



Bericht

der Landesregierung - Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren,
Integration und Gleichstellung

Fachkräfte- und Ausbildungssituation sowie Umsetzungsstand von Strategien zur
Fachkräftegewinnung im Bereich von Kindertageseinrichtungen, Ganztagsbetreuung
und Jugendhilfe – Zweiter Bericht

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Aktuelle Daten zur Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern.....	4
2.1 Fachkraftsituation in Kindertageseinrichtungen.....	4
2.2 Fachkraftsituation in den Hilfen zur Erziehung.....	5
2.3 Fachkraftsituation in der Kinder- und Jugendarbeit.....	6
2.4 Fachkraftsituation im schulischen Ganztags.....	9
2.5 Entwicklung der Zahlen der Absolventinnen und Absolventen.....	11
3. Maßnahmen der Landesregierung zur Verbesserung der Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern.....	12
3.1 Ausbildung und Studium.....	12
3.1.1 Ausbildung an Fachschulen und Berufsfachschulen.....	12
3.1.2 Studium.....	14
3.2 Quereinstieg.....	21
3.3 Fortbildung, Qualifizierung, Unterstützung.....	21
3.3.1 Kindertagesstätten.....	21
3.3.2 Hilfen zur Erziehung.....	22
3.3.3 Schulsozialarbeit.....	23
3.4 Potenzial zugewanderter ausländischer Personen.....	23
3.4.1. Beschleunigtes Fachkräfteverfahren.....	24
3.4.2 Kompetenzscreening.....	24
3.4.3 Förderrichtlinie.....	25
3.4.4 Fachkräfteanwerbung.....	26
3.4.5 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.....	26
3.5 Öffentlichkeitsarbeit.....	28
3.6 Die Fl.SH-AG „Pädagogische Berufe“.....	30
4. Maßnahmen auf Bund-Länder-Ebene.....	31
5. Ausblick.....	34
6. Quellen.....	36

1. Einleitung

Der schleswig-holsteinische Landtag hat im September 2023 die Landesregierung gebeten, alle zwei Jahre zur Fachkräfte- und Ausbildungssituation sowie zum Umsetzungsstand von Strategien zur Fachkräftegewinnung im Bereich von Kindertageseinrichtungen, Ganztagsbetreuung und Jugendhilfe zu berichten (LT-Drs. 20/1421).

Die Landesregierung hat den ersten Bericht im September 2024 dem Landtag vorgelegt (LT-Drs. 20/2433), der den Bericht dem Sozialausschuss und dem Bildungsausschuss zur abschließenden Beratung überwiesen hat.

Der Sozialausschuss hat am 20. Februar 2025 (79. Sitzung) ein Fachgespräch zu dem Bericht durchgeführt.

Je nach Fokus und Expertise formulierten die Sachverständigen unterschiedliche Einschätzungen und Anregungen. Unter anderem wurde auf die Bedeutung eines guten Praxisbezugs in den Aus- und Weiterbildungen hingewiesen.

Übereinstimmung bestand in der Bewertung, dass es wichtig sei, positive Rahmenbedingungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen zu schaffen, um die Fachkräfte in den Berufsfeldern zu halten.¹

Dieser Aspekt wurde bereits im ersten Bericht angesprochen² und in dem Zusammenhang der Blick auf Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gelenkt, die auch in diesem Bericht wieder thematisiert werden.

Der Bildungs- und der Sozialausschuss haben den Bericht in ihren Sitzungen am 6. März 2025 (Sozialausschuss) bzw. am 3. April 2025 (Bildungsausschuss) abschließend zur Kenntnis genommen.

Der hiermit von der Landesregierung vorgelegte zweite Bericht knüpft inhaltlich und in der Struktur an den ersten Bericht an und stellt die Entwicklungen und Aktualisierungen dar, die sich seitdem in den Arbeitsfeldern Kindertageseinrichtungen, Hilfen zur Erziehung, Kinder- und Jugendarbeit und schulischer Ganztag ergeben haben. Bei den dargestellten laufenden oder neu aufgesetzten Maßnahmen sind bzw. werden zum Teil auch Anregungen der Sachverständigen aus dem oben genannten Fachgespräch berücksichtigt³.

1 vgl. Niederschrift 79. Sitzung des Sozialausschusses am 20. Februar 2025.

