,2	403	10,6
Mehr als 300 km	102	3,8	111	13,8	34	9,7	247	6,5
Insgesamt	2.660	100,0	804	100,0	349	100,0	3.813	100,0
Signifikanz	p < .001							

[] Zellbesetzungen < 25 Fälle; Sonstige Arbeitsfelder inkl. Ganztagschule

Quelle: ÜFA-Fachschul- und Hochschulbefragung (Welle 1)

Der Blick auf die regionale Verortung der ersten Beschäftigung bestätigt die Befunde zum Ortswechsel zwischen Schulausbildung und Berufsausbildung bzw. Studium: Die Absolventinnen und Absolventen sind in der ersten Stelle mehrheitlich, nämlich zu fast 60% in der Nähe ihres Heimatortes erwerbstätig (vgl. Tabelle 6). Weitere 15% geben an, in der Nähe ihres Studien- und Ausbildungsortes eine Stelle aufgenommen zu haben. Lediglich ein Viertel der Absolventinnen und Absolventen arbeiten an einem anderen Ort. Die Daten lassen jedoch keine Rückschlüsse auf die Entfernung ‚anderer Orte‘ zum Heimat- oder Studienort zu. Die hohe Bindung an den Heimatort bestätigt jedoch die These von einer eher geringen Mobilität, wobei sich dies möglicherweise je nach Herkunftsorten und deren Angebotsstruktur im Fachschul- und Hochschulbereich unterschiedlich gestaltet.

Es finden sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Absolventinnen und Absolventen in Ost- und Westdeutschland. Tendenziell arbeiten die Befragten aus den westlichen Bundesländern etwas häufiger an anderen Orten und im Gegenzug etwas weniger häufig am Ausbildungs- und Studienort als die Befragten in den östlichen Bundesländern. Der Anteil der Absolventinnen und Absolventen, die in der Nähe des Heimatortes eine erste Beschäftigung aufnehmen ist hingegen identisch.

Tabelle 6: Absolventinnen und Absolventen nach Mobilität zwischen Ausbildungs- bzw. Studienort und erster Arbeitsstelle (2013/2014)

Arbeitsfeld	Erz.		KiPäd		SozPäd/ Soz- Arb		Insges.	
<i>Alle Absolventinnen und Absolventen</i>								
Nähe Heimatort	330	57,2	149	63,4	57	53,3	536	58,3
Nähe Ausbildungs-/Studienort	85	14,7	31	13,2	24	22,4	140	15,2
Anderer Ort	162	28,1	55	23,4	26	24,3	243	26,4
Insgesamt	577	100,0	235	100,0	107	100,0	919	100,0
Signifikanz	n. sig.							
<i>Ostdeutschland (inkl. Berlin)</i>								
Nähe Heimatort	94	55,3	33	66,0	[5]	45,5	132	57,1
Nähe Ausbildungs-/Studienort	31	18,2	[11]	22,0	[4]	36,4	46	19,9
Anderer Ort	45	26,5	[6]	12,0	[2]	18,2	53	22,9
Insgesamt	170	100,0	50	100,0	[11]	100,0	231	100,0
Signifikanz	n. sig.							
<i>Westdeutschland</i>								
Nicht erwerbstätig	236	58,0	116	62,7	52	54,2	404	58,7
Nähe Ausbildungs-/Studienort	54	13,3	[20]	10,8	[20]	20,8	94	13,7
Anderer Ort	117	28,7	[49]	26,5	[24]	25,0	190	27,6
Insgesamt	407	100,0	185	100,0	96	100,0	688	100,0
Signifikanz	n. sig.							

[] Zellbesetzungen < 25 Fälle; Sonstige Arbeitsfelder inkl. Ganztagschule

Quelle: ÜFA-Berufsbefragung (Welle 2)

4 Übergang in ein (weiteres) Studium

Wie hoch der Anteil der Absolventinnen und Absolventen ist, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, hängt nicht zuletzt auch von der Frage ab, wie die Bildungswege nach Abschluss einer ersten beruflichen Qualifizierung weiter verlaufen. Vor diesem Hintergrund ist die Frage nach dem Übergang in ein (weiteres) Studium interessant.

Wirft man zunächst einen Blick auf die an der Fachschule qualifizierten Erzieherinnen und Erzieher, dann entschließen sich knapp 10% für ein Bachelorstudium (vgl. Tabelle 7), wobei es sich dabei zumeist um ein Studium der Sozialen Arbeit handelt (Minks und Müller 2018).

Vergleichsweise hoch ist die Übergangsquote in ein Masterstudium bei den Kindheitspädagoginnen und -pädagogen: Immerhin 26% nehmen nach ihrem Bachelorstudium ein Masterstudium auf. In thematisch-inhaltlicher Hinsicht bewegt sich dieses Studium überwiegend im Fachspektrum der Erziehungswissenschaft oder der Sozialen Arbeit (inkl. Sozialmanagement), lediglich 9% setzen im Masterstudium ihr früh- und kindheitspädagogisches Studium fort (ebd.). Bei den Sozialpädagoginnen und -pädagogen der ÜFA-Studie liegt die Übergangsquote derweil mit knapp 10% deutlich unter dem Durchschnitt, der in anderen Studien ausgewiesen wird. So kommen Fabian u.a. (2016) auf eine Übergangsquote von 29%. Ost-West-Unterschiede lassen sich bezüglich des Übergangs in ein (weiterführendes) Studium nicht beobachten.

Tabelle 7: Absolventinnen und Absolventen nach Qualifikationsprofil und Aufnahme eines (weiteren Studiums) nach Ausbildungs- bzw. Studienabschluss sowie nach Region (2013/2014)

(Weiteres) Studium	Erz.		KiPäd		SozPäd		Insges.	
<i>Alle AbsolventInnen</i>								
Kein (weiteres) Studium	594	90,8	221	74,2	127	90,1	942	86,2
(Weiteres) Studium	60	9,2	77	25,8	14	9,9	151	13,8
Insgesamt	654	100,0	298	100,0	141	100,0	1.093	100,0
Signifikanz	p < .001							
<i>Ostdeutschland</i>								
Kein (weiteres) Studium	177	91,7	49	74,2	[14]	87,5	240	87,3
(Weiteres) Studium	[16]	8,3	[17]	25,8	[2]	12,5	35	12,7
Insgesamt	193	100,0	66	100,0	16	100,0	275	100,0
Signifikanz	--							
<i>Westdeutschland</i>								
Kein (weiteres) Studium	417	90,5	172	74,1	113	90,4	702	85,8
(Weiteres) Studium	44	9,5	60	25,9	[12]	9,6	116	14,2
Insgesamt	461	100,0	232	100,0	125	100,0	818	100,0
Signifikanz	p < .001							

[] Zellbesetzungen < 25 Fälle

Quelle: ÜFA-Berufsbefragung (Welle 2)

5 Zusammenfassung und Fazit

Eingangs wurde die Frage formuliert, wie sich die Berufseinmündung von Absolventinnen und Absolventen der Erzieherausbildung zum einen sowie von Absolventinnen und Absolventen kindheits- und sozialpädagogischer Studiengänge zum anderen gestaltet. Zunächst zeigen sich erhebliche Forschungsdesiderate insbesondere mit Blick auf die Untersuchung von einzelnen Berufsgruppen bzw. Ausbildungs- und Studiengängen. Schaut man auf die einschlägigen Publikationen, so finden sich überwiegend Ergebnisse aggregiert nach Fachgruppen, wobei eine Sekundärnutzung der Daten, um ggf. Analysen auf der Ebene der Einzelstudiengänge durchführen zu können, in der Vergangenheit kaum möglich war. Darüber hinaus finden sich deutliche Desiderate hinsichtlich einer Ausdifferenzierung nach Tätigkeits- und Arbeitsfeldern in der Einmündungsphase sowie hinsichtlich der Regionalität. Vor allem Letzteres wäre jedoch vor dem Hintergrund des Stellenwerts arbeitsmarktspezifischer Einflüsse auf die Berufseinmündung dringend erforderlich.

Die Sekundärauswertung der Daten der ÜFA-Studie zeigen mit Blick auf die Erwerbsquote, dass die überwiegende Mehrzahl der Absolventinnen und Absolventen – am häufigsten die Erzieherinnen und Erzieher in ostdeutschen Bundesländern – direkt nach Abschluss ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums in den Arbeitsmarkt einmünden. Ein (weiteres) Studium nehmen rund 10% der Erzieherinnen und Erzieher und gut ein Viertel der Kindheitspädagoginnen und –pädagogen auf. Das wichtigste Arbeitsfeld, wenngleich während Ausbildung und Studium nicht immer an erster Stelle favorisiert, ist das Arbeitsfeld der *Kindertagesbetreuung*. In diesem Befund spiegelt sich die enorme Integrationskraft dieses Arbeitsfeldes der vergangenen Jahre wieder. Von den Erzieherinnen und Erziehern münden 65% in das Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung ein (vgl. Abschnitt 3), von den Kindheitspädagoginnen und –pädagogen immerhin noch 58%. Bei den Sozialpädagoginnen und –pädagogen spielt die Kindertagesbetreuung erwartungsgemäß eine marginale Rolle, lediglich schätzungsweise 6% finden ihre Beschäftigung in diesem Arbeitsfeld.

Das Arbeitsfeld der *erzieherischen Hilfen* spielt bei den Erzieherinnen und Erziehern sowie bei den Sozialpädagoginnen und –pädagogen, nicht jedoch bei den Kindheitspädagoginnen und –pädagogen eine nennenswerte Rolle: 13% der Erzieherinnen und Erzieher sowie 16% der Sozialpädagoginnen und –pädagogen steigen in dieses Arbeitsfeld ein. Kindheitspädagoginnen und –pädagogen münden hier lediglich mit einem Anteil von 2% ein. Dies deutet angesichts der beruflichen Aspirationen dieser Absolventengruppe auf eine Einmündungsproblematik hin.

Einen eher geringen Stellenwert hat bislang das Arbeitsfeld der *Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit* für die Erzieherinnen und Erzieher (2%) ebenso wie für die Kindheitspädagoginnen und –pädagogen (3%). Lediglich bei den Sozialpädagoginnen und –pädagogen finden sich hier mit rund 8% nennenswerte Anteile.

Fachkräftepotenziale zeigen sich insbesondere bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Kindheits- und Sozialpädagogik. Beide Berufsgruppen sind bislang zu vergleichsweise hohen Anteilen außerhalb der Kernarbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe tätig.

Literatur

- Altermann, A., & Holmgaard, M. (2015). *Der Akademisierungsprozess im Arbeitsfeld Kita aus Sicht der Träger*. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 26. München.
- Altermann, A., Holmgaard, M., Stöbe-Blossey, S. (2015). Die (Teil-)Akademisierung im Elementarbereich aus der Perspektive der Träger. Akzeptanz, Bewertungen und Erfahrungen. In A. König, H. R. Leu und S. Viernickel (Hrsg.), *Forschungsperspektiven auf Professionalisierung in der Frühpädagogik. Empirische Befunde der AWiFF-Förderlinie* (S. 266-282). Weinheim u.a.: Beltz Juventa.
- Buttgereit, M., & Kaiser, M. (1992). Hochschulabsolventen zwei Jahre nach dem Examen - Perspektiven und Ergebnisse der Kasseler Absolventenstudie. In M. Kaiser & H. Görlitz (Hrsg.), *Bildung und Beruf im Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die Hochschule und Beschäftigung im geeinten Deutschland* (S. 7-30). Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 153.3, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Dippelhofer-Stiem, B., Nakath, J. (1998). Schulische Anforderungen und berufliche Sozialisationsumwelt. Junge Erzieherinnen im Übergang in die Praxis. *Die berufsbildende Schule*, 50(5), 148-152.
- Fabian, G., Hillmann, J., Trennt, F., & Briedis, K. (2016). *Hochschulabschlüsse nach Bologna. Werdegänge der Bachelor- und Masterabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2013*. (Forum Hochschule 1|2016). Hannover: DZHW.
- Flöther, C., & Krücken, G. (Hrsg.) (2015). *Generation Hochschulabschluss: Vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg. Analysen aus der Absolventenforschung*. Münster: Waxmann.
- Fuchs-Rechlin, K. & Züchner, I. (2018). *Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen*. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München.
- Fuchs-Rechlin, K., & Schilling, M. (2018). Vom „Ende des Wachstums“ zum „Wachstum ohne Ende“? *KomDat Jugendhilfe*, 21(1), S. 2-6.
- Fuchs-Rechlin, K., Göddeke, L., Smidt, W., & Theisen, Ch. (2015). Wunscharbeitsfeld „Kindertageseinrichtung“. Welche Absolventinnen und Absolventen früh- und kindheitspädagogischer Ausbildungs- und Studiengänge präferieren das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtung? *Frühe Bildung*, 4(1), 33-45.
- Fuchs-Rechlin, K., Kammermeyer, G., Roux, S., & Züchner, I. (Hrsg.) (2017). *Was kommt nach Ausbildung und Studium. Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt*. Wiesbaden. Springer VS.
- Kerst, C., & Wolter, A. (2016). Übergänge und Verbleib der Absolventinnen und Absolventen. In H.C. Koller, H. Faulstich-Wieland, H. Weishaupt, & I. Züchner (2016). *Datenreport Erziehungswissenschaft 2016*. Opladen: Barbara Budrich.
- Kirstein, N., Fröhlich-Gildhoff, K. (2015). Berufseinstieg oder Masterstudium? Determinanten des Übergangsverhaltens kindheitspädagogischer Bachelorabsolventen. *Empirische Pädagogik*, 29(3), 453-475.

Kirstein, N., Fröhlich-Gildhoff, K., & Haderlein, R. (2012). *Von der Hochschule an die Kita. Berufliche Erfahrungen von Absolventinnen und Absolventen kindheitspädagogischer Bachelorstudiengänge*. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Expertise, Band 27, München.

Krüger, H.-H., & Rauschenbach, T. (Hrsg.) (2004). *Pädagogen in Studium und Beruf. Empirische Bilanzen und Zukunftsperspektiven* (S. 51-74). Opladen: Verlag für Sozialwissenschaften.

Land Brandenburg (2018). *Fachkräftebericht für den Bereich der Kindertagesbetreuung. Bestandserhebung für das Land Brandenburg (Fortschreibung) zu dem Beschluss des Landtages Brandenburg vom 5. April 2017* (Drucksache 6/6198 (N D)-B). https://mbjs.brandenburg.de/media_fast/6288/fachkraeftebericht_kita.pdf [26.05.2019]

Lenz, K., Wolter, A., Otto, M., & Pelz, R. (2015). *Studium und Berufseinstieg. Ergebnisse der zweiten Sächsischen Absolventenstudie. Erste Befragung der Prüfungsjahrgänge 2010 und 2011. Eine empirische Untersuchung im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst*. Dresden: Technische Universität.

Minks, K.-H., & Briedis, K. (2005). Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen. Teil II: Der Verbleib nach dem Bachelorstudium. *HIS-Kurzinformation*, April 2005, Hannover: HIS.

Minks, K.-H., Filaretow, B. (1994). *Absolventenreport Sozialwesen. Ergebnisse einer Längsschnittstudie zum Berufsübergang von Absolventinnen und Absolventen der Studiengänge Sozialarbeit/Sozialpädagogik/Sozialwesen (FH)*. Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.

Minks, N., & Müller, S. (2018). Weiterqualifizierung nach Ausbildung und Studium. In K. Fuchs-Rechlin & I. Züchner (Hrsg.), *Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen* (S. 50-60). Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, WiFF Studien, Band 27. München.

Moch, M., Meyer, T., & Bense, O. (Hrsg.) (2013). *Berufseinstieg in die soziale Arbeit*. Ibbenbüren: Klaus Münstermann.

Morgenstern, I., Fieber-Martin, K., Ihle, L. (2016c). *Abschlussbericht zur Fachkräftestudie in der Kinder- und Jugendhilfe. Onlinebefragung zur Personalsituation der Einrichtungen in der Kinder- und Jugendhilfe in Thüringen*. Jena: Organisationsberatungsinstitut Thüringen e.V. (Orbit).

Pfadenhauer, M. (2003). *Professionalität: eine wissenssoziologische Rekonstruktion institutionalisierter Kompetenzdarstellungskompetenz*. Opladen: Leske u. Budrich.

Schomburg, H., Teichler, U. (1998). Studium, Studienbedingungen und Berufserfolg. In U. Teichler, H.-D. Daniel und J. Enders (Hrsg.), *Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft* (S. 141-172). Frankfurt, Main u.a.: Campus.

Theisen, C. (2017). Einmündungsmanagement und Berufsübergang der Absolvent(inn)en. In K. Fuchs-Rechlin, G. Kammermeyer, S. Roux, & I. Züchner (Hrsg.), *Was kommt nach Ausbildung und Studium? Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt* (S. 135-150). Wiesbaden: Springer VS.

