

Forschungsbericht

Perspektiven der einschlägigen Hochschulstudiengänge für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe

Matthias Schilling / Katharina Kopp

Dortmund 2012

Gefördert durch:

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

Impressum

ISBN 978-3-9815502-1-4

Förderung durch:

Kommunalverband für Jugend und
Soziales Baden-Württemberg
Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart

Verantwortlich für Inhalt und Gestaltung:

Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut /
Technische Universität Dortmund
Tel.: 0231/755-5551, oder -5556
Fax: 0231/755-5559
<http://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/>

Dr. Matthias Schilling
(mschilling@fk12.tu-dortmund.de)
Katharina Kopp
(kkopp@fk12.tu-dortmund.de)

Technische Universität Dortmund 2011 Fakultät 12 Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/ Technische Universität Dortmund CDI-Gebäude Vogelpothsweg 78 44227 Dortmund
--

URL: <http://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de> -> Bildungs- und Sozialberichterstattung -> Fachkräftebedarf

Dortmund 2012

Inhalt

1	Zur Einführung	5
2	Methodische Erläuterungen zum Berechnungsmodell und zu den Experten/-inneninterviews.....	6
2.1	Ausgangslage.....	6
2.2	Definitionen und Abgrenzungen zum Bereich der Kinder- und Jugendhilfe	7
2.3	Ersatzbedarf	12
2.3.1 Ersatzbedarf durch rentenbedingt ausscheidende Fachkräfte	13
2.3.2 Ersatzbedarf durch vorzeitig ausscheidende Fachkräfte	13
2.3.3 Ersatzbedarf durch demografisch bedingte Einflüsse	15
2.3.4 Personalbedarf aufgrund veränderter fachlicher Anforderungen	17
2.3.5 Verwendung von Szenarien	17
2.4	Ausbildungskapazitäten der Hochschulen.....	18
2.5	Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Beschäftigtenstatistik)	19
2.6	Methodische Erläuterungen zu den Experten/-inneninterviews	21
2.6.1 Stichprobe	21
2.6.2 Kommentierung des Leitfadens	22
2.6.3 Auswertung der Interviews	22
3	Wie groß ist der Personalbedarf in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe?.....	23
3.1	Personalbedarfsszenarien für die Kinder- und Jugendarbeit	23
3.2	Personalbedarfsszenarien für die Jugendsozialarbeit	25
3.3	Personalbedarfsszenarien für die Hilfen zur Erziehung	27
3.3.1 Hilfen zur Erziehung – stationär (§ 32; § 34 SGB VIII).....	27
3.3.2 Hilfen zur Erziehung – ambulant (§§ 27 bis 31; § 35 SGB VIII).....	28
3.3.3 Erziehungs- und Familienberatungsstellen	29
3.4	Personalbedarfsszenarien für das Jugendamt	31
3.4.1 Allgemeine Soziale Dienst (ASD) im Jugendamt.....	31
3.4.2 Die Arbeitsfelder Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Hilfen zur Erziehung im Jugendamt.....	32
3.4.3 Sonstige Bereiche im Jugendamt	33
3.5	Personalbedarfsszenarien für die Leitungspositionen	34
3.6	Personalbedarfsszenarien für „sonstige Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe“	36
3.7	Personalbedarfsszenarien für die Kindertageseinrichtungen	36
3.8	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	37
3.8.1 Szenario 1	38
3.8.2 Szenario 2.....	39
4	Deckung des Personalbedarfs durch Absolventen/-innen der einschlägigen Hochschulstudiengänge	41
4.1	Absolventen/-innen der einschlägigen Bachelor- und Masterstudiengänge.....	41
4.2	Absolventen/-innen der kindheitspädagogischen Bachelor- und Masterstudiengänge	44
5	Bilanz: Gegenüberstellung des Personalbedarfs und der Personaldeckungskapazitäten.....	46
5.1	Personalbedarf und Personaldeckungskapazitäten in der Frühpädagogik	50
6	Ergebnisse der Experten/-inneninterviews	52
6.1	Zentrale Ergebnisse der Hochschulexperten/-inneninterviews.....	52
6.2	Zentrale Ergebnisse der Experten/-innengespräche mit der Fachpraxis.....	54
7	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und Ausblick.....	56
8	Literaturverzeichnis	59
9	Tabellenverzeichnis	61
10	Abbildungsverzeichnis.....	62

11	Anhang	62
11.1	Anhang: Hochgerechnete Absolventen/innen der einschlägigen Bachelorstudiengänge 2012 bis 2011	63
11.2	Anhang: Hochgerechnete Absolventen/innen der einschlägigen Masterstudiengänge 2012 bis 2011	65
11.3	Anhang: Hochgerechnete Absolventen/innen der frühpädagogischen Bachelorstudiengänge 2012 bis 2011	66
11.4	Anhang: Absolventen/innen der frühpädagogischen Masterstudiengänge 2005-2012	68
11.5	Anhang: Leitfaden der Interviews mit den Experten/-innen der Fachpraxis	69
11.6	Anhang: Leitfaden der Interviews mit den Hochschulexperten/-innen	70
11.7	Anhang: Übersicht über die berücksichtigten Hochschulen	71
11.8	Anhang: Übersicht über die einzelnen Studiengänge, die in dieser Studie berücksichtigt wurden	73
11.8.1Die Hochschulen mit einschlägigen, für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ausgerichteten, Bachelorstudiengängen in Baden-Württemberg	73
11.8.2Die Hochschulen mit einschlägigen, auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ausgerichteten, Masterstudiengängen in Baden-Württemberg	75
11.8.3Bachelorstudiengänge in Baden-Württemberg im Bereich der Frühpädagogik	77
11.8.4Masterstudiengänge in Baden-Württemberg im Bereich der Frühpädagogik	78

1 Zur Einführung

Die Anzahl der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit hat sich trotz der prekären Finanzlage der öffentlichen Haushalte auch in den letzten Jahren weiter erhöht. Auch die Zahl der einschlägig hochschulausgebildeten Fachkräfte wie Diplom-Sozialarbeiter/-innen, Diplom-Sozialpädagogen/-innen oder Diplom-Erziehungswissenschaftler/-innen ist weiter angestiegen. In Deutschland haben diese Berufsgruppen nach Angaben der Statistik, der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit zwischen 1999 und 2011 einen Zuwachs von ca. 50 % verzeichnen können, in Baden-Württemberg lag der Zuwachs mit 47 % etwas niedriger, aber immer noch auf einem erheblich hohen Niveau.

Der steigende Personalbedarf konnte bisher offensichtlich durch die Absolventen/-innen der entsprechenden Hochschulstudiengänge gedeckt werden. Durch die Umstellung der Diplom-Studiengänge auf Bachelor- und Masterstudiengänge hat sich die Studienlandschaft nachhaltig verändert und es gilt zu beobachten, ob diese Umstellung ggf. Auswirkungen auf die Anzahl der Absolventen/-innen der seit 2005 in Baden-Württemberg installierten Bachelor- und Masterstudiengänge Sozialer Arbeit sowie Erziehungswissenschaft haben wird.

Das Projekt versucht daher die Frage zu klären, ob die aktuellen und zu erwartenden Kapazitäten der Hochschulen für die Bachelor- und Masterstudiengänge in den Bereichen Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaft ausreichen werden, um die Personalbedarfe bis zum Jahr 2022 speziell in der Kinder- und Jugendhilfe zu decken. Auf Grundlage der Gegenüberstellung von Beschäftigtenstatistik und Kinder- und Jugendhilfestatistik ergibt sich, dass ca. 50 % der hochschulausgebildeten Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten. Da das Projekt den Fokus auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe einschließlich der Kindertageseinrichtungen legt, wird davon ausgegangen, dass für die Personaldeckung 50 % der Absolventen/-innen der einschlägigen Studiengänge potenziell zur Verfügung stehen werden.

Im ersten Schritt wird das Berechnungsmodell mit seinen Annahmen ausführlich erläutert (vgl. Kapitel 2). Danach werden die Ergebnisse der Personalbedarfsberechnung - gegliedert nach den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe - dargestellt (vgl. Kapitel 3). In Kapitel 4 werden dann die umfangreichen Recherchen zu den Kapazitäten der einschlägigen Studiengänge an den Hochschulen in Baden-Württemberg erläutert und die Hochrechnung der zu erwartenden Absolventen/-innen bis zum Jahr 2022 vorgenommen. Die Gegenüberstellung der Personalbedarfe und der zu erwartenden Absolventen/-innen zur Personaldeckung erfolgt dann in Kapitel 5. Zudem werden in Kapitel 2.5 die Ergebnisse der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Bereich der sozialen Berufe erläutert und die These plausibilisiert, dass ca. die Hälfte dieser Beschäftigten der Kinder- und Jugendhilfe zuzuordnen sind. In 22 Experten/-inneninterviews mit Vertretern/-innen aus den Hochschulen und der Fachpraxis wurden Erkenntnisse über die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gewonnen, die im Kapitel 6 dargestellt werden. Im abschließenden Kapitel 7 werden die zentralen Ergebnisse kurz zusammengefasst.

Die hier dargestellten Ergebnisse sind ebenfalls als Online-Veröffentlichung des Forschungsverbundes DJI/TU-Dortmund verfügbar (<http://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/> ->Rubrik Personal und Qualifikation).

2 Methodische Erläuterungen zum Berechnungsmodell und zu den Experten/-inneninterviews

Zunächst wird das Berechnungsmodell beschrieben. In Abschnitt 2.6 erfolgen die methodischen Erläuterungen zu den Interviews.

In einem umfassenden Berechnungsmodell wird in dieser Studie der bis zum Jahr 2022 zu erwartende Bedarf an einschlägig hochschulausgebildeten Personen in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe hochgerechnet. Die Quantifizierung des Personalbedarfs erfolgt durch die Darstellung ausgewählter Personalbedarfsszenarien und einem Personaldeckungsszenarium. Bei den ausgewiesenen Personenzahlen auf der Bedarfs- und Deckungsseite handelt es sich um die Anzahl der Personen und nicht um Vollzeitstellen. Wie sich die Personalbedarfsseite und die Personaldeckungsseite jeweils zusammensetzen, wird in diesem Kapitel beschrieben.

Abbildung 1:
Schematische Darstellung des Berechnungsmodells



Quelle: eigene Darstellung

2.1 Ausgangslage

Die zentrale Datengrundlage zur Beschreibung der Ist-Situation der tätigen Personen in der Kinder- und Jugendhilfe aufgeschlüsselt nach Ausbildungsabschluss und Alter stellt die Kinder- und Jugendhilfestatistik zum Stichtag 31.12.2010 dar. Um Entwicklungstendenzen besser beschreiben zu können, werden auch noch Ergebnisse aus den vorangegangenen Erhebungen zum Stichtag 31.12.2006 und 31.12.2002 herangezogen. Da es durchaus auch zu Untererfassungen in der amtlichen Statistik kom-

men kann, wurden die Ergebnisse der Kinder- und Jugendhilfestatistik mit den Ergebnissen der unterschiedlichen Erhebungen verglichen, die vom KVJS Baden-Württemberg regelmäßig durchgeführt werden. Unter methodischen Gesichtspunkten ist dabei zu berücksichtigen, dass bei den verschiedenen Erhebungen des KVJS-Landesjugendamtes Vollzeitstellen und nicht die Anzahl der Personen erfragt werden. Beim Vergleich wird entsprechend darauf hingewiesen.

Die Ergebnisse der Erhebung des KVJS-Landesjugendamtes konnten nicht als zentrale Datengrundlage herangezogen werden, da keine Angaben zur Altersstruktur in Verbindung mit dem Ausbildungsabschluss erhoben wurden. Diese Angaben sind zwingend erforderlich, um den altersbedingten Ausschlag abschätzen zu können. Sofern sich im Vergleich mit den Ergebnissen der KVJS-Erhebungen Abweichungen ergeben haben, wurden die KVJS-Daten grundsätzlich als zuverlässiger eingestuft, da es sich einerseits um Pflichtangaben im Rahmen der Heimaufsicht und andererseits um relevante Planungsdaten der Jugendämter handelt. Insbesondere beim Vergleich des Personals in den Hilfen zur Erziehung Ende 2006 ergaben sich erhebliche Abweichungen zwischen den beiden Datenquellen, so dass in der Kinder- und Jugendhilfestatistik von einer Untererfassung, insbesondere der stationären Erziehungshilfe auszugehen ist. Für die Fortschreibung der Entwicklungstendenzen der letzten Jahre wurde daher die Entwicklung gemäß der KVJS-Daten zur Heimaufsicht verwendet (näheres siehe Kapitel 3.3.1).

Um den zukünftigen Personalbedarf der einschlägig hochschulausgebildeten Personen zu decken, stehen die Absolventen/-innen der einschlägigen Hochschulstudiengänge zur Verfügung. Die Abschätzung der möglichen Absolventinnen und Absolventen erfolgt über die Analyse der bisherigen Entwicklungen bei den Studienanfänger/-innen sowie den Absolventen/-innen. Hierzu wurden die Studienanfänger/-innenzahlen der einschlägigen Bachelor- und Masterstudiengänge verwendet, die vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg zur Verfügung gestellt wurden. Zudem wurde eine eigene Erhebung an den Hochschulen zu den Absolventen/-innenzahlen der für die Kinder- und Jugendhilfe relevanten Studiengänge durchgeführt. Dabei wurde auch der Versuch unternommen, die Absolventinnen und Absolventen, gemäß der gewählten Studienschwerpunkte, den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zuzuordnen. Des Weiteren wurde anhand der Beschäftigtenstatistik (Bundesagentur für Arbeit 2010) untersucht, welche Arbeitsfelder den einschlägigen Hochschulabsolventen/-innen neben der Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung stehen (vgl. 2.5).

2.2 Definitionen und Abgrenzungen zum Bereich der Kinder- und Jugendhilfe

Um Einschätzungen für die Beschäftigungsperspektiven von Bachelor- und Masterabsolventen/-innen in der Kinder- und Jugendhilfe treffen zu können, ist es hilfreich, die Kinder- und Jugendhilfe nicht als Ganzes zu sehen, sondern eine Untergliederung in die zentralen Arbeitsfelder vorzunehmen.

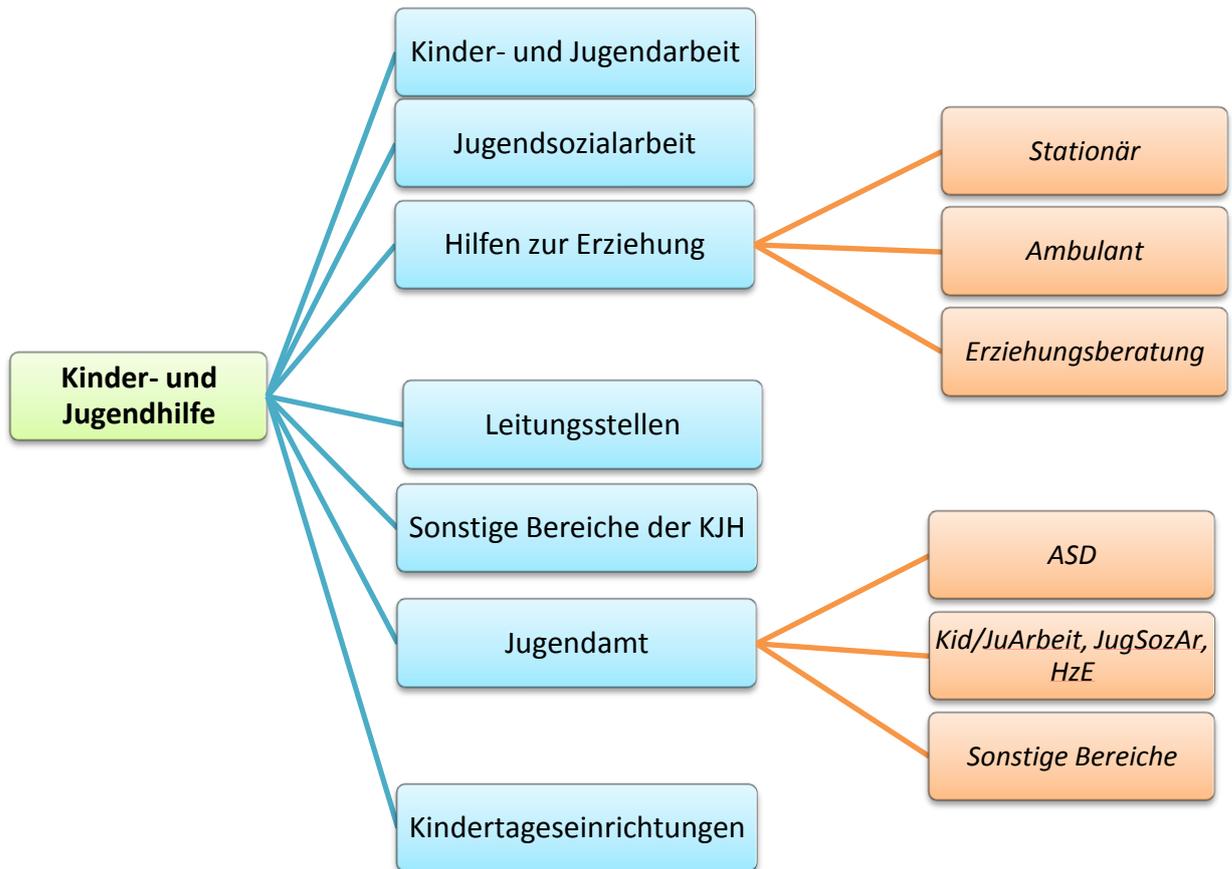
Die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik erfasst sowohl die tätigen Personen und Einrichtungen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (Erhebungsstichtag: 31.12.2010) als auch das Personal in Kindertageseinrichtungen (Erhebungsstichtag 01.03.2011). Im Rahmen der Vollerhebungen müssen für jede Person Angaben zu ihrer hauptsächlichen Tätigkeit beziehungsweise ihrem Arbeitsfeld gemacht werden. Darüber hinaus wird erfasst, in welcher Art von Einrichtung die Personen tätig sind. In der Kombination beider Merkmale kann ein sehr genaues Bild der Einsatzfelder der pädagogisch tätigen hochschulausgebildeten Fachkräfte vorgenommen werden. Diese Herangehensweise eröffnet insbesondere die Möglichkeit Einrichtungen, Geschäftsstellen und Behörden in denen sehr unterschiedliche Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe erbracht werden, bestimmte Leistungen bzw.

Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe zuzuordnen. Darüber hinaus können auch arbeitsfeldübergreifende Aufgaben, wie zum Beispiel „Leitung“ über die Arbeitsfelder zusammengefasst werden und als eigenes Anforderungsprofil in die Analyse einfließen.

Als Untergliederung der Kinder- und Jugendhilfe werden folgende Arbeitsfelder festgelegt:

Abbildung 2:

Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, die in dieser Untersuchung betrachtet werden



Quelle: eigene Darstellung

In der Kombination der hauptsächlichen Tätigkeit und der Einrichtungsart in der eine Person arbeitet, werden die einschlägig hochschulausgebildeten Personen den genannten Arbeitsfeldern/Tätigkeitsbereichen zugeordnet.

	Es werden nur diejenigen Personen berücksichtigt, die beide Kriterien gemäß dem Erfassungskatalog der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik erfüllen Person ist tätig in ... (Einrichtungsart)	Und die hauptsächliche Tätigkeit dieser Person ist ...
Kinder- und Jugendarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kur-, Genesungs- und Erholungseinrichtung für junge Menschen • Jugendherberge, Jugendgästehaus, Jugendübernachtungshaus • Jugendtagungsstätte, Jugendbildungsstätte • Jugendzentrum, -freizeitheim, Haus der offenen Tür • Jugendräume/Jugendheim ohne hauptamtliches Personal • Jugendkunstschule, kulturpädagogische und kulturelle Einrichtung für junge Menschen • Einrichtung der Stadtranderholung • Kinder- und Jugendferien-/erholungsstätte • Familienferienstätte • Pädagogisch betreuter Spielplatz/Spielhaus/Abenteuerspielplatz • Jugendzeltplatz 	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturelle Jugend(bildungs-)arbeit • Außerschulische Jugendbildungsarbeit und Mitarbeiteraus- und -fortbildung • Kinder- und Jugenderrholung • Internationale Jugendarbeit • Freizeitbezogene, offene Jugendarbeit und Jugendpflege • Jugendverbandsarbeit • Mobile Jugendarbeit • Jugendberatung gem. § 11 SGB VIII • Spielplatzwesen
Jugendsozialarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung des Jugendwohnens im Rahmen der Jugendsozialarbeit gemäß § 13 Abs. 3 SGB VIII • Jugendgemeinschaftswerk • Einrichtung der berufsbezogenen Jugendsozialarbeit gemäß § 13 Abs. 1 und 2 SGB VIII • Einrichtung oder Initiative der mobilen Jugendarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobile Jugendarbeit • Ausbildungsbezogene Jugendsozialarbeit • Unterkunftsbezogene Jugendsozialarbeit • Schulsozialarbeit • Eingliederungsarbeit für Spätaussiedler/-innen

	Es werden nur diejenigen Personen berücksichtigt, die beide Kriterien gemäß dem Erfassungskatalog der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik erfüllen Person ist tätig in ... (Einrichtungsart)	Und die hauptsächliche Tätigkeit dieser Person ist ...
Hilfen zur Erziehung (HzE) stationär	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung der stationären Erziehungshilfe mit mehreren Gruppen im Schichtdienst auf einem Heimgelände (Stammhaus) • Einrichtung der stationären Erziehungshilfe mit mehreren Gruppen in Lebensgemeinschaftsform auf einem Heimgelände • Ausgelagerte Gruppe mit organisatorischer Anbindung an das Stammhaus im Schichtdienst • Ausgelagerte Gruppe mit organisatorischer Anbindung an das Stammhaus in Lebensgemeinschaftsform • Betreute Wohnform mit oder ohne Anbindung an das Stammhaus • Erziehungsstelle gemäß § 34 SGB VIII • Wochengruppe (ohne Wochenendunterbringung) • Tagesgruppe gemäß § 32 SGB VIII • Einrichtung/Abteilung/Gruppe für gesicherte/geschlossene Unterbringung auf der Grundlage einer richterlichen Entscheidung • Einrichtung/Abteilung/Gruppe für vorläufige Schutzmaßnahmen gemäß §§ 42, 43 SGB VIII • Kleinsteinrichtung der stationären Erziehungshilfe • Einrichtung für integrierte Hilfen (zum Beispiel Jugendhilfestationen oder Jugendhilfezentren) • Internat, das junge Menschen gemäß §§ 34, 41 SGB VIII aufnimmt • Großpflegestelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Heimerziehung im Gruppendienst • Heimerziehung mit gruppenübergreifenden Tätigkeiten
HZE ambulant	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Einrichtungsarten HzE-stationär • Jugendbehörden • Geschäftsstellen 	<ul style="list-style-type: none"> • sonst. erzieherische Hilfen gem. § 27 SGB VIII • Sozial Gruppenarbeit • Erziehungsbeistand, Betreuungshelfer • sozialpädagogische Familienhilfe • Intensive sozialpädagogische Einzelbetreuung • Erziehung in einer Tagesgruppe
Beratungsstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Erziehungs- und Familienberatungsstelle • Ehe- und Lebensberatungsstelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Erziehungs- und Familienberatung gem. § 28 SGB VIII
Leitungsstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Einrichtungsarten 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitung, Geschäftsführung

	Es werden nur diejenigen Personen berücksichtigt, die beide Kriterien gemäß dem Erfassungskatalog der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik erfüllen Person ist tätig in ... (Einrichtungsart)	Und die hauptsächliche Tätigkeit dieser Person ist ...
Sonstige Bereiche der KJH	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendberatungsstelle gemäß § 11 SGB VIII • Drogen- und Suchtberatungsstelle • Einrichtung der Mitarbeiter(innen)fortbildung • Einrichtung der Eltern- und Familienbildung • Geschäftsstellen eines freien Trägers der Jugendhilfe • Arbeitsgemeinschaften und sonstige Zusammenschlüsse von Trägern der Jugendhilfe 	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuung behinderter junger Menschen • Beratung in Fragen der Partnerschaft, Trennung und Scheidung gem. § 17 SGB VIII • Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz • unterrichtliche/schulische Tätigkeiten • Fort- und Weiterbildung • Supervision • Jugendhilfeplanung • Referententätigkeit in Behörden, Vereinen und Verbänden • Fachberatung von Kindertageseinrichtungen • Beratung von Einrichtungen
Jugendbehörde: ASD	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendbehörden 	<ul style="list-style-type: none"> • ASD und Förderung der Erziehung in der Familie gemäß § 16 SGB VIII
Jugendbehörde: Arbeitsfeldspezifisch	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendbehörden 	<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeiten der Arbeitsfelder Kinder- und Jugendarbeit, Hilfen zur Erziehung (Beratung, ambulant/teilstationär, stationär)
Jugendbehörde: sonstige	<ul style="list-style-type: none"> • Jugendbehörden 	<ul style="list-style-type: none"> • Pflegekinderwesen, Familienpflege • Beistandschaften, Amtspflegschaften, Amtsvormundschaften • Adoptionsvermittlung • Jugendgerichtshilfe
Kindertageseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • Tageseinrichtungen für Kinder gemäß § 24ff SGB VIII für Kinder unter 14 Jahren 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Tätigkeiten außer Hauswirtschaft und Verwaltung

Quelle: eigene Zusammenfassung

Neben der Festlegung der Arbeitsfelder ist festzulegen, welche Berufsgruppen den einschlägig hochschulausgebildeten Personen zuzuordnen sind. In der Kinder- und Jugendhilfestatistik ist für jede tätige Person der höchste Ausbildungsabschluss bzw. Studienabschluss zu nennen. Mit dem Oberbegriff „einschlägig hochschulausgebildeten Personen (ehP)“ werden folgende Abschlüsse zusammengefasst:

- Dipl.-Sozialpädagogen/-innen,
- Dipl.-Sozialarbeiter/-innen,

- Dipl.-Pädagogen/-innen,
- Dipl.-Heilpädagogen/-innen und
- Dipl.-Erziehungswissenschaftler/-innen sowie
- entsprechende Bachelor- und Masterstudiengänge an Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaft und Dualen Hochschulen.

Ende 2010 wurden gemäß den Angaben der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik 18.892 Personen in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg ohne Kindertageseinrichtungen und ohne in der Verwaltung tätige Personen beschäftigt. Somit beläuft sich der Anteil der einschlägig hochschulausgebildeten Personen in diesem Segment der Kinder- und Jugendhilfe auf 44 % (vgl. Tabelle 1). In den letzten Jahren ist eine Steigerung zwischen 2002 und 2010 zu beobachten. Im Jahr 2002 belief sich der Anteil nur auf 40 %. Aufgrund des hohen Anteils dieser Beschäftigtengruppe mit Wachstumstendenzen ist es lohnenswert, genauer zu untersuchen und abzuschätzen wie sich diese Gruppe in den nächsten zehn Jahren entwickeln wird. In Kindertageseinrichtungen ist der Anteil der einschlägig hochschulausgebildeten Person mit 2,9 % im März 2011 erheblich geringer als in den anderen Arbeitsfeldern. Der Anteil hat sich innerhalb von fast neun Jahren kaum verändert, 2002 belief sich der Anteil auf zwei Prozent.