2 s. LT-Drs. 20/2433, Abschnitt 3, S. 16.

3 s. Kapitel 3 und 4

Gegenüber dem ersten Bericht wird ausführlicher auf die Bund-Länder-Zusammenarbeit eingegangen. Hier liegt inzwischen mit dem gemeinsamen Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) zur Fachkräftegewinnung und -sicherung vom 13. Dezember 2024⁴ eine konkrete Arbeitsgrundlage vor, die seit Anfang 2025 in einem intensiven Prozess von Bund und Ländern bearbeitet wird.

Im aktuellen wie auch schon im vorigen Bericht wird deutlich, dass die Landesregierung die Herausforderungen der Fachkräftesituation im Hinblick auf Gewinnung und Bindung von Fachkräften aktiv angegangen ist und weiter angehen wird. Eine zentrale Maßnahme ist die Image- und Informationsoffensive, die das Land aufgelegt hat.⁵

2. Aktuelle Daten zur Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern

Die im ersten Bericht dargelegten Ausführungen zur Ausgangssituation gelten grundsätzlich weiterhin fort: Die Kinder- und Jugendhilfe bleibt ein „Arbeitsnehmermarkt“, das heißt, die ausgebildeten Fachkräfte - Erzieherinnen und Erzieher, Sozial- oder Kindheitspädagoginnen und -pädagogen, Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger, Sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten (SPA) - haben die Wahl, in welchem Bereich sie tätig werden wollen. Neben den „klassischen“ Jugendhilfebereichen (Kindertagesbetreuung, stationäre Jugendhilfe, Jugendarbeit) und dem schulischen Ganzttag können sie zum Teil auch in Angeboten der Eingliederungshilfe oder an Förderzentren mit den sonderpädagogischen Schwerpunkten Geistige Entwicklung sowie Körperlich-motorische Entwicklung wählen.

2.1 Fachkraftsituation in Kindertageseinrichtungen

Während in den zurückliegenden Jahren ein deutlicher Anstieg an betreuten Kindern sowohl in den Kindertageseinrichtungen als auch in der Kindertagespflege festzustellen war, zeigt sich nun eine andere Entwicklung: Die Geburtenzahlen und damit auch die Platzzahlen sind rückläufig.⁶ Somit wird sich die personelle Si-

4 Fachkräftegewinnung und -sicherung: Handlungsoptionen für eine Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsstruktur und der Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven pädagogischer Kräfte im sozial-/pädagogischen Bereich - Ergebnisse der gemeinsamen JFMK-/KMK-Arbeitsgruppe „Fachkräfte“, Gemeinsamer Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz und der Kultusministerkonferenz vom 13.12.2024.

5 s. Abschnitt 3.5

6 vgl. Bericht der Landesregierung über die aktuelle KiTa-Situation in Schleswig-Holstein, LT-Drs. 20/4138

tuation in den Kitas voraussichtlich ein wenig entspannen und es werden sich damit Chancen ergeben, mehr Aspekte der frühkindlichen Bildung umzusetzen. Besonders herauszustellen ist, dass es der Landesregierung gelungen ist, die nicht benötigten Landesmittel, die durch den Geburtenrückgang zur Verfügung stehen, gezielt im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung einzusetzen und dadurch die Kita-Qualität zu steigern.⁷

Noch in diesem Jahr wird das Ergebnis der Fachkräftevorausberechnung der TU Dortmund zur frühkindlichen Bildung und Betreuung in Schleswig-Holstein vorliegen. Diese empirisch fundierte Studie wird dazu beitragen, den zukünftigen Fachkräftebedarf in der Kindertagesbetreuung in Schleswig-Holstein genauer abschätzen und entsprechende Maßnahmen zielgerichtet ergreifen zu können.

2.2 Fachkraftsituation in den Hilfen zur Erziehung

In Schleswig-Holstein gibt es mit Stand 1. Juni 2026 knapp 1.700 betriebserlaubte stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe mit etwas über 8.900 genehmigten Plätzen.

Die Einrichtungsträger haben im Verfahren zur Erlangung einer Betriebserlaubnis gem. § 45 SGB VIII unter anderem eine den Vorgaben der Kinder- und Jugendeinrichtungsverordnung (KJVO) entsprechende Ausstattung mit Fachkräften nachzuweisen und etwaige Änderungen während des Betriebs unverzüglich zu melden (§ 47 Abs. 1 SGB VIII). Insofern kann bei den gemäß § 45 SGB VIII erlaubten und in Betrieb befindlichen Einrichtungen in Schleswig-Holstein trotz aller auch in diesem Feld bestehenden Herausforderungen bei der Fachkräftegewinnung und -bindung grundsätzlich von einer ausreichenden Fachkräfteausstattung ausgegangen werden.