Wieschke, J., Kopečný, S., Reimer, M., Falk, S., & Müller, C. (o. J.). *Bildungswege und Berufseinstiege bayerischer Absolventen des Jahrgangs 2014. Ergebnisse des bayerischen Absolventenpanels (BAP)*. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Absolventinnen und Absolventen nach Qualifikationsprofil und Erwerbsquote sowie nach Region (2013/2014).....	9
Tabelle 2: Absolventinnen und Absolventen nach Qualifikationsprofil und Alter zum Examenszeitpunkt.....	10
Tabelle 3: Erwerbstätige Absolventinnen und Absolventen nach Qualifikationsprofil und erstem Arbeitsfelder nach dem Examen sowie nach Region (2013/2014).....	11
Tabelle 4: Absolventinnen und Absolventen (inkl. nicht-erwerbstätige) nach Qualifikationsprofil und Arbeitsfelder sowie nach Region (2013/2014).....	13
Tabelle 5: Absolventinnen und Absolventen nach Mobilität zwischen Schul- und Ausbildungs- bzw. Studienort (2011/2012).....	14
Tabelle 6: Absolventinnen und Absolventen nach Mobilität zwischen Ausbildungs- bzw. Studienort und erster Arbeitsstelle (2013/2014).....	15
Tabelle 7: Absolventinnen und Absolventen nach Qualifikationsprofil und Aufnahme eines (weiteren Studiums) nach Ausbildungs- bzw. Studienabschluss sowie nach Region (2013/2014).....	16

Mariana Grgic

Expertise

Abschätzung dauerhaft ausscheidender tätiger Personen in Kindertageseinrichtungen und stationären Hilfen zur Erziehung

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Datengrundlage und methodische Erläuterungen	2
2.1	Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) und KIdB 1988 und 2010.....	3
3	Mobilitätstypen	5
4	Berufliche Mobilität der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen	9
4.1	Jährliche dauerhafte, temporäre und zensierte Ausstiege aus dem Arbeitsfeld Kita	9
4.2	Jährliche Zugänge in das Arbeitsfeld Kita.....	15
4.3	Fazit für die berufliche Mobilität in der Kindertagesbetreuung.....	19
5	Berufliche Mobilität der Beschäftigten in der stationären Heimerziehung.....	21
5.1	Jährliche dauerhafte, temporäre und zensierte Ausstiege aus dem Arbeitsfeld stationäre Heimerziehung	21
5.2	Jährliche Zugänge in das Arbeitsfeld stationäre Heimerziehung.....	23
5.3	Fazit für die berufliche Mobilität in der stationären Heimerziehung	25
6	Gesamtfazit	27
7	Literatur	29
8	Anhang.....	30

1 Einleitung

Im Rahmen von beruflichen Biografien gibt es zahlreiche Prozesse beruflicher Mobilität, beispielsweise Auf- und Abwärtswechsel hinsichtlich der beruflichen Positionen, Arbeitgeberwechsel oder auch Ein- und Ausstiege in bzw. aus bestimmten Tätigkeitsfeldern. Für Personalbedarfsberechnungen, die sich mit der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen befassen, sind einzelne Prozesse beruflicher Mobilität von zentraler Bedeutung, insbesondere Zugänge und Ausstiege aus dem Arbeitsfeld.

Während in bisherigen Personalbedarfsberechnungen auf Basis amtlicher Daten für die Kindertagesbetreuung bislang gute Abschätzungen über die Anzahl der Berufseinsteigenden sowie die Rentenausstritte getroffen werden konnten (zuletzt Rauschenbach et al. 2017), fehlte es bislang an Informationen über dauerhafte und temporäre Berufsausstiege, aber auch an Informationen hinsichtlich der Frage, wie viele Personen (jenseits der Berufsanfänger) zu welchem Zeitpunkt wieder in das Arbeitsfeld zurückkehren. Dabei handelt es sich beispielsweise um Rückkehrende aus der Elternzeit, aber auch im Beschäftigte, die zeitweise in anderen Berufen innerhalb und außerhalb der Sozialen Arbeit tätig waren, und in das Arbeitsfeld Kita zurückkehren.

Zur beruflichen Mobilität im Bereich der Kindertagesbetreuung gibt es nur einzelne Studien (Grgic et al. 2014; Müller et al. 2018; Sell/Kersting 2010), die allerdings nur punktuelle und regional begrenzte Informationen über einzelne Aspekte beruflicher Mobilität spezifischer Gruppen von Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen geben. Die vorliegende Expertise stützt sich auf die vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) durchgeführte Analyse der Berufsverläufe pädagogischer Fachkräfte, die es zum Ziel hatte, auf Basis von längsschnittlichen Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, verschiedene Formen beruflicher Mobilität in einzelnen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe zu analysieren (Grgic 2019). Da die Datenbasis zuverlässige Länderanalysen ermöglichte und entsprechend Ergebnisse für die Bundesländer vorliegen (ebd.), können spezifische Aussagen zur Situation in Brandenburg getroffen werden. Auf Basis der vorhandenen Ergebnisse über verschiedene Formen von Ein- und Ausstiegen im Bereich der Kindertagesbetreuung und stationären Hilfen zur Erziehung (stationäre Heimerziehung) wird im Rahmen dieser Expertise eine Einschätzung über das Ausmaß beruflicher Mobilität in Brandenburg getroffen. Darüber hinaus wird eine Empfehlung dazu gegeben, in welcher Weise diese Informationen im Rahmen einer neu durchgeführten Personalbedarfsprognose für das Land Brandenburg berücksichtigt werden sollten, um eine Weiterentwicklung des bisherigen Berechnungsmodells vorzunehmen.

2 Datengrundlage und methodische Erläuterungen

In den folgenden beiden Abschnitten werden zur besseren Einordnung die Datengrundlage sowie die verwendete Berufsklassifikation für die Berechnungen zur beruflichen Mobilität

von Fachkräften in der Kindertagesbetreuung und stationären Heimerziehung dargestellt, die Basis für die Studie von Grgic (2019) waren. Zudem wird das entwickelte Kategorienschema erläutert, auf dessen Basis im Rahmen dieser Expertise eine Empfehlung für zu verwendende Mobilitätsquoten in Personalbedarfsberechnungen gegeben wird.

2.1 Integrierte Erwerbsbiografien (IEB) und KldB 1988 und 2010

Um verschiedene Formen beruflicher Mobilität von Erwerbstätigen zu untersuchen, sind längsschnittliche Daten notwendig, da nur diese Auskunft über die individuellen beruflichen Biografien von Beschäftigten geben können. Hierfür eignen sich prozessproduzierte Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), insbesondere die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Die IEB enthalten alle Meldungen der Arbeitgeber zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, d.h. An- und Abmeldungen bzw. Korrekturmeldungen über Beschäftigungsbeginn und -ende bei einem Arbeitgeber. Im Rahmen dieser Meldungen werden tagesgenaue Beschäftigungszeiten, der ausgeübte Beruf, und einige, wenige persönliche Merkmale der Beschäftigten erfasst (z.B. Geschlecht, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit).

Verknüpft werden diese Informationen zur Beschäftigung mit Informationen, die im Arbeitsprozess der Bundesagentur für Arbeit (BA) erhoben und gespeichert werden, d.h. mit Meldungen zur Arbeitslosigkeit und zu allen von der BA finanzierten Maßnahmeteilnahmen (z.B. berufliche Weiterbildung, finanzielle Leistungen und Eingliederungshilfen). Der für die Mobilitätsanalysen der Publikation von Grgic (2019) verwendete Datensatz beinhaltet alle Beschäftigten, die auf Basis der Kategorien der Klassifikation der Berufe (KldB 1988 und 2010) im Zeitraum 01.01.1975 bis 31.12.2013 in sozialen Berufen beschäftigt waren. Meldungen für die ostdeutschen Länder liegen erst seit 1992 zuverlässig vor.

Da es sich bei den hier betrachteten Arbeitsfeldern Kindertagesbetreuung und stationäre Heimerziehung um Beschäftigungsbereiche handelt, in denen eine freiberufliche, nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit sehr selten ist, werden in punkto Beschäftigung die Arbeitsfelder auf Basis der IEB gut abgebildet. Der Datensatz enthält deutschlandweit alle Meldungen über alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, die im genannten Zeitraum jemals innerhalb der Sozialen Arbeit tätig wären, so dass anhand dieses Datensatzes – wie bei keinem anderen – auch valide Bundesländeranalysen durchgeführt werden konnten.

Die Zuordnung der Beschäftigten zu einzelnen Arbeitsfeldern erfolgt in der IEB über die Klassifikation der Berufe (KldB), die Basis für die Meldungen zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit ist. Die Zuordnung der Beschäftigten erfolgt hierbei über die *aktuell ausgeübte Tätigkeit* und nicht beispielsweise über die Qualifikation des Beschäftigten (z.B. Erzieher/in, Sozialpädagoge/in) oder die jeweilige Stellung im Beruf (z.B. Kita-Leitung). Die KldB ist Anfang der 1970er-Jahre entstanden und wurde im Zuge des Wandels und der Ausdifferenzierung von Berufen stetig weiterentwickelt (vgl. ausführlich Grgic 2014).

Im betrachteten Zeitraum der Jahre 1975 bis 2013 fanden zwei verschiedenen Fassungen der KldB Anwendung (ebd.). Bis zum Jahr 2011 erfolgten alle Beschäftigten- und Arbeitslosenmeldungen auf Basis der KldB 1988, ab 2011/12 dann auf Basis der KldB 2010 (Paulus/Matthes 2013). Anhand von methodischen Plausibilitätsanalysen lässt sich konstatieren, dass die KldB 1988 die Beschäftigten im Bereich der Kindertagesbetreuung gut abbildet. Durch die Umstellung auf die KldB 2010 waren allerdings in den Jahren 2010 bis 2013 statistische Umstellungseffekte in den Ergebnissen zu beobachten (Grgic 2014, 2019).

Deshalb werden nachfolgende schwerpunktmäßig die Ergebnisse vor der Umstellung der KldB für die Beurteilung der beruflichen Mobilität herangezogen (vgl. Abschnitt 3.1). Zur weiteren Eingrenzung des Arbeitsfeldes der stationären Heimerziehung werden zudem Informationen über die Wirtschaftszweige der Unternehmen verwendet. Die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) beinhaltet die Haupttätigkeit von Unternehmen (z.B. Pflegeheim), die ebenfalls im Rahmen der Beschäftigtenmeldungen erhoben wird. Während methodische Analysen ergeben haben, dass die WZ für den Bereich der Kindertagesbetreuung keine zusätzlichen Informationen bereithält, d.h. dieser Tätigkeitsbereich bereits über die Zuordnung zu Berufen gut erfasst werden kann (vgl. ausführlich ebd.), sind die Informationen über die Wirtschaftszweige notwendig, um die stationären Hilfen zur Erziehung von anderen Feldern der Sozialen Arbeit abzugrenzen. Im betrachteten Zeitraum wurden in den Meldungen vier Fassungen der WZ verwendet (WZ 73, WZ 93, WZ 2003, WZ 2008).

Die Abgrenzung der Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen erfolgt über die sog. Berufsordnung 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ der KldB 1988 und ihrer Entsprechung in der KldB 2010. Diese umfasst die sog. Berufsgattungen 88311 „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – Helfer-/Anlernertätigkeiten“, 88312 „Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ und 83193 „Aufsichtskräfte - Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ (Grgic 2014, 2019).

Der Arbeitsbereich der stationären Heimerziehung wurde bei Grgic (2019) im Anschluss an Plausibilitätsanalysen mit der Kinder- und Jugendhilfestatistik auf Basis folgender Kategorien abgegrenzt. Berücksichtigt wurden die Berufsordnungen 861 „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“, 862 „Heimleiter, Sozialpädagogen“ und 864 „Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen“ der KldB 1988 und ihrer Entsprechung in der KldB 2010, die in ausgewählten Wirtschaftszweigen beschäftigt waren. Hierbei handelt es sich um die Wirtschaftszweige 85.31.1 „Wohnheime für Jugendliche, Schüler, Auszubildende, Studenten und Berufstätige“, 85.31.2 „Erziehungsheime“ und 85.31.9 „Sonstige Heime (ohne Fremden-, Erholungs- und Ferienheime)“ der WZ 1993, die Wirtschaftszweige 85.31.1 „Jugendwohnheime“, 85.31.2 „Erziehungsheime“ und 85.31.9 „Waisenhäuser, Kinderheime, Obdachlosenheime, betreute Übergangseinrichtungen für Straftäter“ der WZ 2003 sowie den Wirtschaftszweig 87.90.0 „Sonstige Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)“ der WZ 2008. Letztgenannte Kategorie umfasst laut Kategorienerläuterung der WZ 2008 vor allem Waisenhäuser, Kinderheime und Erziehungs-

heime. Die Auswahl der relevanten Wirtschaftszweige erfolgte jeweils auf Basis des Umsteigeschlüssels sowie zusätzlich auf Basis der ausführlichen Kategorienbeschreibungen der jeweiligen Fassungen der Klassifikation der Wirtschaftszweige.

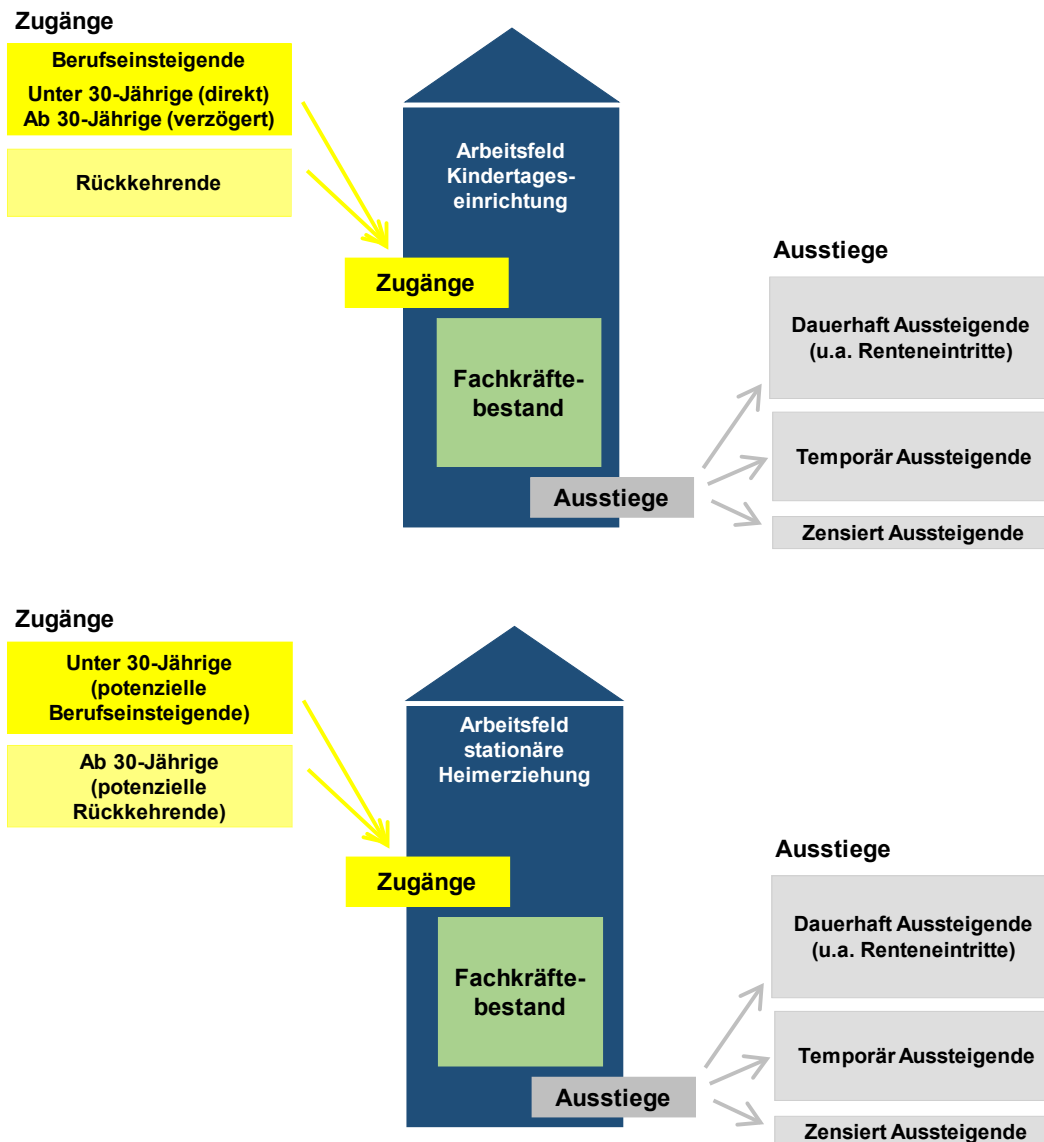
3 Mobilitätstypen

Um steuerungsrelevante Informationen zum Ausmaß der *jährlichen* beruflichen Mobilität in der Kindertagesbetreuung bzw. der stationären Heimerziehung zu bekommen, hat Grgic (2019) eine Typologie der Beschäftigten anhand ihrer Mobilität vorgenommen. Dazu wurde eine Stichtagsbetrachtung vorgenommen, die sich an den Stichtagen der Kinder- und Jugendhilfestatistik orientiert. Für jedes Jahr im Zeitraum 1975 bis 2013 wurde zunächst der Bestand der Beschäftigten am 01.03. jeden Jahres (Kindertagesbetreuung) bzw. 31.12. jeden Jahres (stationäre Hilfen zur Erziehung) gefiltert. Diese Beschäftigten wurden dann auf Basis der Informationen des Vorjahres sowie des nächsten Jahres in sechs Typen von Beschäftigten kategorisiert (vgl. Abb. 1). Gleichzeitig flossen aber auch Informationen aus der gesamten Erwerbsbiografie der Beschäftigten ein, so dass die längsschnittlich vorliegenden Informationen trotz der Stichtagsbetrachtung ebenfalls in den Analysen enthalten sind. Aus Gründen der Vereinfachung wird die Typologie zunächst am Beispiel der Kindertagesbetreuung erläutert.