Tabelle 1:

Entwicklung des Anteils der einschlägig hochschulausgebildeten Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg insgesamt (2002 und 2010/2011) ohne in der Verwaltung tätige Personen und ohne Hauswirtschaftskräfte

	31.12.2002	13.12.2010/01.03.2011
<i>Kinder und Jugendhilfe ohne Kindertageseinrichtungen</i>		
Zusammen	18.085	18.892
Einschlägig hochschulausgebildeten Personen	7.164	8.284
Einschlägig hochschulausgebildeten Personen (in %)	39,6	43,9
<i>Kindertageseinrichtungen</i>		
Zusammen (ohne Hauswirtschaft)	45.524	58.488
Einschlägig hochschulausgebildeten Personen	930	1.690
Einschlägig hochschulausgebildeten Personen (in %)	2,0	2,9

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kindertageseinrichtungen) 2002 und 2010, Tätige Personen in Kindertageseinrichtungen am 31.12.2002; Kinder und tätige Personen in Kindertageseinrichtungen 01.03.2011, Wiesbaden; verschiedene Jahrgänge; eigene Berechnungen

2.3 Ersatzbedarf

Es gibt verschiedene Einflussfaktoren, die sich auf den zukünftigen Personalbedarf auswirken. Hierzu zählen der rentenbedingte und der vorzeitige Ausschied, Effekte der demografischen Entwicklung sowie veränderte fachliche Anforderungen. Da die fachlichen Anforderungen sich in den einzelnen

Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe unterscheiden und oft verschiedene Entwicklungen der Rahmenbedingungen für ein Feld denkbar sind, werden pro Feld zwei Szenarien ausgewiesen, die im Kapitel 2.3.5 näher erläutert werden.

2.3.1 Ersatzbedarf durch rentenbedingt ausscheidende Fachkräfte

Um möglichst genaue Aussagen über die rentenbedingt ausscheidenden akademischen Fachkräfte in den nächsten zehn Jahren treffen zu können, werden Kenntnisse über das durchschnittliche Rentenzugangsalter dieser Fachkräfte benötigt. Die Deutsche Rentenversicherung stellt hierzu regelmäßig Daten zur Verfügung, die einzelnen Berufsgruppen zuzuordnen sind. Für die vorliegenden Berechnungen bildet die Berufsgruppe der „Sozial- und Erziehungsberufe“ (Berufskennziffer 86-89) die Grundlage. Bei dieser Berufsgruppe lag das durchschnittliche Rentenzugangsalter bei Frauen bei 62,51 Jahren und bei Männern bei 63,65 Jahren in Westdeutschland (vgl. Deutsche Rentenversicherung 2011, S.121f). Da die vorliegenden Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht alle geschlechtsspezifisch ausgewertet werden können, wird für das durchschnittliche Rentenzugangsalter ein gewichteter Mittelwert für Männer und Frauen gebildet. Die Gewichtung richtet sich nach dem prozentualen Verhältnis der beschäftigten einschlägig hochschulausgebildeten Personen (ehP) in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe im Jahr 2010. Im Jahr 2010 waren 35 % aller beschäftigten ehP in der Kinder- und Jugendhilfe männlich und 65 % weiblich. Bezogen auf das durchschnittliche Rentenzugangsalter ergibt sich somit ein gewichtetes Alter von 63 Jahren. Dies bedeutet, dass alle männlichen und weiblichen ehP, die im Jahr 2010 51 Jahre und älter waren, bis 2022 – also in den nächsten zwölf Jahren – altersbedingt ausscheiden werden.

Doch auch jüngere Personen können vor Erreichen des durchschnittlichen Renteneinstiegsalters frühzeitig in Rente gehen. Diese heute unter 63-Jährigen bzw. rechnet man bis zum Jahr 2022 die unter 51-Jährigen, beziehen aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit Rente. Von den Personen, die laut der Rentenstatistik (vgl. ebd.) im Jahr 2010 rentenbedingt ausschieden, erhielten 27,39 % der Rentenzugänger/-innen die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. 72,61 % der Berufstätigen in den Sozial- und Erziehungsberufen bezogen Rente, da sie das entsprechende Renteneinstiegsalter erreicht hatten. Für das Berechnungsmodell ergibt sich somit, dass zwischen 2010 und 2012 voraussichtlich 2.806 Personen in Rente gehen, 2.036 aufgrund des erreichten Alters und 770 aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit. Letztere werden von der Altersgruppe der unter 51-Jährigen abgezogen.

2.3.2 Ersatzbedarf durch vorzeitig ausscheidende Fachkräfte

Über den beruflichen Verbleib von hochschulausgebildetem Personal in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe gibt es bislang kaum empirisches Wissen und keine Verbleibstudien (vgl. Schilling 2011, S.10f). Sell & Kersting starteten im Jahr 2010 einen Versuch, Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu untersuchen und anhand dieser die Erwerbsverläufe von Erziehern/-innen zu analysieren. Allgemeingültige und empirisch belastbare Aussagen zu den Erwerbsbiographien dieser Fachkräfte konnten abschließend nicht gewonnen werden (vgl. Sell & Kersting 2010, S.9f).

Aufgrund dieser unbefriedigenden Erkenntnislage können nur Erkenntnisse aus anderen (Arbeits-)Bereichen herangezogen und Erfahrungen aus der Berufspraxis berücksichtigt werden. Auf dieser Grundlage kann zwar keine abschließend empirisch gesicherte Aussage getroffen werden, aber die Erkenntnisfragmente geben erste plausible Hinweise darauf, welche zukünftigen Entwicklungen prinzipiell möglich sind. Als erste grundlegende Orientierung kann zunächst auf die Erkenntnisse der Leh-

rer/-innenforschung zurückgegriffen werden. Im Rahmen der Lehrerbedarfsvorausberechnungen wurden vielfältige Erkenntnisse über die Verweildauer von Lehrerinnen und Lehrern gesammelt und analysiert (Klemm 2009a). Klemm kommt dabei zu der Erkenntnis, dass ca. ein Prozent aller Lehrkräfte pro Jahr endgültig aus dem Beruf der Lehrerin/des Lehrers ausscheiden und folglich durch neue Kräfte ersetzt werden müssen (vgl. Klemm 2009b).

Diese Erkenntnis ist sicherlich nicht vollständig auf das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe zu übertragen. Die Kinder- und Jugendhilfe bietet (noch) nicht die Beschäftigungssicherheiten der in der Regel verbeamteten Lehrer, aber es handelt sich um ähnlich anspruchsvolle pädagogische Tätigkeiten, die sicherlich mit vergleichbaren Risiken der Überlastung verbunden sind. Darüber hinaus sind es akademische Berufe, die in dieser Studie von besonderem Interesse sind. Somit kann vermutet werden, dass die Ausscheiderate von einem Prozent pro Jahr höchstens als Untergrenze bei guten Rahmenbedingungen angesetzt werden kann.

Allerdings wird dieser Idealfall in der Kinder- und Jugendhilfe eher selten anzutreffen sein. Bereits die fehlende langfristige Sicherheit der Verbeamtung führt dazu, dass es voraussichtlich mehrere Wechsel gibt, die ggf. auch aus dem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe hinausführen. Allerdings sind die Beschäftigungsmöglichkeiten von Diplom-Sozialarbeitern/-innen und Diplom-Sozialpädagogen/-innen beziehungsweise den dementsprechenden Bachelor- und Masterstudiengängen neben der Kinder- und Jugendhilfe begrenzt. Wenn man sich somit vergegenwärtigt, dass die Beschäftigung zur Sicherung des Lebensunterhaltes dient und zu einer vertretbaren Rente führen soll, müssen auch den Diplom-Sozialarbeitern/-innen und Diplom-Sozialpädagogen/-innen beziehungsweise den entsprechenden Bachelor- und Masterabsolventen/-innen möglichst lange Beschäftigungszeiten ermöglicht werden. Für das vorzeitige Ausscheiden kann nur der Ersatzbedarf für die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt ermittelt werden. Somit umfasst das vorzeitige Ausscheiden die ehP, welche die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt dauerhaft verlassen. Gründe hierfür können unter anderem der Wechsel in Tätigkeitsbereiche außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe, persönliche Gründe oder Tod sein.

Neben diesen generellen Überlegungen spielen sicherlich auch noch Besonderheiten der einzelnen Arbeitsfelder eine Rolle. Im Rahmen der Experten/-inneninterviews gab es einige Hinweise: So wurde zum Beispiel über eine stellenweise sehr hohe Fluktuation bei den Beschäftigten im Bereich der ambulanten Hilfen berichtet; im Bereich der Jugendarbeit scheint die Fluktuation geringer zu sein, da inzwischen viele ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit langen Dienstjahren beschäftigt werden. Über den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) wird berichtet, dass in den letzten Jahren viele neue, junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt wurden. Es ist zu erwarten, dass es durch Erziehungszeiten zu Unterbrechungen kommen wird. Außerdem sind Abwanderungstendenzen in andere Bereiche des Jugendamtes zum Beispiel Pflegekinderdienst, Jugendhilfeplanung zu beobachten. Teilweise wurde unter anderem seitens der stationären Hilfen erstaunlicherweise berichtet, dass es nur eine sehr geringe Fluktuation gibt. Daraus lässt sich schließen, dass eine gute Arbeitsatmosphäre und Bemühungen der Hausleitung dazu beitragen können, Personal länger zu halten. Daraus lässt sich der vorzeitige Ausschied für die einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe jedoch nicht klar bestimmen. Einzelne prozentuale Setzungen je Arbeitsfeld sind an dieser Stelle zu spekulativ. Auch Wechsel innerhalb der Felder der Kinder- und Jugendhilfe können aufgrund der bisherigen Datenlagen nicht abgebildet werden.

Dieses relativ uneinheitliche Bild hinsichtlich der einzelnen Arbeitsfelder könnte nur durch repräsentative Längsschnittstudien differenzierter betrachtet werden. Da ein solches Design nicht möglich ist, kann nur mit plausiblen Entwicklungsszenarien gearbeitet werden.

Für die Szenarien innerhalb der Arbeitsfelder wird aufgrund der großen Unsicherheit auf verschiedene Varianten hinsichtlich des vorzeitigen Ausschieds verzichtet und generell von einem vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent ausgegangen.

Ein vorzeitiger Ausschied von durchschnittlich zwei Prozent erscheint für die Kinder- und Jugendhilfe realistisch, da er wie bereits erwähnt dem Erwerbsverlauf von Lehrern/-innen ähnelt, jedoch schon allein die fehlende Verbeamtung zu einer höheren Fluktuation führt. Dieser Durchschnittswert wird vermutlich in manchen Arbeitsfeldern und Einrichtungen etwas höher oder niedriger liegen. Bedenkt man jedoch, dass bei einem angenommen vorzeitigen Ausschied von zum Beispiel vier Prozent das gesamte Personal in der Kinder- und Jugendhilfe in den nächsten zwölf Jahren ersetzt werden müsste, verdeutlicht dies, dass zwei Prozent ein realistisches Mittelmaß bilden.

Diese zwei Prozent verlassen die Kinder- und Jugendhilfe insgesamt langfristig und werden in den einzelnen Berechnungen zu den Arbeitsfeldern jeweils pro Jahr ausgewiesen. Die einzelnen Werte pro Jahr werden dann für die Zeitspanne addiert, wodurch sich der Gesamtwert des vorzeitigen Ausschieds von zwei Prozent für das Arbeitsfeld ergibt. Eine Summierung der Prozentwerte über die Zeitspanne von zwölf Jahren würde das Gesamtergebnis verfälschen, da bei einer Aufsummierung die jährliche Veränderung der Grundgesamtheit nicht berücksichtigt würde.

2.3.3 Ersatzbedarf durch demografisch bedingte Einflüsse

Ein weiterer Faktor, der den Fachkräftebedarf beeinflusst, ist die demografische Entwicklung. Es handelt sich hierbei um einen indirekten, nachgelagerten Effekt. Im Zentrum der Kinder- und Jugendhilfe stehen in erster Linie junge Menschen. Durch den Rückgang des Anteils dieser Bevölkerungsgruppe ist bei gleichen Rahmenbedingungen (unveränderte Gesetzeslage, gleichbleibende Förderung der einzelnen Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe, gleichbleibende Inanspruchnahme etc.) zu erwarten, dass der Bedarf an Leistungen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe ebenfalls rückläufig sein wird (vgl. Schilling 2011, S.13). Ein geringeres Angebot löst naturgemäß einen geringeren Personalbedarf aus. Dieser Effekt kann in den Arbeitsfeldern eindeutig bestimmt werden, in denen es feste oder über lange Jahre gefestigte Inanspruchnahmequoten gibt. Dies ist insbesondere im Bereich der Kindertagesbetreuung in Einrichtungen gegeben, da den Kindergarten fast alle Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt besuchen. Nicht ganz so eindeutig ist der demografische Einfluss in den anderen Arbeitsfeldern. Weder in der Kinder- und Jugendarbeit, noch im ASD, noch in den Hilfen zur Erziehung gibt es feste Inanspruchnahmequoten, aus denen ein direkter Einfluss auf den Personalbedarf abgeleitet werden könnte.

Im Berechnungsmodell wird deshalb die demografische Entwicklung grundsätzlich berücksichtigt, die allerdings durch andere Effekte wie Angebotsausweitungen (U3-Ausbau) oder neue fachliche Standards (bessere Ausstattung des ASD) überlagert werden können. In den bereichsspezifischen Berechnungen wird oftmals die Variante, in der nur der demografische Effekt berechnet wird, als Szenario 1 bezeichnet.

Die zukünftige demografische Entwicklung wird auf der Grundlage der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für das Land Baden-Württemberg in das Berechnungsmodell mit einbezogen, die auch Ulrich Bürger (2010) in seinem Bericht „Kinder- und Jugendhilfe im demografischen Wandel“ zur Grundlage nimmt. Die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung basiert auf der Bevölkerungsfortschreibung zum 31.12.2008 und wurde Anfang 2010 für die Bundesländer veröffent-

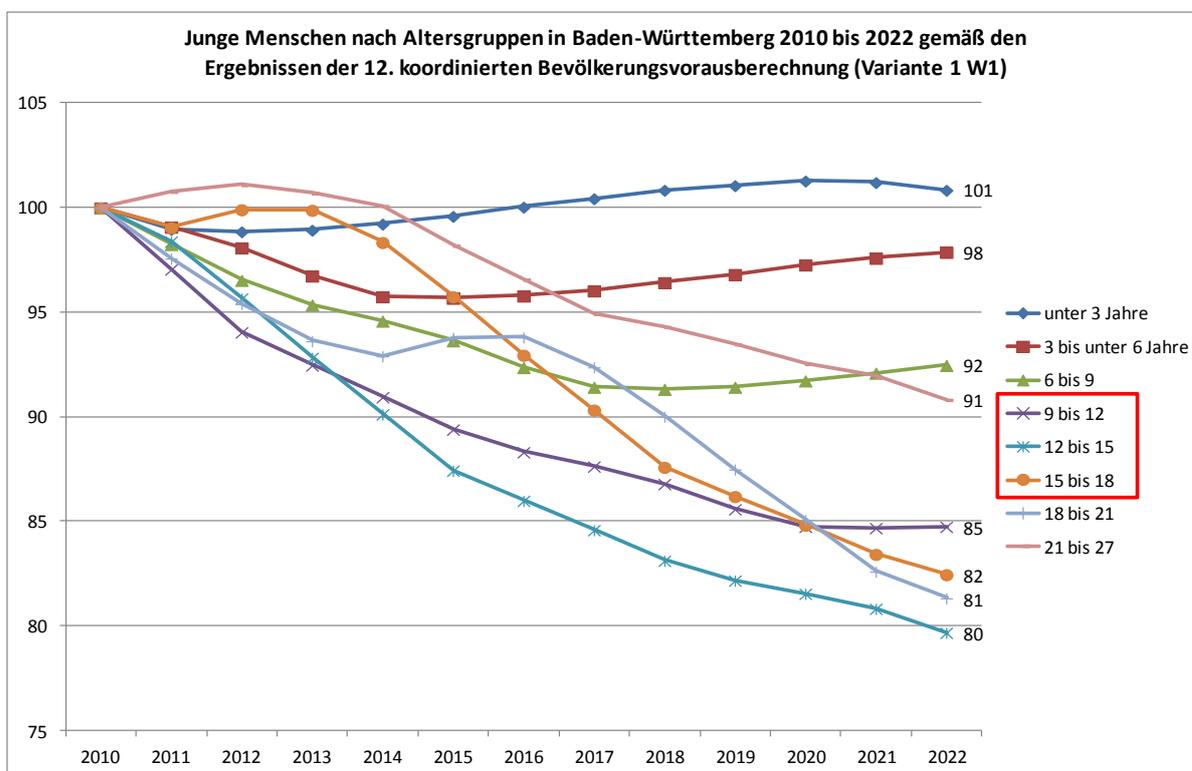
licht. Eine neue Vorausberechnung wird erst erstellt, wenn durch die inzwischen abgeschlossene Zensushebung der reale Bevölkerungsbestand neu bestimmt worden ist.

Diese Studie begrenzt sich auf Vorausberechnungen bis zum Jahr 2022, also auf eine Spanne von zehn Jahren. Größere Zeitspannen bringen eine wachsende Ungewissheit mit sich. Politische, gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen können immer weniger eingeschätzt werden (vgl. auch Bürger 2010, S.8). Während Bürger (2010) in seinen Analysen differenziert auf regionale Disparitäten eingeht, wird im Rahmen dieser Untersuchung der Fokus auf die Arbeitsfelder in Baden-Württemberg insgesamt gelegt. Auf die Analysen zu den einzelnen Handlungsfeldern, die im Bericht von Bürger (2010) gemacht wurden, wird in den folgenden arbeitsfeldspezifischen Berechnungen Bezug genommen.

Bei der zu erwartenden Bevölkerungsentwicklung der jugendhilferelevanten Altersgruppen zeigen sich zwischen 2010 und 2022 deutliche Unterschiede in den einzelnen Altersgruppen. Während die Anzahl der unter sechs Jährigen bis 2022 praktisch konstant bleibt, ist bei den sechs bis unter neun Jährigen ein Rückgang von acht Prozent zu erwarten (vgl. Abbildung 3: Junge Menschen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2010 bis 2022 gemäß den Ergebnissen der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Basisjahr 31.12.2008; Variante 1W1*)).

Abbildung 3:

Junge Menschen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2010 bis 2022 gemäß den Ergebnissen der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Basisjahr 31.12.2008; Variante 1W1*)



* Variante 1 - W1: Untergrenze der "mittleren" Bevölkerung, entspricht folgenden Annahmen für Deutschland: Geburtenhäufigkeit: 1,4 Kinder je Frau, Lebenserwartung: Basisannahme, Wanderungssaldo: 100 000 ab 2014

Quelle: Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Länderergebnisse, Wiesbaden Feb. 2010; eigene Berechnungen

Deutliche Bevölkerungsrückgänge von 15 % bis 20 % werden sich bei den Altersgruppen neun bis unter 18-Jährigen einstellen. Somit wird diese Altersgruppe von 1.021.600 jungen Menschen im Jahr 2010 auf 840.000 im Jahr 2022 zurückgehen. Immerhin ein Rückgang um 181.000. Allein diese Dimensionen machen deutlich, dass der demografische Einfluss in jedem Fall berücksichtigt werden muss.

2.3.4 Personalbedarf aufgrund veränderter fachlicher Anforderungen

Ein nicht zu unterschätzender Faktor für den Personalbedarf sind Veränderungen in den fachlichen Anforderungen der einzelnen Arbeitsfelder. Tendenziell sind diese zukünftigen Entwicklungen nicht eindeutig zu bestimmen. Allerdings gibt es in manchen Bereichen Planungsziele, die in die Personalbedarfsberechnung aufgenommen werden können, so zum Beispiel Personalmehrbedarf aufgrund des Ausbaus der Angebote für unter drei Jährige.

Eine weitere Strategie zur Einschätzung der Entwicklung des Personalbedarfs in den einzelnen Arbeitsfeldern ist es, die bisherige Entwicklung in die Zukunft zu extrapolieren. Darüber hinaus werden die Erkenntnisse aus den Experten/-inneninterviews genutzt, um Hinweise für absehbare Veränderungen und Herausforderungen zu gewinnen, die Auswirkungen auf den Personalbedarf haben könnten. So ist zum Beispiel zu beobachten, dass die Anzahl der einschlägig hochschulausgebildeten Personen im Allgemeinen Sozialen Dienst in den letzten Jahren in Baden-Württemberg kontinuierlich gestiegen ist. Die Frage ist nun, ob sich diese Tendenz linear weiter fortsetzt, oder ob ein neues Niveau des Personaleinsatzes erreicht ist, das die nächsten Jahre konstant bleibt. In den Experten/-inneninterviews wurde eher die Einschätzung geteilt, dass die Verbesserung des Personaleinsatzes im ASD im Jahre 2012 erreicht ist und mit keinen weiteren Aufstockungen zu rechnen ist. Die jeweils verwendeten Einschätzungen zur Bestimmung des zukünftigen Personalbedarfs sind in der Darstellung der einzelnen Arbeitsfelder aufgeführt und die Methodik der Auswertung der Experten/-inneninterviews wird in Abschnitt 2.6 dargestellt.

2.3.5 Verwendung von Szenarien

Da die Einschätzung der zu erwartenden Entwicklungen nicht immer eindeutig ist, wird im Berechnungsmodell mit zwei Szenarien gearbeitet, um die Spanne der zu erwartenden Personalbedarfe aufzuzeigen. Szenario 1 berücksichtigt die demografische Entwicklung. Ergaben sich jedoch aus den Experten/-inneninterviews oder anderen fachlichen Debatten Hinweise darauf, dass in einem der Arbeitsfelder dieser Rückgang definitiv aufgefangen wird und die Tendenz eher Richtung eines Ausbaus geht, zeigt in diesen Feldern das erste Szenario eine Fortschreibung des Status quo auf, bei der der demografische Rückgang aufgefangen wird. Im Szenario 2 werden die Anregungen der Fachwelt aufgegriffen. In der Regel wird hier durch einen höheren Personaleinsatz das Angebot ausgeweitet oder die Qualität verbessert. Während also das Szenario 1 in den meisten Fällen die eher konservative Variante mit dem voraussichtlich minimalsten vertretbaren Personalbedarf darstellt, berücksichtigt das Szenario 2 den aufgrund fachlicher Bestrebungen entstehenden Personalbedarf.

Diese beiden Szenarien werden – inklusive der zuvor beschriebenen bedarfsgenerierenden Faktoren – pro Arbeitsfeld in einer Tabelle dargestellt:

Tabelle 2:
Beispieltabelle als Lesehilfe

	Ist- Zustand	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					Zur Deckung der fehlenden ehP werden nach Annahme des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent zusammen ... Personen benötigt.
	Einschlägig hochschulausgebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...		Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		erwartbarer fachlicher Entwicklungen	
		vorzeitigen Ausscheidens bei angenommenen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...	demografischer Veränderungen	Erreichen des Rentenalters		
Szenario 1							
Arbeitsfeld	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	Personalbedarf
Szenario 2							
Arbeitsfeld	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	Personalbedarf

Quelle: eigene Darstellung

In dieser Tabelle steht in der ersten Spalte das Arbeitsfeld und in der zweiten Spalte die Anzahl der einschlägig hochschulausgebildeten Personen zum Stichtag 2010. Anschließend folgen die Personenzahlen, die zur Ermittlung des Bedarfs bis 2022 hinzu addiert werden müssen. Lediglich die demografischen Veränderungen reduzieren den Personalbedarf und werden deshalb subtrahiert. In der letzten Spalte wird dann pro Szenario der vorausberechnete Personalbedarf bis zum Jahr 2022 insgesamt aufgezeigt. Aus dem Endergebnis von Szenario 1 und Szenario 2 erhält man eine Spanne in der sich der Personalbedarf aller Voraussicht nach bewegen wird.

Inwiefern eines der beiden Szenarien aus fachlicher Sicht für ein Arbeitsfeld zutreffender erscheint, kann den Kapiteln zu den Arbeitsfeldern entnommen werden.

2.4 Ausbildungskapazitäten der Hochschulen

Dem Ersatzbedarf gegenüber stehen die Absolventen/-innen der Hochschulen. Im ersten Schritt ging es darum, zu ermitteln, wie hoch der Bedarf an neuem Personal ist – also wie viele neue Fachkräfte die ausscheidenden Fachkräfte ersetzen müssen. Im zweiten Schritt stellt sich die Frage, ob die Kapazitäten des Hochschulsystems ausreichen, um den entstehenden Bedarf zu decken. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Bachelor- und Masterstudiengänge im Bereich der Sozialen Arbeit und der Erziehungswissenschaft in Baden-Württemberg. Um abschätzen zu können, wie viel Potenzial durch die Hochschullandschaft der Kinder- und Jugendhilfe in den nächsten zehn Jahren zur Verfügung steht, ist zum einen eine entsprechende Datenbasis über die entsprechenden Bachelor- und Masterstudiengänge erforderlich. Zum anderen wird Wissen darüber benötigt, wie viele Hochschulabsolventen/-innen nach ihrem Studium tatsächlich in die Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe einmünden. Die Datenbasis des Berechnungsmodells setzt sich aus den Anfänger/-innenzahlen und den Absolventen/-innenzahlen der einzelnen Bachelor- und Masterstudiengänge von der Einführung des Studiengangs bis zu den aktuellsten Zahlen zusammen. Die Anfänger/-innenzahlen wurden beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst abgefragt, während die Absolventen/-innenzahlen in einer eigenen Erhebung bei den Hochschulen erhoben wurden. Einschätzungen zur Übergangsquote der Absolventinnen und Ab-

solventen in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe konnten zusätzlich aus den Experten/-inneninterviews mit Vertretern/-innen ausgewählter Hochschulen gewonnen und bestätigt werden (vgl. Kap.6.1).

Eine vorgelagerte Schwierigkeit liegt jedoch in der Auswahl der einzelnen Studiengänge, die für die Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe qualifizieren. Tendenziell bieten die Hochschulen eher ein breites Themenspektrum in ihren Studiengängen an. Somit können die Studierenden auch in weiteren Berufsfeldern außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe Arbeit finden (vgl. Kapitel 2.5.). Der Großteil aller Bachelorstudiengänge mit dem klassischen Titel „Soziale Arbeit“ umfasst zumeist auch einen Teil, der für die Arbeit mit älteren Menschen qualifiziert, wie beispielsweise das Berufsfeld Altenhilfe oder Bereiche, die eher in der Sozialhilfe angesiedelt sind. Auch zur Arbeit in Psychiatrien und zur Arbeit mit Menschen mit Behinderung sind die Übergänge innerhalb eines Studienganges teilweise fließend. Dadurch wird eine genaue Eingrenzung der Absolventen/-innen im Rahmen dieser Untersuchung deutlich erschwert. An manchen Stellen ist deshalb eine ausschließliche Betrachtung der Berufsfelder der Kinder- und Jugendhilfe nicht möglich. Einige Hochschulen entwickeln seit den letzten Jahren Absolventen/-innenbefragungen, die eine arbeitsfeldspezifische Zuordnung möglich machen. Leider gibt es diese Studien jedoch bislang erst an wenigen Hochschulen und stellenweise auch noch nicht differenziert genug, um die Arbeitsfelder, wie sie in der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik vorliegen, abbilden zu können.