Gegenüber dem ersten Berichtszeitraum ist kein Rückgang der Einrichtungszahlen festzustellen, insbesondere auch keine explizit durch einen Fachkräftemangel veranlasste Schließung oder Aufgabe von Einrichtungen. Es gelingt den Einrichtungsträgern in Schleswig-Holstein weiterhin, das erforderliche Fachpersonal für ihre Einrichtungen zu gewinnen und zu halten.

Wie bereits im ersten Bericht angedeutet, ist die Kinder- und Jugendhilfestatistik gemäß § 99 Abs. 9 SGB VIII für Bewertungen und Planungen im Hinblick auf die Fachkräftesituation nicht aussagekräftig. Aus der Statistik können für die betriebs-erlaubnispflichtigen Einrichtungen allenfalls allgemeine Aussagen gewonnen werden.

⁷ s. Kapitel 3.

Die Statistik wird in zweijährigem Abstand erhoben, jeweils zum 15. Dezember eines Jahres (§ 101 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Nr. 13 SGB VIII). Die aktuellste vorliegende Statistik stammt aus 2024.

In der Auswertung der Daten lässt sich feststellen, dass in Schleswig-Holstein zum Stichtag 15. Dezember 2024 rund 4.100 Personen in betriebserlaubnispflichtigen stationären und teilstationären Einrichtungen beschäftigt waren, rund 90 % davon in pädagogischer Tätigkeit, 10 % in Leitung und Verwaltung.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten (rund 78 %) verfügt über einschlägige Hochschul-, Fachschul- oder Berufsabschlüsse, die übrigen haben überwiegend sonstige Berufe oder befinden sich in Ausbildung.

Als einschlägige Hochschulabschlüsse gelten: Diplom, Bachelor, Master oder Magister in Erziehungswissenschaften, Soziale Arbeit, Sozialpädagogik, Kindheitspädagogik, Heilpädagogik, Psychologie. Einschlägige Fachschulabschlüsse sind Abschlüsse als Erzieherin/Erzieher, Heilerzieherin/Heilerzieher, Heilpädagogin/Heilpädagoge, einschlägige Berufsabschlüsse solche in Kinderpflege, Sozialassistenten, Krankenpflege oder als Hebamme.

Insgesamt zeigt sich, dass mehr als 2/3 der Beschäftigten über einen einschlägigen Abschluss auf DQR 6-Niveau verfügen.

Da in der Statistik lediglich die Sollstellen erfasst werden, lassen sich über die genannten Daten hinaus keine konkreten Aussagen und Planungsdaten im Hinblick auf die Fachkraftsituation bzw. den Fachkräftebestand im Bereich der HzE in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ableiten.

Insbesondere besteht bei den HzE weiterhin die Herausforderung, dass die Entwicklung der Fallzahlen deutlich weniger vorhersehbar verläuft, als beispielsweise im Kita- oder Ganztagsbereich, wo aus den Geburtenzahlen Rückschlüsse gezogen werden können.

Valide Planungen können für die HzE insoweit schwerlich angestellt werden.

2.3 Fachkraftsituation in der Kinder- und Jugendarbeit

Wie für andere Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe, wird auch für die Offene Kinder- und Jugendarbeit (OKJA) insbesondere von Fachverbänden darauf hingewiesen, dass sich die Personalsuche aktuell schwierig gestaltet und bei einigen Angeboten die Gefahr bestehen könnte, dass diese bei längerer Nichtbesetzung von Stellen eingestellt oder Öffnungszeiten eingeschränkt werden müssten.

Im Juni 2023 ist in Gesamtverantwortung von Frau Prof. Dr. Gunda Voigts von der HAW Hamburg eine bundesweite, empirische Online-Befragung zur Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit durchgeführt worden. Schleswig-Holstein hat als eines von vier Ländern⁸ finanzielle Mittel für eine länderspezifischen Auswertung der Befragungsergebnisse zur Verfügung gestellt. In der nun vorliegenden länderspezifischen Studie zur Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit für Schleswig-Holstein aus 2025⁹ bestätigt sich, dass sich der hohe Fachkräftebedarf in diesem Bereich auch in Schleswig-Holstein empirisch belegen lässt.