Zugänge – Berufseinsteigende:

Bei den Berufseinsteigenden handelt es sich um Beschäftigte, die am 01.03. des aktuell betrachteten Jahres in der Kindertagesbetreuung arbeiten (z.B. am 01.03.2000) und die zu diesem Zeitpunkt zum ersten Mal in einer Kindertageseinrichtung beschäftigt waren. Sie waren also weder am 01.03. des Vorjahres (d.h. am 01.03.1999) in der Kindertagesbetreuung tätig, noch in den Jahren davor. Hierbei handelt es sich dabei sowohl um Berufseinsteigende, die direkt nach Ausbildungsabschluss in das Arbeitsfeld eingemündet sind, als auch um jene, die dies verzögert getan haben, da sie z.B. vorher zunächst in einem anderen Beruf tätig waren. Um weitere Hinweise auf direkte und verzögerte Berufseinmündung zu bekommen, wurden die Berufseinsteigenden zusätzlich nach Alter differenziert. Unter 30-jährige Berufsanfänger können mit großer Wahrscheinlichkeit als Absolventen mit direktem Berufseinstieg angesehen werden, während es sich bei Berufseinsteigenden im Alter von mindestens 30 Jahren größtenteils um verzögerte Berufseinmündungen (und nur zu geringem Ausmaß um Quereinstiege) handeln dürfte (vgl. dazu auch Abschnitt 3.2.). Leichte Unschärfen in dieser Kategorie gibt es bezüglich des Übergangs vom Anerkennungsjahr in das Berufsfeld, die die vorliegende Einschätzung zur beruflichen Mobilität in Brandenburg aufgrund der dortigen Ausbildungsstruktur allerdings nicht betreffen (vgl. dazu Abschnitt 3.2.).

Abb. 1: Typologie beruflicher Mobilität in den Arbeitsfeldern Kindertagesbetreuung und stationäre Heimerziehung



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Grgic (2019)

Zugänge – Rückkehrende:

Rückkehrende sind jene Beschäftigte, die am 01.03. des aktuellen Jahres in der Kindertagesbetreuung arbeiten, zum 01.03. des Vorjahres nicht dort tätig waren, aber bereits zu einem früheren Zeitpunkt im Arbeitsfeld Kindertagesbetreuung gearbeitet haben. Sie verfügen also bereits über Berufserfahrung und sind im aktuell betrachteten Jahr in die Kindertagesbetreuung zurückgekehrt.

Fachkräftebestand:

Den Fachkräftebestand bilden jene Fachkräfte, die aktuell zum Stichtag in der Kindertagesbetreuung beschäftigt sind, im Vorjahr ebenfalls bereits beschäftigt waren und im nächsten Jahr zum Stichtag immer noch beschäftigt sind. Es handelt sich also um Fachkräfte, die *mindestens* über einen Zeitraum von drei Jahren im Bereich der Kindertagesbetreuung tätig waren, also weder zu den Neueinsteigern gehören, noch zu den Aussteigern. Die Kategorie des Fachkräftebestands ist für Personalbedarfsberechnungen nicht relevant, weshalb im Folgenden nicht mehr Bezug dazu genommen wird.

Ausstiege – Dauerhaft Aussteigende:

Bei den dauerhaft Aussteigenden handelt es sich um Fachkräfte, die am 01.03. des aktuellen Jahres in der Kindertagesbetreuung tätig sind, zum Stichtag im Folgejahr allerdings nicht mehr. Im Unterschied zu den temporär und zensiert Aussteigenden, die nachfolgend charakterisiert werden, ist der Ausstieg in dem Sinne dauerhaft, dass die Personen zum einen während ihrer Erwerbsbiografie nicht mehr in die Kindertagesbetreuung zurückgekehrt sind und zum anderen das Ende der Erwerbsbiografie im Datensatz erfasst ist, d.h. vor dem 31.12.2013 beobachtet wurde. Da die Personen ihre Berufstätigkeit aufgegeben haben, kann der Ausstieg als dauerhaft angesehen werden. Innerhalb der dauerhaften Ausstiege finden sich somit auch die Ausstiege in Rente und (Früh-)Rente, allerdings auch beispielsweise dauerhafte Ausstiege vom Arbeitsmarkt nach einer Familienphase, wie sie vor allem in den 1970er- und 1980er-Jahren in Westdeutschland verbreitet waren (Grgic 2019).

Ausstiege – Temporär Aussteigende:

Temporär Aussteigende sind Personen, die am 01.03. des aktuellen Jahres in der Kindertagesbetreuung beschäftigt waren und im Folgejahr zum Stichtag nicht mehr in diesem Arbeitsfeld tätig sind. Der Ausstieg wird als temporär klassifiziert, wenn auf Basis der biografischen Informationen jedoch eine Rückkehr in den nachfolgenden Jahren zu beobachten war. Berücksichtigt werden können hierbei nur Wiedereinstiege im Zeitraum bis zum 31.12.2013. Durch die Kategorisierung ergibt sich ein logischer Zusammenhang mit der Kategorie der Rückkehrenden. Temporär Aussteigende münden in den nachfolgenden Jahren bis 2013 als Rückkehrende wieder ein und Rückkehrende müssen in den Vorjahren seit 1975 irgendwann einmal temporär Aussteigende gewesen sein.

Ausstiege – Zensiert Aussteigende:

Der dritte Typus von Aussteigenden trägt dem Umstand Rechnung, dass in den verwendeten Daten nur Meldungen bis zum 31.12.2013 Berücksichtigung finden. Dies bedeutet, dass es auch Aussteigende gibt, die im Folgejahr zum Stichtag nicht beschäftigt sind, die bis zum 31.12.2013 nicht in die Kindertagesbetreuung zurückgekehrt sind, die sich aber zu diesem Zeitpunkt (an dem der Datensatz endet) noch in Beschäftigung oder in Arbeitslosigkeit befinden. Ihre Erwerbsbiografie ist im Unterschied zu den dauerhaft Aussteigenden im Beobachtungszeitraum noch nicht abgeschlossen, so dass nicht sicher bestimmt werden kann, ob sie

noch einmal in die Kindertagesbetreuung zurückkehren oder nicht. Zensiert Aussteigende können somit potenzielle Rückkehrende oder potenzielle dauerhaft Aussteigende werden. Allerdings ist anzunehmen, dass Beschäftigte, die über einen sehr langen Zeitraum nicht mehr zurückgekehrt sind, auch zu großen Teilen nicht mehr zurückkehren werden. Dennoch erscheint es aus inhaltlicher Sicht wichtig, diesen Typus von Aussteigenden gesondert auszuweisen, da es sich um (im Berufsleben stehende) Fachkräfte handelt, die unter Umständen noch für eine Rückkehr aktiviert werden können.

Die Berechnung der Ergebnisse zur beruflichen Mobilität erfolgte bei Grgic (2019) weitgehend analog für die stationäre Heimerziehung, wobei hier zunächst der Stichtag verändert wurde (31.12.), um die Anschlussfähigkeit zur Kinder- und Jugendhilfestatistik herzustellen. Zudem war es aufgrund der verschiedenen Fassungen der Klassifikation der Wirtschaftszweige nicht möglich, Berufseinsteigende über den gesamten Zeitraum 1975 bis 2013 zuverlässig von den Rückkehrenden zu trennen. Aus diesem Grund wurden die Zugänge insgesamt berechnet und diese dann wie im Bereich der Kindertagesbetreuung nach Alter differenziert. Auch in der stationären Heimerziehung werden Zugänge im Alter von unter 30 Jahren als potenzielle, direkte Berufseinstiege angesehen und Zugänge ab 30 Jahren zu großen Teilen als Rückkehr in den Beruf (Abb. 1). Darauf weisen auch weitere Analysen hin (vgl. dazu Grgic 2019 bzw. Abschnitt 3.2).

Insgesamt verdichtet die entwickelte Typologie zu verschiedenen Formen der beruflichen Mobilität viele Informationen, die längsschnittlich über einen langen, biographischen Zeitraum der Beschäftigten Auskunft geben. Methodisch anzumerken ist, dass durch die Stichtagsbetrachtung Beschäftigungsdauern von unter einem Jahr nicht berücksichtigt werden. Beginnen beispielsweise Rückkehrende in das Arbeitsfeld am 15.03., also nach dem Stichtag, eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung und hören noch vor dem 01.03. des Folgejahres wieder auf, sind sie weder im aktuellen Jahr noch im Folgejahr als Beschäftigte erfasst. Diese Beschäftigten werden allerdings in der Kinder- und Jugendhilfe auch nicht erfasst, die den Personalbestand zum 01.03. eines jeden Jahres erhebt. Berufseinsteigende, die beispielsweise im Herbst eine Tätigkeit aufnehmen, wären dagegen zwar nicht im kalendarischen Jahr ihres Berufseinstiegs erfasst, allerdings im Folgejahr, sofern sie ihre Beschäftigung nicht vor dem März des Folgejahres wieder beenden. Auch dies verhält sich analog zur Kinder- und Jugendhilfestatistik. Im Bereich der stationären Heimerziehung dagegen, sind durch den Stichtag 31.12. lediglich die Beschäftigten nicht enthalten, die vor Jahresende ihre Erwerbstätigkeit in der Heimerziehung beenden. Hier dürfte eine größere Übereinstimmung zwischen dem kalendarischen Ein- und Ausstieg und den stichtagsbezogenen Ergebnissen vorliegen, da im Bereich der Kindertagesbetreuung alle Ein- und Ausstiege im Zeitraum März bis Dezember erst im Folgejahr aufscheinen.

4 Berufliche Mobilität der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen

Im Folgenden werden auf Basis der Publikation von Grgic (2019) die Ergebnisse zur beruflichen Mobilität der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen im Land Brandenburg dargestellt und im Hinblick auf ihre Relevanz für eine Personalbedarfsberechnung diskutiert. Zum Vergleich und zur besseren Einordnung werden auch die Ergebnisse für Deutschland und die ostdeutschen Länder insgesamt ergänzt. Die Zuordnung zum Bundesland erfolgt bei Grgic (2019) auf Basis des Arbeitsortes. Der Wohnort der Beschäftigten erfährt keine Berücksichtigung, da er für die Beschäftigungsepisoden nicht vorliegt. Hinsichtlich der regionalen Mobilität der Beschäftigten ist grundsätzlich zu konstatieren, dass – analog zu der auf Rheinland-Pfalz beschränkten Studie von Sell und Kersting (2010) – kaum berufliche Mobilität zwischen den Bundesländern zu beobachten ist. In Brandenburg wechseln pro Jahr nur durchschnittlich 0,3% der Beschäftigten der Kindertagesbetreuung bzw. der stationären Hilfen zur Erziehung in ein anderes Bundesland (Grgic 2019). Es ist somit auch keine Abwanderung größeren Ausmaßes von Brandenburg nach Berlin festzustellen. In diesem Sinne gibt es keine empirischen Gründe dafür, den Faktor regionaler Mobilität bei Personalbedarfsberechnungen einzuführen.

4.1 Jährliche dauerhafte, temporäre und zensierte Ausstiege aus dem Arbeitsfeld Kita

Auf Basis der in Abschnitt 2.2. beschriebenen Typologie beruflicher Mobilität kann für Brandenburg eine Abschätzung des Ausstiegs aus dem Arbeitsfeld Kita vorgenommen werden. Dort haben im Zeitraum ab 2000 zwischen 900 und 1.500 Beschäftigte pro Jahr das Arbeitsfeld dauerhaft oder vorübergehend verlassen (Tab. 1 im Anhang). Die Quoten des jährlichen Ausstiegs schwanken im Zeitraum 2000 bis 2009 entsprechend zwischen 7 und 11% (Abb. 2, Tab. 1). Die höchsten Werte sind dabei in den Jahren 2000 und 2001 zu beobachten. Danach pendelte sich der Wert bei 8 bis 9% an Ausstiegen pro Jahr ein. Lediglich im Jahr 2006 war er etwas niedriger (7%). Die einzelnen ostdeutschen Länder weisen insgesamt eine hohe Ähnlichkeit hinsichtlich der beruflichen Mobilität der Beschäftigten auf (Abb. 2), während in den westdeutschen Ländern insgesamt deutlich mehr Ausstiege aus dem Arbeitsfeld zu beobachten sind (Grgic 2019).

Hinsichtlich der Frage, welche Mobilitätsquoten auf Basis der vorliegenden Ergebnisse von Grgic (2019) in eine Personalbedarfsberechnung einfließen sollten, werden mehrere Aspekte einbezogen. Die Langzeitbetrachtung zeigt, dass es in den ostdeutschen Ländern in den 1990er-Jahren noch etwas höhere Ausstiegsquoten gab als in den 2000er-Jahren (rund 14%, Grgic 2019). Zu diesem Zeitpunkt war das Risiko, als Beschäftigter in der Kindertagesbetreuung arbeitslos zu werden, bundesweit deutlich höher als heute (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014). Seit dem Jahr 2000 gab es dann auch in Brandenburg einen deutlichen Rückgang der arbeitslosen Fachkräfte von rund 3.000 auf rund 300 im Jahr 2017

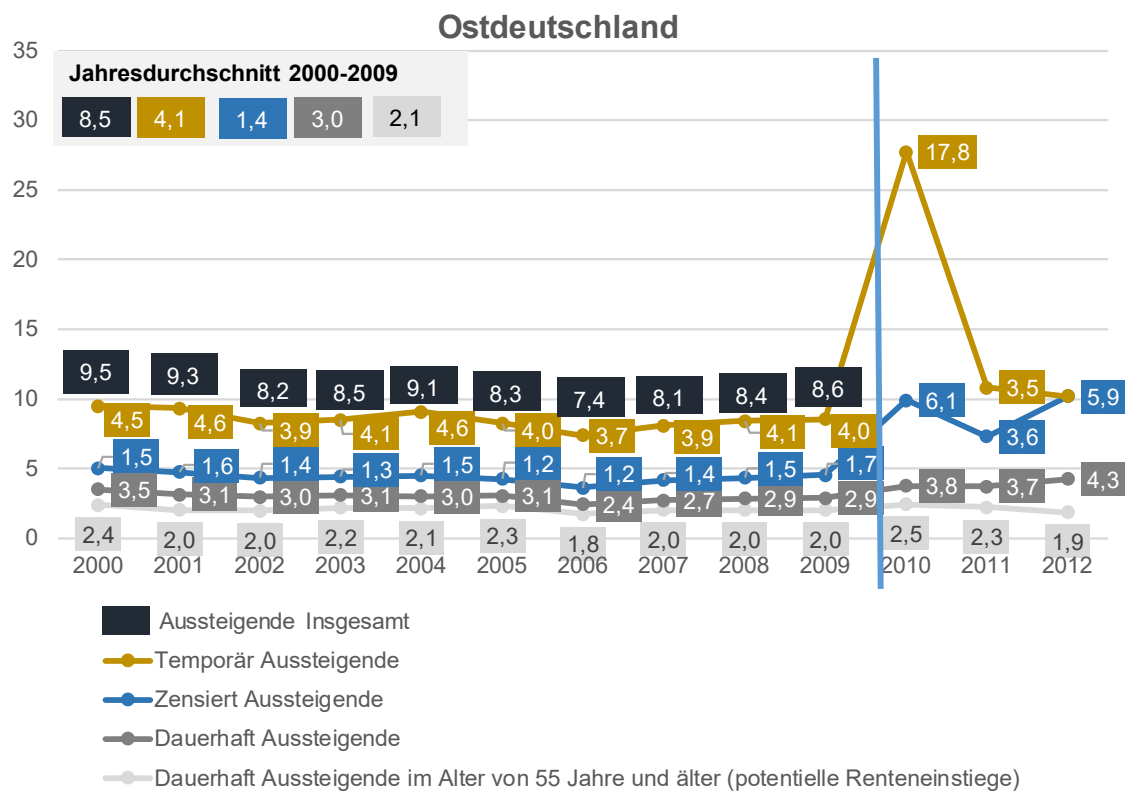
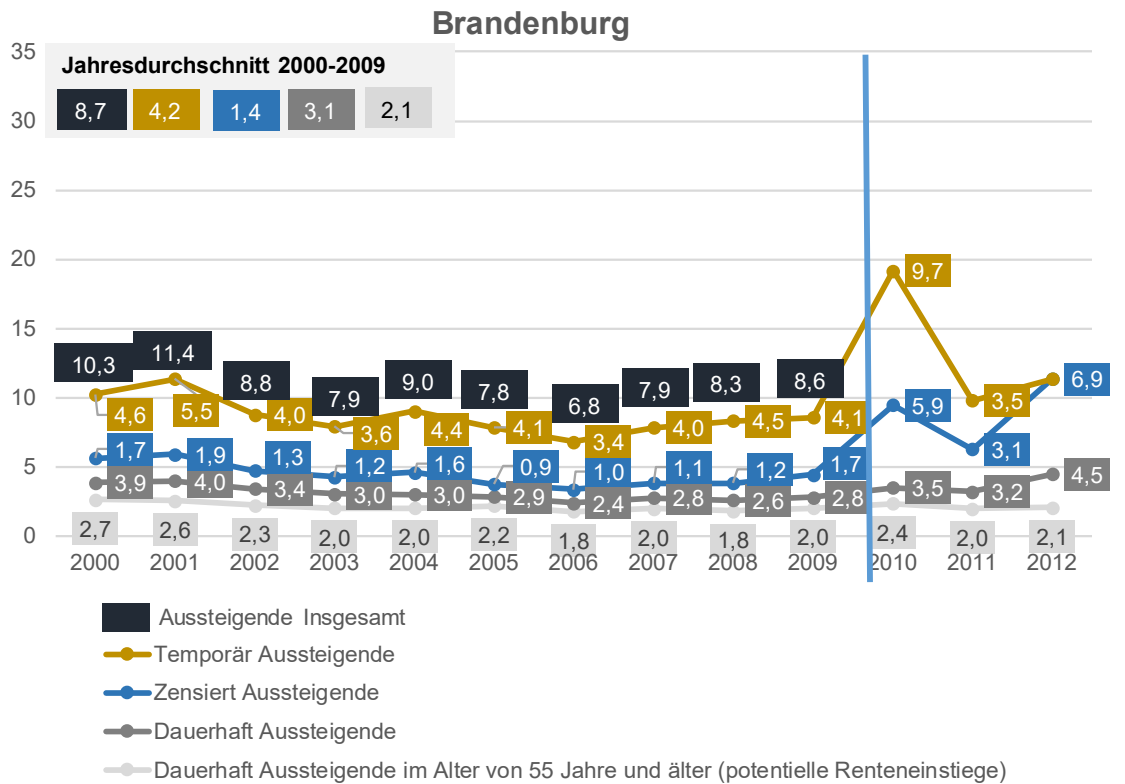
(www.fachkraeftebarometer.de). Dies ist in erster Linie auf den großen Personalbedarf durch den Anfang der 2000er Jahre beginnenden U3-Ausbau zurückzuführen. In diesem Sinne erscheint eine Orientierung an den Ergebnissen zur beruflichen Mobilität der Beschäftigten in den 2000er-Jahren sinnvoll. Um die geringfügigen, jährlichen Schwankungen in den Quoten entsprechend zu berücksichtigen, wird empfohlen, Jahresdurchschnittswerte über die Jahre zu bilden und dabei einen längeren Zeitraum von etwa 10 Jahren zugrunde zu legen. Da in den Ergebnissen ab dem Jahr 2010 bereits unterschiedliche, methodische Umstellungseffekte der neuen Berufsklassifikation KldB 2010 zu beobachten sind, die sich direkt auf die Höhe der errechneten Mobilitätsquoten auswirken (vgl. Abschnitt 2.1), sollten nur die Werte bis 2009 in die Abschätzung aller Quoten einfließen. Im Folgenden werden auf Basis der Vorüberlegungen in der vorliegenden Expertise die Mobilitätsquoten der Zehnjahresbetrachtung zwischen den Jahren 2000 und 2009 in die Analyse einbezogen.