Hinzu kommt, dass gerade in den letzten zwei Jahren viele neue Studiengänge im Bereich der Kindheitspädagogik an den Hochschulen entstanden sind. Für diese Studiengänge liegen zum Teil erst jetzt die ersten Absolvent/-innenzahlen vor. Zudem bleibt abzuwarten, ob sich diese Studiengänge künftig ein Alleinstellungsmerkmal für das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen sichern oder ob dieses auch weiterhin im Studium der Sozialen Arbeit behandelt wird.

2.5 Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Beschäftigtenstatistik)

Um zu beurteilen, in welchem Umfang Beschäftigungsmöglichkeiten für die einschlägig hochschulausgebildeten Personen bestehen, kann nicht nur auf die Kinder- und Jugendhilfestatistik zurückgegriffen werden. Auch in vielen anderen Bereichen sind Sozialpädagogen/-innen, Sozialarbeiter/-innen tätig, zum Beispiel in der Altenhilfe, der Behindertenhilfe, verschiedenen Beratungsangeboten für Erwachsene etc. Zu diesen anderen Beschäftigungsfeldern gibt es allerdings keine einheitliche und zusammenfassende Statistik wie für die Kinder- und Jugendhilfe.

Hinweise über die gesamten Beschäftigungsmöglichkeiten der ehP können allerdings aus der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit gewonnen werden. Bei der Erhebung werden jedoch nicht die Ausbildungs-/Studienabschlüsse erfragt, sondern die Tätigkeit der einzelnen Beschäftigten. Dies hat für unsere Frage den Vorteil, dass das Beschäftigungsfeld der Sozialen Berufe bestimmt werden kann. Unter der Berufskennziffer 86 werden alle Tätigkeitsbereiche der Sozialen Berufe zusammengefasst. Innerhalb der Sozialen Berufe sind für die hier vorliegende Fragestellung die Untergliederungen 861 Sozialarbeiter/Sozialpfleger und 862 Heimleiter/Sozialpädagogen von Relevanz. Die nachfolgende Tabelle listet auf, welche Tätigkeitsbereiche jeweils berücksichtigt werden.

Tabelle 3:
Tätigkeitsbereiche der Sozialen Berufe in der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger
8610	Sozialarbeiter, Fürsorger, Wohlfahrtspfleger, o. n. A.
8611	Gesundheitsaufseher, -fürsorger
8612	Ehe-, Erziehungsberater
8613	Jugendpfleger, -fürsorger
8614	Altenpfleger
8615	Haus-, Familienpfleger
8616	Sozialpflegerische Berufe, a. n. g.
8619	andere Sozialarbeiter, -pfleger
862	Heimleiter, Sozialpädagogen
8621	Jugendheimleiter
8622	Erwachsenenheimleiter
8623	Heimerzieher (nicht Kindergärtnerinnen)
8624	Sozialpädagogen
8625	Heimlehrer
8627	Sozialpädagogenhelfer
8628	Diakone
8629	andere Heimleiter, Sozialpädagogen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Nürnberg 2012;

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Sozialversicherungspflichtig-Beschaeftigte/Sozialversicherungspflichtig-Beschaeftigte-Nav.html>

In diesen Tätigkeitsbereichen sind natürlich nicht nur Sozialpädagogen/-innen, Sozialarbeiter/-innen, Erziehungswissenschaftler/-innen und entsprechende B.A./M.A.-Absolventen/-innen tätig, sondern auch noch alle anderen sozialen Ausbildungsabschlüsse der Beruflichen Schulen sowie ungelernete oder nicht einschlägig ausgebildete Personen. Allerdings wird in der Beschäftigtenstatistik nach dem Ausbildungsniveau gefragt und in den Ergebnissen ausgewiesen, wie viele Beschäftigte über einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss verfügen. Somit kann zumindest näherungsweise bestimmt werden, wie hoch das Potenzial für einschlägig hochschulausgebildete Personen im Feld der Sozialen Berufe ist.

Nach den Ergebnissen der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren im Dezember 2010 in Baden-Württemberg 16.639 Personen mit einem Fachhochschul-/Hochschulabschluss mit der Berufskennziffer 861 und 862 tätig. In der Kinder- und Jugendhilfe waren im Dezember 2010 laut Kinder- und Jugendhilfestatistik in Baden-Württemberg 8.420 Sozialpädagogen/-innen, Sozialarbeiter/-innen, Erziehungswissenschaftler/-innen und entsprechende B.A./M.A.-Absolventen/-innen tätig. Aus dieser Gegenüberstellung ergibt sich der Schätzwert, dass das Beschäftigungspotenzial bzw. Beschäftigungsbedarf für die Absolventinnen der einschlägigen Hochschulstudiengänge in der Kinder- und Jugendhilfe bei ca. 50 % liegt.

Tabelle 4:
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Berufskennziffern 861 und 862 in Baden-

Württemberg nach Ausbildungsniveau und weiteren ausgewählten Merkmalen im Dezember 2010

Berufsordnungen	Insgesamt	Darunter						
		Deutsche	Ausländer	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	ohne Berufsausbildung	mit Berufsausbildung (ohne Fachhochschulabschluss/Hochschulabschluss)	mit akademischen Berufsabschluss (Fachhochschulabschluss/Hochschulabschluss)
	1	2	3	4	5	6	7	8
861	68.032	63.523	4.485	41.641	26.391	14.762	39.916	7.384
862	37.114	36.186	918	22.875	14.239	3.623	22.480	9.255
Zusammen	105.146	99.709	5.403	64.516	40.630	18.385	62.396	16.639

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dezember 2010 nach Berufen, Nürnberg;
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Sozialversicherungspflichtig-Beschaeftigte/Sozialversicherungspflichtig-Beschaeftigte-Nav.html>

Diese Erkenntnis ist für die Bilanz grundlegend, da somit geprüft werden kann, ob die Hälfte der zu erwartenden Absolventen/-innen ausreichen wird, um den Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe bis zum Jahr 2022 zu decken.

2.6 Methodische Erläuterungen zu den Experten/-inneninterviews

Ergänzend zur quantitativen Untersuchung wurden qualitative Experten/-inneninterviews mit Vertreter/-innen der Hochschullandschaft und der Fachpraxis geführt, um genauere Aussagen über die Personalentwicklung treffen zu können. Hierbei ging es neben perspektivischen Einschätzungen der nächsten zehn Jahre und Vertiefungen aktueller Fachdebatten vor allem darum, die Schnittstellen der Hochschulen mit der Praxis genau zu untersuchen.

2.6.1 Stichprobe

Im Zeitraum von Mitte Mai bis Mitte Juli 2012 wurden Interviews mit zehn Hochschulexperten/-innen und zwölf Vertreter/-innen der Fachpraxis geführt. Darunter befanden sich

- ein/e Universitätsprofessor/-in,
- fünf Professoren/-innen von Hochschulen für angewandte Wissenschaft und
- vier Professoren/-innen der dualen Hochschule in Baden-Württemberg.

Die Experten/-innen der Fachpraxis setzten sich aus verschiedenen Einrichtungen und Jugendämtern in Baden-Württemberg zusammen. Sie vertraten dabei

- die Bereiche des ASDs und den anderen Aufgaben im Jugendamt
- die Kinder- und Jugendarbeit sowie
- die stationären und ambulanten Hilfen zur Erziehung.

Bei der Auswahl der Interviewpartner/-innen wurden zum einen Vorschläge des KVJS berücksichtigt und zum anderen eigene Recherchen durchgeführt. Es ging bei der Stichprobenauswahl darum, Experten/-innen sowohl auf der Seite der Hochschule als auch auf Seite der Praxis zu finden, die seit längerem mit einschlägigen Hochschulabsolventen/-innen arbeiten. Zudem war ein Gesamtüberblick, auf

der einen Seite hinsichtlich der aktuellen Hochschuldebatten in Baden-Württemberg und auf der anderen Seite hinsichtlich der arbeitsfeldspezifischen Fachdebatten gefordert.

2.6.2 Kommentierung des Leitfadens

Für die Erhebung wurde das Verfahren der offenen qualitativ-dialogischen, halbstandardisierten Interviews anhand eines Themenleitfadens gewählt (vgl. Flick, U. 1996, S.99f.). Gemäß dem Prinzip der offenen und flexiblen Interviewführung enthielt der Leitfaden Themen, die angesprochen werden sollten, jedoch keine ausformulierten Fragen. Somit wurde zugleich der Gesprächsfluss gewährt und ein starres Abarbeiten der Fragen vermieden. Zur Konstruktion dieses Leitfadens wurde das SPSS-Prinzip von Helfferich (2005) angewandt.

Diese Methode teilt sich in vier Schritte:

- „S“ wie das Sammeln von Fragen
- „P“ wie Prüfen: Durcharbeiten unter Aspekten des Vorwissens und der Offenheit
- „S“ wie Sortieren
- „S“ wie Subsumieren.

Der endgültige halbstandardisierte Fragebogen befindet sich im Anhang dieser Untersuchung und kann in zwei Bereiche geteilt werden. Der erste Teil bezieht sich auf quantitative Aspekte, die darauf abzielen auf der Seite der Hochschule die berufliche Orientierung und die künftige Entwicklung der Anzahl der Hochschulabsolventen/-innen einschätzen zu können. Auf der Seite der Fachpraxis soll mit den quantitativen Fragen die fachliche Entwicklung für das jeweilige Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe generiert werden. Der zweite Teil der Interviews befasst sich mit qualitativen Fragestellungen. Hierbei geht es darum, die besonderen Fähigkeiten der Hochschulabsolventen/-innen heraus zu kristallisieren, die Passung von Studienschwerpunkten und den Anforderungen der Praxis gegenüberzustellen und Verbesserungsvorschläge aufzugreifen.

2.6.3 Auswertung der Interviews

Die Interviews wurden digital mitgeschnitten und anschließend vollständig transkribiert, wodurch eine unverfälschte und vollständige Auswertung der Interviews ermöglicht wurde (vgl. Kowal & O'Connell 2000, S.438). Wie für inhaltsanalytische Untersuchungen üblich, wurden Kategorien festgelegt, anhand derer die Interviews einzeln analysiert und zusammengefasst wurden (vgl. Schreiber 1999, S.93; Mayring 2003, S.43ff.). Die Kategorien umfassen: Besonderheiten Hochschulausgebildeter, aktuelle Fachdebatten, Passung zwischen Studieninhalten und Anforderungen der Praxis sowie Kontakte und Kooperationen, Spezifikation der Arbeitsfelder, Informationen zu Berufseinmündung und den Berufseinstiegsphasen, sowie zu dem Bedarf an hochschulausgebildeten Personen in der Fachpraxis.

3 Wie groß ist der Personalbedarf in den einzelnen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe?

Da für die einzelnen Arbeitsfelder unterschiedliche Faktoren und fachliche Einflüsse zu berücksichtigen sind, werden die Berechnungen nun einzeln für die Kinder- und Jugendarbeit, die Jugendsozialarbeit, die Hilfen zur Erziehung, das Jugendamt, deren Leitungspositionen und Kindertageseinrichtungen näher erläutert. Hierbei handelt es sich bei den ausgewiesenen Bedarfszahlen um Köpfe und nicht um Vollzeitäquivalente.

3.1 Personalbedarfsszenarien für die Kinder- und Jugendarbeit

In dem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit waren am 31.12.2010 gemäß den Ergebnissen der Kinder- und Jugendhilfestatistik 1.205 einschlägig hochschulausgebildete Personen (ehP) tätig. Insgesamt waren Ende 2010 im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit 3.252 Fachkräfte beschäftigt. Somit beläuft sich der Anteil der einschlägig hochschulausgebildeten Personen auf 37 %.

In der Expertise „Lage und Zukunft der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg“, die 2010 veröffentlicht wurde, werden drei Varianten als empirische Perspektive für die Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg bis 2020 vorgestellt (vgl. Rauschenbach et al. 2010, S.329ff).

Bei der ersten Variante, der „Fortschreibungsvariante“, wird angenommen, dass sich die Relation von eingesetzten Ressourcen zur Zahl der zwölf bis 21-jährigen jungen Menschen als Kernaltersgruppe der Kinder- und Jugendarbeit nicht verändert. Dies würde bedeuten, dass nach unserem Berechnungsmodell 325 ehP benötigt werden würden. Zugleich weist die Studie jedoch darauf hin, dass aus fachlichen Gründen ein Mehrbedarf an Personal besteht, der in den folgenden beiden Szenarien berücksichtigt wird. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchungen gab es in den Experten/-innengesprächen auch hier Hinweise darauf, dass eine Fortschreibung des Status quo als weniger realistisch eingeschätzt wird und die folgenden beiden Szenarien perspektivisch als ein realitätsnäheres Abbild eingeschätzt werden. „*Ich stimme mit dem Gutachten überein, wir sind unterfinanziert und unterpersonalisiert*“ (Fachpraxisexperte/-in 2). Aus diesem Grund findet die „Fortschreibungsvariante“ als einzige Variante der Expertise keine Berücksichtigung in den Berechnungsszenarien der vorliegenden Untersuchung.

Für das Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit werden somit im Folgenden zwei Szenarien modelliert. Im Szenario 1 wird davon ausgegangen, dass die Anzahl der in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Personen gleich bleibt und die demografischen Veränderungen dazu führen, dass sich der proportionale Personaleinsatz zur Bevölkerung verbessert. Dieses Szenario wurde in der Expertise von Rauschenbach et al (2010) als „Dynamisierungsvariante“ bezeichnet (vgl. ebd., S.331ff.)

Im Szenario 2 wird in Anlehnung an die „Entwicklungsvariante“ der zuvor erwähnten Expertise (vgl. ebd., S.336ff.) berücksichtigt, dass durch den fachlich festgestellten Bedarf am Ausbau regionaler Bildungslandschaften im ländlichen Raum mehr ehP in der Kinder- und Jugendarbeit benötigt werden. In der Studie stellt auch die Intensivierung der Beteiligung an Schulen im Rahmen eines Ausbaus des Ganztagesangebotes einen finanziellen Mehrbedarf dar. Da diese Stellen jedoch erfahrungsgemäß für Hochschulabsolventen/-innen nicht ausreichend bezahlt werden, ist davon auszugehen, dass hier vorrangig Erzieher/-innen arbeiten. Plant man jedoch den Akademiker/-innenanteil in diesem Bereich zu erhöhen ist der Bedarf an ehP voraussichtlich noch höher als in Szenario 2. Aus diesem Grund empfiehlt diese Untersuchung sich eher am Personalbedarf des zweiten Szenarios zu orientieren.

Szenario 1:

Gemäß dem Schätzverfahren des Berechnungsmodells werden bis 2022 voraussichtlich 166 Hochschulausgebildete in Rente gehen. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass ca. 63 Personen aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit in Frührente gehen und ebenfalls ersetzt werden müssen. Für das vorzeitige Ausscheiden von Fachkräften werden zwei Prozent berücksichtigt (vgl. Kap.2.3.2), wodurch voraussichtlich in diesem Arbeitsfeld 284 ehP die Kinder- und Jugendhilfe verlassen werden.

Bei der Berechnung der Auswirkungen des demografischen Rückgangs junger Menschen auf den Personalbedarf in der Kinder- und Jugendarbeit ist zu berücksichtigen, dass der Rückgang in den einzelnen Altersgruppen unterschiedlich ausfällt (vgl. Kap. 2.3.3) und sich die Anteile der Adressaten/-innen in den einzelnen Altersgruppen ebenfalls unterschiedlich darstellen. Aus dem Gutachten von Rauschenbach et al. (2010) für die Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg geht hervor, dass sich der Großteil der Kinder- und Jugendarbeit aus Angeboten für sechs bis unter 14-jährige zusammensetzt. Ein etwas geringerer, aber dennoch erheblicher Teil bezieht sich auf die Arbeit mit 14- bis unter 18-jährigen. Ein fast schwindender Teil richtet sich an die 18- bis unter 21-jährigen. Für die Berechnung werden folgende Gewichtungen angesetzt: für die sechs bis unter 14-jährigen 50 %, für die 14- bis unter 18-jährigen 40 % und für die 18- bis unter 21-jährigen zehn Prozent. Somit ergibt sich ein gewichteter Rückgang der potenziellen Adressaten der Kinder- und Jugendarbeit. Mit der aktuellen Personal-Kind/Jugendlichen-Relation in der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg kann dann berechnet werden, wie viel weniger Personal im Jahr 2022 gegenüber dem Jahr 2010 benötigt wird. Hier ergibt sich ein Wert von 187 einschlägig hochschulausgebildeten Personen (ehP). Es wird jedoch davon ausgegangen, dass die rückläufigen Bevölkerungstendenzen aufgrund fachlicher Entwicklungen nicht dazu führen, dass weniger Personal benötigt wird. In der Bilanz ergibt sich somit für dieses Szenario ein Personalbedarf von 513 Personen.

Tabelle 5:**Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.**

	Ist-Zustand Einschlägig hochschulaus- gebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
		Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...		Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		Zur Deckung der fehlenden ehP werden nach An- nahme des vorzei- tigen Ausschieds von zwei Prozent zusammen ... Per- sonen benötigt.	
		vorzeitigen Aus- scheidens bei ange- nommenen zwei Prozent der gesam- ten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ... verminder- ter Erwerbs- fähigkeit	Erreichen des Ren- tenalters	demogra- fischer Verän- derungen		erwartbarer fachlicher Entwick- lungen
<i>Szenario 1</i>							
Kinder- und Jugendarbeit	1.205	284	63	166	-187	187	513
<i>Szenario 2</i>							
Kinder- und Jugendarbeit	1.205	284	63	166	- 187	500	826

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

Szenario 2:

Das Szenario 2 unterscheidet sich gegenüber dem Szenario 1 darin, dass der Aufbau regionaler Bildungslandschaften im ländlichen Raum berücksichtigt wird. Dies entspricht auch der Empfehlung des Gutachtens zur Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg (vgl. Rauschenbach et al. 2010). Nach Berechnungen des Gutachtens wird der Anteil an kommunalen Ausgaben für die Kinder- und Jugendarbeit sich zwischen 2010 und 2022 noch um 43.578.612 Euro¹ erhöhen müssen (vgl. ebd., S. 339). Diese 43.578.612 Euro machen eine Steigerung von rund 26 % aus, mit denen somit zugleich der Mehrbedarf an ehP bestimmt werden kann. Durch den Ausbau der regionalen Bildungslandschaften im ländlichen Raum werden 313 ehP mehr benötigt. Insgesamt ergibt sich somit für dieses Szenario in Baden-Württemberg ein Personalbedarf von 826 ehP für die Kinder- und Jugendarbeit bis zum Jahr 2022.

3.2 Personalbedarfsszenarien für die Jugendsozialarbeit

In der Jugendsozialarbeit waren am 31.12.2010 laut Kinder- und Jugendhilfestatistik 780 einschlägig hochschulausgebildete Personen (ehP) tätig. Insgesamt waren Ende 2010 im Arbeitsfeld der Jugendsozialarbeit 1.211 Fachkräfte beschäftigt. Somit beläuft sich der Anteil der einschlägig hochschulausgebildeten Personen auf 64 %. Zu der Jugendsozialarbeit zählt zunächst als personell größter Bereich die Schulsozialarbeit, aber auch die Mobile Jugendarbeit, die ausbildungsbezogene Jugendsozialarbeit, die unterkunftsbezogene Jugendsozialarbeit und die Eingliederungsarbeit für Spätaussiedler/-innen finden sich in diesem Arbeitsfeld wieder. Da 53 % der ehP jedoch in der Schulsozialarbeit tätig sind, beeinflusst dieses Teilgebiet den Personalbedarf der Jugendsozialarbeit am stärksten.

Szenario 1:

Im ersten Szenario wird davon ausgegangen, dass der demografische Rückgang keine direkte Auswirkung auf die Anzahl der Beschäftigten in der Jugendsozialarbeit haben wird. Durch den demografischen Rückgang verbessert sich dann die Quote der Personalbereitstellung für die sechs bis unter 18-Jährigen. Dies entspricht zumindest für die kommenden Jahre den Plänen der Landesregierung, die Schulsozialarbeit weiter zu fördern. Unter diesen Rahmenbedingungen ergeben sich für das Szenario 1 folgende Personalbedarfe: Der rentenbedingte Ausschied wird sich bis zum Jahr 2022 auf schätzungsweise 196 Personen belaufen (vgl. Tabelle 6). Von diesen 196 ehP werden ca. 142 aufgrund ihres Alters in Rente gehen und etwa 54 Personen aufgrund von verminderter Erwerbsfähigkeit zusätzlich rentenbedingt ausscheiden. Das Arbeitsfeld der Jugendsozialarbeit werden voraussichtlich 200 ehP aufgrund eines vorzeitigen Ausschieds verlassen.

Durch den demografisch bedingten Rückgang der sechs bis unter 21-Jährigen bis 2022 würden 126 ehP weniger benötigt werden. Allerdings ist in diesem Handlungsfeld aufgrund der aktuell schon hohen Nachfrage nicht damit zu rechnen, dass die Anzahl der Beschäftigten reduziert wird (vgl. Bürger 2010, S. 87). Somit würde sich die von Bürger verwendete Kennzahl (Vollzeitstellen pro 1.000 sechs bis unter 18-Jährige) von 0,49 auf 0,58 verbessern.

Somit entstehen in diesem Szenario nur neue Personalbedarfe durch den Übergang in die (vorzeitige) Rente (196) und den vorzeitigen Ausschied (200). Bis zum Jahr 2022 wären somit im Szenario 1 ca. 400 Personen neu einzustellen.

¹ Im Gutachten werden als Ausgangspunkt die Ausgaben des Jahres 2007 für die Kinder- und Jugendarbeit verwendet und es wird eine Erhöhung der jährlichen Ausgaben um 52,5 Millionen Euro empfohlen. Für die hier vorliegenden Berechnungen wurden die Angaben von 2010 aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik als Ausgangsgröße herangezogen. Da 2010 ca. neun Millionen mehr ausgegeben wurden als 2007, verringern sich die anzustrebenden Mehrausgaben von 52,5 Millionen auf 43,5 Millionen.

Tabelle 6:
Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Jugendsozialarbeit in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.

	Ist-Zustand Einschlägig hochschulaus- gebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
		Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...			Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		Zur Deckung der fehlenden ehP wer- den je nach Annah- me des vorzeitigen Ausschied von zwei ... Personen benö- tigt.
		vorzeitigen Ausschei- dens bei angenomme- nen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...		demografi- scher Verän- derungen	erwartbarer fachlicher Entwick- lungen	
verminder- ter Erwerbs- fähigkeit	Erreichen des Ren- tenalters						
<i>Szenario 1</i>							
Jugend- sozial- arbeit	780	200	54	142	-121	121	396
<i>Szenario 2</i>							
Jugend- sozial- arbeit	780	200	54	142	-121	848	1.123

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

Szenario 2:

Für das zweite Szenario gelten zunächst die gleichen Schätzwerte für den rentenbedingten Ausschied und das vorzeitige Verlassen des Arbeitsfeldes wie in Szenario 1.

Bezogen auf die fachliche Entwicklung gibt es mehrere Hinweise darauf, dass der Personalmehrbedarf an einschlägig hochschulausgebildeten Personen für die Schulsozialarbeit weiter steigen wird.

Hierzu zählen:

- Die Gemeinschaftsschulen als neue Schulart, deren quantitatives Wachstum in den kommenden Jahren noch bevorsteht, und der Ausbau der Ganztagschulen als politisches Ziel der Landesregierung werden eine stärkere Nachfrage nach Schulsozialarbeit mit sich bringen. (Vgl. Landtag BW 2012)
- Der Ausbau der Ganztagschulen als politisches Ziel der Landesregierung wird eine stärkere Nachfrage nach Schulsozialarbeit mit sich bringen.
- Neben Hauptschulen, also Schulen mit besonderen pädagogischen und sozialen Aufgabenstellungen, bei denen der Ausbau der Schulsozialarbeit schon relativ weit vorangeschritten ist, melden immer mehr auch die anderen Schularten bis hin zu den Gymnasien Bedarf an Schulsozialarbeit an.

Trotz der geplanten Einsparungen im Landeshaushalt, die das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft am 10. September 2012 in einer Pressemitteilung verkündete, wird das Förderprogramm Schulsozialarbeit mit zusätzlichen zehn Millionen Euro ausgestattet. Daraus ergibt sich ein Vollzeitstellenkontingent von 1.400 Stellen². Das heißt, dass die Anzahl der Beschäftigten in der Schulsozialarbeit um rund 500 Vollzeitstellen steigen wird. Aus der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik lässt sich ein Teilzeitfaktor errechnen. Dieser liegt bei 1,5. Mit diesem Faktor können nun die Vollzeitstellen an

² Die Schulsozialarbeit in Baden-Württemberg befindet sich in einem dynamischen Prozess, nach Abschluss dieses Projektes gab es Hinweise darauf, dass mittlerweile von schätzungsweise 1.500 Stellen auszugehen ist (Stuttgarter Zeitung 2012).

das Berechnungsmodell angepasst werden und in die Anzahl der Personen umgerechnet werden. Hieraus ergibt sich, dass bis zum Jahr 2022 848 ehP mehr benötigt und eingestellt werden. Unter Berücksichtigung dieser fachlichen Entwicklung ergibt sich in der Bilanz bis 2022 ein Bedarf an 1.123 ehP in diesem Arbeitsfeld.

3.3 Personalbedarfsszenarien für die Hilfen zur Erziehung

3.3.1 Hilfen zur Erziehung – stationär (§ 32; § 34 SGB VIII)

Bei den Hilfen zur Erziehung im stationären Bereich lag der Anteil an einschlägig hochschulausgebildeten Personen im Jahr 2010 bei 2.010 (vgl. Tabelle 7). Insgesamt waren Ende 2010 im Arbeitsfeld der stationären Hilfen 6.793 Fachkräfte beschäftigt. Somit beläuft sich der Anteil der einschlägig hochschulausgebildeten Personen auf 29,6 %. In den stationären Erziehungshilfen ist somit der geringste prozentuale Anteil – abgesehen von den Kindertageseinrichtungen – an einschlägig hochschulausgebildeten Personen anzutreffen.

Für das Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfen werden zwei Szenarien berechnet, die sich durch eine unterschiedliche Dynamik der Entwicklung des Arbeitsfeldes auszeichnen. Zur Abschätzung der weiteren Entwicklung wird auf die Entwicklung der Inanspruchnahme der Hilfen gemäß § 34 SGB VIII zurückgegriffen, die durch die Kinder- und Jugendhilfestatistik erhoben wird. Die Anzahl der laufenden und beendeten Hilfen hat sich zwischen 2008 und 2010 um 5,9 % erhöht. Somit ergibt sich eine durchschnittliche Steigerungsrate pro Jahr von ca. drei Prozent. Analysen auf der Grundlage der Erhebung des Personals in Heimen im Rahmen der Heimaufsicht des Landesjugendamtes des KVJS kommen zu einem ähnlichen Ergebnis (vgl. Binder 2012). Das Personalvolumen in den Heimen ist zwischen 2006 und 2010 um 13,6 % angestiegen. Daraus ergibt sich eine jährliche Steigerungsrate von ca. drei Prozent.

In Szenario 1 der vorliegenden Studie wird aufgrund der genannten Hinweise davon ausgegangen, dass sich der Trend des bisherigen Zuwachses bis 2012 fortgesetzt hat und dann auf diesem Niveau verbleibt. In Szenario 2 wird eine weitere Dynamik des Feldes bis zum Jahr 2022 mit einer jährlichen Steigerungsrate von drei Prozent angenommen. Somit ergibt sich eine Gesamtsteigerung zwischen 2010 und 2022 von 42 %. In beiden Szenarien muss allerdings berücksichtigt werden, dass die demografische Entwicklung genau gegenläufig ist und altersgruppengewichtet mit einem Rückgang von etwas mehr als 15 % zu rechnen ist. In der Summe ergibt sich dann im Szenario 1 ein Rückgang um ca. acht Prozent und im Szenario 2 eine Zunahme von ca. 24 %. Aufgrund dieser Annahmen ist mit erheblichen personellen Veränderungen im Bereich der Hilfen zur Erziehung zu rechnen.