Gemäß der Studie bewertet die Mehrheit der Einrichtungen die Gewinnung von Fachkräften als eher schwierig (33 %) oder sehr schwierig (51 %).

Die OKJA steht bei der Gewinnung von pädagogischen Fachkräften in Konkurrenz mit anderen Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe, vornehmlich mit der Schulsozialarbeit und dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen.

Bei den Neueinstellungen im Feld der Offenen Kinder- und Jugendarbeit zeigt die Auswertung, dass 28 % der Fachkräfte direkt von einer Hochschule bzw. Universität kommen (etwas weniger als im Bundesdurchschnitt) und 16 % direkt aus der Erzieher-Ausbildung. Die übrigen Fachkräfte kommen aus einer anderen Arbeitsstelle in der Kinder- und Jugendarbeit, aus anderen Fachbereichen der Jugendhilfe oder aus einer anderen Tätigkeit außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe.

Diese Fachkräfte, die neu in den Beruf einsteigen oder aus anderen Bereichen wechseln benötigen eine entsprechende fachliche Begleitung und Einarbeitung, gleichzeitig gibt nur eine Minderheit der Einrichtungen an, dass ein entsprechendes Konzept zur Begleitung in der Berufseingangsphase für neue Fachkräfte vorliegt bzw. genutzt wird.

Die Auswertung zeigt des Weiteren, dass in Schleswig-Holstein im bundesweiten Vergleich ein größerer Anteil der Fachkräfte keinen Hochschulschulabschluss, sondern eine abgeschlossene Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher haben, insbesondere in Angeboten in den Kleinstädten und Landgemeinden. Konkret bedeutet das, dass in 23% (bundesweit: 59 %) der Einrichtungen in Schleswig-Holstein die pädagogischen Fachkräfte mehrheitlich einen Hochschulabschluss haben und in 61 % (bundesweit: 19 %) der Einrichtungen überwie-

8 Neben Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.

9 Voigts, Gunde / Przybylski, Katharina (2025): Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Schleswig-Holstein. Der Bericht wurde in 2025 von Prof. Voigts im Landesjugendhilfeausschuss vorgestellt.

gend pädagogische Fachkräfte mit einem beruflichen Abschluss tätig sind. Das Verhältnis zwischen Fachpersonal mit Hochschulabschluss und solchem mit beruflichem Abschluss ist in Schleswig-Holstein also genau umgekehrt wie der bundesweite Durchschnitt.

Die Ursachen sind in der Studie nicht dargestellt, auch ist aus der Studie nicht zu ersehen, ob bzw. welche anderen Länder ggf. ein ähnliches Verhältnis haben. Allerdings stellt die Studie fest, dass weniger als ein Drittel der Einrichtungen im Kontext von Praktika von Studierenden mit Hochschulen zusammenarbeiten und leitet daraus ab, dass der Ausbau und die Stärkung der Zusammenarbeit mit Hochschulen und Berufsausbildungsstätten stärker in den Blick genommen werden sollten, auch um gemeinsam Konzepte für den Berufseinstieg von akademisch ausgebildeten Fachkräften zu entwickeln.

Die Studie zeigt insgesamt auf, dass es unterschiedliche Strategien im Umgang mit der Fachkräftegewinnung und -bindung benötigt, die unterschiedliche Rahmenbedingungen in den verschiedenen Angeboten berücksichtigen. Mögliche Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung reichen von einer Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen über passgenaue Einarbeitungskonzepte, um gewonnene Fachkräfte entsprechend zu qualifizieren und dann auch langfristig im Arbeitsfeld zu halten, bis zu einer engeren Zusammenarbeit mit Hochschulen und Ausbildungsstätten, um Fachkräfte für das Berufsfeld zu gewinnen.

Bei all diesen Maßnahmen sind einerseits die Anforderungen an die Fachkräfte und andererseits die Anforderungen, die die neue Generation der Fachkräfte ihrerseits an einen Arbeitsplatz stellen, zu berücksichtigen.