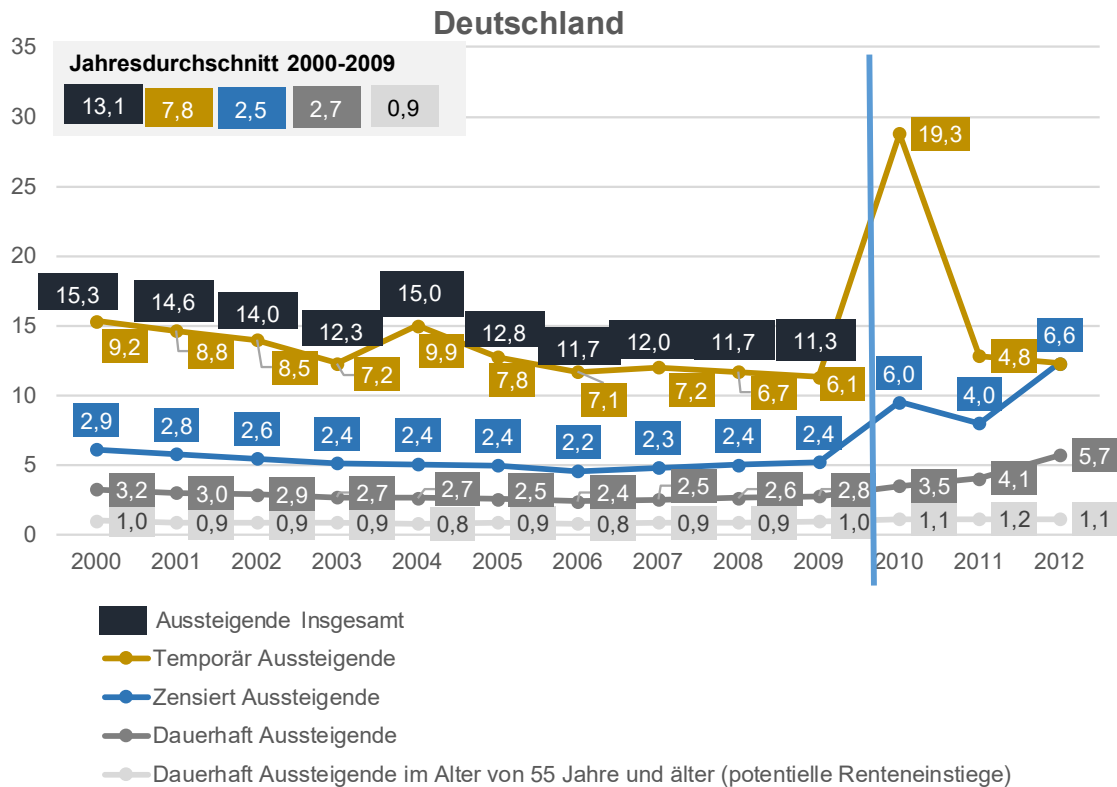
Errechnet man auf diese Weise einen Durchschnittswert für den gesamten Anteil der dauerhaft, temporär und zensiert Aussteigenden in den Jahren 2000 bis 2009, so ergibt sich für Brandenburg ein Wert von 8,7%, für die ostdeutschen Länder (ohne Berlin) von 8,5%. Bundesweit ist mit durchschnittlich 13,1% ein deutlich höherer Wert von jährlichen Ausstiegen zu beobachten, was seit dem Jahr 2000 jährlich rund 45.000 bis 60.000 Personen entsprach (Abb. 2; Grgic 2019). Nicht alle Ausstiege sind jedoch als dauerhaft anzusehen, so dass im Folgenden detailliert auf die Ergebnisse zu den drei Ausstiegstypen eingegangen wird.

Dauerhafte Ausstiege und Verrentungen:

Betrachtet man den Durchschnittswert für den Anteil der dauerhaft Aussteigenden, also der Personen, die endgültig aus einer Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen ausscheiden, und deren Biografie im Beobachtungszeitraum endet, so ist zu konstatieren, dass in Brandenburg im Jahresdurchschnitt 2000 bis 2009 3,1% aller Beschäftigten pro Jahr das Arbeitsfeld dauerhaft verlassen haben (Abb. 2); das waren zwischen 300 und 550 Beschäftigte pro Jahr (Tab. 1).

Abb. 2: Anteil der dauerhaften, temporären und zensierten Ausstiege an allen Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung in Brandenburg, Ostdeutschland (ohne Berlin) und Deutschland zum Stichtag 01.03. eines jeden Jahres im Zeitraum 2000 bis 2012





Aus Gründen der besseren Lesbarkeit bildet die Achsenbeschriftung die kumulierten Werte der Anteile der temporär, zensiert und dauerhaft aussteigenden Personen ab (ohne Renteneinstiege, da diese eine Untergruppe der dauerhaften Ausstiege darstellen). Die Höhe der Linie der temporär Aussteigenden gibt somit den Gesamtwert aller jährlichen Ausstiege wieder, z.B. 10,3% im Jahr 2000 in Brandenburg.

*Ab dem Jahr 2010 kommt es aufgrund der Neueinführung der KIdB 2010 zu Umstellungseffekten, die stellenweise zu einer Überschätzung der Quoten führen, weshalb die Ergebnisse ab 2010 nicht mehr direkt vergleichbar sind (vgl. Abschnitt 2.1).

Quelle: Grgic (2019), eigene Darstellung, Datenbasis: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013

Hinsichtlich der Frage, wohin diese Personen abgewandert sind, lassen sich zwei Ergebnisse festhalten. In den Jahren 2000 bis 2002 war der Großteil der dauerhaft Aussteigenden im Folgejahr zunächst arbeitslos gemeldet, während ab 2003 der Großteil im Folgejahr dem Arbeitsmarkt schon nicht mehr zur Verfügung stand. Die Altersverteilung der dauerhaft Aussteigenden zeigt für Brandenburg darüber hinaus, dass 2,1% aller Beschäftigten, die das Arbeitsfeld dauerhaft verlassen haben, bereits ein Alter von 55 bis 65 Jahren erreicht hatten, also als potenzielle (Früh-)Rentner angesehen werden können (Abb. 2). Das entspricht durchschnittlich 70% der dauerhaften Ausstiege. Im Umkehrschluss bedeutet dies auch, dass nur die Minderheit der dauerhaften Abwanderung durch jüngere Beschäftigte erfolgt.

Das trifft für die ostdeutschen Länder gleichermaßen zu, während in den westdeutschen Ländern bzw. bundesweit das Verhältnis umgekehrt ist. Nur rund ein Drittel der dauerhaften Ausstiege sind hier auf Verrentungen zurückzuführen, während zwei Drittel der Aussteiger unter

55 Jahre alt sind und sich nahezu gleichermaßen auf alle, d.h. auch die jüngeren Altersgruppen verteilen (Tab. 2).

Zensierte Ausstiege:

Der Anteil der zensiert Aussteigenden, die das Arbeitsfeld über längere Zeit verlassen haben und dem Arbeitsmarkt aber noch zur Verfügung stehen, also in anderen Berufen beschäftigt oder arbeitslos gemeldet sind, beträgt in Brandenburg 1,4% an Beschäftigten, die jährlich abwandern (Abb. 2). Dies entsprach im Zeitraum 2000 bis 2009 etwa 100 bis 250 Beschäftigten pro Jahr (Tab. 1). Der Anteil der zensiert Aussteigenden ist deutschlandweit etwas höher und liegt bei durchschnittlich 2,5% (Abb. 2). Da die Zahlen über einen langen Zeitraum konstant sind (Abb. 2, Grgic 2019), gibt es wenig Anlass zur Vermutung, dass ein Großteil der zensiert Aussteigenden nach mehr als zehnjährigem Ausstieg aus dem Arbeitsfeld Kita wieder zurückkommt.

Betrachtet man zur näheren Charakterisierung der zensiert Aussteigenden beispielhaft das Jahr 2000, sieht man, dass in Brandenburg der Großteil der zensiert Aussteigenden (72%) zum Ausstiegszeitpunkt ein junges und mittleres Alter von 25 bis 44 Jahren aufwies (Tab. 3). Zum Stichtag im Folgejahr waren sie durchschnittlich bereits zu über 50% in anderen Berufen beschäftigt. Knapp ein Drittel von ihnen war arbeitslos und knapp 14% standen (z.B. durch Elternzeit oder Weiterqualifizierung) dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung (Tab. 1).

Damit unterscheiden sich die zensiert Aussteigenden deutlich von den beiden anderen Typen von Aussteigenden, da mehr als die Hälfte von ihnen (mehr oder weniger) direkt nach dem Ausstieg in anderen Arbeitsmarktsegmenten beschäftigt ist. Zum letzten Beobachtungszeitpunkt der Daten, d.h. am 31.12.2013 haben 75% der zensiert Aussteigenden des Jahres 2000 bereits ein Alter von 45 bis 65 Jahren erreicht (Tab. 3). 88% der zensiert Aussteigenden sind zu diesem Zeitpunkt, also rund 13 Jahre nach dem Ausstieg, außerhalb der Kindertagesbetreuung tätig. 36% in anderen Feldern der Sozialen Arbeit und 51% außerhalb der Sozialen Arbeit. Nur 12% sind arbeitssuchend gemeldet.

Alles in allem weisen der schnelle Übergang in andere Berufe, die jahrelange Abwesenheit aus dem Arbeitsfeld der Kindertagesbetreuung und das bereits fortgeschrittene Alter der zensiert Aussteigenden in Brandenburg darauf hin, dass sich diese Gruppe in anderen Feldern des Arbeitsmarktes etabliert hat und ebenfalls als Aussteigende angesehen werden sollte, auch wenn aufgrund der Datenstruktur das Ende der Erwerbsbiografie nicht erfasst wurde.

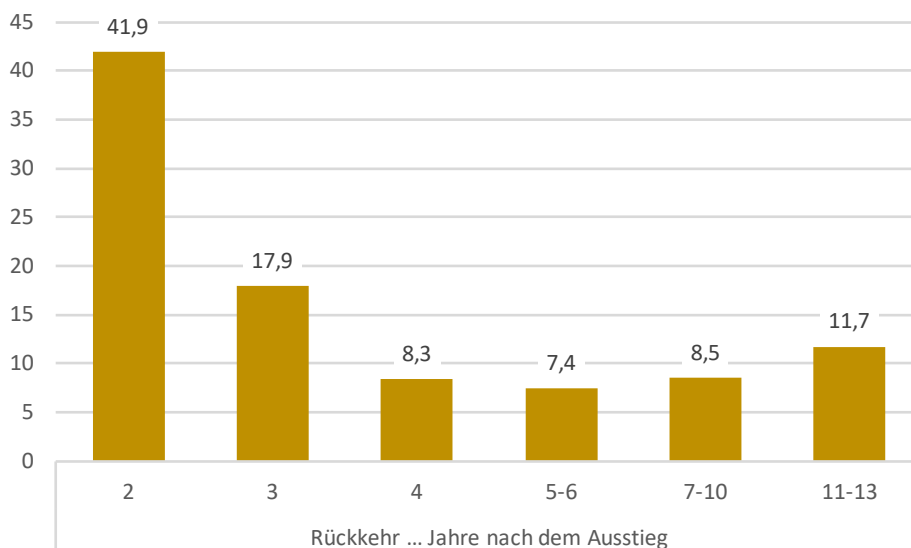
Temporäre Ausstiege:

Der Großteil der jährlichen Ausstiege wird durch temporäre Ausstiege verursacht. In Brandenburg verlassen durchschnittlich 4,2% der Beschäftigten pro Jahr das Arbeitsfeld Kita (Abb. 2). In den Jahren 2000 bis 2009 waren das 500 bis 700 Personen pro Jahr (Tab. 1). Damit ist die Zahl in etwa so hoch wie die der dauerhaft und zensiert Aussteigenden zusammen.

Während im Jahr 2000 nur etwa 20% der temporär Aussteigenden im Folgejahr in anderen Berufen beschäftigt waren, waren jeweils rund 40% in die Arbeitslosigkeit gewechselt bzw. standen dem Arbeitsmarkt temporär nicht zur Verfügung (Tab. 1). In den Folgejahren sind die temporären Ausstiege in Arbeitslosigkeit zurückgegangen und im Jahr 2009 zogen sich bereits 65% der temporär Aussteigenden in Brandenburg zeitweise vom Arbeitsmarkt zurück, was Vermutungen über die Relevanz von Wechseln in Elternzeit nach sich zieht. Deutschlandweit liegt der Anteil von jährlichen temporären Ausstiegen mit durchschnittlich 7,8% nochmals deutlich höher (Abb. 2). Das entsprach bundesweit seit dem Jahr 2000 etwa 27.000 bis 39.000 Beschäftigten pro Jahr (Grgic 2019).

Zusätzliche Analysen bestätigen die Vermutung, dass es sich bei den temporären Ausstiegen nur zur geringen Anteilen um zeitlich begrenzte Berufswechsel handelt. Die Altersstruktur der temporär Aussteigenden in Brandenburg im Jahr 2000 zeigt, dass sich diese zu 44% im Alter zwischen 25 und 34 Jahren befinden. Weitere 27% sind 35 bis 44 Jahre alt (Tab. 4). Der Großteil der temporär Aussteigenden kommt im zweiten und dritten Jahr nach dem Ausstieg wieder zurück (Abb. 3). Im vierten Jahr sind bereits etwa 70% der temporär Aussteigenden in Brandenburg wieder in der Kindertagesbetreuung beschäftigt. Dies drängt die Vermutung auf, dass es sich hierbei überwiegend um Ausstiege aufgrund von Familienphasen handelt.

*Abb. 3: Anteil der temporär Aussteigenden des Jahres 2000 in Brandenburg nach dem Zeitpunkt ihrer Rückkehr in die Kindertagesbetreuung (in %)**



*4,2% der temporären Aussteiger des Jahres 2000 waren im Folgenden zwar wieder kurzzeitig in der Kindertagesbetreuung beschäftigt, allerdings niemals am 01.03. eines Jahres, weshalb sich die in der Abbildung dargestellten Anteile nicht auf 100% summieren.