Szenario 1:

Im Zeitraum von 2010 bis 2022 werden bei einer Fluktuation von zwei Prozent 492 einschlägig hochschulausgebildete Personen das Arbeitsfeld der stationären Erziehungshilfen und gleichzeitig die Kinder- und Jugendhilfe verlassen. Rentenbedingt scheidet insgesamt voraussichtlich 448 ehP aus. Aufgrund der demografischen Entwicklung und der erwarteten Inanspruchnahmeentwicklung werden 164 Personen weniger benötigt. In der Bilanz sind in diesem Szenario 776 Personen mit einschlägigem Hochschulstudium zur Deckung des Bedarfs notwendig.

Szenario 2:

Das Szenario 2 unterscheidet sich vom Szenario 1 nur hinsichtlich der deutlich stärkeren Zunahme der Inanspruchnahme, die ggf. dann eintritt, wenn die Lebenssituation der Eltern weiterhin prekärer wird und die Erziehungskompetenz weiter abnimmt. In diesem Fall ist damit zu rechnen, dass rund 860

zusätzliche ehP zwischen 2010 und 2022 benötigt werden. In der Summe ergibt sich dann für dieses Szenario ein Personalbedarf von 1.585 Personen. Da die einschlägig hochschulausgebildeten Personen nur 27 % der Beschäftigten stellen, würde dies bedeuten, dass noch 4.300 zusätzliche Erzieher und Erzieherinnen für das Feld benötigt werden.

Tabelle 7:

Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung im stationären Bereich in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.

	Ist-Zustand Einschlägig hochschulaus- gebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
		Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...			Zu- bzw. Abnahme der ehP auf Grund...		Zur Deckung der feh- lenden ehP werden je nach Annahme des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent zu- sammen ... Personen benötigt.
		vorzeitigen Ausschei- dens bei angenomme- nen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...		demogra- fischer Verän- derungen	erwart- barer fachlicher Entwick- lungen	
	verminder- ter Erwerbs- fähigkeit	Erreichen des Ren- tenalters					
<i>Szenario 1</i>							
HZE stationär	2.010	492	123	325	-307	143	776
<i>Szenario 2</i>							
HZE stationär	2.010	585	123	325	-307	859	1.585

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

3.3.2 Hilfen zu Erziehung – ambulant (§§ 27 bis 31; § 35 SGB VIII)

Im Bereich der ambulanten Hilfen waren laut Kinder- und Jugendhilfestatistik im Jahr 2010 insgesamt 757 einschlägig hochschulausgebildete Personen tätig (vgl. Tabelle 8). Insgesamt waren 1.225 in dem Arbeitsfeld der ambulanten Hilfen beschäftigt. Somit lag der Anteil an einschlägig hochschulausgebildeten Personen in diesem Feld bei 62 %.

Für das Arbeitsfeld der ambulanten Hilfen zur Erziehung werden auch hier wieder zwei Szenarien vorgestellt, wobei das erste Szenario fachlich von einer nur noch begrenzt steigenden Fallzahl ausgeht und somit von einem nur wenig steigenden Personalbedarf. Das zweite Szenario hingegen spiegelt wie im Szenario 2 der stationären Hilfen die fachliche Einschätzung eines linearen Anstiegs der Fallzahlen bis 2022 wider. In beiden Szenarien werden bis 2022 schätzungsweise 221 einschlägig hochschulausgebildete Personen in Rente gehen und rund 83 aufgrund der verminderten Erwerbsfähigkeit ausscheiden. Daraus ergibt sich ein rentenbedingter Ausschied von insgesamt 304 akademisch tätigen Fachkräften. Hinzu kommen dann für die beiden Szenarien spezifische Zahlen der vorzeitig ausscheidenden Fachkräfte sowie fachliche Entwicklungen.

Szenario 1:

Im Bereich der ambulanten Hilfen berichteten uns Experten/-innen der Fachpraxis von einem tendenziell höheren vorzeitigen Ausschied. Geht man davon aus, dass dieser bei zwei Prozent liegt, bedeutet

dies, dass 187 ehP das Arbeitsfeld vorzeitig verlassen. Der demografische Rückgang würde zwar dafür sorgen, dass 116 ehP weniger benötigt werden würden, da aber auch in diesem Szenario mit einer (in den nächsten Jahren zunächst noch leichten) Zunahme der Fälle gerechnet wird, wird hier wieder mehr entsprechend qualifiziertes Personal benötigt (ca. 91 Personen). Dies würde bedeuten, dass der Bedarf an ehP bis 2022 bei rund 470 liegt.

Tabelle 8:
Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung im ambulanten Bereich in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.

	Ist-Zustand	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
	Einschlägig hochschulausgebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...			Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		Zur Deckung der fehlenden ehP werden je nach Annahme des vorzeitigen Ausscheidens von zwei Prozent zusammen ... Personen benötigt.
		vorzeitigen Ausscheidens bei angenommenen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...		demografischer Veränderungen	erwartbarer fachlicher Entwicklungen	
			verminderter Erwerbsfähigkeit	Erreichen des Rentenalters			
<i>Szenario 1</i>							
HZE ambulant	757	187	83	221	-116	91	466
<i>Szenario 2</i>							
HZE ambulant	757	236	83	221	-116	469	893

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

Szenario 2:

Doch gerade im Bereich der ambulanten Hilfen ist auch eine lineare Entwicklung der Fallzahlen vorstellbar. Dies würde bedeuten, dass auch der vorzeitige Ausschied höher ist als beim ersten Szenario, da sich die Grundgesamtheit von Jahr zu Jahr ändert. Somit ergibt sich eine Summe von 236 zu ersetzenden ehP. Hinzu kommt, dass hier auch mehr ehP für die linear steigenden zu bearbeitenden Fälle benötigt werden. Diese fachliche Entwicklung umfasst hier rund 469 Personen. Geht man also vom zweiten Szenario aus, liegt die Anzahl des Bedarfs bei 893 einschlägig Hochschulausgebildeten.

3.3.3 Erziehungs- und Familienberatungsstellen

Im Bereich der Erziehungs- und Familienberatungsstellen waren gemäß der Kinder- und Jugendhilfestatistik, die zum Stichtag den 31.12.2010 hat, im Jahr 2010 insgesamt 379 einschlägig hochschulausgebildete Personen tätig. Besonders für dieses Feld ist es wichtig sich noch einmal zu vergegenwärtigen, dass in dieser Untersuchung zu den „einschlägigen“ Akademikern/-innen für die Kinder- und Jugendhilfe keine Psychologen/-innen gefasst werden. Insgesamt waren 844 Fachkräfte in diesem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt. Somit lag der Anteil an einschlägig hochschulausgebildeten Personen (Dipl.-Sozialpädagogen/-innen, Dipl.-Pädagogen/-innen, Dipl.-Erziehungswissenschaftler/-innen und entsprechende B.A.- und M.A.- Absolventen) in den Erziehungs- und Familienberatungsstellen bei rund 45 %.

Für dieses Arbeitsfeld werden wieder zwei Szenarien vorgestellt: Szenario 1 geht fachlich von nur noch begrenzt steigenden Fallzahlen aus und somit von einem gering steigenden Personalbedarf bis 2022. Das zweite Szenario hingegen spiegelt die fachliche Einschätzung eines linearen Anstiegs der Fallzahlen bis 2022 wider. In beiden Szenarien werden nach den Schätzungen auf denen das Berechnungsmodell beruht insgesamt 152 ehP rentenbedingt ausscheiden. Aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit werden bis 2022 rund 42 ehP ausscheiden und 110 werden das Renteneintrittsalter erreicht haben. Hinzu kommen dann für die beiden Szenarien spezifische Zahlen der vorzeitig Ausscheidenden sowie fachliche Entwicklungen die entgegen dem demografischen Rückgang wirken.

Szenario 1:

Im Bereich der Erziehungs- und Familienberatungsstellen liegt der vorzeitige Ausschied für dieses Szenario – das von einem weiteren Anstieg der Fallzahlen in den nächsten Jahren und dann von einer Sättigung ausgeht – bei 92 benötigten ehP. Der demografische Rückgang würde zwar dafür sorgen, dass 49 ehP weniger benötigt werden würden, da aber auch in diesem Szenario mit einer in den nächsten Jahren zunächst noch leichten Zunahme der Fälle zu rechnen ist, wird wiederum mehr entsprechend qualifiziertes Personal benötigt (22 Personen). Dies würde bedeuten, dass der Bedarf bis 2022 bei 217 ehP liegen würde.

Tabelle 9:

Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Erziehungs- und Familienberatungsstellen in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.

	Ist-Zustand Einschlägig hochschulaus- gebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
		Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...			Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		Zur Deckung der fehlenden ehP wer- den je nach Annah- me des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent zusammen ... Personen benö- tigt.
		vorzeitigen Ausschei- dens bei angenomme- nen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...		Demo- grafischer Verän- derungen	erwartbarer fachlicher Entwick- lungen	
			verminder- ter Erwerbs- fähigkeit	Erreichen des Ren- tenalters			
<i>Szenario 1</i>							
Erzie- hungsber- atungsstel- len	379	92	42	110	- 49	22	217
<i>Szenario 2</i>							
Erzie- hungsber- atungsstel- len	379	106	42	110	- 49	134	343

Quelle Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvo-rausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

Szenario 2:

Geht man von einer linearen Entwicklung der Fallzahlen aus, würde dies bedeuten, dass auch die Anzahl der jährlichen vorzeitigen Ausschiede höher ist als beim ersten Szenario. Der vorzeitige Aus-

schied würde in diesem Szenario bei zwei Prozent jährlich insgesamt 106 ehP bis 2022 betragen. Hinzu kommt, dass auch hier mehr ehP für die linear steigenden zu bearbeitenden Fälle benötigt werden. Diese fachliche Entwicklung umfasst hier rund 134 Personen. In diesem Szenario liegt der Bedarf für die Erziehungs- und Familienberatungsstellen bei 343 ehP, die bis zum Jahr 2022 ersetzt werden müssen.

3.4 Personalbedarfsszenarien für das Jugendamt

Da der Personalbedarf nach Experten/-inneneinschätzungen in unterschiedlichen Bereichen des Jugendamtes von sehr unterschiedlichen personellen Strukturen und Entwicklungen geprägt ist, wird in diesem Kapitel der ASD einzeln betrachtet. Des Weiteren werden die Bereiche im Jugendamt, die den Arbeitsfeldern Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Hilfen zur Erziehung zuzuordnen wären, zu einer Kategorie zusammengefasst. Zu den „Sonstigen Bereichen im Jugendamt“ zählen die Inobhutnahme und Herausnahme, das Pflegekinderwesen, Beistandschaften und Vormundschaften sowie die Adoptionsvermittlung, die Jugendgerichtshilfe und die Jugendhilfeplanung.

3.4.1 Allgemeine Soziale Dienst (ASD) im Jugendamt

Im Jahr 2010 waren nach Angaben der Kinder- und Jugendhilfestatistik im ASD in Baden-Württemberg 832 Personen mit einer einschlägigen Hochschulausbildung beschäftigt (vgl. Tabelle 10). Dies macht einen Anteil von 94 % am gesamten im ASD tätigen Personal aus, dass im Jahr 2010 bei 883 Fachkräften lag (ohne die in der Verwaltung Tätigen).

Für das Arbeitsfeld des ASD wurden zwei Szenarien modelliert. Das Szenario 1 stellt die Status-Quo-Variante dar, bei der die Rahmenbedingungen gleich bleiben und nur die demografischen Rückgänge der nächsten Jahre zu einem geringeren Personalbedarf führen. Im Szenario 2 wird davon ausgegangen, dass die Anzahl des Personals gleich bleibt und die demografischen Veränderungen dazu führen, dass sich der proportionale Personaleinsatz zur Bevölkerung verbessert.

Szenario 1:

Bis zum Jahr 2022 werden gemäß dem Schätzverfahren des Berechnungsmodells von den einschlägig Hochschulausgebildeten voraussichtlich 280 Personen in Rente gehen. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass ca. 106 Personen aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit in Frührente gehen und entsprechend auch ersetzt werden müssen. Für das vorzeitige Ausscheiden von Fachkräften werden zwei Prozent angesetzt, dies bedeutet, dass hier 195 ehP bis 2022 ersetzt werden müssen.

In der Bilanz ergibt sich dann ein zusätzlicher Personalbedarf von 485 Personen.

Tabelle 10:
Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld des ASD in Baden-
Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.

	Ist-Zustand	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
	Einschlägig hochschulaus- gebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...			Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		Zur Deckung der fehlenden ehP wer- den je nach Annah- me des vorzeitigen Ausschied von zwei ... Personen benö- tigt.
		vorzeitigen Ausschei- dens bei angenomme- nen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...	demografi- scher Verän- derungen	erwartbarer fachlicher Entwick- lungen	vermindert- er Erwerbs- fähigkeit	
<i>Szenario 1</i>							
ASD	832	195	106	280	-96	0	485
<i>Szenario 2</i>							
ASD	832	195	106	280	-96	96	581

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

Szenario 2:

Das Szenario 2 unterscheidet sich gegenüber dem Szenario 1 nur darin, dass der demografisch bedingte Rückgang des Personals nicht umgesetzt wird und die Anzahl der vorhandenen Stellen erhalten bleibt. Dadurch würde sich der proportionale Personaleinsatz bezogen auf die altersrelevanten Bevölkerungsgruppen verbessern. Somit fließt ein zusätzlicher Personalbedarf von 96 ehP in die Berechnung dieses Szenarios ein. In der Bilanz ergibt sich dann ein zusätzlicher Personalbedarf von rund 580 einschlägig hochschulausgebildete Personen.

3.4.2 Die Arbeitsfelder Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Hilfen zur Erziehung im Jugendamt

In den Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit, der Jugendsozialarbeit und den Hilfen zur Erziehung, die im Jugendamt stattfinden, waren 2010 insgesamt 388 ehP tätig (vgl. Tabelle 11). Insgesamt waren im selben Jahr 466 Fachkräfte in den Arbeitsfeldern Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Hilfen zur Erziehung, die im Jugendamt stattfinden, beschäftigt. Der Anteil der einschlägigen hochschulausgebildeten Personen lag somit bei 83 %.

Es werden auch hier zwei Szenarien dargestellt: Da hier die verschiedenen Arbeitsfelder mit ihren jeweiligen Spezifika zu berücksichtigen sind, stellt Szenario 1 eine Mittelung der ersten Szenarien der Arbeitsfelder Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und den Hilfen zur Erziehung dar und das zweite Szenario eine Berücksichtigung der jeweiligen zweiten Szenarien. Diese Mittelung erfolgte mit Hilfe einer Gewichtung anhand der ehP-Zahlen des jeweiligen Feldes.

In beiden Szenarien werden nach den Schätzungen auf denen unser Berechnungsmodell beruht insgesamt 147 ehP rentenbedingt ausscheiden. Aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit werden bis 2022 rund 40 ehP ausscheiden und 107 werden das Renteneintrittsalter erreicht haben. Hinzu kommen dann für die beiden Szenarien spezifische Zahlen der vorzeitig Ausscheidenden sowie fachliche Ent-

wicklungen bzw. ein Wert in dem die einzelnen Entwicklungen jedes Feldes berücksichtigt werden und die dem demografischen Rückgang entgegenwirken.

Szenario 1

Für die drei genannten Arbeitsfelder, die im Jugendamt von Mitarbeiter/-innen des Jugendamtes erbacht werden, liegt der vorzeitige Ausschied bei 108 ehP. Der demografische Rückgang sorgt dafür, dass 43 ehP weniger benötigt werden. Hinzu kommt jedoch, dass in diesem Szenario durch fachliche Entwicklungen 27 ehP mehr benötigt werden. Dies würde bedeuten, dass der Bedarf an ehP bis 2022 bei 239 ehP liegen würde.

Tabelle 11:
Einschlägig hochschulausgebildete Personen der bisherigen Arbeitsfelder im Jugendamt in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.

	Ist-Zustand Einschlägig hochschulaus- gebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					Zur Deckung der fehlenden ehP wer- den je nach Annah- me des vorzeitigen Ausschied von zwei ... Personen benö- tigt.
		Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...		Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		demografi- scher Verän- derungen	
		vorzeitigen Ausschei- dens bei angenomme- nen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...	erwartbarer fachlicher Entwick- lungen	Erreichen des Ren- tenalters		
<i>Szenario 1</i>							
AF im JA	388	108	40	107	- 43	27	239
<i>Szenario 2</i>							
AF im JA	388	118	40	107	- 43	118	340

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

Szenario 2:

In den zweiten Szenarien der jeweiligen Arbeitsfelder wird teilweise von einem höherem vorzeitigem Ausschied ausgegangen, wodurch auch hier ein höherer Ausschied berücksichtigt wird. Der vorzeitige Ausschied würde sich in diesem Szenario auf 118 ehP bis 2022 belaufen. Hinzu kommt die fachliche Entwicklung, die hier rund 118 Personen umfasst. In diesem Szenario liegt der Bedarf für die Arbeitsfelder Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und Hilfen zur Erziehung die im Jugendamt stattfinden bei 340 ehP, die bis zum Jahr 2022 ersetzt werden müssen.

3.4.3 Sonstige Bereiche im Jugendamt

Im Jahr 2010 waren laut den Ergebnissen der Kinder- und Jugendhilfestatistik in Baden-Württemberg 434 Personen mit einer einschlägigen Hochschulausbildung in den sonstigen Bereichen des Jugendamtes beschäftigt (vgl. Tabelle 12). Dies macht einen Anteil von 53 % am gesamten in sonstigen Bereichen des Jugendamtes tätigen Personal aus, das im Jahr 2010 bei 823 Fachkräften lag (ohne die in der Verwaltung Tätigen).

Für die sonstigen Bereiche im Jugendamt werden ebenfalls zwei Szenarien berechnet. Das Szenario 1 stellt die Status-Quo-Variante dar, bei der die Rahmenbedingungen gleich bleiben und nur die demo-

grafischen Rückgänge der nächsten Jahre zu einem geringeren Personalbedarf führen. Im Szenario 2 wird davon ausgegangen, dass die Anzahl des Personals gleich bleibt und die demografischen Veränderungen dazu führen, dass sich der proportionale Personaleinsatz zur Bevölkerung verbessert.

Szenario 1:

Bis zum Jahr 2022 werden gemäß dem Schätzverfahren des Berechnungsmodells von den Hochschulausgebildeten voraussichtlich 177 Personen in Rente gehen. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass 67 Personen aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit in Frührente gehen und entsprechend auch ersetzt werden müssen. Für das vorzeitige Ausscheiden von Fachkräften werden zwei Prozent angesetzt (vgl. Abschnitt 2.3.2). Somit würden bis 2022 95 ehP das Arbeitsfeld bzw. die Kinder- und Jugendhilfe verlassen. In der Bilanz ergibt sich dann ein zusätzlicher Personalbedarf von rund 290 Personen.

Tabelle 12:

Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der sonstigen Bereiche im Jugendamt in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.

	Ist-Zustand	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
	Einschlägig hochschulausgebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...			Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		Zur Deckung der fehlenden ehP werden je nach Annahme des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent zusammen ... Personen benötigt.
		vorzeitigen Ausscheidens bei angenommen zwei Prozent der gesamten ehP dieses Feldes pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...		demografischer Veränderungen	erwartbarer fachlicher Entwicklungen	
			verminderter Erwerbsfähigkeit	Erreichen des Rentenalters			
<i>Szenario 1</i>							
Sonstige im JA	434	95	67	177	-50	0	289
<i>Szenario 2</i>							
Sonstige im JA	434	95	67	177	-50	50	339

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

Szenario 2:

Das Szenario 2 unterscheidet sich gegenüber dem Szenario 1 nur darin, dass der theoretisch zu erwartende demografisch bedingte Rückgang des Personals nicht vollzogen wird und die Anzahl der Stellen gleich bleibt. Dadurch würde sich der proportionale Personaleinsatz bezogen auf die altersrelevanten Bevölkerungsgruppen verbessern. Somit fließt ein zusätzlicher Personalbedarf von 50 ehP in die Berechnung dieses Szenarios ein. In der Bilanz ergibt sich somit ein zusätzlicher Personalbedarf von rund 340 Personen.

3.5 Personalbedarfsszenarien für die Leitungspositionen

Im Jahr 2010 befanden sich 434 Personen mit einer einschlägigen Hochschulausbildung in Baden-Württemberg in einer Leitungsposition in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Tabelle 13). Insgesamt waren im selben Jahr 747 Fachkräfte in Leitungspositionen beschäftigt. Der Anteil

der einschlägig ausgebildeten Akademiker/-innen (Dipl.-Sozialpädagogen/-innen, Dipl.-Pädagogen/-innen, Dipl.-Erziehungswissenschaftler/-innen und entsprechende B.A.- und M.A.- Absolventen) lag somit bei 58 %. Hierbei gilt zu berücksichtigen, dass das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen anschließend gesondert (vgl. Kapitel 2.2) betrachtet wird und hier nicht in die Leitungspositionen mit eingeflossen ist. Zu Bedenken gilt es außerdem, dass hier spezifischen Verwaltungspositionen, wie zum Beispiel der gehobene Verwaltungsdienst, nicht erfasst werden

Es werden auch hier zwei Szenarien dargestellt: Da hier die verschiedenen Arbeitsfelder mit ihren jeweiligen Spezifikationen zu berücksichtigen sind, stellt Szenario 1 eine Mittelung der ersten Szenarien der Arbeitsfelder Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, den Hilfen zur Erziehung und dem Jugendamt dar und das zweite Szenario eine Berücksichtigung der jeweiligen zweiten Szenarien. Diese Mittelung erfolgte mithilfe einer Gewichtung anhand der ehP-Zahlen des jeweiligen Feldes.

In beiden Szenarien werden nach den Schätzungen auf denen unser Berechnungsmodell beruht insgesamt 270 ehP rentenbedingt ausscheiden. Aufgrund einer verminderten Erwerbsfähigkeit werden bis zum Jahr 2022 rund 74 ehP ausscheiden und 196 werden das Renteneintrittsalter erreicht haben. Hinzu kommen dann für die beiden Szenarien spezifische Zahlen der vorzeitig Ausscheidenden sowie fachliche Entwicklungen bzw. ein Wert in dem die einzelnen Entwicklungen jedes Feldes berücksichtigt werden, die dem demografischen Rückgang entgegenwirken.

Szenario 1:

Für die Leitungspositionen der vier genannten Arbeitsfelder liegt der vorzeitige Ausschied für dieses Szenario bei 104 benötigten ehP. Der demografische Rückgang würde zwar dafür sorgen, dass 48 ehP weniger benötigt werden würden, da aber in den vier Arbeitsfeldern fachliche Entwicklungen zu erwarten sind, wird hier wieder mehr entsprechend qualifiziertes Personal gebraucht (28 ehP). Dies würde bedeuten, dass der Bedarf bis 2022 bei 354 ehP liegen würde.

Tabelle 13:
Einschlägig hochschulausgebildete Personen in Leitungspositionen in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.

	Ist-Zustand	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
		Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...		Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		Zur Deckung der fehlenden ehP werden je nach Annahme des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent zusammen ... Personen benötigt.	
		vorzeitigen Ausscheidens bei angenommenen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...		demografischer Veränderungen		
verminderter Erwerbsfähigkeit	Erreichen des Rentenalters						
<i>Szenario 1</i>							
Leitung	434	104	74	196	- 48	28	354
<i>Szenario 2</i>							
Leitung	434	116	74	196	- 48	132	470

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

Szenario 2:

In den zweiten Szenarien der jeweiligen Arbeitsfelder wird teilweise von einem höherem vorzeitigen Ausschied ausgegangen, wodurch auch hier der Ausschied höher ist. Der vorzeitige Ausschied würde in diesem Szenario bei 116 ehP bis 2022 liegen. Hinzu kommt die fachliche Entwicklung, die hier 132 Personen umfasst. In diesem Szenario liegen die Bedarfszahlen für die Leitungspositionen der Arbeitsfelder Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, Hilfen zur Erziehung und dem Jugendamt bei 470 ehP, die bis zum Jahr 2022 ersetzt werden müssen.

3.6 Personalbedarfsszenarien für „sonstige Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe“

In sonstigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg waren laut Kinder- und Jugendhilfestatistik im Jahr 2010 insgesamt 1.065 akademische Fachkräfte tätig. Insgesamt waren 2.648 in diesem Arbeitsfeld beschäftigt. Somit lag der Anteil an einschlägig hochschulausgebildeten Personen bei 40 %.

Da über diesen Bereich keine näheren fachlichen Kenntnisse vorliegen und dieses Feld auch nicht näher betrachtet werden soll, gibt es hier nur ein Szenario. In diesem Szenario wirkt die demografische Entwicklung der unter 18-Jährigen und es kommen keine fachlichen Werte hinzu.

Tabelle 14:

Einschlägig hochschulausgebildete Personen in sonstigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022

	Ist-Zustand	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
		Einschlägig hochschulausgebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...		Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		Zur Deckung der fehlenden ehP werden je nach Annahme des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent zusammen ... Personen benötigt.
			vorzeitigen Ausscheidens bei angenommenen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...	demografischer Veränderungen	erwartbarer fachlicher Entwicklungen	
		verminderter Erwerbsfähigkeit	Erreichen des Rentenalters				
<i>Szenario 1</i>							
Sonstige	1.065	252	118	312	- 118	0	564

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

In den sonstigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe werden insgesamt 430 einschlägig hochschulausgebildete Personen rentenbedingt das Arbeitsfeld verlassen und 252 ehP diese Bereiche vorzeitig verlassen. Durch den demografischen Rückgang der unter 18-Jährigen werden in den sonstigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe bis 2022 ca. 118 ehP weniger benötigt. Dies bedeutet, dass sich der Bedarf an ehP bis zum Jahr 2022 auf 564 Personen beläuft.

3.7 Personalbedarfsszenarien für die Kindertageseinrichtungen

Die aktuelle Herausforderung des Arbeitsfeldes der Kindertageseinrichtungen liegt im Besonderen in der Schaffung neuer Plätze für unter drei Jährige. Zurzeit wird diskutiert, dass zur Erfüllung des Elternwunsches im Landesdurchschnitt für ca. 37 % der unter drei Jährigen in Baden-Württemberg An-

gebote geschaffen werden müssten. Wenn davon 14 % in Kindertagespflege bereitgestellt werden, müssten noch 36.000 Plätze in Kindertageseinrichtungen geschaffen werden. Umgerechnet auf Ganztagsbetreuungsäquivalente sind dies ca. 30.000 Plätze. Bei einem Personalressourceneinsatzschlüssel von 1:5 ergibt sich ein Bedarf von 6.000 Vollzeitstellen und umgerechnet auf die aktuellen Anteile der Teilzeitbeschäftigten ergäben sich ca. 7.500 Personen. Bei einem aktuellen Anteil der ehP von 2,9 % an allen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen wären dies nur ca. 200 zusätzliche Personen. Diese Rahmenbedingungen werden im Szenario 1 abgebildet (vgl. Tabelle 15). Darüber hinaus ist aufgrund des Übergangs in Rente sowie dem vorzeitig ausscheidenden aus der Kinder- und Jugendhilfe mit einem Ersatzbedarf von 579 ehP zu rechnen. Insgesamt ergibt sich somit im Szenario 1 ein Bedarf an rund 800 ehP.