Generell ist eine Sichtbarmachung und vor allem auch Wertschätzung für die Jugendarbeit wichtig und wertvoll, um Fachkräfte für diesen vielfältigen und besonderen Arbeitsbereich zu begeistern. Hierbei sind alle Beteiligten gefragt.

Um das Arbeitsfeld der OKJA stärker sichtbar zu machen und damit dem Fachkräftemangel in der OKJA zu begegnen, wurde am 27. November 2025 ein Fachtag „OKJA – der tollste Job der Welt... Fachkräftesituation aktiv begegnen“ durchgeführt, bei dem die Fachkräftesituation in Schleswig-Holstein und die Tätigkeitsbereiche dargestellt wurden. Neben Fachkräften der OKJA waren auch Entscheider und Entscheiderinnen aus Verwaltung, Politik und Verbänden eingeladen.

Außerdem findet das Feld der OKJA in der Image- und Informationsinitiative des MSJFSIG, die im weiteren noch ausführlich dargestellt wird¹⁰, mit einer eigenen Säule Berücksichtigung.

¹⁰ s. Kapitel 3.5

Und schließlich findet in Schleswig-Holstein ein dauerhafter Austausch der handelnden Akteure im Bereich der sozialen Arbeit, wie Ministerien, Schleswig-Holsteinisches Institut für Berufliche Bildung (SHIBB), Hochschulen, Jugendhilfeträger und RD Nord der Bundesagentur für Arbeit statt, zum Beispiel im Rahmen der AG Pädagogische Berufe der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH).

2.4 Fachkraftsituation im schulischen Ganztag

Ab dem Schuljahr 2026/2027 gilt für Kinder der ersten Klassenstufe ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbildung. Dieser Anspruch wird in den folgenden Jahren um jeweils eine Klassenstufe erweitert, bis am 1. August 2029 der Anspruch die ersten vier Klassenstufen umfassen wird. Der Anspruch ist im SGB VIII normiert (§ 24 SGB VIII) und bezieht sich auf die Förderung in Kindertageseinrichtungen (Hort), gilt jedoch im zeitlichen Umfang des Unterrichts sowie der Angebote der Ganztagsgrundschulen, einschließlich der offenen Ganztagsgrundschulen, als erfüllt.

Auch vor dem Hintergrund des erheblichen Ausbaus des unterrichtsergänzenden schulischen Ganztags- und Betreuungsangebots, den die Schulträger gemeinsam mit den Schulen insbesondere an den Grundschulen in den letzten Jahren vorangetrieben haben, ist es politisch gewollt, dass diese Erfüllungswirkung in Schleswig-Holstein „gelebte Praxis“ wird und der Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung gerade durch den schulischen Bereich erfüllt wird. Hiervon unberührt bleibt, dass es sich rechtsdogmatisch weiterhin um einen Anspruch bzw. eine Leistungsverpflichtung nach dem SGB VIII handelt.

Im Bereich des schulischen Ganztags wird aufgrund der ab dem Schuljahr 2026/2027 anstehenden schrittweisen Einführung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbildung für Kinder im Grundschulalter ein Anstieg des Fachkräftebedarfs erwartet.

So kommt der 2. GaFöG-Bericht, der Ende 2024 veröffentlicht wurde¹¹, zum Ergebnis, dass das Personal im Ganztags sowohl gegenwärtig als auch zukünftig ein zentrales Thema bleibt, insbesondere vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftemangels.

Das Schulgesetz Schleswig-Holstein sowie die Richtlinien zur Förderung von schulischen Ganztags- und Betreuungsangeboten sehen kein ausdrückliches Fachkräftegebot vor. Allerdings hat das Land mit der am 29. Dezember 2025 im

¹¹ Zweiter Bericht zum Ausbaustand der ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschulkinder nach § 42a SGB VIII, Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat Öffentlichkeitsarbeit

Amtsblatt veröffentlichten „Richtlinie zur Betriebskostenförderung durch Umsetzung des Erstattungsmechanismus für schulische Ganztags- und Betreuungsangebote mit Erfüllungswirkung im Hinblick auf das Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf Ganztagsförderung für Kinder im Grundschulalter“ seine Betriebskostenförderung deutlich ausgebaut, auch, um den Schul- und Durchführungsträgern einen stärkeren Einsatz von pädagogischem Fachpersonal im unterrichtsergänzenden Ganztag zu ermöglichen. So finanziert das Land einen maximalen Personalschlüssel von zwei pädagogischen Fachkräften (eine Erzieherin bzw. ein Erzieher und eine sozialpädagogische Assistenz) im Verhältnis zu 25 Kindern, also rechnerisch eine pädagogische Fachkraft im Verhältnis zu 12,5 Kindern. Für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf gibt es höhere Fördersätze, und zwar sowohl bei den Betriebskosten als auch bei den Personalkosten.