Quelle: Grgic (2019), eigene Darstellung, Datenbasis: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013

Betrachtet man allerdings zusätzlich die bundesweiten Ergebnisse, so fällt auf, dass im Unterschied zu den Ergebnissen für Brandenburg knapp 35% der temporären Aussteiger sehr jung sind, d.h. ein Alter von maximal 24 Jahren aufweisen (Tab. 3). Im Jahr 2000 sind das immerhin knapp 11.600 Personen. Weitere 40% sind 25 bis 44 Jahre alt. Aufgrund des nennenswerten Anteils von sehr jungen Beschäftigten, die den Tätigkeitsbereich temporär verlassen, kann vermutet werden, dass temporäre Ausstiege (vor allem in den westdeutschen Bundesländern) auch durch Phasen der Weiterqualifizierung sowie durch verzögerte Berufseinstiege nach dem Anerkennungsjahr hervorgerufen werden. Zu denken sei hier vor allem an die Beschäftigten mit Abschlüssen der Kinderpflege bzw. Sozialassistenten, die nach einer Phase der Berufstätigkeit eine Weiterqualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher durchlaufen und dann nach zwei bis vier Jahren erneut in das Arbeitsfeld einmünden. Auch wären Erzieher/innen, die nach dem Anerkennungsjahr erst mit einer zeitlichen Verzögerung von mehr als 7 Monaten in den Beruf einmünden, an dieser Stelle als temporäre Aussteiger erfasst, da das Anerkennungsjahr in der Typologie von Grgic (2019) als Berufstätigkeit gezählt wird.

Die Tatsache, dass die Form des temporären Ausstiegs mit Abstand die häufigste ist, so dass diese eine merkliche, jährliche Fluktuation verursacht, spricht stark dafür, dass temporäre Ausstiege in Personalbedarfsberechnungen miteingerechnet werden sollten. Werden diese berücksichtigt, müssen aber gleichzeitig innerhalb der Zugänge nicht nur die Zugänge aus der Ausbildung in den Blick genommen werden, sondern auch die Rückkehr der temporär Aussteigenden in das Arbeitsfeld Kita.

Wechsel innerhalb der Sozialen Arbeit:

Hinsichtlich der Frage, wohin alle Typen von Aussteigern zunächst abwandern, zeigt sich, dass in Brandenburg durchschnittlich 0,9% der Beschäftigten pro Jahr im Folgejahr in anderen Feldern der Sozialen Arbeit tätig sind, und 1% in Berufen außerhalb der Sozialen Arbeit (Tab. 1). 4% der Beschäftigten im Jahr wandern zunächst vom Arbeitsmarkt ab und befinden sich in Phasen der Elternzeit oder Weiterqualifizierung, während 2,7% in die Arbeitslosigkeit eingemündet sind. Es ist somit eine kontinuierliche Abwanderung in und außerhalb der sozialen Arbeit festzustellen, die ebenfalls für Personalbedarfsberechnungen in anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe relevant sein könnte.

4.2 Jährliche Zugänge in das Arbeitsfeld Kita

Während für die drei Typen der Aussteigenden aus dem Arbeitsfeld Kita sehr präzise Ergebnisse vorliegen, sind die beiden Kategorien, die die jährlichen Zugänge zum Tätigkeitsfeld abbilden, mit einigen Unschärfen behaftet, die im Folgenden erläutert werden (vgl. dazu auch Grgic 2019). Aus diesem Grund wird empfohlen, wie bislang weitere amtliche Datenquellen, insbesondere zur Abschätzung der Zugänge aus der Ausbildung, heranzuziehen.

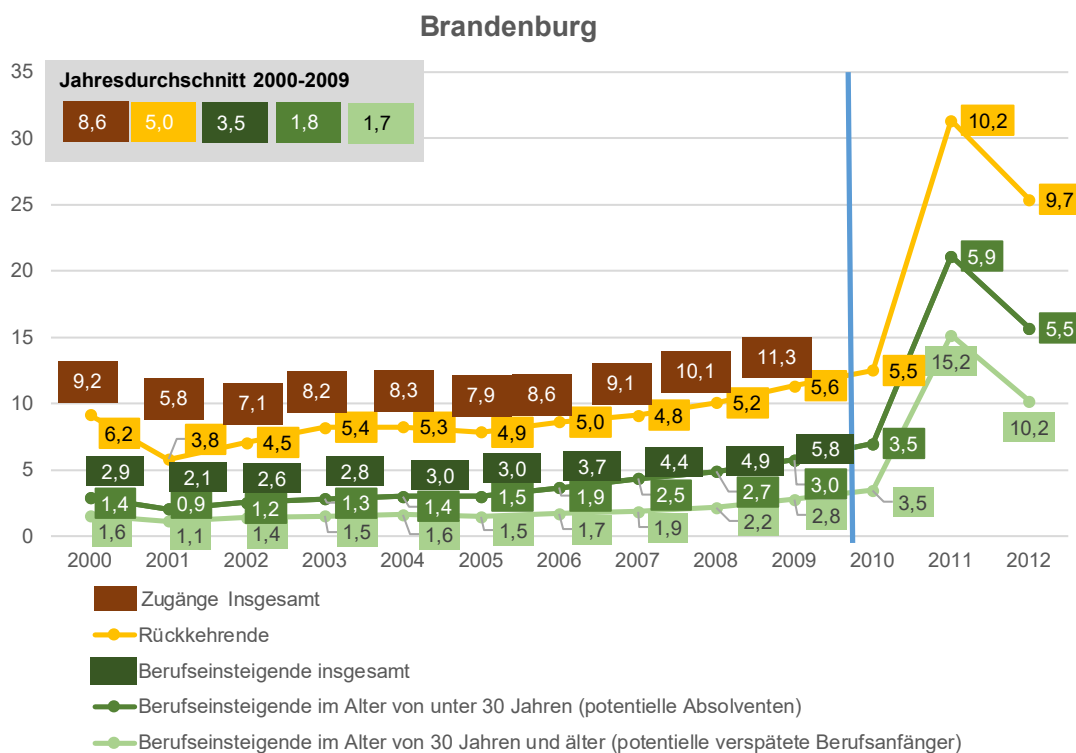
Insgesamt konnten unter den Beschäftigten in Brandenburg im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2009 8,6% an Zugängen identifiziert werden, d.h. seit dem Jahr 2000 kamen 800 bis 1.600

Beschäftigte pro Jahr dazu, die im Vorjahr noch nicht in der Kindertagesbetreuung arbeiteten (Abb. 4, Tab. 1). Damit liegt Brandenburg im Zeitraum 2000 bis 2009 etwas unter dem Durchschnitt der ostdeutschen Länder (9,2%) und weit unter dem bundesweiten Durchschnitt von knapp 16% (Abb. 4).

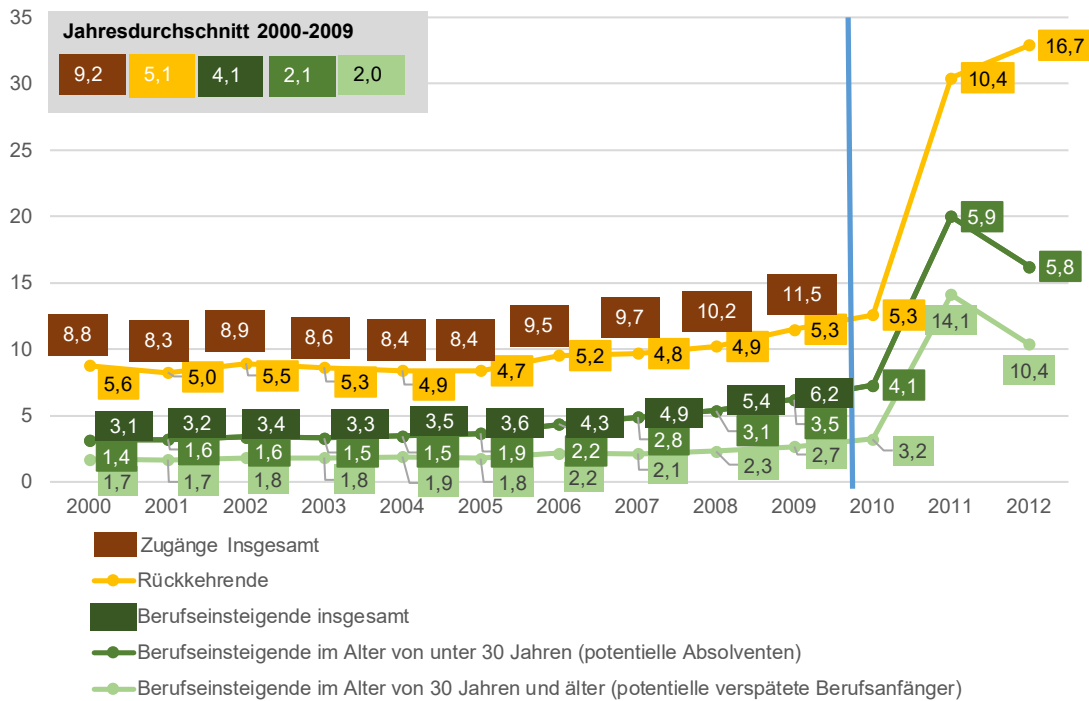
Zugänge durch Berufseinsteigende:

Berufseinsteigende wurden definiert als Beschäftigte, die erstmalig in das Arbeitsfeld Kita einmünden. Dies traf im Zeitraum ab 2000 im Durchschnitt auf 3,5% aller Beschäftigten in Brandenburg bzw. 300 bis 800 Personen pro Jahr zu (Abb. 4, Tab. 1). Wie bei den Zugängen insgesamt liegt Brandenburg damit im betrachteten Zeitraum bis 2009 unter dem ostdeutschen und bundesdeutschen Durchschnitt von 4,1 bzw. 7% (Abb. 4).

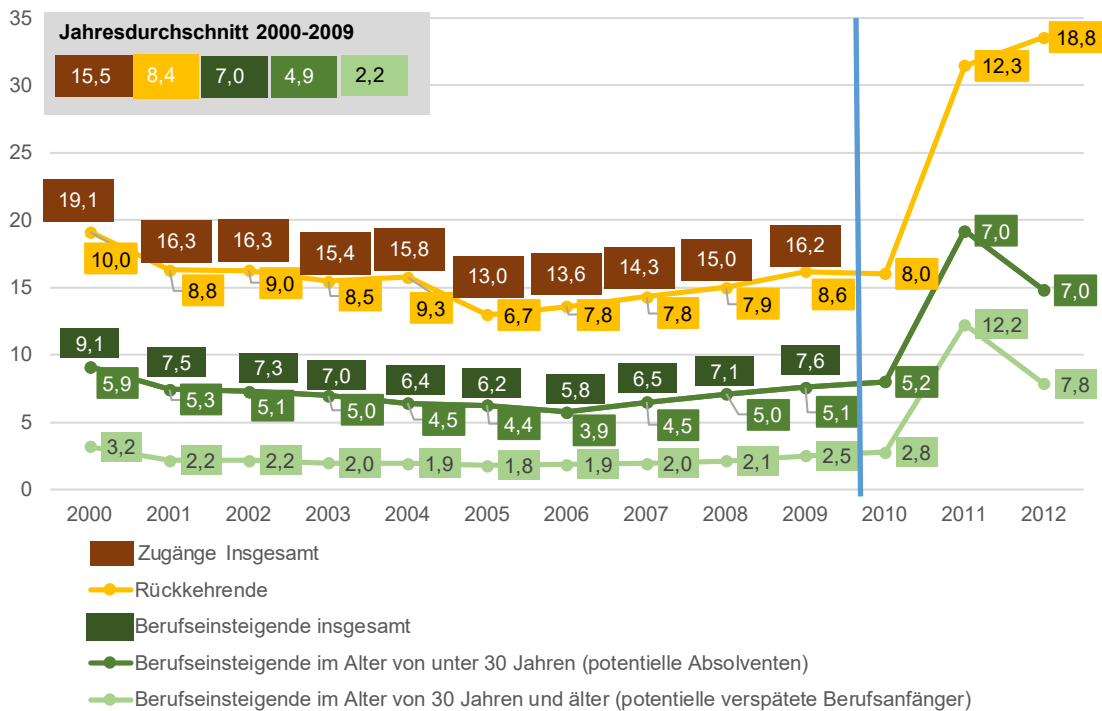
Abb. 4: Anteil der Berufseinsteigenden nach Altersgruppen sowie der Rückkehrenden an allen Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung in Brandenburg, Ostdeutschland (ohne Berlin) und Deutschland zum Stichtag 01.03. eines jeden Jahres im Zeitraum 2000 bis 2012



Ostdeutschland



Deutschland



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit bildet die Achsenbeschriftung die kumulierten Werte der Anteile der Rückkehrenden sowie Berufseinsteigenden nach den beiden Altersgruppen ab. Die Höhe der Linie der Rückkehrenden gibt somit den Gesamtwert aller jährlichen Zugänge wieder, z.B. 9,2% im Jahr 2000 in Brandenburg.

*Ab dem Jahr 2010 kommt es aufgrund der Neueinführung der KIdB 2010 zu Umstellungseffekten, die stellenweise zu einer Überschätzung der Quoten führen, weshalb die Ergebnisse ab 2010 nicht mehr direkt vergleichbar sind (vgl. Abschnitt 2.1).

Der deutlich höhere Anteil an Berufsanfängern vor allem in den westdeutschen Ländern spiegelt auch die Ergebnisse der Schulstatistik wider. Auf Basis der Entwicklung der Auszubildendenzahlen zeigt sich, dass es in den ersten Jahren des U3-Ausbaus vor allem in den westdeutschen Ländern sehr schnell zu einer Vergrößerung der Ausbildungskapazitäten kam (Autorengruppe Fachkräftebarometer 2014). Die Absolventenzahlen für Brandenburg bestätigen, dass es in Brandenburg erst nach dem Zeitraum von 2009 eine deutliche Zunahme von Absolventen der Erzieherausbildung gab. Auch eine weitere Studie gab bereits Hinweise darauf, dass der durch den Ausbau entstehende Personalbedarf in Ostdeutschland zunächst durch die Integration von arbeitslosen Fachkräften gedeckt wurde, bevor die Ausbildungskapazitäten erweitert wurden und Neueinsteigende zu größeren Anteilen aus der Ausbildung einmündeten (Grgic et al. 2014).

Die Ergebnisse spiegeln also die auch in anderen Daten beobachtbaren Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland wider. Um eine Abschätzung darüber zu bekommen, wie viele der Berufseinsteigenden direkt nach der Ausbildung und wie viele verzögert in die Beschäftigung einmünden, weil sie unter Umständen zunächst in anderen Arbeitsfeldern tätig sind, wurden Berufsanfänger unter 30 Jahren, als potentielle, direkt einmündende Absolventen, und jene ab 30 Jahren differenziert. In bisherigen Personalbedarfsberechnungen wurden nur Abschätzungen über direkt einmündende Absolventen vorgenommen (zuletzt Rauschenbach et al. 2017). Mit Blick auf die Berufseinsteigenden in Brandenburg zeigt sich, dass etwa 50% von den als Berufsanfänger klassifizierten Einsteigern unter 30 Jahre alt sind, die andere Hälfte allerdings in höherem Alter einmündet (Tab. 1). Das entspricht jeweils 1,8 bzw. 1,7% aller Beschäftigten (Abb. 4). Da die Entwicklungen hinsichtlich Quereinstiegen erst in einem späteren Zeitraum begannen, kann auch ausgeschlossen werden, dass es sich bei dieser Gruppe größtenteils um Quereinsteigende handelt.

In Deutschland dagegen liegt das Verhältnis der jüngeren und älteren Berufsanfänger bei etwa 2 zu 1 (Grgic 2019). Nähere Analysen zum Status im Vorjahr stützen die These, dass es sich hierbei zu großen Anteilen um verzögerte, d.h. nicht direkt im Anschluss an die Ausbildung erfolgte, Berufseinstiege in die Kindertagesbetreuung handelt. In Brandenburg waren seit 2000 durchschnittlich etwa 19% der ab 30-jährigen Berufsanfänger im Vorjahr in anderen Feldern der Sozialen Arbeit beschäftigt, 26% wechselten aus Berufen außerhalb der Sozialen Arbeit in die Kindertagesbetreuung, knapp 39% wechselten aus der Arbeitslosigkeit und 16% aus einer Nichterwerbsphase (Tab. 1).

Vergleicht man allerdings die Werte für den Anteil der potenziellen Direkteinstiege der unter 30-Jährigen in der Berechnung auf Basis des hier vorliegenden Schemas mit Schätzungen zum Berufseinstieg auf Basis der Modellrechnung von Rauschenbach et al. (2017), so zeigt

sich für das Jahr 2009, dass die für Brandenburg beobachtete Quote von 3,0% etwas höher liegt als in den Berechnungen von Rauschenbach et al., die auf 2,1% Berufseinstiege pro Jahr kommen.

Grundsätzlich können die Berechnungen für die Berufseinsteigenden auf Basis der IEB nur als Näherungswerte angesehen werden, da die Kategorisierung der Berufseinsteigenden sowie der Rückkehrenden einzelne Unschärfen aufweisen, die allerdings aufgrund der spezifischen Ausbildungsbedingungen in Brandenburg wenig zum Tragen kommen.

Bei den Berufsanfängern sind zwei spezifische Gruppen von Beschäftigten nicht erfasst (vgl. auch Abschnitt 3.1.). Hierbei handelt es sich zum einen um Erzieherinnen im Anerkennungsjahr, die nach dem Anerkennungsjahr nicht direkt in das Arbeitsfeld einmünden, sondern erst mit einer Verzögerung von mehr als 7 Monaten. In diesem Fall sind diese Personen unter den Rückkehrenden erfasst. Dies ist aus methodischen Gründen allerdings nicht anders möglich. Zum anderen befinden sich auch Beschäftigte unter den Rückkehrenden, die auf Basis eines Erstabschlusses in der Kindertagesbetreuung gearbeitet haben (z.B. Kinderpflegerinnen, Erzieherinnen) und dann für eine Weiterqualifizierung (z.B. als Erzieherin, Kindheitspädagogin) temporär aussteigen. Aufgrund ihrer Berufserfahrung gelten sie in der hier vorliegenden Analyse als Rückkehrende, in den jeweiligen Absolventenzahlen scheinen sie allerdings als Absolventen auf, was die Gefahr einer doppelten Berücksichtigung birgt.