Sollten sich die aktuellen fachlichen Forderungen nach einem deutlich höheren Anteil der Kindheitspädagogen (B.A.) durchsetzen und beispielsweise ein Anteil von zehn Prozent an allen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen erreicht werden, würde sich ein erheblicher Personalbedarf ergeben, der im Szenario 2 berechnet wurde. Bei der aktuellen Gesamtzahl von ca. 56.000 wären dies 5.600 Personen und somit müssten bei einem Bestand von 1.680 noch ca. 4.000 B.A. Kindheitspädagogen/-innen erst ausgebildet und dann eingestellt werden. Insgesamt würde sich somit ein Personalbedarf an Kindheitspädagogen/-innen von rund 4.580 ergeben.

Tabelle 15:
Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022

	Ist-Zustand Einschlägig hochschulaus- gebildete Personen (ehP) am 01.03.2011	Vorausberechnung für den Zeitraum 01.03.2011 bis 31.12.2022					
		Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...			Zu- bzw. Abnahme der ehP auf Grund...		Zur Deckung der feh- lenden ehP werden je nach Annahme des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent zu- sammen ... Personen benötigt.
		vorzeitigen Ausschei- dens bei angenomme- nen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...		demogra- fischer Verän- derungen	erwart- barer fachlicher Entwick- lungen	
		vermindert- er Erwerbs- fähigkeit	Erreichen des Ren- tenalters				
<i>Szenario 1</i>							
Kita	1.680	34	149	396	0	225	804
<i>Szenario 2</i>							
Kita	1.680	34	149	396	0	4.000	4.579

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, vgl. Abschnitt 2.3; eigene Berechnungen

3.8 Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsfelder zusammengefasst. Diese Zusammenfassung teilt sich in zwei Kapitel, bei denen im Kapitel 3.8.1 die Ergebnisse unter Berücksichtigung der jeweils ersten Szenarien dargestellt werden und im Kapitel 3.8.2 die jeweils zweiten Szenarien. Eine Sonderstellung erhält das Arbeitsfeld „Kindertageseinrichtungen“. Wie zuvor beschrieben ist es zum einen in der Kinder- und Jugendhilfestatistik gesondert ausgewiesen. Zum anderen ermöglicht die

steigende Zahl an spezifischen Studiengängen für Kindheitspädagogen/-innen es, die zur Verfügung stehende Zahl der Akademiker/-innen für dieses Feld genauer zu betrachten.

3.8.1 Szenario 1

Tabelle 16:

Einschlägig hochschulausgebildete Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022 nach Arbeitsfeldern gemäß den Bedingungen des Szenario 1

	Ist-Zustand Einschlägig hochschul- ausgebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
		Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...			Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		Zur Deckung der fehlenden ehP wer- den je nach Annah- me des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent zusammen ... Personen benö- tigt.
		vorzeitigen Ausschei- dens bei angenomme- nen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...		demograf- ischer Ver- änderungen	erwartbarer fachlicher Entwick- lungen	
			vermindert- er Er- werbs- fähigkeit	Erreichen des Ren- tenalters			
Kinder- u. Jugend- arbeit	1.205	284	63	166	-187	187	513
Jugend- sozial- arbeit	780	200	54	142	-121	121	396
HzE stationär	2.010	492	123	325	-307	143	776
HzE ambulant	757	187	83	221	-116	91	466
Erz.- beratungs- stellen	379	92	42	110	- 49	22	217
ASD im Jugend- amt	832	195	106	280	-96	0	485
AF im Ju- gendamt	388	108	40	107	- 43	27	239
Sonstige im Jugendamt	434	95	67	177	-50	0	289
Leitung	434	104	74	196	- 48	28	354
Sonstige	1.065	252	118	312	- 118	0	564
Insgesamt	8.284	2.009	770	2.036	-1.135	619	4.299

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; eigene Berechnungen

Von den derzeit 8.284 einschlägig hochschulausgebildeten Personen werden nach den Berechnungen dieses Szenario bis 2022 voraussichtlich rund 3.000 ehP rentenbedingt ausscheiden. Aufgrund des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent, der für diese Untersuchung angesetzt wurde, werden weitere 2.009 ehP ersetzt werden müssen. Durch den demografischen Rückgang werden zwar 1.135 ehP weniger benötigt, dennoch sorgen fachliche Entwicklungen dafür, dass wiederum 619 weitere ehP benötigt werden. Im Endergebnis kommt dieses Szenario somit auf 4.299 ehP die bis 2022 benötigt werden.

Für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ergibt sich darüber hinaus noch ein Personalbedarf an hochschulausgebildeten Kindheitspädagogen/-innen im Umfang von 804 Personen (vgl. Tabelle 15):

3.8.2 Szenario 2

Für dieses Szenario gilt, ebenso wie für das Szenario 1, dass von den derzeit 8.284 einschlägig hochschulausgebildeten Personen bis 2022 voraussichtlich rund 3.000 ehP rentenbedingt ausscheiden. Aufgrund des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent, der für diese Untersuchung angesetzt wurde, werden hier jedoch weitere 2.187 ehP ersetzt werden müssen. Durch den demografischen Rückgang werden 1.135 ehP weniger benötigt. Die fachliche Entwicklung wird in diesem Szenario mit 3.125 ehP deutlich höher eingeschätzt, als in Szenario 1. Die Begründung für die fachlichen Einschätzungen finden sich in den Kapiteln zu den Arbeitsfeldern wieder. Insgesamt entsteht durch diese fachlichen Einschätzungen ein Gesamtbedarf von 6.983 ehP bis zum Jahr 2022.

Für das Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen ergibt sich darüber hinaus noch ein Personalbedarf an hochschulausgebildeten Kindheitspädagogen/-innen im Umfang von rund 4.580 Personen (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 17:**Einschlägig hochschulausgebildete Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022 nach Arbeitsfeldern gemäß den Bedingungen des Szenario 2**

	Ist-Zustand Einschlägig hochschul- ausgebildete Personen (ehP) am 31.12.2010	Vorausberechnung für den Zeitraum 31.12.2010 bis 31.12.2022					
		Anzahl der ehP, die das Arbeitsfeld verlassen werden auf Grund ...			Zu- bzw. Abnahme des ehP auf Grund...		Zur Deckung der fehlenden ehP wer- den je nach Annah- me des vorzeitigen Ausschied von zwei Prozent zusammen ... Personen benö- tigt.
		vorzeitigen Ausschei- dens bei angenomme- nen zwei Prozent der gesamten ehP der Kinder-/ Jugendhilfe pro Jahr	des Renteneintritts wegen ...		demograf- ischer Ver- änderungen	erwartbarer fachlicher Entwick- lungen	
		Vermind- erter Er- werbs- fähigkeit	Erreichen des Ren- tenalters				
Kinder- u. Jugend- arbeit	1.205	284	63	166	-187	500	826
Jugend- sozial- arbeit	780	200	54	142	-121	848	1.123
HZE stationär	2.010	585	123	325	-307	859	1.585
HZE ambulant	757	236	83	221	-116	469	893
Erz.- beratungs- stellen	379	106	42	110	- 49	134	343
ASD im Jugend-amt	832	195	106	280	-96	96	581
AF im Ju- gendamt	388	118	40	107	- 43	118	340
Sonstige im Jugendamt	434	95	67	177	-50	50	339
Leitung	434	116	74	196	- 48	132	470
Sonstige	1.065	252	118	312	- 118	0	564
<i>Insgesamt</i>	<i>8.284</i>	<i>2.187</i>	<i>770</i>	<i>2.036</i>	<i>-1.135</i>	<i>3.206</i>	<i>7.064</i>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; eigene Berechnungen

4 Deckung des Personalbedarfs durch Absolventen/-innen der einschlägigen Hochschulstudiengänge

Der Personalbedarfsseite gegenüber stehen nun die einschlägig hochschulausgebildeten Personen, die bis zum Sommersemester 2022 ihr entsprechendes Studium erfolgreich absolviert haben werden und potentiell den Berufsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung stehen.

Von den im Rahmen unserer Erhebung insgesamt 19 angefragten Hochschulen teilten uns 16 Hochschulen ihre Absolventen/-innenzahlen mit. Durch die vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur Verfügung gestellten Anfänger/-innenzahlen konnten auch für die Studiengänge der nicht an der Befragung teilnehmenden Hochschulen, Abschätzungen zum Absolventen/-innenpotential getroffen werden.

4.1 Absolventen/-innen der einschlägigen Bachelor- und Masterstudiengänge

Wie in Kapitel 2.4 beschrieben, ist es nicht möglich aus allen Studiengängen den Anteil derer zu bestimmen, die ausschließlich für die Berufsfelder der Kinder- und Jugendhilfe qualifiziert sind. Sowohl die Bandbreite der Studiengänge als auch die Vielzahl an fließenden Übergängen zu angrenzenden Berufsfeldern erschweren dies, so dass diese Studie lediglich das Potenzial an einschlägig hochschulausgebildeten Personen aufzuzeigen versucht, die aus allen B.A.- und M.A.-Studiengängen Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaft in den nächsten Jahren voraussichtlich hervorgehen werden. Wie viele Bachelor- und Masterabsolventen/-innen davon letztendlich in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sein werden, kann nicht genau bestimmt werden. Aus den Analysen der aktuellen Beschäftigungssituation aller in der Sozialen Arbeit tätigen Hochschulausgebildeten wird vermutet, dass die Hälfte der Absolventen/-innen in die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe münden werden.

Zur Abschätzung der Absolventen/-innenzahlen wurde auf 24 einschlägige Bachelorstudiengänge und zwölf einschlägige Masterstudiengänge in Baden-Württemberg zurückgegriffen. Um die Berufsfelder und Tätigkeitsbereiche in denen die einschlägig Hochschulausgebildeten später arbeiten werden weiter einzugrenzen und auch zu den Übergangsquoten in den einzelnen Arbeitsfeldern innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe Aussagen treffen zu können, liegen bislang zu wenig belastbare Daten vor. Eine Vollerhebung würde den Rahmen dieses Projektes sprengen. Es sei jedoch auf erste Ansätze einiger Hochschulen verwiesen, die zum Erwerbsverlauf ihrer Absolventen/-innen erste differenzierte Längsschnittstudien erheben und planen (unter anderem die Hochschule für angewandte Wissenschaften in Esslingen und die DHBW Stuttgart).

Die Bachelorstudiengänge, die hier als einschlägig bezeichnet werden, umfassen Soziale Arbeit, Sozialmanagement, Erziehungswissenschaft und Pädagogik und werden im Anhang 11.1 dieser Studie dezidiert aufgeführt. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden an allen Hochschulen in Baden-Württemberg, die diese Studiengänge anbieten, die Absolventen/-innenzahlen pro Semester abgefragt. Zusätzlich wurden vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Anfänger/-innenzahlen der Studiengänge zu Verfügung gestellt. Da nicht alle Hochschulen die Anzahl ihrer Absolventen/-innenzahlen zurückgemeldet haben, wurde aus den Anfänger/-innenzahlen und Absolventen/-innenzahlen der Hochschulen, die diese bereitstellten, eine Abschlussquote ermittelt. Nach dieser Quote schließen im Durchschnitt 84 % der Studienanfänger/-innen ihren einschlägigen Bachelor in Baden-Württemberg in der Regelstudienzeit ab. Anhand dieser Abschlussquote und den Anfänger/-innenzahlen konnten somit auch für die Studiengänge der Hochschulen, die ihre Absolventen/-innenzahlen nicht zur Verfügung gestellt haben, die Anzahl der Absolventen/-innen abgeschätzt werden.

Um anschließend die Entwicklung der Absolventen/-innenzahlen bis 2022 zu berechnen, wurde die letzte Abschlussquote des jeweiligen Studiengangs mit den Anfänger/-innenzahlen pro Semester multipliziert für die bislang noch keine Absolventen/-innenzahlen zur Verfügung stehen. Hierbei wurde studiengangspezifisch darauf geachtet, auf wie viele Semester dieser Studiengang angelegt ist. Die Anfänger/-innenzahlen wurden pro Studiengang einschließlich bis zum Wintersemester 2011/2012 ausgewiesen.

Ein Rechenbeispiel:

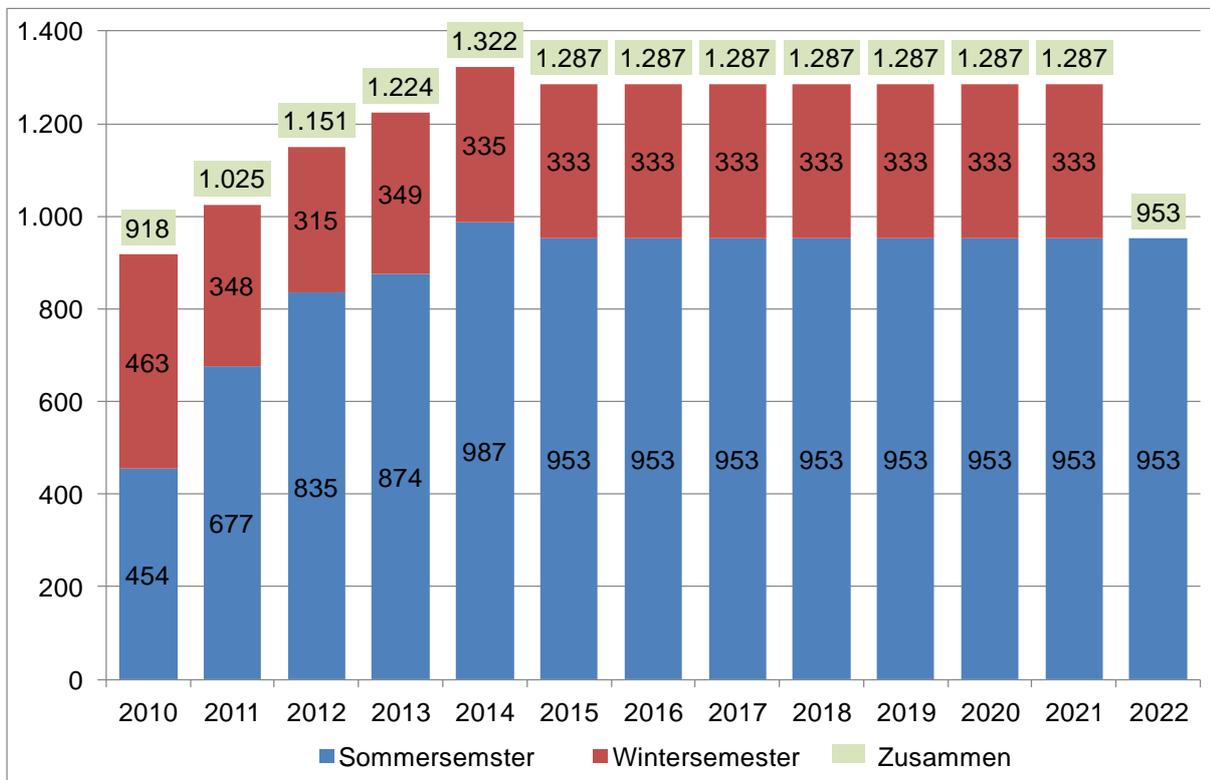
Eine Hochschule hatte im Sommersemester 2012 in ihrem sechssemestrigen Bachelor 50 Absolventen/-innen. Diese sind, wenn sie in der Regelstudienzeit studiert haben, im Wintersemester 2009/2010 gestartet. Angenommen im Wintersemester 2009/2010 sind 55 Studienanfänger/-innen gestartet. Das heißt: $50:55 = 0,91$. In diesem Beispiel liegt die Abschlussquote bei 91 %.

Da für das Wintersemester 2011/2012 zuletzt die Anfänger/-innenzahlen beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst gemeldet wurden und folglich bei einem sechs- oder siebensemestrigen Bachelor diese Anfänger/-innen erst im Sommersemester 2014 (sechs Semester) bzw. im Wintersemester 2014/15 (sieben Semester) abschließen werden, können diese mithilfe der letzten Abschlussquote des Studiengangs (in unserem Beispiel 91 %) prognostiziert werden. Für alle Hochschulen bei denen keine Absolventen/-innenzahlen vorliegen, wurde auf die Durchschnittsquote von 84 % zurückgegriffen. An welchen Hochschulen auf den durchschnittlichen Mittelwert zurück gegriffen wurde, kann den Tabellen im Anhang entnommen werden.

Dieser Wert, der durch die letzten Anfänger/-innenzahlen geschätzt wird, wird in dem hier vorliegenden Berechnungsmodell festgesetzt und bis 2022 fortgeschrieben. Summiert man nun die vorausgerechneten Ergebnisse aller Hochschulen vom Sommersemester 2010 bis zum Sommersemester 2022 auf, erhält man die Anzahl der einschlägigen Bachelorabsolventen/-innen die voraussichtlich bis 2022 ihr Studium abschließen und – insofern sie keinen Masterstudiengang anstreben – potentiell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Aufgrund der in den letzten Jahren zunehmenden B.A.-Studierendenzahl steigt die Anzahl der Absolventen/-innen zwischen 2010 und 2014 noch von ca. 900 auf 1.300 (vgl. Abbildung 4). Danach wird in der Modellrechnung von jährlich ca. 1.300 Absolventen/-innen ausgegangen. **Insgesamt werden somit ab dem Sommersemester 2010 bis einschließlich dem Sommersemester 2022 gemäß den Annahmen der Hochrechnung voraussichtlich 15.602 Studenten/-innen ihren einschlägigen Bachelor abschließen.**

Abbildung 4:
Absolventen/-innen einschlägiger Bachelorstudiengänge vom Sommersemester 2010 bis zum Sommersemester 2022

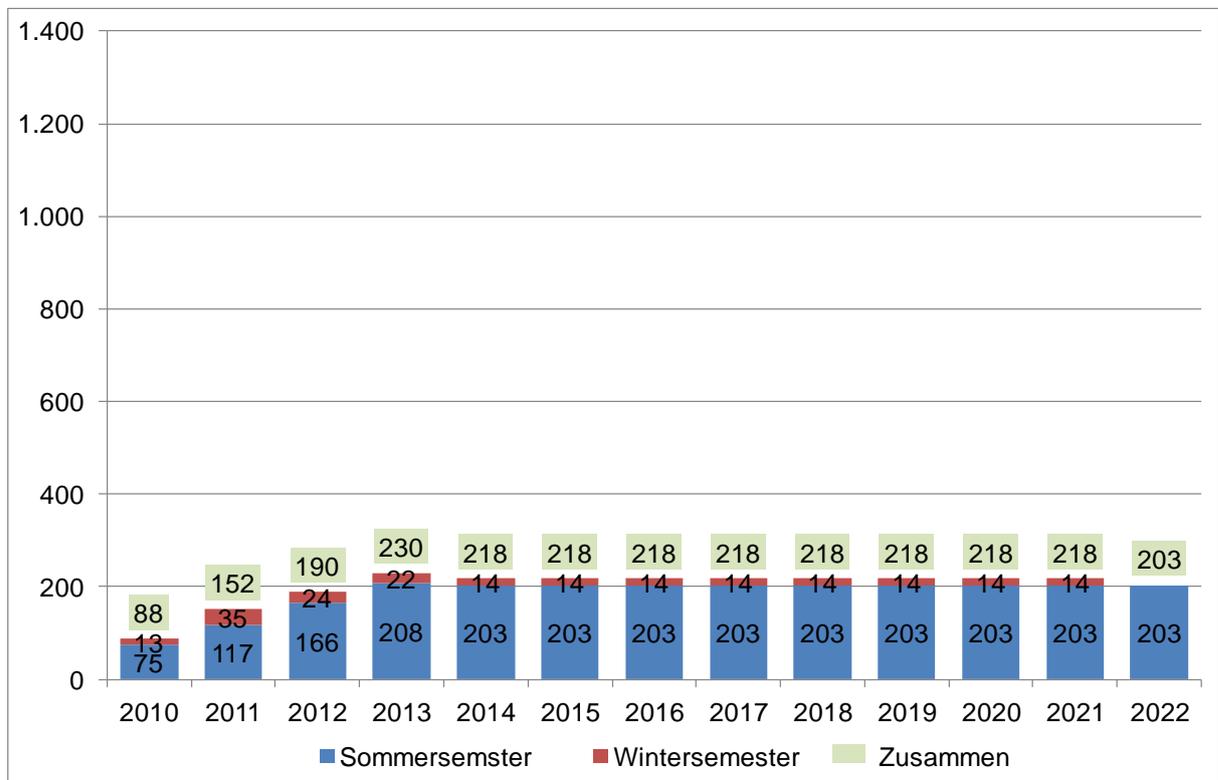


Quelle: Studienanfänger/-innenzahlen der einzelnen Studiengänge des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Stuttgart, eigene Befragung der Hochschulen in Baden-Württemberg; eigene Berechnungen

Für die entsprechenden Masterstudiengänge ergab sich eine durchschnittliche Abschlussquote für alle einschlägigen Masterstudiengänge in Baden-Württemberg von 80 %. Die Prognose und Fortschreibung der Absolventen/-innenzahlen erfolgte wie zuvor bei den einschlägigen Bachelorstudiengängen.

Vom Sommersemester 2011 bis zum Sommersemester 2022 wird sich die Zahl der Masterabsolventen/-innen voraussichtlich verdoppeln (vgl. Abbildung 5). **Insgesamt werden ab dem Sommersemester 2010 bis einschließlich dem Sommersemester 2022 gemäß den Annahmen der Hochrechnung voraussichtlich 2.607 Studenten/-innen einen einschlägigen Masterstudiengang erfolgreich abschließen.**

Abbildung 5:
Absolventen/-innen einschlägiger Masterstudiengänge vom Sommersemester 2010 bis zum Sommersemester 2022



Quelle: Studienanfänger/-innenzahlen der einzelnen Studiengänge des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Stuttgart, eigene Befragung der Hochschulen in Baden-Württemberg; eigene Berechnungen

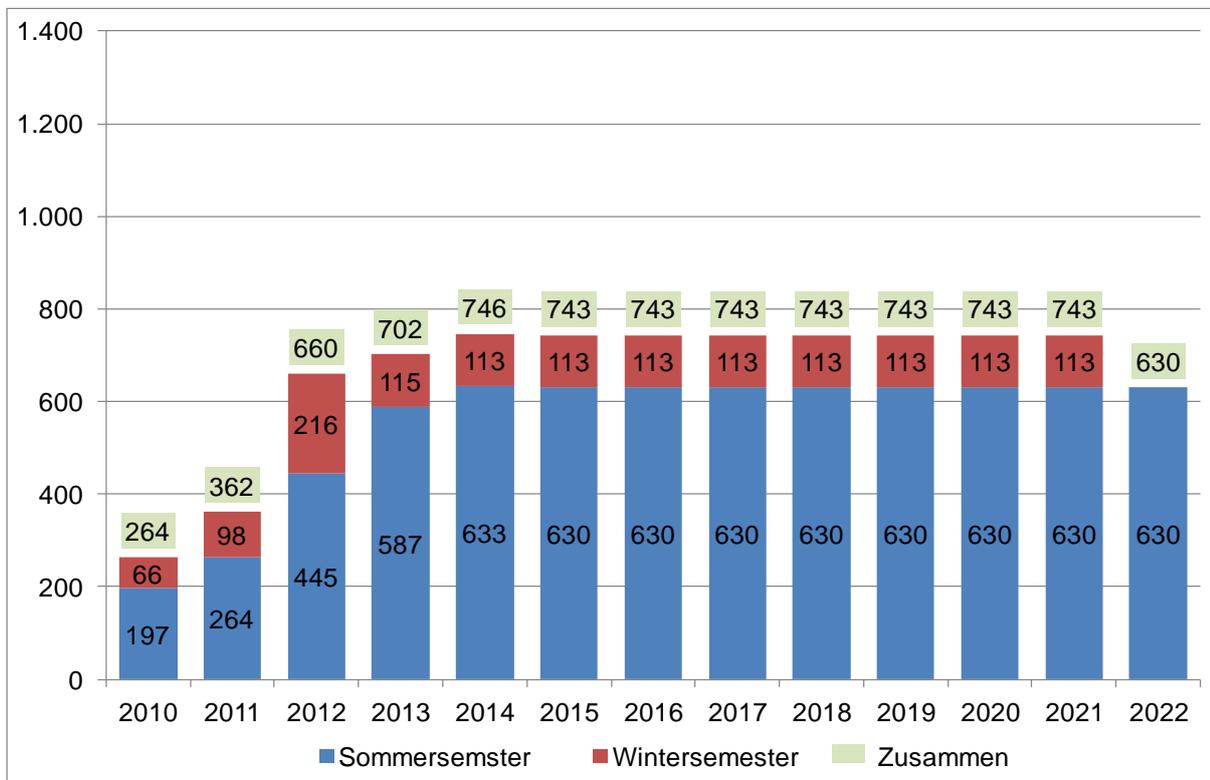
4.2 Absolventen/-innen der kindheitspädagogischen Bachelor- und Masterstudiengänge

Die Studiengänge im Bereich der Kindheitspädagogik werden wie bereits in Kapitel 2.4 beschrieben, gesondert ausgewertet. Insgesamt wurden in der vorliegenden Erhebung 13 frühpädagogische Bachelorstudiengänge und vier Masterstudiengänge erfasst.³

Insgesamt werden ab dem Sommersemester 2010 bis einschließlich dem Sommersemester 2022 gemäß den Annahmen der Hochrechnung voraussichtlich 8.565 Studenten/-innen einen frühpädagogischen Bachelor erfolgreich abschließen (vgl. Abbildung 6).

³ Eine differenziertere Vollerhebung führte das Projekt „Übergang von fachschul- und hochschulausgebildeten pädagogischen Fachkräften in den Arbeitsmarkt (ÜFA)“ des Forschungsverbundes der TU Dortmund in diesem Jahr in Kooperation mit der Universität Koblenz-Landau und dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) in der gesamten Bundesrepublik durch (vgl. ÜFA 2012).

Abbildung 6:
Absolventen/-innen in frühpädagogischen Bachelorstudiengängen vom Sommersemester 2010 bis zum Sommersemester 2022



Quelle: Studienanfänger/-innenzahlen der einzelnen Studiengänge des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Stuttgart, eigene Befragung der Hochschulen in Baden-Württemberg; eigene Berechnungen

Seit dem Wintersemester 2010/2011 und dem Sommersemester 2011 gibt es vier Masterstudiengänge in Baden-Württemberg mit einem frühpädagogischen Schwerpunkt. Da diese derzeit erst anlaufen und die ersten Anfänger/-innenzahlen als noch nicht sehr aussagekräftig erscheinen (vgl. Anhang 11.4), wäre eine Hochrechnung bis 2022 nicht sachgerecht.