Rückkehr in das Arbeitsfeld:

Vor dem Hintergrund dieser Einschränkungen können durchschnittlich 5,0% der Beschäftigten in Brandenburg als Rückkehrende identifiziert werden (Abb. 4). Dies entsprach seit dem Jahr 2000 etwa 500 bis 900 Beschäftigten pro Jahr (Tab. 1). Im Hinblick auf die Abgrenzungsproblematik lässt sich festhalten, dass von diesen durchschnittlich 25% aus anderen Berufen oder der Arbeitslosigkeit zurückkehrten, während 75% im Vorjahr dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen, sich also z.B. in Weiterqualifizierung oder Elternzeit befanden. Der anteilige Wert der Rückkehrenden liegt mit 8,4% deutschlandweit bzw. seit 2000 mit 26.000 bis 38.000 Beschäftigten pro Jahr merklich höher. Zudem überwiegt hier mit durchschnittlich 60% die Rückkehr aus Elternzeit oder Weiterqualifizierung verglichen mit einer Rückkehr aus anderen Berufen (Grgic 2019).

4.3 Fazit für die berufliche Mobilität in der Kindertagesbetreuung

Auf Basis der Überlegungen, die durchschnittlichen Mobilitätsquoten der Jahre 2000 bis 2009 für eine Abschätzung der beruflichen Mobilität heranzuziehen, lässt sich zusammenfassend für Brandenburg festhalten, dass 8,7% der in der Kindertagesbetreuung Beschäftigten das Arbeitsfeld im Folgejahr zunächst verlassen. Dabei wechseln 0,9% der Beschäftigten innerhalb der Sozialen Arbeit, während 1% den sozialpädagogischen Arbeitsmarkt verlassen und in anderen Bereichen tätig werden. Mit 4% bzw. 2,7% pro Jahr sind Wechsel in Phasen der Wei-

terqualifizierung bzw. Elternzeit sowie Wechsel in die Arbeitslosigkeit allerdings häufiger als Berufswechsel.

4,2% der Beschäftigten in Brandenburg verlassen das Arbeitsfeld nur temporär und kehren größtenteils nach 2 bis 4 Jahren wieder in die Kindertagesbetreuung zurück. 3,1 % der Fachkräfte wandern dauerhaft ab, wobei 2,1% in die Rente einmünden. 1,4% der Beschäftigten verlassen das Arbeitsfeld für einen langen Zeitraum und aufgrund der Altersstruktur und der Erwerbstätigkeit in anderen Berufen ist davon auszugehen, dass es sich auch hier größtenteils um dauerhafte Ausstiege handeln dürfte.

Den Ausstiegen stehen 8,6% an Zugängen gegenüber, so dass es mehr oder weniger zu einer kontinuierlichen Kompensation der Ausstiege kommt. In den Jahren ab 2000 konnten durchschnittlich 3,5% der Beschäftigten als Berufseinsteigende identifiziert werden. 1,8% steigen wahrscheinlich direkt im Anschluss an die Ausbildung ein, 1,7% verzögert. 5,0% der Beschäftigten in Brandenburg münden als Rückkehrende aus der Elternzeit und Weiterqualifikation bzw. aus anderen Berufen in die Kindertagesbetreuung ein.

In Personalbedarfsberechnungen, die sich auf amtliche Datenquellen bezüglich der Einstiege aus der Ausbildung stützen, muss die Problematik eventueller Doppeltzählungen bei temporären Ausstiegen aufgrund einer Weiterqualifikation bedacht werden (vgl. Abschnitt 3.2). Grundsätzlich waren die betrachteten Jahre durch eine Verdoppelung der Einstiege aus der Ausbildung und einen leichten Rückgang der Aussteigenden gekennzeichnet. Es ist anzunehmen, dass beide Tendenzen auch auf die nachfolgenden Jahre und die heutige Entwicklung zutreffen, wobei es wahrscheinlich ist, dass die Zugänge aus der Ausbildung, nicht zuletzt durch die in Brandenburg geschaffenen Quereinsteigsmöglichkeiten überproportional gestiegen sind, verglichen mit dem betrachteten Zeitraum bis 2009. In diesem Punkt ist die Verwendung der auf Basis der Ergebnisse von Grgic (2019) errechneten Mobilitätsquoten mit kleineren Unsicherheiten behaftet bzw. mit der Annahme verbunden, dass die absolute Veränderung der Zahlen (Anstieg der Absolventen, Anstieg der Beschäftigten insgesamt) sich nur in geringem Ausmaß in prozentualen Abweichungen niederschlägt.

Grundsätzlich haben die Berechnungen von Grgic (2019) gezeigt, dass neben den in bisherigen Personalbedarfsberechnungen betrachteten Mobilitätsbewegungen der Beschäftigten weitere (nicht unerhebliche) Mobilität unter den Beschäftigten zu beobachten ist, vor allem durch temporäre Ausstiege, verzögerte Berufseinmündung und Rückkehr in das Berufsfeld, die in zukünftigen Personalbedarfsberechnungen berücksichtigt werden sollte, um kurz- und langfristige personelle Engpässe in der Kindertagesbetreuung abzubilden. Da es teilweise deutliche Unterschiede in den Ergebnissen zwischen West- und Ostdeutschland gibt, ist es zu empfehlen, entweder die Mobilitätsquoten für die Bundesländer zu verwenden oder die Quoten für West- und Ostdeutschland, um zuverlässige Ergebnisse zum zukünftigen Personalbedarf zu prognostizieren.

5 Berufliche Mobilität der Beschäftigten in der stationären Heimerziehung

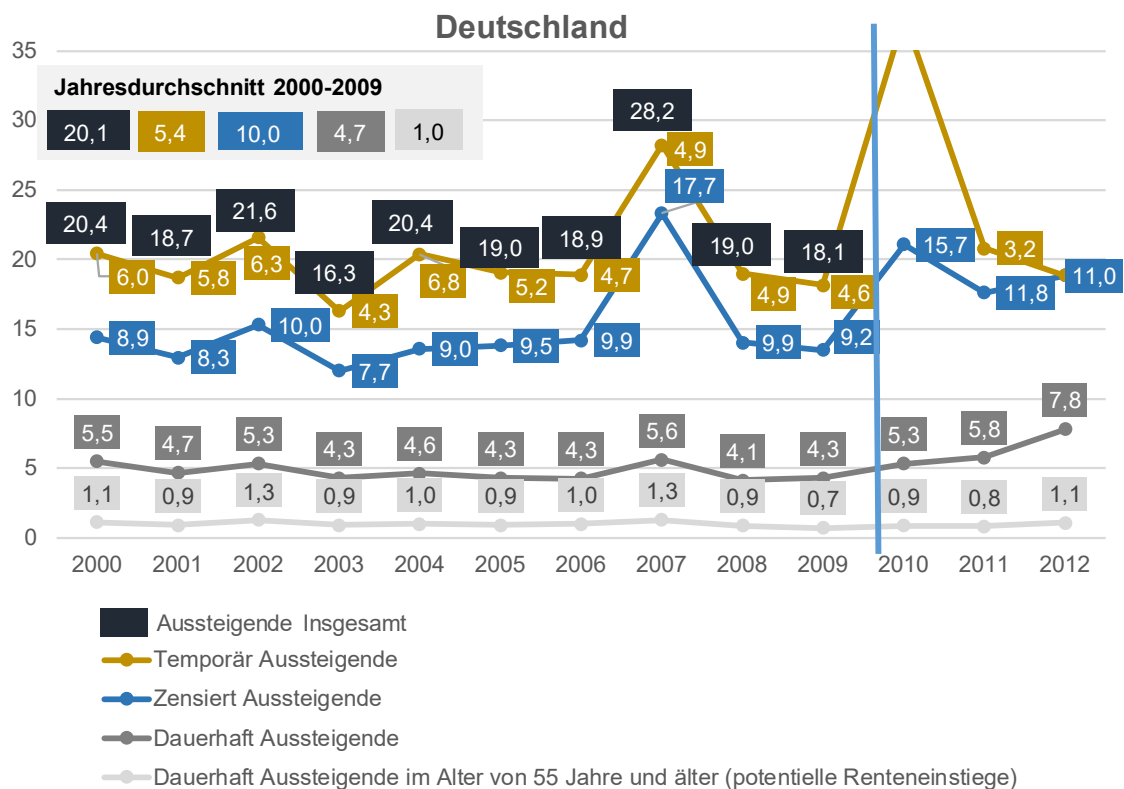
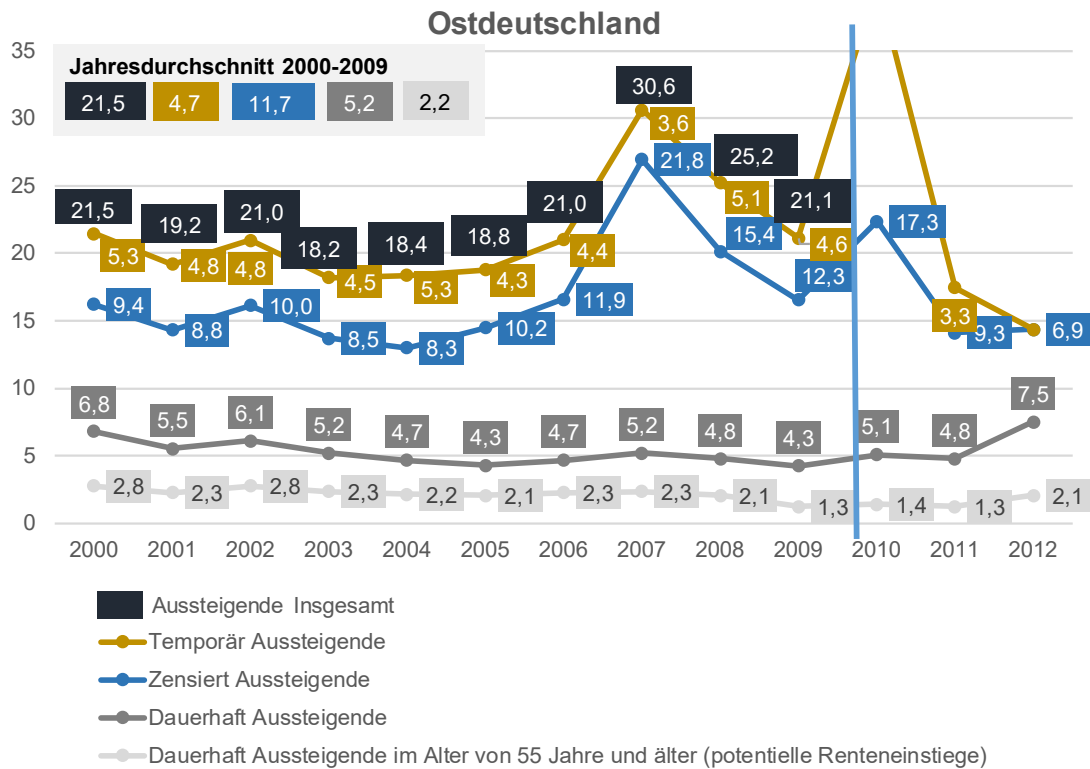
Auf Basis der Ergebnisse von Grgic (2019) für die stationären Hilfen zur Erziehung konnten in Brandenburg im Zeitraum 2000 bis 2009 rund 1.100 bis 1.400 Beschäftigte in diesem Arbeitsbereich identifiziert werden. Aufgrund der deutlich geringeren Fallzahlen als im Bereich der Kindertagesbetreuung können allerdings keine differenzierten Analysen für die Beschäftigten in Brandenburg dargestellt werden. Zur Einschätzung der beruflichen Mobilität wird daher auf die Berechnungen für die ostdeutschen Länder (ohne Berlin) zurückgegriffen. Die prozentualen Abweichungen liegen wie im Bereich der Kindertagesbetreuung bei jeweils deutlich unter einem Prozentpunkt, so dass auch durch die Berücksichtigung der ostdeutschen Ergebnisse zuverlässige Aussagen für Brandenburg zu erwarten sind.

5.1 Jährliche dauerhafte, temporäre und zensierte Ausstiege aus dem Arbeitsfeld stationäre Heimerziehung

Berechnet man analog für die stationäre Heimerziehung den Jahresdurchschnittswert der Ausstiege im Zeitraum 2000 bis 2009, so liegt er mit jährlich 21,5% in den ostdeutschen Bundesländern deutlich höher als im Bereich der Kindertagesbetreuung (Tab. 5 im Anhang, Abb. 5). In Brandenburg betraf das zwischen 160 und 400 Beschäftigte pro Jahr. Allerdings ist in den ostdeutschen Ländern zugleich auch der durchschnittliche Anteil der Zugänge mit 21% ebenfalls deutlich höher, so dass im Bereich der stationären Heimerziehung insgesamt deutlich mehr berufliche Mobilität zu beobachten ist. Wie in der Kindertagesbetreuung kompensieren die Zugänge die jährlichen Ausstiege. Anders als in der Kindertagesbetreuung unterscheiden sich allerdings die bundesweiten Werte in der Heimerziehung nicht besonders stark von den ostdeutschen Werten (Abb. 5). Die berufliche Mobilität der Beschäftigten in der Heimerziehung scheint demnach deutschlandweit relativ ähnlich zu sein.

Hinsichtlich der verschiedenen Formen des Ausstiegs ist zu konstatieren, dass der Anteil von Verrentungen in den ostdeutschen Ländern bei etwa 2,2% aller Beschäftigten pro Jahr liegt (Abb. 5). Insgesamt wandern durchschnittlich 5,2% aller Beschäftigten jährlich dauerhaft ab und beenden ihre Erwerbsbiografie, ohne in die stationäre Heimerziehung zurückgekehrt zu sein. Weitere 11,7% sind ausgestiegen, befinden sich allerdings am 31.12.2013 noch im Erwerbsleben, so dass nicht sicher ausgesagt werden kann, ob sie noch einmal in die stationäre Heimerziehung zurückkommen oder nicht. 4,7% der Beschäftigten pro Jahr steigen temporär wegen Jobwechseln, Familienphasen oder Phasen der Weiterqualifizierung aus und kommen in den Folgejahren wider. Auch bei den einzelnen Typen der Aussteigenden sind keine größeren Unterschiede zur Mobilität aller in der stationären Heimerziehung Beschäftigten in Deutschland festzustellen (Abb. 5).

Abb. 5: Anteil der dauerhaften, temporären und zensierten Ausstiege an allen Beschäftigten in der stationären Heimerziehung in Ostdeutschland (ohne Berlin) und Deutschland zum Stichtag 31.12. eines jeden Jahres im Zeitraum 2000 bis 2012



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit bildet die Achsenbeschriftung die kumulierten Werte der Anteile der temporär, zensiert und dauerhaft aussteigenden Personen ab (ohne Renteneinstiege, da diese eine Untergruppe der dauerhaften Ausstiege darstellen). Die Höhe der Linie der temporär Aussteigenden gibt somit den Gesamtwert aller jährlichen Ausstiege wieder, z.B. 21,5% im Jahr 2000 in Ostdeutschland.

*Ab dem Jahr 2010 kommt es aufgrund der Neueinführung der KIdB 2010 zu Umstellungseffekten, die stellenweise zu einer Überschätzung der Quoten führen, weshalb die Ergebnisse ab 2010 nicht mehr direkt vergleichbar sind (vgl. Abschnitt 2.1).

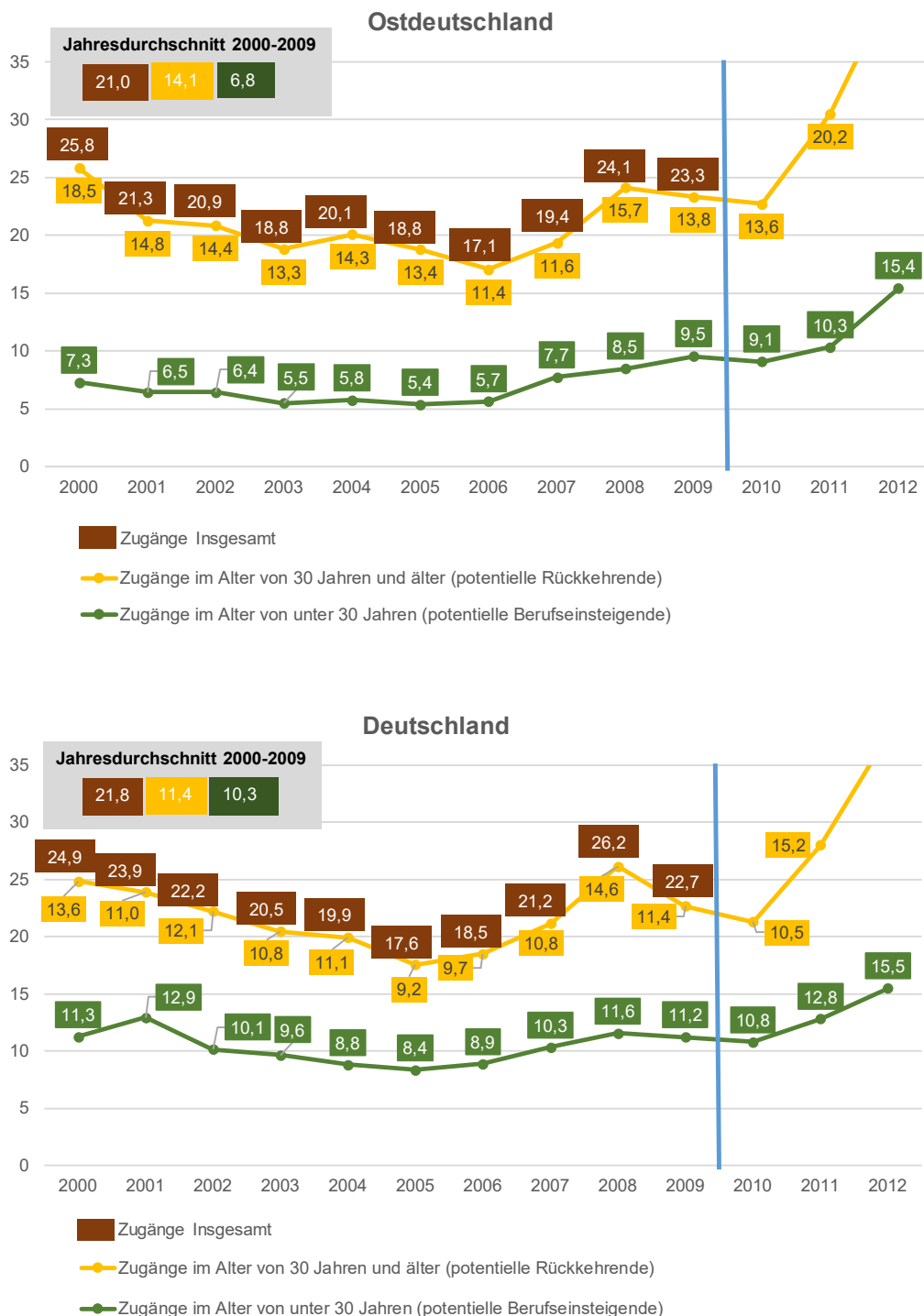
Quelle: Grgic (2019), eigene Darstellung, Datenbasis: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013

Betrachtet man die Abwanderungsziele der Aussteigenden insgesamt, wird deutlich, dass in den ostdeutschen Ländern jährlich 3,2% der in der stationären Heimerziehung Beschäftigten in die Kindertagesbetreuung wechseln, weitere 6,3% im Folgejahr in weiteren Feldern der Sozialen Arbeit tätig sind, während 2,6% in Berufen außerhalb der Sozialen Arbeit beschäftigt sind (Tab. 5). Insgesamt haben 12% der Beschäftigten pro Jahr damit (temporär oder dauerhaft) ihren Beruf gewechselt. Weitere 9,4% unterbrechen die Tätigkeit aufgrund von Arbeitslosigkeit, Elternzeit oder Weiterqualifizierung. Deutschlandweit ist der jährliche Anteil von Berufswechslern mit insgesamt 17% nochmals höher. 13% der Beschäftigten wechseln hier alleine innerhalb der Sozialen Arbeit (ohne Kita), während Wechsel in die Arbeitslosigkeit seltener sind als in den ostdeutschen Ländern (Grgic 2019). Dies zeigt auf, dass im Arbeitsfeld der stationären Heimerziehung deutlich mehr Mobilität zwischen Berufsfeldern der Sozialen Arbeit vorherrscht als im Bereich der Kindertagesbetreuung. Dies kann unter Umständen darauf zurückzuführen sein, dass in diesem Feld eine andere Personalzusammensetzung vorherrscht, d.h. der Anteil der (Sozial-)Pädagogen und anderer akademisch qualifizierter Mitarbeiter deutlich höher ist als im Bereich der Kindertagesbetreuung und dies vermutlich noch breitere Einsatzmöglichkeiten innerhalb der Sozialen Arbeit ermöglicht.

5.2 Jährliche Zugänge in das Arbeitsfeld stationäre Heimerziehung

In der stationären Heimerziehung ist aus methodischen Gründen zunächst nur eine Abgrenzung der Zugänge insgesamt in das Tätigkeitsfeld möglich, d.h. keine nähere Unterscheidung der Berufseinsteigenden und Rückkehrenden (vgl. Abschnitt 2.2). Um eine Abschätzung über den Anteil an Berufseinsteigenden zu bekommen, wird davon ausgegangen, dass Zugänge im Alter von unter 30 Jahren potenzielle Berufseinsteigende sind und Zugänge ab 30 Jahren zu großen Teilen Berufsrückkehrende.

Abb. 6: Anteil der Zugänge in die stationäre Heimerziehung nach Altersgruppen an allen Beschäftigten in der stationären Heimerziehung in Ostdeutschland (ohne Berlin) und Deutschland zum Stichtag 31.12. eines jeden Jahres im Zeitraum 2000 bis 2012



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit bildet die Achsenbeschriftung die kumulierten Werte der Anteile der Zugänge nach den beiden Altersgruppen ab. Die Höhe der Linie der Zugänge im Alter von 30 Jahren und älter gibt somit den Gesamtwert aller jährlichen Zugänge wieder, z.B. 25,8% im Jahr 2000 in Ostdeutschland.

*Ab dem Jahr 2010 kommt es aufgrund der Neueinführung der KIdB 2010 zu Umstellungseffekten, die stellenweise zu einer Überschätzung der Quoten führen, weshalb die Ergebnisse ab 2010 nicht mehr direkt vergleichbar sind (vgl. Abschnitt 2.1).

Quelle: Grgic (2019), eigene Darstellung, Datenbasis: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013

Auf Basis dieser Überlegungen wird für die ostdeutschen Länder deutlich, dass jährlich rund 6,8% der Zugänge aus der Ausbildung einmünden, während durchschnittlich 14,1% der Zugänge bereits ein Alter von mindestens 30 Jahren aufweisen, d.h. mit großer Wahrscheinlichkeit Berufsrückkehrende sind (Abb. 6, Tab. 5). In Brandenburg mündeten seit dem Jahr 2000 jährlich etwa 80 bis 140 potenzielle Absolventen in die stationäre Heimerziehung ein, denen 150 bis 210 Rückkehrende gegenüberstanden. Wie auch im Bereich der Kindertagesbetreuung ist der Anteil der potentiellen Berufseinsteigenden deutschlandweit mit durchschnittlich 10,3% deutlich höher als in den ostdeutschen Ländern, während der Anteil der Rückkehrenden etwas niedriger ist (11,4%, Abb. 6). Auch hier anzunehmen, dass dies auf die frühe Vergrößerung der Ausbildungskapazitäten in den westdeutschen Ländern zurückzuführen ist (vgl. Abschnitt 3.2).

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass die jährlich relativ hohe Abwanderung aus der stationären Heimerziehung größtenteils durch Berufsrückkehrende kompensiert wird und zu geringeren Anteilen durch neu ausgebildete Fachkräfte, die in das Arbeitsfeld einmünden. In den ostdeutschen Ländern sind seit dem Jahr 2000 jährlich etwa 1,6% der Beschäftigten aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen in die stationäre Heimerziehung eingemündet, 3,3% aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit und immerhin 2,7% auch aus Berufen außerhalb der Sozialpädagogik (Tab. 5). 4% der Beschäftigten waren im Vorjahr arbeitslos, während 2,5% sich in Elternzeit oder Weiterqualifizierung befanden. In Deutschland ist lediglich der Anteil der Rückkehrenden aus der Arbeitslosigkeit etwas niedriger. Ansonsten ist auch deutschlandweit ein ähnliches Ausmaß an Berufswechseln in die stationäre Heimerziehung zu beobachten (Grgic 2019).

5.3 Fazit für die berufliche Mobilität in der stationären Heimerziehung

Die durchschnittlichen Mobilitätsquoten der Jahre 2000 bis 2009 zeigen auf, dass es im Bereich der stationären Heimerziehung weniger Unterschiede zwischen den ostdeutschen und bundesdeutschen Ergebnissen gibt, d.h. die berufliche Mobilität der Fachkräfte relativ ähnlich ist. Für die Einschätzung der Situation in Brandenburg werden die ostdeutschen Ergebnisse herangezogen. Hier zeigt sich, dass es jährlich rund 21,5% an Ausstiegen innerhalb der Beschäftigten gibt. Davon sind rund 5,2% der Ausstiege dauerhaft (2,2% Renteneinstiege), 11,7% sind zensiert und es bleibt unklar, inwieweit diese Beschäftigten wiederkehren. 4,7% der Ausstiege sind temporär. 21,0% der Beschäftigten in Ostdeutschland kommen jährlich neu hinzu, wobei der Anteil der Beschäftigten aus der Ausbildung (6,8%) deutlich niedriger

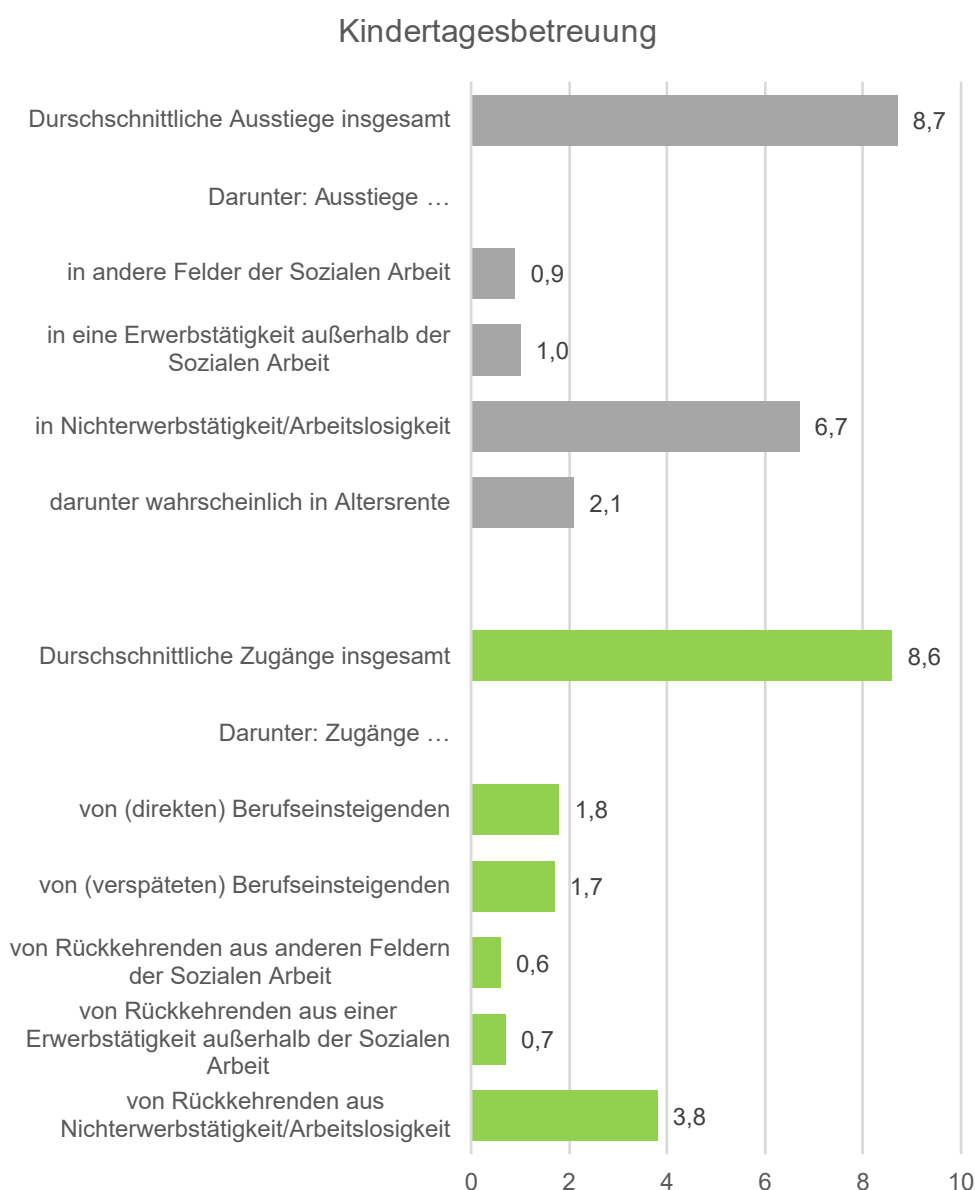
ist als der Anteil der Rückkehrenden (14,1%). Die Verwendung der berichteten Mobilitätsquoten in Personalbedarfsberechnungen unterliegt den gleichen Annahmen hinsichtlich der zukünftigen Mobilität der Beschäftigten wie im Bereich der Kindertagesbetreuung (vgl. Abschnitt 3.3.).

Aufgrund der noch höheren Mobilität im Bereich der stationären Hilfen zur Erziehung erscheint es hier besonders wichtig, die temporären Ein- und Ausstiege in Personalbedarfsberechnungen zu berücksichtigen, da das Arbeitsfeld durch eine merkliche Fluktuation gekennzeichnet ist. Berufswechsel innerhalb der Sozialen Arbeit scheinen deutlich verbreitet zu sein und die Bindung an ein Tätigkeitsfeld scheint weniger stark zu sein als im Bereich der Kindertagesbetreuung. In diesem Sinne sind die Wechsel auf dem sozialpädagogischen Arbeitsmarkt auch für die anderen Tätigkeitsfelder relevant, da ein Großteil der neu hinzukommenden Beschäftigten Rückkehrende sind.

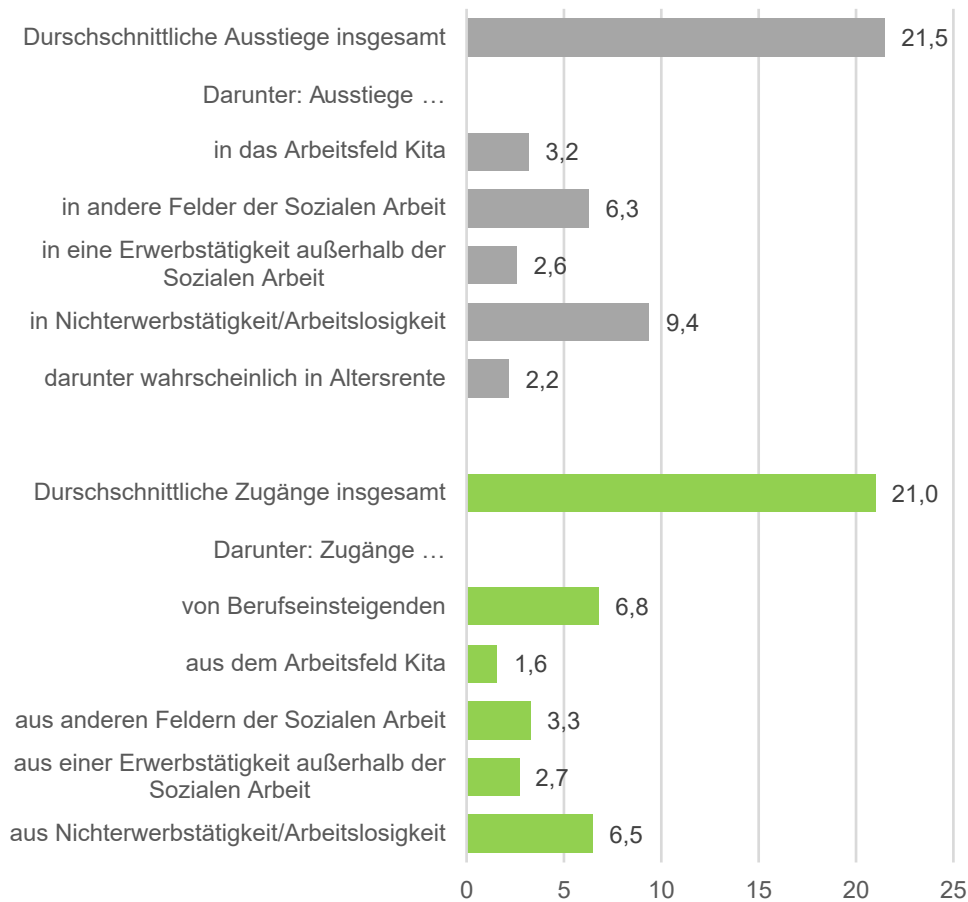
6 Gesamtfazit

Für den Bereich der Kindertagesbetreuung und die stationären Hilfen zur Erziehung (Heimerziehung) haben die Analysen der beruflichen Mobilität der Beschäftigten sowie die methodischen Überlegungen hinsichtlich der Verwertbarkeit der Ergebnisse in Personalbedarfsberechnungen für Brandenburg folgende Ergebnisse hervorgebracht (Abb. 7).

Abb. 7: Anteil der Zugänge und Ausstiege in der Kindertagesbetreuung und stationären Heimerziehung an allen Beschäftigten der Kindertagesbetreuung (Brandenburg) zum Stichtag 01.03. bzw. der stationären Heimerziehung (Ostdeutschland) zum Stichtag 31.12. (in %; Durchschnittswerte für die Jahre 2000 bis 2009)*



Stationäre Heimerziehung



*Die Werte für den Bereich der Kindertagesbetreuung beziehen sich auf Ergebnisse für Brandenburg, die Werte in der stationären Heimerziehung beziehen sich auf Ergebnisse für die ostdeutschen Länder (ohne Berlin).