5 Bilanz: Gegenüberstellung des Personalbedarfs und der Personaldeckungskapazitäten

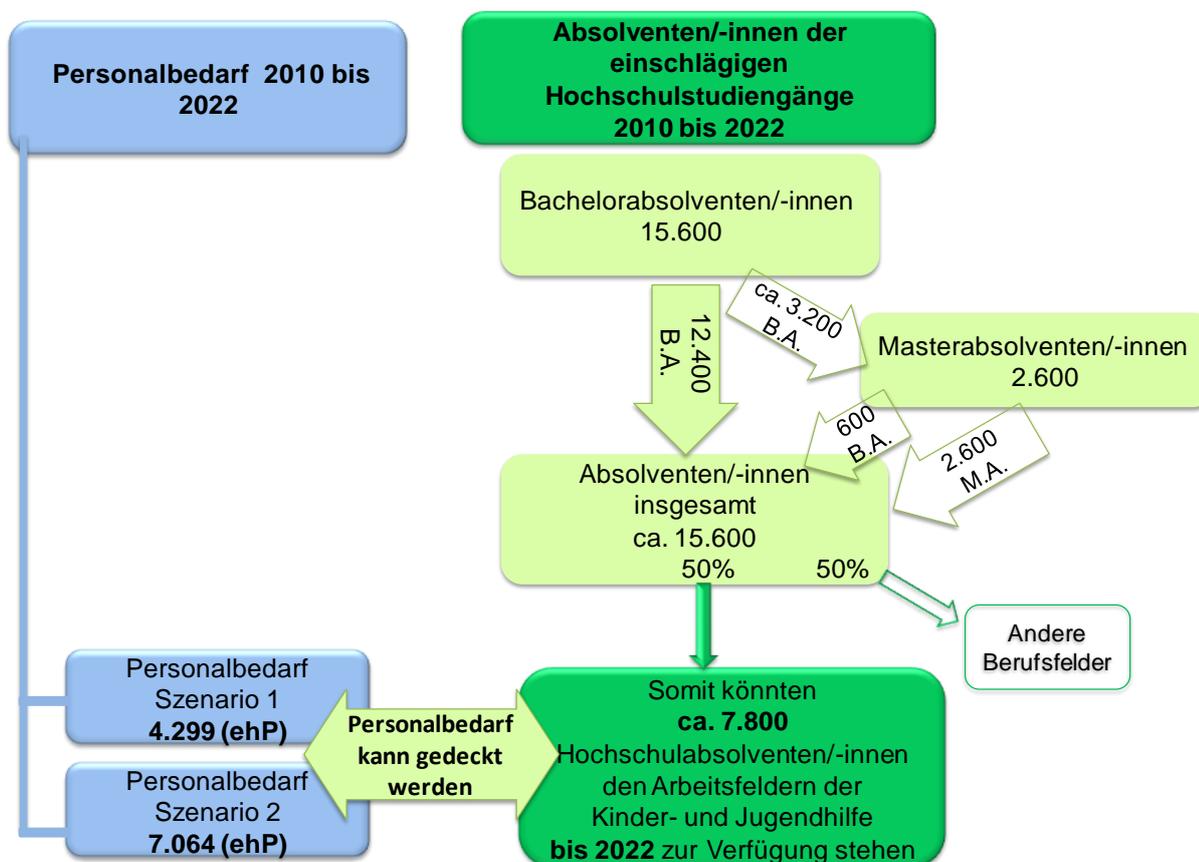
Nachdem in Kapitel 3 ausführlich der Personalbedarf an einschlägig hochschulausgebildeten Fachkräften für die Kinder- und Jugendhilfe in zwei Szenarien abgeschätzt wurde und in Kapitel 4 die zu erwartende Anzahl der einschlägigen Hochschulabsolventen/-innen hochgerechnet wurde, stellt sich die zentrale Frage, ob die zu erwartenden Absolventen/-innen ausreichen, um den Personalbedarf der Kinder- und Jugendhilfe bis zum Jahr 2022 zu decken.

Zunächst ist zu berücksichtigen, dass die Absolventinnen der Bachelor- und Masterstudiengänge der Sozialen Arbeit nicht nur in der Kinder- und Jugendhilfe, sondern auch in anderen Arbeitsfeldern Beschäftigungsmöglichkeiten haben. In Abschnitt 2.5 konnte auf der Grundlage der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten plausibilisiert werden, dass ca. die Hälfte der Beschäftigten in den sozialen Berufen nicht in der Kinder- und Jugendhilfe arbeitet. In der Bilanz wird, aufgrund dieser Abschätzung, davon ausgegangen, dass tendenziell nur die Hälfte der Absolventen/-innen eine Beschäftigung in den Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe aufnehmen werden.

Die Hochrechnung der Absolventen/-innen für den Zeitraum 2010 bis 2022 ergab, dass ca. 15.600 Bachelorabsolventen/-innen und 2.607 Masterabsolventen/-innen zu erwarten sind (vgl. Kapitel 4.1).

Unter dem Gesichtspunkt der Einmündung in die Beschäftigungsfelder dieser Berufsgruppen ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Masterabsolventen/-innen zuvor Bachelorabsolventen/-innen waren. Deshalb stehen die Bachelorabsolventen/-innen, die anschließend ihren Master machen, erst einmal nicht für den Arbeitsmarkt zur Verfügung. Vereinfachend kann davon ausgegangen werden, dass von den 15.600 B.A.-Absolventen/-innen 3.200 anschließend ein Masterstudium beginnen. Dementsprechend würden 12.400 der insgesamt 15.600 Bachelorabsolventen/-innen eine Beschäftigung suchen. Addiert man dann wieder die zu erwartenden Masterabsolventen/-innen (ca. 2.600) sowie diejenigen, die den Master nicht abschließen (ca. 600) hinzu, ergibt sich ein Gesamtpotenzial für die Beschäftigungsfelder der Sozialen Arbeit von ca. 15.600 Personen. Wenn die Hälfte eine Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe sucht (vgl. Kapitel 2.5), stehen ca. 7.800 B.A.- und M.A.-Absolventen/-innen zur Verfügung. Der errechnete Bedarf für den gleichen Zeitraum beläuft sich auf 4.300 bis 7.000 Personen. Die schlichte Gegenüberstellung lässt den Schluss zu, dass offensichtlich ausreichend Absolventen/-innen zur Verfügung stehen werden (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7:
Personalbedarf an einschlägig hochschulausgebildeten Personen in der Kinder- und Jugendhilfe und Hochschulkapazitäten in Baden-Württemberg bis 2022



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells; Studienanfänger/-innenzahlen der einzelnen Studiengänge des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Stuttgart, eigene Befragung der Hochschulen in Baden-Württemberg; eigene Berechnungen

Der Überhang der Absolventen/-innen von 800 bis über 3.500, je nach Szenario, sollte die Hochschulen allerdings nicht dazu veranlassen, ihre Kapazitäten abzubauen. Schließlich ist nicht zu erwarten, dass alle Absolventen/-innen direkt eine Beschäftigung aufnehmen. In den Interviews mit den Hochschulexperten/-innen gab es Hinweise darauf, dass ca. 80 % eine Beschäftigung im Feld aufnehmen. Darüber hinaus ist eher mit einer Zunahme sozialer Aufgaben zu rechnen, so dass Szenario 2 eher die zu erwartende Variante darstellt.

Das Ergebnis muss allerdings auch so interpretiert werden, dass eine Ausweitung der Studienangebote nicht geboten scheint. Da die Anzahl der hochgerechneten Absolventen/-innen über den errechneten Personalbedarf liegt, würde die Erhöhung der Studienkapazitäten wahrscheinlich dazu führen, dass die Absolventen/-innen keine Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe und wahrscheinlich auch nicht in den anderen Feldern der Sozialen Arbeit finden würden.

Diese globale Aussage „die Kapazitäten reichen“ ist noch weiter zu differenzieren. Insbesondere dahingehend, inwieweit der Bedarf für die einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe durch die B.A.- und M.A.-Absolventen/innen bedient werden kann. Grundsätzlich muss hierzu angemerkt wer-

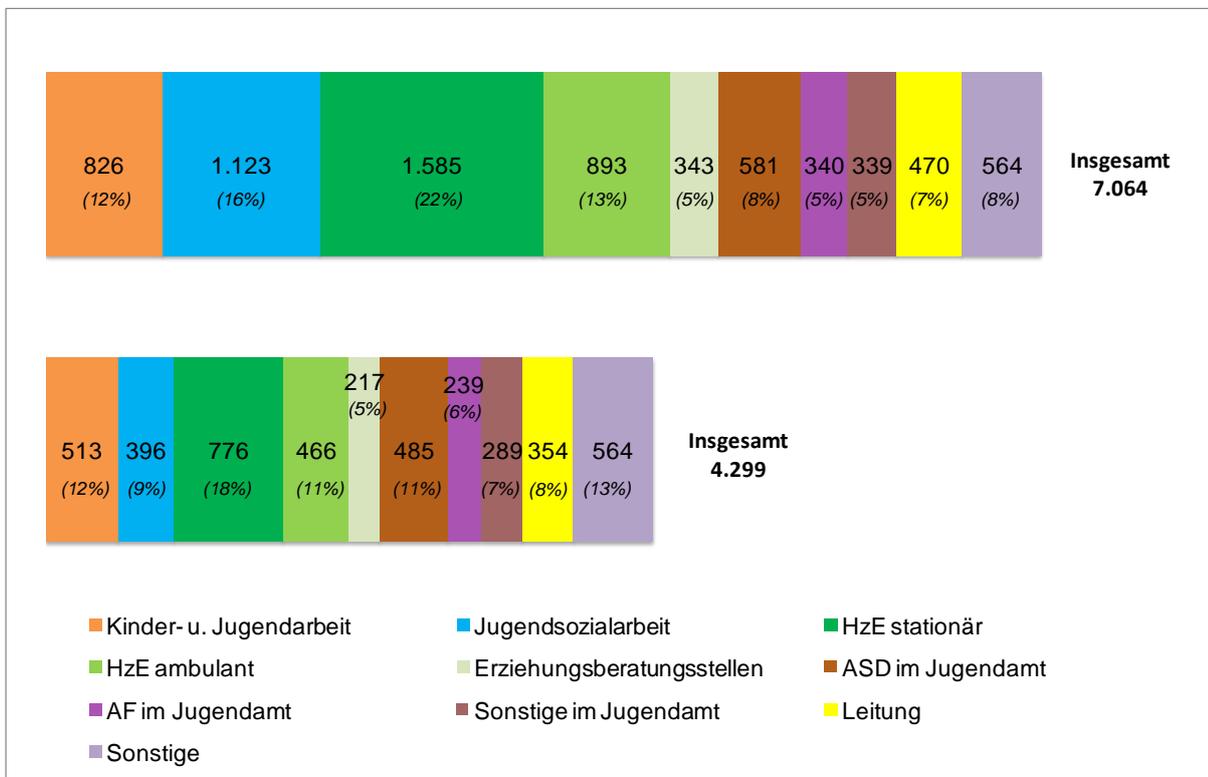
den, dass die Studienabschlüsse der sozialen Arbeit die Studierenden dazu befähigen sollen, in allen Feldern der Sozialen Arbeit tätig werden zu können. Allerdings ist es bei der Vielfältigkeit der Tätigkeitsbereiche sicherlich sinnvoll im Studium Schwerpunkte zu wählen, die den Beschäftigungswünschen entsprechen. Allerdings ist es anhand der vorliegenden Absolventen/-innenzahlen nicht möglich abzuschätzen, wie viele zukünftig für den Schwerpunkt Hilfen zur Erziehung oder Kinder- und Jugendarbeit etc. zur Verfügung stehen werden.

Deshalb muss an dieser Stelle die Betrachtungsweise umgekehrt werden. Aus der Analyse der Personalbedarfe der einzelnen Arbeitsfelder können für die Hochschulen Hinweise gewonnen werden, welche Schwerpunkte im Beschäftigungsfeld voraussichtlich besonders nachgefragt werden.

Die arbeitsfeldspezifische Bedarfsanalyse hatte ergeben, dass in Szenario 1 wie in Szenario 2 der zahlenmäßig größte Ersatz- und Zusatzbedarf im Bereich der Hilfen zur Erziehung zu erwarten ist (vgl. Abbildung 8). Werden die Personalbedarfe für die stationären, ambulanten/teilstationären sowie die Erziehungsberatung aufsummiert, beläuft sich der Personalbedarf für das Feld der Hilfen zur Erziehung auf 34 % in Szenario 1 und in Szenario 2 sogar auf 40 % des gesamten Personalbedarfs in der Kinder- und Jugendhilfe. Personalbedarfsanteile von jeweils ca. zehn Prozent sind für die Kinder- und Jugendarbeit, die Jugendsozialarbeit, insbesondere die Schulsozialarbeit und die ASD-Aufgaben im Rahmen des SGB VIII zu erwarten.

Somit steht den Hochschulen eine Orientierung zur Verfügung, in welchen quantitativen Dimensionen sich die möglichen Schwerpunkte der Beschäftigungsmöglichkeiten ihrer Studierenden bewegen könnten.

Abbildung 8:
Personalbedarf an einschlägig hochschulausgebildete Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg bis 2022 nach Arbeitsfeldern



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; eigene Berechnungen

Die Schwerpunkte im Studium sind für die Studierenden eine wichtige Vertiefung, um den besonderen Anforderungen des von ihnen gewünschten Arbeitsfeldes besser zu entsprechen. Insbesondere für den Berufseinstieg ist die Schwerpunktsetzung hilfreich. Allerdings wurde aus der Fachpraxis im Rahmen der Experten/-inneninterviews auch deutlich, dass es Wanderungsbewegungen zwischen den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe gibt. Diese Wünsche bzw. teilweise Notwendigkeiten der beruflichen Veränderung könnten auch durch die Hochschulen unterstützt werden. Einerseits durch gezielte Masterstudiengänge und andererseits durch Fortbildungsangebote. Um hierzu zielgenaue Angebote zu schaffen, ist der enge Kontakt zwischen Hochschule und Praxis eine wichtige Voraussetzung. Zumindest in den Experten/-inneninterviews wurde deutlich, dass dieser Kontakt bereits vielfach besteht.

Die aus dem Berechnungsmodell zu erwartende hohe Passung zwischen dem Personalbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe und der Bedarfsdeckung durch die Absolventen/-innen der Hochschulen darf nicht zu einem „entspannten Zurücklehnen“ führen.

Die positive Bilanz ergibt sich nur, wenn die Rahmenbedingungen gleich bleiben. Hochschulabsolventen/-innen werden nur dann eine langfristige Beschäftigungsperspektive in der Kinder- und Jugendhilfe sehen und umsetzen, wenn die Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse positiv bewertet werden. Ebenso sind die Hochschulen gefordert ein attraktives Studienangebot anzubieten, das junge Menschen für die Soziale Arbeit begeistert. Aufgrund der demografischen Veränderung wird es

zukünftig weniger potenzielle Studienanfänger geben und die Hochschulen müssen zukünftig noch mehr um ihre Studierenden werben.

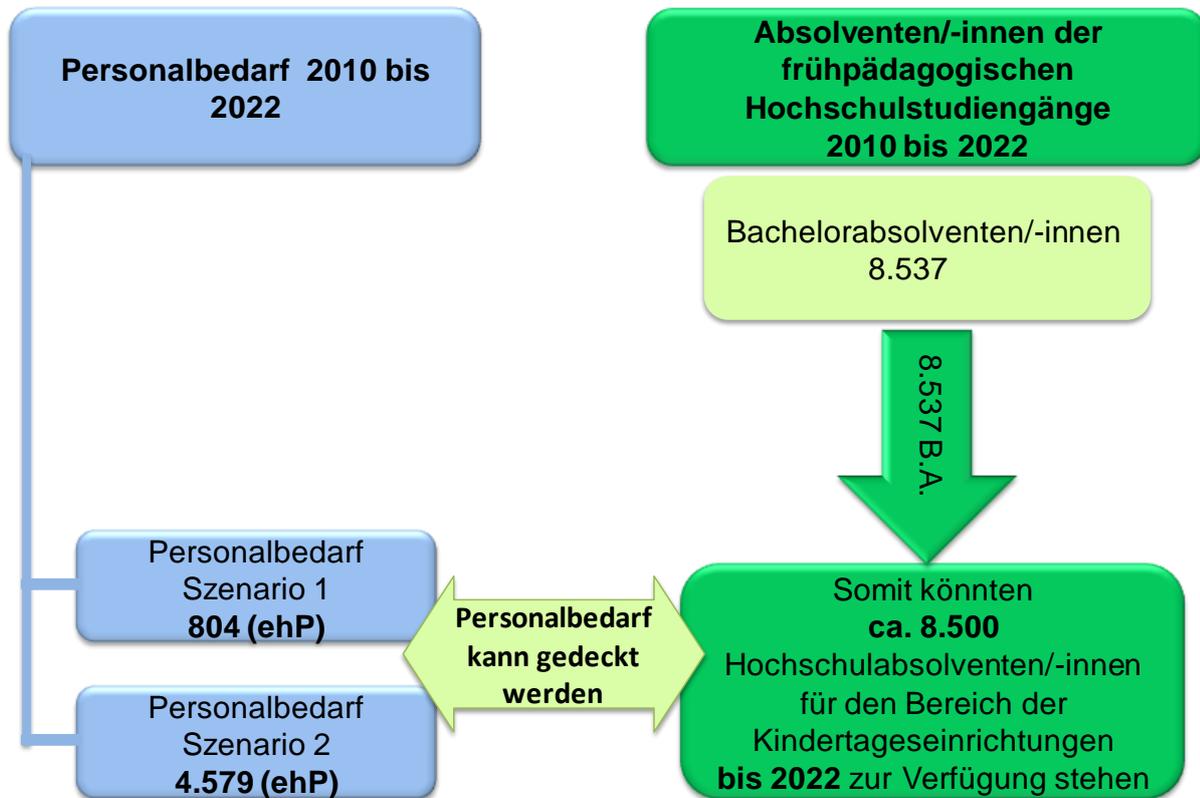
5.1 Personalbedarf und Personaldeckungskapazitäten in der Frühpädagogik

Die Studiengänge der Frühpädagogik bzw. Kindheitspädagogik sind zurzeit im Aufbau und die Recherchen an den Hochschulen legen nahe, dass sich in diesem Bereich ein erhebliches Potenzial für die Kindertageseinrichtungen entwickelt. Und dies, obwohl die Anstellungsträger noch keine adäquaten Arbeitsplätze in den Tageseinrichtungen mit der entsprechenden tariflichen Bezahlung für Hochschulabsolventen/-innen vorhalten.

Da viele Studiengänge noch in der Aufbauphase sind, kann zumeist nur über die bisherigen Anfänger/-innenzahlen geschätzt werden, wie viele Absolventen/-innen in den nächsten Jahren zur Verfügung stehen werden. Die Hochrechnung kommt zu dem erstaunlichen Ergebnis, dass bis zu 8.500 Absolventen/-innen bis zum Jahr 2022 zur Verfügung stehen könnten. Ob sich diese Hochrechnung bewahrheitet, hängt mit Sicherheit davon ab, ob in den Kindertageseinrichtungen entsprechende Arbeitsplätze geschaffen werden. Sollte sich in den nächsten Jahren weder ein adäquates Aufgabenprofil noch eine angemessene Bezahlung für diese neue Berufsgruppe in den Kindertageseinrichtungen etablieren, wird das Interesse der jungen studierwilligen Personen sicherlich schnell wieder zurückgehen.

In der Personalbedarfsabschätzung gemäß Szenario 2 – Anteil der pädagogischen Fachkräfte mit einem B.A. Kindheitspädagogik beläuft sich auf zehn Prozent – ergibt sich sogar nur ein Personalbedarf von 4.600 Fachkräften. Die Gegenüberstellung macht deutlich, dass theoretisch ein erhebliches Fachkräftepotenzial in Baden-Württemberg zur Verfügung stehen könnte, um nicht nur die vorgeschlagenen zehn Prozent zu erreichen, sondern auch noch höhere Anteile zu erreichen. Kurzfristig, in den Jahren 2012 und 2013 ist voraussichtlich mit 1.350 Absolventen/-innen zu rechnen, die auch zur Deckung des Fachkräftebedarfs aufgrund des Ausbaus der Angebote für unter drei Jährige beitragen könnten – quantitativ aber sicherlich auch qualitativ.

Abbildung 9:
Personalbedarf an einschlägig Hochschulausgebildeten in Kindertageseinrichtungen und Kapazitäten der frühpädagogischen Studiengänge in Baden-Württemberg bis zum Jahr 2022



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Einrichtungen und tätige Personen in der Kinder- und Jugendhilfe am 31.12.2010, Düsseldorf; Statistisches Bundesamt: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für BW, Wiesbaden 2010; Annahmen des Berechnungsmodells, Studienanfänger/-innenzahlen der einzelnen Studiengänge des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Stuttgart, eigene Befragung der Hochschulen in Baden-Württemberg; eigene Berechnungen

Bis zum Jahr 2022 werden voraussichtlich 8.537 Absolventen/-innen ihr frühpädagogisches Bachelorstudium erfolgreich beenden. Wie viele hiervon anschließend ein Master-Studium beginnen, bleibt abzuwarten. Insbesondere vor dem Hintergrund der Auf- und Ausbaupläne von Masterstudienplätzen, die das Landesministerium ab 2012 festgelegt hat, ist hier sicherlich noch mit weiteren Studiengängen im frühpädagogischen Bereich zu rechnen (zu den derzeitige Masterstudiengängen in diesem Bereich (vgl. Anhang 11.4).

6 Ergebnisse der Experten/-inneninterviews

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der systematischen Analyse der Experten/-inneninterviews gegliedert nach den Bereichen Hochschule (Abschnitt 6.1) und Fachpraxis (Abschnitt 6.2) dargestellt. Die verwendete Methodik ist ausführlich im Abschnitt 2.6 erläutert.

Ziel der Interviews ist es die Schnittstellen zwischen den Hochschulen und der Praxis – insbesondere in Bezug auf die Studieninhalte und Praxisanforderungen, den Berufseinstieg und Kooperationen – zu untersuchen. In einem ersten Schritt werden nun zunächst die Interviews mit den Hochschulvertretern/-innen zusammengefasst und im darauf folgenden Kapitel die Interviews mit den Experten/-innen der Fachpraxis. Da die Ergebnisse zu quantitativen Einschätzungen der Experten/-innen direkt in das Berechnungsmodell eingeflossen sind, liegt hier der Fokus primär auf den qualitativen Fragen zur Passung der Hochschulen mit ihren spezifischen Studiengängen und den Anforderungen der Fachpraxis.

6.1 Zentrale Ergebnisse der Hochschulexperten/-inneninterviews

Zum Einstieg der Interviews wurde gefragt, welche **besonderen Qualifikationen** die Studierenden der einschlägigen Studiengänge nach Abschluss ihres Studiums vorweisen können. Hervorgehoben wurde hier durch die Experten/-innen unter anderem das konzeptionelle Arbeiten und das umfangreiche Kontextwissen (zum Beispiel über Adressaten, Milieus und die Entstehung von Problemen) sowie *„die Kompetenz schriftlichen Ausdrucks“* und *„Argumente und Projektziele zu formulieren und diese messbar zu machen, was in der Kinder- und Jugendhilfe eine zunehmend große Rolle spielt.“* (Hochschulexperte/-in 1). Auch das breite Verweisungswissen, die Vernetzungskompetenz und das zielorientierte Agieren und Reflektieren unterscheidet sich nach Angaben der Interviewten häufig von Andersqualifizierten. Des Weiteren wurde darauf verwiesen, dass *„die Studierenden [bis zum Ende ihres Studiums] einen Ressourcenblick entwickeln müssen, sie müssen Theorien anwenden können, methodisches Handwerkzeug haben, eine ethische Fundierung haben und sie müssen die Profession im Auge haben“* (Hochschulexperte/-in 2).

In Hinblick auf die **Themen aktueller Fachdebatten** und deren Repräsentation im Studium wurden den Hochschulexperten/-innen arbeitsspezifische aktuelle Schwerpunktthemen vorgelegt (vgl. Anhang 11.6). Diese finden sich laut den Experten/-innen auch in den Studienseminaren wieder. Verwiesen wird jedoch darauf, dass *„die Logik der Modulkonstruktionen nicht die der Arbeitsfeldbezogenheit ist, sondern es ist die der Verbindung von sinnvoll aufeinander abgestimmten übergreifenden Inhalten, zum Beispiel heißen diese „Personale Handlungskompetenz“ oder „Organisationale Handlungskompetenz““* (Hochschulexperte/-in 5). Alle genannten Themen würden sich in den Curricula wiederfinden und können spezifisch in entsprechenden Wahlbereichen aufgegriffen werden. Zudem gibt es in den Modulhandbüchern seminarübergreifende Kompetenzen, die in verschiedenen Seminaren erworben werden.

Des Weiteren nannten die Interviewten **weitere Themen**, die aktuelle Schwerpunkte an den Hochschulen bilden. *„Was wichtig ist, ist zum Beispiel die institutionelle Vernetzung und Sozialmanagement als Kompetenzbereiche“* (Hochschulexperte/-in 6). Zudem zählten hierzu die Sozialraumorientierung, das Projektmanagement, Hilfeplanverfahren und die Inklusionsdebatte. Für die Masterstudiengänge wurden zudem die Planung, Organisation und Evaluation, die Qualitätsentwicklung sowie Bildungsplanung als Schwerpunktthemen genannt.

Neben der Berücksichtigung der aktuellen Fachdebatten in den Curricula der Studiengänge ging es auch um die Frage, inwiefern die Hochschulen **fachliche Entwicklungen und Veränderungen** in der Praxis aufgreifen (können). Hier teilten uns die Hochschulprofessoren/-innen mit, dass diese in Theorie-Praxis-Seminaren aufgegriffen werden, indem die Studierenden während ihres Praktikum bzw. ihrer Praxisphase die Themen dieses Begleitseminars mitbestimmen. Darüber hinaus wurde auf jährliche Treffen mit Leitungsspitzen von Trägern und Einrichtungen verwiesen, auf denen Neuerungen und ihre Relevanz für das Hochschulstudium diskutiert werden. Außerdem „*gibt es regelmäßige Anleitertagungen wo die Anleiter aus meinem Feld zu einer Fortbildung eingeladen werden, wo wir über neue Entwicklungen sprechen*“ (Hochschulexperte/-in 1). Doch auch die Neugestaltung von Seminaren bzw. eines Wahlbereiches aufgrund neuer Anforderungen in der Praxis wurde von einer Hochschule erwähnt. Außerdem entsteht durch Projektseminare/-semester ein intensiver Austausch mit Einrichtungen und Jugendämtern. Anschließend wurden die Hochschulvertreter/-innen gefragt „Was denken Sie, **was wünscht sich die Praxis an Inhalten** im Studium?“. Die Interviewten betonten hier, dass Wert auf Persönlichkeiten und Charaktereigenschaften gelegt wird. Diese seien durch ein Studium schwer zu erreichen. Darüber hinaus gehen sie davon aus, dass sich die Vertreter/-innen der Praxis wünschen, dass die Studierenden mehr Verantwortungsbewusstsein und Selbständigkeit mitbringen. Doch auch konkreter umsetzbare Wünsche wurden erwähnt, wie zum Beispiel die Vertiefung der Beratungs- und Gesprächsführungskompetenz. „*Fähigkeiten, die auch von der Praxis nachgefragt werden, zielen darauf ab, sozialraumorientiert und vernetzt zu handeln*“ (Hochschulexperte/-in 1).

In diesem Gesprächskontext wurde auch der Frage nachgegangen, welche **Kontakte zur Praxis** bestehen. Dabei kann festgehalten werden, dass alle Hochschulen Kontakte zu Trägern und Einrichtungen in ihrem Umfeld pflegen, neben der Betreuung der Studierenden in den Einrichtungen, den Anleitertagungen und jährlichen Gremiumssitzungen wurde hier auch auf Dozenten/-innen verwiesen, die vorwiegend in der Praxis beschäftigt sind, aber zusätzlich ein bis zwei Seminare an den Hochschulen geben.