Quelle: Berechnungen auf Basis von Grgic (2019), eigene Darstellung, Datenbasis: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013

Wie ausführlich erläutert, erlauben diese Mobilitätsquoten eine Weiterentwicklung bisheriger Personalbedarfsmodelle, da sie die Phänomene der dauerhaften Ausstiege, der temporären Fluktuation sowie der Berufsrückkehr aus anderen Feldern der Sozialen Arbeit bei der Einschätzung des zukünftigen Personalbedarfs mitberücksichtigen.

7 Literatur

- Autorengruppe Fachkräftebarometer (2014): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte.
- Grgic, Mariana (2019, i.E.): Berufsverläufe pädagogischer Fachkräfte. München: DJI.
- Grgic, Mariana (2014): Wie können Beschäftigte der Frühen Bildung in der Statistik identifiziert werden? – Die Klassifizierungssysteme amtlicher Datenquellen und ihre aktuelle Entwicklung. In: Hanssen, Kirsten/König, Anke/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, S. 7-30.
- Grgic, Mariana/Matthes Britta/Stüber, Heiko (2014): Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung: Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer. IAB-Forschungsbericht, 15/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Müller, Sylvia/Theisen, Christiane/Fuchs-Rechlin, Kirsten (2018): Kontinuität und Diskontinuität in den ersten Berufsjahren. In: Fuchs-Rechlin, Kirsten/Züchner, Ivo (Hrsg.): Was kommt nach dem Berufsstart? Mittelfristige berufliche Platzierung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen. WiFF Studien, Band 27. München: Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, S. 34-41.
- Paulus, Wiebke/Matthes, Britta (2013): Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. FDZ-Methodenreport 08/2013. Nürnberg.
- Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias/Meiner-Teubner, Christiane (2017): Plätze. Personal. Finanzen – der Kita-Ausbau geht weiter. Zukunftsszenarien zur Kindertages- und Grundschulbetreuung in Deutschland. Dortmund/München. www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2017/rauschenbach_schilling_plaetze_personal_finanzen.pdf. (Zugriff am 10.05.2019).
- Sell, Stefan/Kersting, Anne (2010): Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System der Kindertagesbetreuung in Rheinland-Pfalz? Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Remagen: ibus.

8 Anhang

Tab. 1: Jährliche Zugänge und Ausstiege in die Kindertagesbetreuung 2000 bis 2009 in Brandenburg*

Gruppen	Beschäftigte am 01.03.		Beschäftigte am 01.03.		Beschäftigte am 01.03.		Beschäftigte am 01.03.		Beschäftigte am 01.03.		Beschäftigte am 01.03.		Beschäftigte am 01.03.		Beschäftigte am 01.03.		Jahres- durchschnitt 2000-2009				
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007			2008		2009	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Insgesamt	14.033	100	13.364	100	12.730	100	12.738	100	12.965	100	13.015	100	13.232	100	13.615	100	13.954	100	14.550	100	
Zugänge insgesamt	1.285	9,2	776	5,8	901	7,1	1.045	8,2	1.071	8,3	1.024	7,9	1.143	8,6	1.244	9,1	1.407	10,1	1.649	11,3	8,6
Berufseinsteigende	412	2,9	274	2,1	327	2,6	360	2,8	389	3,0	392	3,0	483	3,7	593	4,4	683	4,9	840	5,8	3,5
Unter 30 Jahre (potentielle Absolventen)	192	1,4	124	0,9	150	1,2	165	1,3	179	1,4	200	1,5	256	1,9	338	2,5	381	2,7	434	3,0	1,8
30 Jahre und älter (potentielle verspätete Berufseinsteigende), darunter Status im Vorjahr	220	1,6	150	1,1	177	1,4	195	1,5	210	1,6	192	1,5	227	1,7	255	1,9	302	2,2	406	2,8	1,7
Anderer Beruf: Soziale Arbeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,3
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,5
Arbeitslos/in Maßnahme	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,7
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,3
Rückkehrende, darunter Status im Vorjahr	873	6,2	502	3,8	574	4,5	685	5,4	682	5,3	632	4,9	660	5,0	651	4,8	724	5,2	809	5,6	5,0
Anderer Beruf: Soziale Arbeit	85	0,6	59	0,4	57	0,4	62	0,5	106	0,8	90	0,7	66	0,5	63	0,5	95	0,7	90	0,6	0,6
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	74	0,5	57	0,4	77	0,6	100	0,8	93	0,7	123	0,9	83	0,6	76	0,6	104	0,7	132	0,9	0,7
Arbeitslos/in Maßnahme	218	1,6	140	1,0	203	1,6	215	1,7	198	1,5	170	1,3	243	1,8	243	1,8	261	1,9	216	1,5	1,6
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	496	3,5	246	1,8	237	1,9	308	2,4	285	2,2	249	1,9	268	2,0	269	2,0	264	1,9	371	2,5	2,2
Ausstiegende: Darunter																					
Ausstiegende insgesamt, darunter Status im Folgejahr	1.439	10,3	1.521	11,4	1.120	8,8	1.009	7,9	1.170	9,0	1.019	7,8	903	6,8	1.070	7,9	1.164	8,3	1.246	8,6	8,7
Anderer Beruf: Soziale Arbeit	137	1,0	204	1,5	139	1,1	97	0,8	114	0,9	78	0,6	72	0,5	104	0,8	145	1,0	178	1,2	0,9
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	182	1,3	200	1,5	146	1,1	130	1,0	130	1,0	106	0,8	93	0,7	129	0,9	126	0,9	134	0,9	1,0
Arbeitslos/in Maßnahme	655	4,7	649	4,9	404	3,2	364	2,9	377	2,9	332	2,6	233	1,8	230	1,7	204	1,5	177	1,2	2,7
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	465	3,3	468	3,5	431	3,4	418	3,3	549	4,2	503	3,9	505	3,8	607	4,5	689	4,9	757	5,2	4,0
Dauerhaft Ausstiegende, darunter Status im Folgejahr	547	3,9	532	4,0	435	3,4	388	3,0	394	3,0	373	2,9	316	2,4	377	2,8	363	2,6	407	2,8	3,1
Anderer Beruf: Soziale Arbeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,1
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,2
Arbeitslos/in Maßnahme	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,1
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,7
Darunter: im Alter von 55 Jahre und älter (potentielle Renteneinsteige)	373	2,7	344	2,6	287	2,3	258	2,0	265	2,0	284	2,2	236	1,8	273	2,0	255	1,8	298	2,0	2,1
Temporär Ausstiegende (spätere Rückkehrer), darunter Status im Folgejahr	647	4,6	731	5,5	515	4,0	462	3,6	573	4,4	529	4,1	454	3,4	549	4,0	631	4,5	597	4,1	4,2
Anderer Beruf: Soziale Arbeit	67	0,5	120	0,9	90	0,7	59	0,5	62	0,5	48	0,4	42	0,3	59	0,4	91	0,7	92	0,6	0,5
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	71	0,5	82	0,6	55	0,4	45	0,4	55	0,4	47	0,4	34	0,3	50	0,4	48	0,3	43	0,3	0,4
Arbeitslos/in Maßnahme	257	1,8	254	1,9	140	1,1	147	1,2	172	1,3	168	1,3	133	1,0	110	0,8	107	0,8	75	0,5	1,2
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	252	1,8	275	2,1	230	1,8	211	1,7	284	2,2	266	2,0	245	1,9	330	2,4	385	2,8	387	2,7	2,1
Zensiert Ausstiegende, darunter Status im Folgejahr	245	1,7	258	1,9	170	1,3	159	1,2	203	1,6	117	0,9	133	1,0	144	1,1	170	1,2	242	1,7	1,4
Anderer Beruf: Soziale Arbeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,3
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,5
Arbeitslos/in Maßnahme	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,5
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,2

*x: Aufgrund kleiner Fallzahlen werden an dieser Stelle nur die Jahresdurchschnittswerte ausgewiesen.

Quelle: Grgic (2019), Datenbasis: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013

Tab. 2: Dauerhaft Aussteigende in Deutschland und Brandenburg zum 01.03.2000 nach Alter zum Zeitpunkt des Ausstiegs*

Gruppen	Dauerhaft Aussteigende					
	2000					
	Deutschland			Brandenburg		
	Anzahl	in % der Aussteigenden	in % aller Beschäftigten	Anzahl	in % der Aussteigenden	in % aller Beschäftigten
nach Alter zum Ende ihrer letzten Meldung in der Kindertagesbetreuung						
Bis 24 Jahre	2.798	23,6	0,8	x	x	x
25-34 Jahre	2.062	17,4	0,6	x	x	x
35-44 Jahre	1.664	14,1	0,5	46	8,4	0,3
45-54 Jahre	1.576	13,3	0,4	85	15,5	0,6
55-65 Jahre	3.739	31,6	0,9	373	68,2	2,7
Insgesamt	11.839	100	3,2	504	100	3,6

*x: Aufgrund kleiner Fallzahlen sind nicht alle Werte ausgewiesen.

Quelle: Grgic (2019), Datenbasis: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013

Tab. 3: Zensiert Aussteigende in Deutschland und Brandenburg zum 01.03.2000 nach Alter zum Ausstiegszeitpunkt und Alter und Status zum Zeitpunkt 31.12.2013*

Gruppen	Zensiert Aussteigende					
	2000					
	Deutschland			Brandenburg		
	Anzahl	in % der Aussteigenden	in % aller Beschäftigten	Anzahl	in % der Aussteigenden	in % aller Beschäftigten
nach Alter zum Ende ihrer letzten Meldung in der Kindertagesbetreuung						
Bis 24 Jahre	4.164	39,4	1,1	x	x	x
25-34 Jahre	2.858	27,1	0,8	69	28,2	0,5
35-44 Jahre	2.706	25,6	0,7	107	43,7	0,8
45-54 Jahre	765	7,2	0,2	44	18,0	0,3
55-65 Jahre	67	0,6	0,0	x	x	x
Insgesamt	10.560	100	2,9	245	100	1,7
nach Alter zum Zeitpunkt 31.12.2013						
Bis 24 Jahre	x	x	x	x	x	x
25-34 Jahre	2.942	27,9	0,8	x	x	x
35-44 Jahre	3.111	29,5	0,9	54	22,0	0,4
45-54 Jahre	3.050	28,9	0,8	104	42,4	0,7
55-65 Jahre	1.456	13,8	0,4	80	32,7	0,6
Insgesamt	10.560	100	2,9	245	100	1,7
nach Status zum Zeitpunkt 31.12.2013						
Anderer Beruf: Soziale Arbeit	2.570	24,3	0,7	89	36,3	0,6
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	6.516	61,7	1,8	126	51,4	0,9
Arbeitslos/in Maßnahme	1.474	14,0	0,4	30	12,2	0,2
Insgesamt	10.560	100,0	2,9	245	100,0	1,7

*x: Aufgrund kleiner Fallzahlen sind nicht alle Werte ausgewiesen.

Quelle: Grgic (2019), Datenbasis: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013

Tab. 4: Temporär Aussteigende in Deutschland und Brandenburg zum 01.03.2000 nach Alter zum Zeitpunkt des Ausstiegs und der Rückkehr

Gruppen	Temporär Aussteigende					
	2000					
	Deutschland			Brandenburg		
	Anzahl	in % der Aussteigenden	in % aller Beschäftigten	Anzahl	in % der Aussteigenden	in % aller Beschäftigten
nach Alter zum Zeitpunkt des Ausstiegs						
Bis 24 Jahre	11.570	34,5	3,2	36	5,6	0,3
25-34 Jahre	13.379	39,9	3,7	286	44,2	2,0
35-44 Jahre	6.340	18,9	1,7	176	27,2	1,3
45-54 Jahre	1.813	5,4	0,5	110	17,0	0,8
55-65 Jahre	468	1,4	0,1	39	6,0	0,3
Insgesamt	33.570	100	9,2	647	100	4,6

Quelle: Grgic (2019), Datenbasis: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013

Tab. 5: Jährliche Zugänge und Ausstiege in die stationäre Heimerziehung 2000 bis 2009 in Ostdeutschland (ohne Berlin)*

Gruppen	Beschäftigte am 31.12.		Beschäftigte am 31.12.		Beschäftigte am 31.12.		Beschäftigte am 31.12.		Beschäftigte am 31.12.		Beschäftigte am 31.12.		Beschäftigte am 31.12.		Beschäftigte am 31.12.		Beschäftigte am 31.12.		Jahres- durchschnitt 2000-2009		
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008			2009	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %		Anzahl	in %
Insgesamt	5.975	100	5.951	100	6.048	100	5.936	100	6.065	100	6.082	100	5.974	100	5.848	100	5.344	100	5.196	100	
Zugänge insgesamt	1.542	25,8	1.265	21,3	1.262	20,9	1.117	18,8	1.217	20,1	1.143	18,8	1.019	17,1	1.133	19,4	1.290	24,1	1.213	23,3	21,0
Unter 30 Jahre (potentielle Berufseinsteigende/Absolventen)	436	7,3	384	6,5	389	6,4	327	5,5	349	5,8	328	5,4	338	5,7	452	7,7	453	8,5	496	9,5	6,8
30 Jahre und älter	1.106	18,5	881	14,8	873	14,4	790	13,3	868	14,3	815	13,4	681	11,4	681	11,6	837	15,7	717	13,8	14,1
darunter: ab 30-Jährige nach Status im Vorjahr																					
Anderer Beruf: Kita	153	2,6	89	1,5	110	1,8	95	1,6	80	1,3	186	3,1	80	1,3	38	0,6	85	1,6	49	0,9	1,6
Anderer Beruf: Soziale Arbeit (ohne Kita)	256	4,3	183	3,1	163	2,7	172	2,9	247	4,1	207	3,4	123	2,1	154	2,6	258	4,8	161	3,1	3,3
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	224	3,7	194	3,3	169	2,8	142	2,4	159	2,6	121	2,0	110	1,8	138	2,4	158	3,0	153	2,9	2,7
Arbeitslos/in Maßnahme	337	5,6	279	4,7	287	4,7	217	3,7	213	3,5	194	3,2	214	3,6	224	3,8	201	3,8	167	3,2	4,0
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	136	2,3	136	2,3	144	2,4	164	2,8	169	2,8	107	1,8	154	2,6	127	2,2	135	2,5	187	3,6	2,5
Ausstiegende: Darunter																					
Ausstiegende insgesamt, darunter Status im Folgejahr	1.282	21,5	1.141	19,2	1.268	21,0	1.081	18,2	1.113	18,4	1.143	18,8	1.254	21,0	1.789	30,6	1.347	25,2	1.098	21,1	21,5
Anderer Beruf: Kita	159	2,7	70	1,2	103	1,7	98	1,7	100	1,6	217	3,6	281	4,7	403	6,9	262	4,9	186	3,6	3,2
Anderer Beruf: Soziale Arbeit (ohne Kita)	319	5,3	256	4,3	366	6,1	255	4,3	216	3,6	248	4,1	354	5,9	794	13,6	511	9,6	317	6,1	6,3
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	172	2,9	148	2,5	152	2,5	157	2,6	142	2,3	137	2,3	149	2,5	135	2,3	154	2,9	148	2,8	2,6
Arbeitslos/in Maßnahme	323	5,4	346	5,8	404	6,7	354	6,0	344	5,7	288	4,7	206	3,4	172	2,9	132	2,5	153	2,9	4,6
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	309	5,2	321	5,4	243	4,0	217	3,7	311	5,1	253	4,2	264	4,4	285	4,9	288	5,4	294	5,7	4,8
Dauerhaft Aussteigende, darunter Status im Folgejahr	406	6,8	330	5,5	370	6,1	310	5,2	283	4,7	261	4,3	279	4,7	304	5,2	255	4,8	221	4,3	5,2
Anderer Beruf: Kita	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,5
Anderer Beruf: Soziale Arbeit (ohne Kita)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,0
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,6
Arbeitslos/in Maßnahme	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,7
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,5
Darunter: im Alter von 55 Jahre und älter (potentielle Renteneinstiege)	166	2,8	136	2,3	168	2,8	139	2,3	131	2,2	125	2,1	135	2,3	137	2,3	111	2,1	65	1,3	2,2
Temporär Aussteigende (spätere Rückkehrer), darunter Status im Folgejahr	314	5,3	288	4,8	292	4,8	267	4,5	324	5,3	261	4,3	264	4,4	213	3,6	270	5,1	238	4,6	4,7
Anderer Beruf: Kita	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,3
Anderer Beruf: Soziale Arbeit (ohne Kita)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,8
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,4
Arbeitslos/in Maßnahme	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,8
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,4
Zensiert Aussteigende, darunter Status im Folgejahr	562	9,4	523	8,8	606	10,0	504	8,5	506	8,3	621	10,2	711	11,9	1.272	21,8	822	15,4	639	12,3	11,7
Anderer Beruf: Kita	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,5
Anderer Beruf: Soziale Arbeit (ohne Kita)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4,5
Anderer Beruf: Nicht Soziale Arbeit	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1,6
Arbeitslos/in Maßnahme	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2,1
Nichts davon (Elternzeit, Studium,)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0,9

*x: Aufgrund kleiner Fallzahlen werden an dieser Stelle nur die Jahresdurchschnittswerte ausgewiesen.

Quelle: Grgic (2019), Datenbasis: IAB, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), V11.00.00, Nürnberg 2013