Die Hochschulen konnten zur **Anzahl und zum Verbleib ihrer Absolventen/-innen, in Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe**, überwiegend keine genauen Zahlen nennen. Daher wurden die Vertreter/-innen gefragt, inwiefern trotz eines generalistischen Studiums vertiefende Kenntnisse bzw. Spezialisierung gewählt werden, die darauf hindeuten, dass die Studierenden eine Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe anstreben. Daraus ergaben sich folgende Vertiefungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten: Wahlbereichsseminare, begleitete Praxisphasen, Projektsemester/-seminare mit Einrichtungen eines Arbeitsfeldes sowie die Bachelorarbeit. Die Dualen Hochschulen haben diesbezüglich eine Sonderstellung, da die Vertiefungsangebote ihrer Studiengänge in Kombination mit der Einrichtung, mit der sie einen Vertrag abschließen und den Hauptteil ihrer Praxisphasen absolvieren, den Schwerpunkt in einem Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe bilden. Es folgt eine kürzere Praxisphase, die in einem weiteren Arbeitsfeld absolviert wird, dennoch tendieren die Absolventen/-innen dazu, nach ihrem Studium zunächst in ihrer Stammeinrichtung zu arbeiten (vgl. Bense, Meyer & Moch 2011).

Auf die Frage: „Wie viele ihrer Absolventen/-innen münden ihrer Einschätzung nach direkt nach ihrem Studium in den Arbeitsmarkt?“, antworteten die Befragten mit einem Anteil von durchschnittlich 80 %. Die Interviews mit den Hochschulvertretern/-innen bestätigten noch einmal, dass eine arbeitsfeldspezifische Zuordnung schwierig ist: „*Ich kann nicht sagen, in welche Berufsfelder die gehen, das differenzieren wir nicht*“ (Hochschulexperte/-in 2). „*Ja diese Kategorien, wie Sie sie jetzt gebildet haben, finde ich für die Kinder- und Jugendhilfe nachvollziehbar. Die bildet sich jetzt bei uns nicht eins zu eins ab. Die Dinge, die Sie hier benannt haben, kommen bei uns vor und zwar zum einen in den sogenannten Handlungsfeldseminaren, da ist es so, da haben wir zum Beispiel eins „Soziale Arbeit mit*

Kindern in unterschiedlichen Lebenslagen“, das wäre jetzt Arbeit mit Kindern, da gehören noch die Kindertageseinrichtungen mit dazu, da gehört aber teilweise Schulsozialarbeit auch mit dazu, teilweise gehört auch Quartiersarbeit mit dazu“ (Hochschulexperte/-in 6).

Auch die Hochschulexperten/-innen verwiesen auf erste Absolventen/-innenbefragungen, die erst in den kommenden Jahren einen Längsschnitt ziehen und arbeitsfeldspezifische Erkenntnisse versprechen.

Zur **zukünftigen Entwicklung** der Absolventen/-innenzahlen der jeweiligen Studiengänge berichteten die Interviewten von einer seit Jahren zu beobachtenden steigenden Nachfrage, die deutlich höher ist als die Anzahl der Studienplätze. Aus diesem Grund und unter anderem mit Hinblick auf die doppelten Abiturjahrgänge haben alle Hochschulen in den letzten Jahren ihr Studienplatzangebot ausgeweitet und sind derzeit größtenteils an Kapazitätsgrenzen angelangt. Bezüglich der Nachfrage seitens der Praxis konnten alle Befragten von keiner zu geringen Nachfrage oder von Schwierigkeiten, die ihre Absolventen/-innen bei der Arbeitsplatzsuche haben, berichten.

6.2 Zentrale Ergebnisse der Experten/-innengespräche mit der Fachpraxis

Auf die Frage hin: „Welche **besonderen Qualifikationen** bringen einschlägig hochschulausgebildete Personen für ihre ausgeschriebenen Stellen mit?“, lobten die Vertreter/-innen der Fachpraxis die Reflexionsfähigkeit, „*ein viel breiteres Methodenwissen*“ (Fachpraxisexperte/-in 1), und den guten schriftlichen Ausdruck in Berichten und Anträgen. Zudem ergänzten die Befragten: der „*theoretische Background ist größer, mehr Fachwissen, mehr Interesse sich mit Hintergrundwissen auseinanderzusetzen*“ (Fachpraxisexperte/-in 5). Außerdem schätzten sie besonders das konzeptionelle Arbeiten. Dennoch wurde von nahezu allen Befragten darauf verwiesen, dass dies nicht pauschal gilt und auch einzelne Berufseinsteiger/-innen mit Fachschulausbildung diese Kompetenzen mitbringen.

Besonders gefordert wird von den Praxisvertretern/-innen zudem strategisch-taktisches Denken und Argumentieren, Gesprächsführungskompetenz und Erfahrungen im Konfliktmanagement sowie Verantwortungsbewusstsein. Es fehlen „*Themen wie Eingewöhnung in eine Gruppe, was heißt Autismus, ADHS aus pädagogischer Sicht? Häufig fehlt auch [Wissen zur] Schweige- und Aufsichtspflicht, [was] wir nochmal nachbearbeiten*“ (Fachpraxisexperte/-in 5). Des Weiteren wurden als Anforderungen der alltäglichen Arbeit, die im Studium zu wenig berücksichtigt werden, neurobiologische Kenntnisse genannt sowie „*Casuistik - Übersetzung von Theorie und Handlungen, situative Geschichten und Kooperationen als Schwerpunktthema (...) – aufzuzeigen, wo ist die Konfliktlinie und was sind auch so die Untiefen, die da mit aufschäumen. Die Kenntnis eines anderen Systems ist die Grundvoraussetzung darauf Bezug nehmen zu können*“ (Fachpraxisexperte/-in 8).

Wie in den Interviews mit den Hochschulvertretern/-innen wurden auch den Experten/-innen der Fachpraxis die gesammelten **Themen aktueller Fachdebatten** (vgl. Anhang 11.5) vorgelegt und gefragt, ob diese für die Praxis relevant sind. Hierbei wurde die aktuelle Relevanz der Themen bestätigt und auf **weitere neuere Themen**, die der Fachpraxis zusätzlich als relevant erscheinen, hingewiesen. „*Ich habe mir zu den genannten Themen auch noch folgende aufgeschrieben: Qualitätsentwicklung,(...)[und als neues Thema] gibt es auch zum Beispiel die UMF's die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge. Das kommt mehr und mehr[und] geht noch über Migrationssensibles Handeln hinaus, weil da noch ganz andere Anforderungen gesteckt sind. Sonst sind das schon die Themen die sie genannt haben.*“ (Fachpraxisexperte/-in 8). Zudem wurde Öffentlichkeitsarbeit für außerschulische

pädagogische Angebote (unter anderem im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit) als wichtige aktuelle Herausforderung genannt.

Ein weiterer zentraler Aspekt bestand in den Interviews in der **Bedeutung und Gestaltung von Berufseinstiegsphasen**. Diese finden in allen Einrichtungen in unterschiedlicher Form statt, werden jedoch einheitlich als wichtig erachtet. Diese Berufseinstiegsphase wird unter anderem durch Einarbeitungspläne, die in Form eines Laufzettels durch die gesamte Einrichtung gestaltet sind und durch Kleinteams und Fortbildungen organisiert. Bezüglich dieser Fortbildungen gibt es unterschiedliche Möglichkeiten: *„Es gibt unterschiedliche Fortbildungsveranstaltungen im Haus. Eine heißt Einführung in den pädagogischen Kontext, die mache ich selber (...) zu anderen Sachen suchen wir uns Sachen raus zum Beispiel zu Thema Sexualpädagogik und zum Thema Anti-Aggressionstrainings, haben wir gerade zwei Mitarbeiter auf einer Fortbildung vom ISS in Frankfurt und zum Thema systemische Familienberatung nutzen wir die Angebote vom Caritasverband“* (Fachpraxisexperte/-in 1). Größere Einrichtungen organisieren einrichtungsinterne Fortbildungen, indem sie Referenten/-innen für die spezifisch relevanten Bereiche einladen: *„wir haben was zur Traumatherapie gemacht, zu Lösungsorientierten Ansätzen war jemand aus München hier“* (Fachpraxisexperte/-in 5). Kleinere Einrichtungen oder Jugendämter schicken ihre Berufsanfänger/-innen zu Einstiegsseminaren vom KVJS, *„das ist sehr praktikabel, denn die werden regelmäßig angeboten und wir würden dazu auch nicht immer ein Seminar voll kriegen“* (Fachpraxisexperte/-in 9). Zudem wurde auch auf das Projekt „Erfolgschancen in der Sozialwirtschaft (ERiS) verwiesen“, in Zuge dessen unter anderem Qualifizierungsprogramme für den Berufseinstieg entwickelt wurden (vgl. ERiS, 2012).

7 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und Ausblick

Aktuelle Studienkapazitäten vermutlich ausreichend

Die Bilanzierung des zukünftigen Bedarfs an einschlägig hochschulausgebildeten Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe mit den aktuellen und hochgerechneten Absolventen/-innenzahlen kommt zu dem eindeutigen Ergebnis, dass die aktuellen Kapazitäten an den Hochschulen ausreichen müssten. Es ergibt sich zwar ein gewisser Überhang bei den Absolventen/-innen, allerdings besteht auch große Unsicherheit über den dauerhaften Verbleib in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, so dass sich auch höhere Ersatzbedarfe, als in der Modellrechnung vorgesehen, ergeben können.

Die Analysen zu den Personalersatzbedarfen in den einzelnen Feldern der Kinder- und Jugendhilfe haben ergeben, dass zunehmend ältere Fachkräfte in den Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen sind. Dies hat Auswirkungen auf den steigenden Ersatzbedarf, macht aber auch deutlich, dass Beschäftigungsverhältnisse von 35 bis 40 Jahren zukünftig in der Kinder- und Jugendhilfe die Regel und nicht mehr die Ausnahme sein werden.

Die sicherlich positive Bilanz, dass die aktuellen Studienkapazitäten für den zukünftigen Personalbedarf an hochschulausgebildeten Fachkräften der Sozialen Arbeit ausreichen werden, darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass es regional zu Engpässen kommen kann. Zumindest wurde in den Interviews berichtet, dass in eher ländlichen Regionen Baden-Württembergs schon jetzt keine geeigneten Fachkräfte mehr gefunden werden. Diese kleinräumigere Problematik konnte in dieser Untersuchung allerdings nicht behandelt werden.

Vielfältige Kontakte zwischen Hochschulen und Fachpraxis fördern Theorie-Praxis-Transfer

Der Kontakt zwischen der Fachpraxis und den Hochschulen findet in Baden-Württemberg in vielfältigen Formen statt, so die Ergebnisse der Experten/-inneninterviews, und werden generell als positiv und bereichernd beschrieben. Ob dies in allen Hochschulen und Praxisfeldern so anzutreffen ist, kann die Studie nicht beantworten, allerdings sind die beschriebenen Kontakt- und Kooperationsformen gute Beispiele, die überall umgesetzt werden könnten.

Positive Rahmenbedingung für einen guten Austausch scheint dabei die banale Tatsache der räumlichen Nähe zu sein. Vertreter/-innen der Fachpraxis, an deren Beschäftigungsorten keine Hochschule angesiedelt ist, haben deutlich geringere Kontakte. Ein weiterer förderlicher Faktor scheint die intensive Begleitung der Praktika durch die Hochschullehrer zu sein. Dadurch werden Praxisprobleme und neue Herausforderungen offensichtlich und finden eher Eingang in die Studieninhalte, bzw. Anregungen der Hochschulen werden von der Praxis aufgenommen.

Unterschiedliche Studiengangskonzepte: Generalistische Ausrichtung versus Arbeitsfeldorientierung

In den Hochschulen ist die Umstellung auf die B.A.-Studiengänge Soziale Arbeit schon seit einigen Jahren abgeschlossen und die neuen Studienstrukturen haben sich offensichtlich etabliert. Die M.A.-Studiengänge befinden sich noch in der Etablierungsphase. Im Rahmen der B.A.-Studiengänge sind zwei unterschiedliche Ansätze der Konzeption zu beobachten: einerseits ein stärker generalistisch ausgerichtetes Studium, in dem die Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit eher beispielhaft behandelt werden und andererseits eine stärkere Ausrichtung auf wenige Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, die dann sehr intensiv im Studium behandelt werden. Letzteres ist insbesondere in den Dualen Hochschulen anzutreffen. Beide Ausrichtungen haben ihre Berechtigung und qualifizieren in ausreichendem Maße für die beruflichen Anforderungen. Entscheidend scheinen die persönlichen Ausrichtungen

bzw. Vorlieben der Studierenden darüber zu sein, ob sie ein Arbeitsfeld schon während des Studiums präferieren, oder sich für mehrere Arbeitsfelder in gleichem Maße interessieren.

Kompetenzanforderungen und Kompetenzprofil: Es gibt noch Klärungsbedarf

Nicht zuletzt durch den so genannten Bologna-Prozess sollen in der Konzeption und Umsetzung von Studieninhalten nicht nur Wissensbestände gelernt werden, sondern auch Kompetenzen erworben werden. In den Interviews mit den Vertreter/-innen der Fachpraxis wurde deutlich, dass diese Kompetenzen auch gefordert werden. Inwieweit der Erwerb von Kompetenzen in einem Hochschulstudium ab- bzw. überprüfbar ist, ist offensichtlich noch nicht einheitlich geklärt. Ebenso ergibt sich in der Fachpraxis im Rahmen von Einstellungsverfahren das Problem, wie das Kompetenzprofil der Bewerber/-innen sichtbar gemacht und beurteilt werden kann.

Neue Anforderungen für Studium und Weiterbildung

In den Interviews mit den Experten/-innen der Fachpraxis wurde sehr deutlich darauf hingewiesen, dass kontinuierlich neue Anforderungen in der Fachpraxis entstehen, denen durch Fort- und Weiterbildungsangebote für die Teams begegnet werden muss. Ebenfalls sind die Studieninhalte der Bachelor- und Masterstudiengänge der Sozialen Arbeit entsprechend anzupassen. Diese neuen Anforderungen bezogen sich bisher zum Beispiel auf die Anforderungen im Rahmen der Gefährdungseinschätzung, Umgang mit aggressivem Verhalten, persönliche Haftung und Dokumentation etc.

Vielfach wird berichtet, dass die einsetzenden Verrentungen sowie die personellen Verstärkungen aufgrund der Debatte um Kindeswohlgefährdung dazu führen, dass mehrere neue Mitarbeiter/-innen eingestellt wurden. Aus der Praxis wird deshalb verstärkt berichtet, dass die Einarbeitung erheblich bewusster und strukturierter als bisher vorgenommen werden muss. In den Experten/-inneninterviews wurden mehrere interessante Hinweise auf unterschiedliche Vorgehensweisen beschrieben.

Potenziale nutzen: Hohe Studienplatznachfrage und Praxisbedingungen

An den Hochschulen in Baden-Württemberg ist in den letzten Jahren die Anzahl der Anfänger/-innen in den Studiengängen der Sozialen Arbeit kontinuierlich gestiegen. Gleichfalls berichten die Vertreter/-innen der Hochschulen, dass die Nachfrage deutlich über dem Studienplatzangebot liegt. Die Diskrepanz zu den Aussagen der Vertreter/-innen der Praxis, dass es schwieriger geworden ist, offene Stellen zu besetzen, kann nur so erklärt werden, dass das bisherige Absolventen/-innenresservoir aufgrund der vielfältigen neuen Stellen abgeschöpft ist. Aufgrund der aktuell hohen Studierendenzahlen wird sich die Bewerber/-innenlage voraussichtlich in den nächsten Jahren deutlich verbessern.

Die starke Nachfrage signalisiert auch, dass die Tätigkeit im Sozialen Sektor nach wie vor als ein interessantes und anzustrebendes Berufsziel gesehen wird. Dies begründet sich sicherlich darin, dass die Unterstützung und Begleitung von Menschen in ihren teilweise problematischen Lebensabschnitten in einem hohen Maße sinnstiftend ist. Darüber hinaus sind die Tätigkeiten der hochschulausgebildeten Fachkräfte in den Feldern der Kinder- und Jugendhilfe in der Regel mit großen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen ausgestattet, so dass die Professionellen ihren beruflichen Alltag in hohem Maße selbst gestalten können. All diese positiven Aspekte werden manchmal durch schlechte Rahmenbedingungen wie unzureichende Bezahlung, befristete Verträge und hohen Stress aufgrund unzureichender Personalschlüssel überdeckt. Damit die beruflichen Tätigkeiten in der Sozialen Arbeit weiterhin ihre Attraktivität behalten, wird es eine Aufgabe der Arbeitgeber und Träger in den Feldern der Sozialen Arbeit sein, die Rahmenbedingungen zu verbessern und die Bemühungen der einzelnen Mitarbeiter/-innen, ihre Kompetenzen zum Beispiel durch Fort- und Weiterbildung sowie Supervision auszuweiten, zu unterstützen.

Wenn sich die bisher positiven Entwicklungen in der Nachfrage und Studierbereitschaft für die Bachelorstudiengänge der Kindheitspädagogik bzw. frühkindlichen Bildung, so wie bisher weiter fortsetzen, wird in den nächsten Jahren in Baden-Württemberg ein erhebliches Potenzial an wahrscheinlich gut qualifizierten Fachkräften zur Verfügung stehen, die das Feld der Kindertageseinrichtungen erheblich bereichern könnten. Allerdings sind bisher nicht die Voraussetzungen in der Praxis hierfür geschaffen worden. Für die B.A.-Kindheitspädagogen/-innen müssen die Arbeitsvertragsbedingungen und Beschäftigungsinhalte so definiert werden, dass die zu leistende Arbeit sowie die Bezahlung an die von Hochschulabsolventen/-innen angepasst werden.

Insgesamt positive Bilanz

Insgesamt muss aus den Untersuchungsergebnissen eine positive Bilanz gezogen werden. Quantitativ werden in den nächsten Jahren ausreichend Absolventen/-innen für die Personalbedarfe zur Verfügung stehen und unter qualitativen Gesichtspunkten scheint die Abstimmung zwischen Studieninhalten und Praxisanforderungen zumindest bei den angetroffenen Gesprächspartnern gegeben zu sein. Diese positive Bilanz darf allerdings nicht dazu führen, dass sich die Verantwortlichen der Hochschulen und Fachpraxis selbstzufrieden zurücklehnen. Der aktuelle Standard sowie die Attraktivität für neue Fachkräfte kann nur erhalten bleiben, wenn das Engagement und die Bereitschaft sich auf Veränderungen und neue Herausforderungen einzulassen bei den Verantwortlichen auf allen Ebenen weiterhin hoch bleibt.

8 Literaturverzeichnis

Bense, O., Meyer, T. & Moch, M. (2011): Berufseintritt nach dem Studium der Sozialen Arbeit. Erste Ergebnisse des Langzeitpanels an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Jg. 62 (1), S.70-76.

Binder, K. (2012): Angebots-, Belegungs- und Personalstruktur in den Einrichtungen der Erziehungshilfe in Baden-Württemberg. Heimbericht 2011. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg. Eigenverlag.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufen (Klassifizierung der Berufe 1988) Land Baden-Württemberg. Stichtag 31. Dezember 2010. Verfügbar unter: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17390&year_month=201012&year_month.GROUP=1&search=Suchen [Stand 05.09.2012]

Bürger, U. (2010): Kinder- und Jugendhilfe im demografischen Wandel. Herausforderungen und Perspektiven der Förderung und Unterstützung von jungen Menschen und deren Familien in Baden-Württemberg-Berichterstattung 2010. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg. Eigenverlag.

Deutsche Rentenversicherung (2011): http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/38122/publicationFile/17735/statistikband_rentenzugang_wegfall_aenderung_pdf.pdf [Stand 03.08.2012].

ERiS (2012): Verfügbar unter: <http://esf-eris.de/esf-eris/ueber-eris.html> [Stand 06.09.2012].

Flick, U. (1996): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Hamburg: Rowohlt Verlag.

Helferich, C. (2005): Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

Klemm, K. (2009a): Wie viele Lehrer braucht das Land? Erfahrungen aus vierzig Jahren Lehrerberarfsplanung. In: Wischer, B. & Tillmann, K.-J. (Hrsg.): Erziehungswissenschaft auf dem Prüfstand. Weinheim, S. 191-207.

Klemm, K. (2009b): Zur Entwicklung des Lehrerinnen- und Lehrerberarfs sowie des Erzieherinnen- und Erzieherbedarfs der Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Ein Gutachten im Auftrag der GEW-Landesverbände HB, HH, M-V, NI, S-H. Essen.

Kowal, S. & O'Connell, D. (2000): Zur Transkription von Gesprächen. In: U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung* (S.437-447). Hamburg: Rowohlt Verlag.

Landtag BW (2012): Verfügbar unter: http://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP15/Drucksachen/1000/15_1466_D.pdf [Stand 05.11.2012].

Mayring, P. (2003): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 8. Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.

Meuser, M. & Nagel, U. (2005): *ExperInneninterviews- vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur Methodendiskussion*. In Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (Hrsg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

Rauschenbach, T., Borrman, S., Düx, W., Liebig, R., Pothmann, J. & Züchner, I. (2010): *Lage und Zukunft der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg. Eine Expertise*. Dortmund, Frankfurt a.M., Landshut und München.

Schilling, M. (2011): *Untersuchung zum Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe bis zum Jahr 2025 für die Arbeitsgemeinschaft Jugendhilfe AGJ zum 14. Kinder- und Jugendhilfetag in Stuttgart 2011*.

Sell, S. & Kersting, A. (2010): *Gibt es einen (drohenden) Fachkräftemangel im System Kindertagesbetreuung Rheinland-Pfalz? Eine empirische Untersuchung zum Personalbedarf in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Eine Studie im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur des Landes Rheinland-Pfalz*. Remagen.

Statistisches Bundesamt (2012a): *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder)*. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/SonstigeEinrichtungen5225403109004.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (2012b): *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2011*. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege5225402117004.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (2009): *Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung*. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Bevoelkerungsvorausberechnung.html> [Stand 14.08.2012].

Stuttgarter Zeitung (2012): Verfügbar unter: <http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.stellen-fuerschulsozialarbeiter-geld-vom-land-loest-boom-aus.b83a2e89-bec1-44ae-9b2b-026049a6e66d.html> [Stand 05.11.2012]

ÜFA (2012): Verfügbar unter: <http://www.projekt-uebergang.de/> [Stand 20.08.2012].

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Entwicklung des Anteils der einschlägig hochschulausgebildeten Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg insgesamt (2002 und 2010/2011) ohne in der Verwaltung tätige Personen und ohne Hauswirtschaftskräfte.....	12
Tabelle 2:	Beispieltabelle als Lesehilfe	18
Tabelle 3:	Tätigkeitsbereiche der Sozialen Berufe in der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	20
Tabelle 4:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Berufskennziffern 861 und 862 in Baden-Württemberg nach Ausbildungsniveau und weiteren ausgewählten Merkmalen im Dezember 2010.....	20
Tabelle 5:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendarbeit in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.	24
Tabelle 6:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Jugendsozialarbeit in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.	26
Tabelle 7:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung im stationären Bereich in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.	28
Tabelle 8:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Hilfen zur Erziehung im ambulanten Bereich in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.	29
Tabelle 9:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Erziehungs- und Familienberatungsstellen in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.	30
Tabelle 10:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld des ASD in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.	32
Tabelle 11:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen der bisherigen Arbeitsfelder im Jugendamt in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.	33
Tabelle 12:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der sonstigen Bereiche im Jugendamt in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.	34
Tabelle 13:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen in Leitungspositionen in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022.	35
Tabelle 14:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen in sonstigen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022	36
Tabelle 15:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022	37
Tabelle 16:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022 nach Arbeitsfeldern gemäß den Bedingungen des Szenario 1	38

Tabelle 17:	Einschlägig hochschulausgebildete Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg am 31.12.2010 und voraussichtlicher Personalbedarf bis zum Jahr 2022 nach Arbeitsfeldern gemäß den Bedingungen des Szenario 2	40
-------------	--	----

10 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Schematische Darstellung des Berechnungsmodells	6
Abbildung 2:	Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe, die in dieser Untersuchung betrachtet werden	8
Abbildung 3:	Junge Menschen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2010 bis 2022 gemäß den Ergebnissen der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Basisjahr 31.12.2008; Variante 1W1*)	16
Abbildung 4:	Absolventen/-innen einschlägiger Bachelorstudiengänge vom Sommersemester 2010 bis zum Sommersemester 2022	43
Abbildung 5:	Absolventen/-innen einschlägiger Masterstudiengänge vom Sommersemester 2010 bis zum Sommersemester 2022	44
Abbildung 6:	Absolventen/-innen in frühpädagogischen Bachelorstudiengängen vom Sommersemester 2010 bis zum Sommersemester 2022	45
Abbildung 7:	Personalbedarf an einschlägig hochschulausgebildeten Personen in der Kinder- und Jugendhilfe und Hochschulkapazitäten in Baden-Württemberg bis 2022	47
Abbildung 8:	Personalbedarf an einschlägig hochschulausgebildete Personen in der Kinder- und Jugendhilfe in Baden-Württemberg bis 2022 nach Arbeitsfeldern	49
Abbildung 9:	Personalbedarf an einschlägig Hochschulausgebildeten in Kindertageseinrichtungen und Kapazitäten der frühpädagogischen Studiengänge in Baden-Württemberg bis zum Jahr 2022	51

11 Anhang

- Absolventen/-innen der Studiengänge B.A. und M.A. Soziale Arbeit sowie Erziehungswissenschaft
- Absolventen/-innen der Studiengänge B.A. und M.A. Kindheitspädagogik
- Leitfragen der Experten/-inneninterviews
- Übersicht über die Hochschulen und Studiengänge auf die in dieser Studie Bezug genommen wird

	SoSe 2010	WS 2010/ 11	SoSe 2011	WS 2011/ 12	SoSe 2012	Art d. Hoch- rech.	WS 2012/ 13	SoSe 2013	WS 2013/ 14	SoSe 2014	WS 2014/ 15	SoSe 2015	WS 2015/ 16	SoSe 2016	WS 2016/ 17	SoSe 2017	WS 2017/ 18	SoSe 2018	WS 2018/ 19	SoSe 2019	WS 2019/ 20	SoSe 2020	WS 2020/ 21	SoSe 2021	WS 2021/ 22	SoSe 2022
Duale Hochschulen																										
Stuttgart																										
Erziehungshilfen (sechs Semester)	33		54		59	HQ 0,98		59		83		83		83		83		83		83		83		83		83
Kinder- u. Jugendarbeit (sechs Semester)	36		41		65	HQ 0,63		37		33		33		33		33		33		33		33		33		33
B. A. Soziale Dienste (sechs Semester)	34		37		39	HQ 0,90		47		43		43		43		43		43		43		43		43		43
Villingen-Schwenningen																										
Jugend- u. Familienhilfe (sechs Semester)			36		33	DQ 0,85		48		55		55		55		55		55		55		55		55		55
Netzwerk- u. Sozial- raumarbeit (ab 2011) (sechs Semester)						DQ 0,85				10		10		10		10		10		10		10		10		10
Bildung und Beruf (sechs Semester)						DQ 0,85				29		29		29		29		29		29		29		29		29
Heidenheim																										
Case Management (sechs Semester)						DQ 0,85				9		9		9		9		9		9		9		9		9
Kinder- u. Jugend-arbeit (sechs Semester)						DQ 0,85		33		0																
Erziehungshilfen (sechs Semester)						DQ 0,85				36		36		36		36		36		36		36		36		36
Soziale Dienste (sechs Semester)			13		18	DQ 0,85		23		32		32		32		32		32		32		32		32		32
Sozialmanagement (sechs Semester)			23		36	DQ 0,85		42		31		31		31		31		31		31		31		31		31
IPFM																										
Pädagogikmanagement (sechs Semester)			11		9	HQ 0,69		11		9		9		9		9		9		9		9		9		9

HQ= Hochschuleigene Quote

DQ= Durchschnittsquote

	SoSe 2010	WS 2010/ 11	SoSe 2011	WS 2011/ 12	SoSe 2012	Art d. Hoch- rech.	WS 2012/13	SoSe 2013	WS 2013/14	SoSe 2014	WS 2014/15	SoSe 2015	WS 2015/16	SoSe 2016	WS 2016/17	SoSe 2017	WS 2017/18	SoSe 2018	WS 2018/19	SoSe 2019	WS 2019/20	SoSe 2020	WS 2020/21	SoSe 2021	WS 2021/22	SoSe 2022		
EH Freiburg																												
Pädagogik der frühen Kindheit (sieben Se- mester)		53		58		DQ 0,85	48		45		49		49		49		49		49		49		49		49		49	
EH RT- Ludwigsburg																												
Frühkindliche Bildung und Erziehung (sechs Semester)			29		40	DQ 0,85		42		35		35		35		35		35		35		35		35		35		35
SRH Heidelberg																												
Bildung u. Erziehung in der Kindheit (sechs Semester)					10	DQ 0,85		22	8	19		19		19		19		19		19		19		19		19		19
Duale Hochschulen Stuttgart																												
Soziale Arbeit in der Elementarpädagogik (sechs Semester)						DQ 0,85	27		31		31		31		31		31		31		31		31		31		31	

HQ= Hochschuleigene Quote

DQ= Durchschnittsquote

11.4 Anhang: Absolventen/innen der frühpädagogischen Masterstudiengänge 2005-2012⁴

	WS 2005/06	SoSe 2006	WS 2006/07	SoSe 2007	WS 2007/08	SoSe 2008	WS 2008/09	SoSe 2009	WS 2009/10	SoSe 2010	WS 2010/11	SoSe 2011	WS 2011/12	SoSe 2012
Pädagogische Hochschulen														
Heidelberg														
Bildungswissenschaften (vier Se.)												14	4	
Weingarten														
Early Childhood (vier Semester)											4		3	
Ludwigsburg														
Frühkindliche Bildung & Erziehung (vier Semester)											19		21	
Nicht staatliche Hochschulen														
EH Freiburg														
M.A. Bildung und Erziehung im Kindesalter (drei Semester)											20			
EH Ludwigsburg														
M.A. Frühkindliche Bildung und Erziehung (vier Semester)											9		6	

⁴ Da für die frühpädagogischen Masterstudiengänge erst seit dem Wintersemester 2010/11 erste Anfänger/-innenzahlen zur Verfügung stehen werden hier lediglich die Startzahlen ausgewiesen von denen zu erwarten ist, dass diese sich in den nächsten Jahren weiter erhöhen. Anhand der wenigen Daten können jedoch keine stichhaltigen Absolventen/-innenzahlen in die Zukunft projiziert werden.

11.5 Anhang: Leitfaden der Interviews mit den Experten/-innen der Fachpraxis

Forschungsverbund



Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

1. Kurze Einführung in unser Projekt und Darlegung bisheriger Analysen und der daraus resultierenden Tendenzen bezüglich des Bedarfs an hochschulausgebildetem Personal in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.

2. Quantitative Fragen

- Wie viele hochschulausgebildete Mitarbeiter/-innen und wie viele anders ausgebildete Mitarbeiter/-innen arbeiten in Ihrer Einrichtung?
- Denken Sie, dass sich dieses Verhältnis in den nächsten Jahren verändern könnte aufgrund eventueller fachlicher Entwicklungen?
- Wie viele Neueinstellungen haben Sie pro Jahr?
- Gibt es einen verstärkten/abnehmenden Personalbedarf in Ihrem Praxisfeld/Ihrer Einrichtung? Gab es Veränderungen in den letzten Jahren diesbezüglich?
- Welches Studium haben Ihre hochschulausgebildeten Berufsanfänger/-innen absolviert?
- Von welcher/welchen Hochschule/n kommen, die Bewerber auf Ihre Stellen?
- Füllen die Bewerber/-innen die freien Stellen?
- Um was für Stellen handelt es sich? Vollzeit vs. Teilzeit, befristet vs. unbefristet?
- Wie hoch ist in etwa der Anteil der Studierenden, die zuvor ein Praktikum bei Ihnen gemacht bzw. ein Forschungsprojekt durchgeführt haben, die hinterher auch bei Ihnen arbeiten?
- Wie lange bleiben die Studierenden in etwa auf den Stellen, die Sie nach Ihrem Studium bei Ihnen antreten?

3. Allgemeine qualitative Fragen zu den Anforderungen in der Praxis

- Welche speziellen Herausforderungen stellen sich Berufsanfängern/-innen in Ihrer Einrichtung/ Ihrem Praxisfeld?
- Bringen die Hochschulabsolventen/-innen entsprechende Qualifikationen mit?
- Worin unterscheiden sich hochschulausgebildetes Personal und fachschul- oder andersqualifiziertes Personal (beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher) in der alltäglichen Arbeit?

- Wird das Studium Ihrer Meinung nach angemessen aktuellen Herausforderungen angepasst?
- Können oder konnten Sie Inhalte/Methoden/... anbringen, die jetzt im Studium einer/mehrer Hochschule/n behandelt werden?
- Gibt es Inhalte, die Ihrer Meinung nach im Studium nicht oder zu wenig behandelt werden?
- Gibt es Unterschiede bezüglich der Fähigkeiten von Studierenden, die sich zwischen Hochschulen oder Hochschulformen in der alltäglichen Praxis, beim Berufseinstieg oder im Praktikum bemerkbar machen?
- Bietet Ihre Einrichtung Einführungsseminare/-veranstaltungen für die Berufseinsteiger an?
- Werden vertiefende Veranstaltungen/Fortbildungen angeboten?
- Werden Veranstaltungen/Seminare von anderen Trägern oder dem KVJS genutzt?
- Sind die vorhandenen Angebote ausreichend? Gibt es Bereiche, die nicht abgedeckt werden oder Themen, die in Seminaren mehr Berücksichtigung finden sollten?
- Wie werden die Praxisphasen der Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten gestaltet bzw. begleitet?

4. Spezifische qualitative Fragen zu den Anforderungen

Nachfolgend sind einige Themen der einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe aufgelistet, die aktuell diskutiert werden. Hier ist die Frage, ob diese Themen auch für Sie für aktuell relevant erscheinen und ob Sie den Eindruck haben, dass diese im Studium entsprechend berücksichtigt werden.

[Felder und Themen siehe Fragebogen für die Hochschulexperten/-innen]

11.6 Anhang: Leitfaden der Interviews mit den Hochschulexperten/-innen

Forschungsverbund



Deutsches Jugendinstitut
Technische Universität Dortmund

1. Kurze Einführung in unser Projekt und Darlegung bisheriger Analysen und der daraus resultierenden Tendenzen bezüglich des Bedarfs an hochschulausgebildetem Personal in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.

2. Allgemeine qualitative Fragen zur Ausgestaltung der Studiengänge

- Worin liegen die Besonderheiten der Hochschulausbildung für die Soziale Arbeit gegenüber anderen Ausbildungsformen, insbesondere der Erzieher/innen?
- Welche speziellen Herausforderungen der jeweiligen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe sind Bestandteil des Studiengangs/der Studiengänge?
- Werden die Studieninhalte kontinuierlich den aktuellen fachwissenschaftlichen Erkenntnissen angepasst oder erfolgt dies in festgelegten zeitlichen Abschnitten? Welche Anpassungen haben sich in der Praxis besonders bewährt?
- Gibt es Studieninhalte, die von der Praxis gewünscht wurden? Welche Wünsche konnten umgesetzt werden, welche (noch) nicht?
- Werden die Praxisphasen in unterschiedlichen Einrichtungen durchgeführt?
- Wie werden die Praxisphasen gestaltet bzw. begleitet?
- Werden die Praxisphasen in unterschiedlichen Einrichtungen durchgeführt?
- Gibt es Wahlbereiche?

3. Spezifische qualitative Fragen

Nachfolgend sind einige Themen der einzelnen Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe aufgelistet, die aktuell diskutiert werden. Hier ist die Frage, ob diese Themen im Studiengang bereits berücksichtigt werden, und wenn ja in welcher Form.

Kinder- und Jugendarbeit

- Berufliches Selbstverständnis / Kinder- und Jugendarbeit als Lebensarbeitszeitberuf
- Politisches Verständnis/ Funktion bzw. Rolle von in der Kinder- und Jugendarbeit-Tätigen
- Migrationsarbeit und Umgang mit Randgruppen
- Sozialmanagement und die Akquirierung finanzieller Mittel
- Mobile Jugendarbeit
- Jugendarbeit im ländlichen Raum/ Jugendverbandsarbeit Bildungsarbeit
- Kinder- und Jugendarbeit als Kooperationspartner in der offenen und gebundenen Ganztagschule

Hilfen zur Erziehung

- Umgang mit starken beruflichen Belastungen
- Zielorientiertes Handeln
- Persönliche Haftung und Dokumentation

Ambulante Hilfen

- Kinderschutz, Organisationen und Selbstständigkeit
- Case-Management
- Erbringungsorte (Schulen, Kita, Jugendzentren)
- Migrationssensibles Handeln

Stationäre Hilfen

- Elternarbeit und Rückführungskonzepte
- Partizipation
- Umgang mit Aggressionen und Gewalt
- Kleine Einrichtungen – Dezentralisierung

Jugendamt

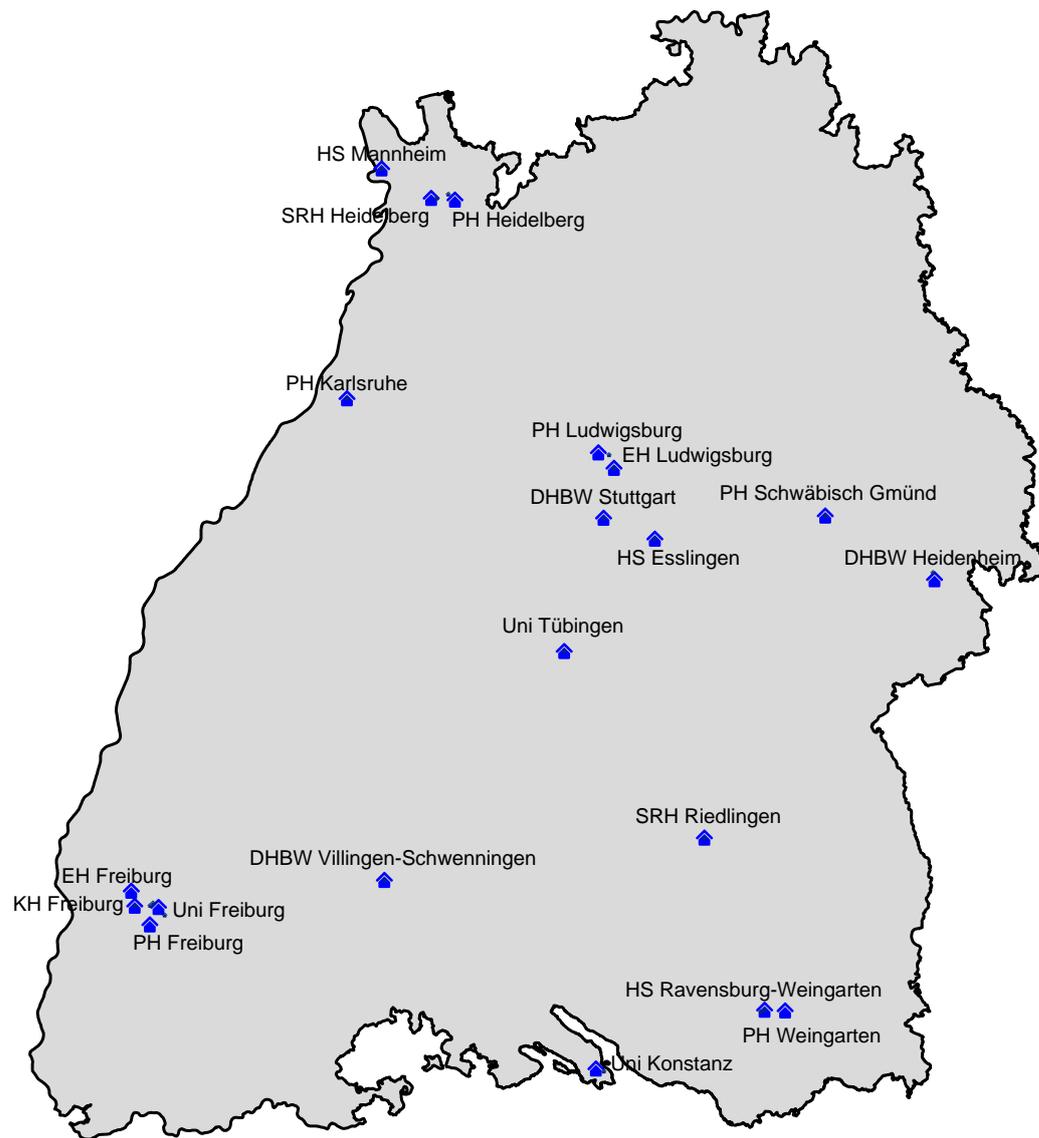
- Kinderschutz und Erkennung von Kindeswohlgefährdung
- Case-Management versus Fallarbeit
- Teamarbeit & Hilfeplanung
- Diagnoseinstrumentarien
- Zusammenspiel: Fall-Feldarbeit, Sozialraumarbeit
- Persönliche Haftung

4. Quantitative Fragen

- In welches Berufsfeld und in welche Einrichtungen mündet ein Großteil Ihrer Studenten/-innen?
- Füllen die Bewerber/-innen die zur Verfügung stehenden Studienplätze?
- Gibt es Ausbau- bzw. Abbaupläne?
- Wie viele Studenten/-innen arbeiten später in Einrichtungen, in denen Sie zuvor Ihre Praxismodule absolviert haben?
- Wie verteilen sich die Studierenden auf die jeweiligen Wahlbereiche?

11.7 Anhang: Übersicht über die berücksichtigten Hochschulen

Duale Hochschulen	DHBW Heidenheim	http://www.ba-heidenheim.de/
	DHBW Stuttgart	http://www.dhbw-stuttgart.de/
	DHBW Villingen-Schwenningen	http://www.dhbw-vs.de/
Hochschulen für angewandte Wissenschaft (staatlich)	Hochschule Esslingen	http://www.hs-esslingen.de/de/
	Hochschule Mannheim	http://www.hs-mannheim.de/
	HS Ravensburg-Weingarten	http://www.hs-weingarten.de/
Hochschulen für angewandte Wissenschaft (privat)	Kath. Hochschule Freiburg	http://www.kh-freiburg.de/
	Ev. Hochschule Freiburg	http://www.eh-freiburg.de/
	Ev. Hochschule Ludwigsburg	http://www.eh-ludwigsburg.de/
	SRH Heidelberg	http://www.fh-heidelberg.de/de/
	SRH Riedlingen	http://www.fh-riedlingen.de/de/
	SHB-IPFM	http://www.steinbeis-ifpm.de/
Pädagogische Hochschulen	PH Karlsruhe	http://www.ph-karlsruhe.de/
	PH Freiburg	https://www.ph-freiburg.de/
	PH Heidelberg	http://www.ph-heidelberg.de/
	PH Schwäbisch-Gmünd	http://www.ph-gmuend.de/
	PH Ludwigsburg	http://www.ph-ludwigsburg.de/
	PH Weingarten	http://www.ph-weingarten.de/
Universitäten	Albert-Ludwigs-Universität Freiburg	http://www.uni-freiburg.de/
	Eberhard Karls Universität Tübingen	http://www.uni-tuebingen.de/

Anhang: Standorte der für diese Studie einschlägigen Hochschulen

Quelle: eigene Darstellung

11.8 Anhang: Übersicht über die einzelnen Studiengänge, die in dieser Studie berücksichtigt wurden

11.8.1 Die Hochschulen mit einschlägigen, für die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ausgerichteten, Bachelorstudiengängen in Baden-Württemberg⁵

Duale Hochschulen

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
DHBW Heidenheim Wilhelmstr. 10 89518 Heidenheim	Case-Management	Frau Prof. Dr. Helmer-Denzel	Bachelor of Arts (+Pflegerberater/-in)	sechs Semester	Ja
	Kinder- und Jugendhilfe	Herr Prof. Dr. Warndorf	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
	Soziale Dienste	Herr Prof. Dr. Burmeister	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
	Sozialmanagement	Herr Prof. Dr. Falterbaum	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
DHBW Stuttgart Herdweg 29 70174 Stuttgart	Erziehungshilfen	Herr Prof. Dr. Moch	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
	Kinder- und Jugendarbeit	Herr Prof. Dr. Meyer	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
	Soziale Dienste	Frau Prof. Dr. Koch	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
DHBW Villingen-Schwenningen Friedrich-Ebert-Str. 30 78054 Villingen-Schwenningen	Jugend-Familien- und Sozialhilfe	Frau Prof. Reinbold	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
	Netzwerk- und Sozialraumarbeit	Herr Prof. Dr. Gögercin	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
	Bildung und Beruf	Herr Prof. Dr. Brungs	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja

⁵ Die Informationen zu den einzelnen Studiengängen wurden den unter 11.7 genannten Homepages der Hochschulen entnommen [Stand: Oktober 2012]

Hochschulen für angewandte Wissenschaft (staatlich)

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regel-studienzeit	Vollzeit-studium
HS Esslingen Flandernstr. 101 73732 Esslingen	Soziale Arbeit	Frau Prof. Dr. Laging	Bachelor of Arts	sieben Semester	Ja
HS Mannheim Paul-Wittsackstr.10 68163 Mannheim	Soziale Arbeit	Herr Prof. Dr. Weber	Bachelor of Arts	sieben Semester	Ja
HS Ravensburg-Weingarten Leibnizstr. 10 88250 Weingarten	Soziale Arbeit	Frau Prof. Dr. Queri	Bachelor of Arts	sieben Semester	Ja

Hochschulen für angewandte Wissenschaft (privat)

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regel-studienzeit	Vollzeit-studium
Katholische Hochschule Freiburg Karlstr. 63 79104 Freiburg	Soziale Arbeit	Herr Prof. Dr. Becker	Bachelor of Arts	sieben Semester	Ja
	Pädagogik	Herr Prof. Dr. Schwab	Bachelor of Arts	sieben Semester/ fünf Semester (Verkürz. durch Fachschule)	Ja
Evangelische Hochschule Freiburg Bugginger Str. 38 79114 Freiburg	Soziale Arbeit	Frau Prof. Dr. Rudoletzky	Bachelor of Arts	sieben Semester	Ja
Evangelische Hochschule Ludwigsburg Paulusweg 6 71638 Ludwigsburg	Soziale Arbeit	Frau Prof. Dr. Stammer	Bachelor of Arts	sieben Semester	Ja
	Internationale Soziale Arbeit	Frau Prof. Dr. Stammer	Bachelor of Arts	sieben Semester (davon zwei Auslandssemester)	Ja
	Soziale Arbeit und Diakoniowissenschaft	Frau Prof. Dr. Stammer	Bachelor of Arts	neun Semester	Ja
SRH Heidelberg Ludwig-Guttman-Straße 6 69123 Heidelberg	Soziale Arbeit	Herr Prof. Dr. Albert	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
SRH Riedlingen Lange Str.19 88499 Riedlingen	Sozialmanagement	Herr Prof. Dr. Knoke	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja (Fernstudium)
Institut für Pädagogikmanagement (IfPM) Schabelweg 4 78073 Bad Dürkheim	Pädagogikmanagement		Bachelor of Arts	sechs Semester	Nein, berufsbegleitend

Universitäten

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
Institut für Erziehungswissenschaft Münzgasse 11, 72070 Tübingen	Erziehungswissenschaft	Herr Prof. Dr. Trepow / Frau Prof. Dr. Bauer	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja (Teilzeit möglich)

11.8.2 Die Hochschulen mit einschlägigen, auf die Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe ausgerichteten, Masterstudiengängen in Baden-Württemberg

Duale Hochschulen

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
DHBW Stuttgart Herdweg 29 70174 Stuttgart	Governance Sozialer Arbeit	Herr Prof. Roß	Master of Arts	vier Semester	Nein, berufsintegr. Teilzeitstudium

Hochschulen für angewandte Wissenschaft (staatlich)

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
HS Esslingen Flandernstr. 101 73732 Esslingen	Soziale Arbeit	Frau Prof. Dr. Maar	Master of Arts	drei Semester	Ja
HS Mannheim Paul-Wittsack-Str. 10 68163 Mannheim	Soziale Arbeit	Herr Prof. Dr. Weber	Master of Arts	drei Semester	Ja (Teilzeit möglich)

Hochschulen für angewandte Wissenschaft (privat)

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
Evangelische Hochschule Freiburg Bugginger Str. 38 79114 Freiburg	Soziale Arbeit	Frau Prof. Dr. Helfferich	Master of Arts	drei bis fünf Semester	Ja
	Sozialmanagement	Herr Prof. Rausch	Master of Arts	fünf Semester	Ja
Evangelische Hochschule Ludwigsburg Hochschule Paulusweg 6 71638 Ludwigsburg	Soziale Arbeit	Frau Prof. Dr. Stammer	Master of Arts	drei Semester	Ja
SRH Heidelberg Ludwig-Guttman-Straße 6 69123 Heidelberg	Soziale Arbeit	Frau Prof. Schwarz	Master of Arts	vier Semester	Ja

Pädagogische Hochschulen

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
PH Karlsruhe Bismarckstraße 10 76133 Karlsruhe	Interkulturelle Bildung, Migration und Mehrsprachigkeit	Frau Prof. Dr. Rösch	Master of Arts	vier Semester	Ja
PH Freiburg Kunzenweg 21 79117 Freiburg	Erziehungswissenschaft	Frau Prof. Dr. Riegel	Master of Arts	vier Semester	Ja (Teilzeit möglich)
PH Heidelberg Keplerstraße 87 69120 Heidelberg	Bildungswissenschaft (Profil: Inklusion für Kinder und Jugendliche in riskanten Lebenslagen)	Frau Prof. Dr. Engin	Master of Arts	vier Semester	Ja

Universitäten

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg Institut für Erziehungswissenschaft 79085 Freiburg	Erziehungswissenschaft	Herr Prof. Dr. Nückles	Master of Arts	vier Semester	Ja
Institut für Erziehungswissenschaft Münzgasse 11 72070 Tübingen	Forschung und Entwicklung in der Erziehungswissenschaft	Frau Prof. Dr. Amos	Master of Arts	vier Semester	Ja (Teilzeit möglich)
	Forschung und Entwicklung in der Sozial-päd./ Sozialen Arbeit	Frau Prof. Dr. Amos	Master of Arts	vier Semester	Ja

11.8.3 Bachelorstudiengänge in Baden-Württemberg im Bereich der Frühpädagogik

Duale Hochschulen

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
DHBW Stuttgart Herdweg 29 70174 Stuttgart	Soziale Arbeit in der Elementarpädagogik	Frau Prof. Dr. Vetter	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja

Hochschulen für angewandte Wissenschaft (staatlich)

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
HS Esslingen Flandernstr. 101 73732 Esslingen	Bildung und Erziehung in der Kindheit	Frau Prof. Dr. Morys	Bachelor of Arts	sieben Semester	Ja

Hochschulen für angewandte Wissenschaft (privat)

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
KH Freiburg Karlstr. 63 79104 Freiburg	Management von Erziehungs- und Bildungseinrichtungen	Herr Prof. Dr. Hugoth	Bachelor of Arts	acht Semester	Nein, berufsbegleitend
EH Freiburg Bugginger Str. 38 79114 Freiburg	Pädagogik der Kindheit	Frau Prof. Dr. Weltzien	Bachelor of Arts	sieben Semester	Ja
EH Ludwigsburg Paulusweg 6 71638 Ludwigsburg	Frühkindliche Bildung und Erziehung	Frau Prof. Horak	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
SRH Heidelberg Ludwig-Guttman-Straße 6 69123 Heidelberg	Bildung und Erziehung in der Kindheit	Frau Prof. Dr. Soutanian	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja

Pädagogische Hochschulen

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
PH Karlsruhe Bismarckstraße 10 76133 Karlsruhe	Pädagogik der Kindheit	Herr Prof. Dr. Wehner	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
PH Freiburg Kunzenweg 21 79117 Freiburg	Erziehung und Bildung	Frau Prof. Dr. Riegel	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
	Frühe Bildung	Frau Prof. Gretsch/ Herr Prof. Wittmann	Bachelor of Arts	sieben Semester	Ja
PH Heidelberg Zeppelinstraße 3 69120 Heidelberg	Frühkindliche und Elementarbildung	Frau Prof. Dr. Roos	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
PH Schwäbisch Gmünd Oberbettringer Str 200 73525 Schwäbisch Gmünd	Frühe Bildung	Frau Prof. Dr. Kasüschke	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
PH Ludwigsburg Reuteallee 46 D-71634 Ludwigsburg	Frühkindliche Bildung & Erziehung	Herr Prof. Dr. Drieschner	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja
PH Weingarten Kirchplatz 2 88250 Weingarten	Elementarbildung	Frau Prof. Dr. Roux	Bachelor of Arts	sechs Semester	Ja

11.8.4 Masterstudiengänge in Baden-Württemberg im Bereich der Frühpädagogik*Hochschulen für angewandte Wissenschaft (privat)*

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
EH Freiburg Bugginger Straße 38 79114 Freiburg	Bildung und Erziehung im Kindesalter	Herr Prof. Dr. Fröhlich-Gildhoff	Master of Arts	drei Semester	Ja

Pädagogische Hochschulen

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
PH Heidelberg Zeppelinstraße 3 69120 Heidelberg	Bildungswissenschaften (Profil: Frühkindliche Bildung)	Prof. Dr. Roos	Master of Arts	vier Semester	Ja
PH Weingarten Kirchplatz 2 88250 Weingarten	Early Childhood	Frau Prof. Dr. Roux	Master of Arts	vier Semester	Ja
PH Ludwigsburg ⁶ Reuteallee 46 D-71634 Ludwigsburg	Frühkindliche Bildung und Erziehung	Frau Prof. Dr. Staeger	Master of Arts	vier Semester	Ja
PH Schwäbisch-Gmünd Oberbettringer Str 200 73525 Schwäbisch Gmünd	Frühe Bildung	Frau Prof. Dr. Kasüschke	Master of Arts	vier Semester	Ja

Universitäten

Name und Adresse der Hochschule	Studiengang	Leitung	Abschluss	Regelstudienzeit	Vollzeitstudium
Universität Konstanz ⁷ FB Geschichte und Soziologie 78457 Konstanz	Frühe Kindheit	Frau Prof. Dr. Perren	Master of Arts	vier Semester	Ja

⁶ In Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg

⁷ In Kooperation mit der PH Thurgau