Im Sinne der Qualitätsentwicklung arbeitet das Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur (MBWFK) gemeinsam mit der Serviceagentur Ganztägig lernen Schleswig-Holstein, dem Institut für Qualitätsentwicklung Schleswig-Holstein, dem SHIBB und dem MSJFSIG an der Fort- und Weiterbildungsinitiative, für die das Land aufsteigend 4 Mio. Euro (im Schuljahr 2029/2030, ab 2026 1 Mio. Euro) zur Verfügung stellt. Handlungsfelder sind u. a. die Qualifizierung des pädagogisch tätigen Personals an Ganztagschulen sowie die Professionalisierung und die Qualifikationspfade im schulischen Ganztag.

Mit der Fort- und Weiterbildungsinitiative soll die Weiterentwicklung des schulischen Ganztags im Sinne des Pädagogischen Landesrahmenkonzepts „Gute Ganztagsbildung und -betreuung in gemeinsamer Verantwortung 2026“ des MBWFK befördert werden. Die dort beschriebene Vision einer guten Ganztagsgrundschule schließt in ihrer strategischen Ausrichtung an das Rahmenkonzept Schule 2035 sowie den Qualitätsrahmen Schule SH an. Maßgeblich sind weiterhin die übergeordneten Bildungsziele:

- Wohlbefinden und Persönlichkeitsentwicklung stärken
- Leistungs- und Kompetenzentwicklung fördern
- Chancengerechtigkeit erhöhen.

Ebenso hat der Gesetzgeber zur Schaffung einer einheitlichen Datengrundlage zur besseren Planung des Fachkräftebedarfs im schulischen Ganztag im § 99 Abs. 7c SGB VIII zum 1. März 2024 die Erfassung der Anzahl der Ganztagswochenstunden eines Kindes nach Klassenstufe und Art der Angebote gem. § 24 Abs. 4 SGB VIII geregelt.

Mit dem Stichtag 1. März 2026 wurde nunmehr ein erster Probedurchlauf für die Erhebung der Daten zum schulischen Ganztags- und Betreuungsangebots durchgeführt. In einer anschließenden Evaluation des Verfahrens ist eine Vollerhebung der Daten zum schulischen Ganztags- und Betreuungsangebots zum 1. März 2027 vorgesehen. Schließlich ist zwischen dem MSJFSIG und dem MBWFK eine Prüfung möglicher gemeinsamer Datenerhebungen zusammen mit dem Bereich der Horte geplant.

2.5 Entwicklung der Zahlen der Absolventinnen und Absolventen

Wie bereits im ersten Bericht dargestellt, stieg die Zahl der Absolventinnen und Absolventen in den Aus- und Weiterbildungen an Berufsfachschulen und Fachschulen sowie auch die der akademisch ausgebildeten Fachkräfte in Schleswig-Holstein in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen in den Berufsgruppen SPA, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger und Heilpädagogin/Heilpädagoge wurden von 2.127 im Schuljahr 2013/14 um etwa 44 % auf 3.063 im Schuljahr 2022/23 gesteigert.

Im Sommer 2024 haben 962 SPA die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Die Weiterbildung zur Erzieherin/zum Erzieher haben 1.407 Schülerinnen und Schüler bestanden. Im Bereich Heilerziehungspflege haben 111 Personen die Weiterbildung erfolgreich absolviert. Die Weiterbildung zur Heilpädagogin/zum Heilpädagogen haben 30 Schülerinnen und Schüler mit Erfolg abgeschlossen.

Damit konnte mit insgesamt 2.510 Abschlüssen die Zahl der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen der pädagogischen Aus- und Weiterbildungen auf einem hohen Niveau gehalten werden.

Ursache für den leichten Rückgang im Vergleich zum Schuljahr 2022/2023 ist zum einen die in 2021 vorgenommene Verkürzung der Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher für die Schülerinnen und Schüler, die bereits eine SPA-Ausbildung absolviert haben, von drei Jahren auf zwei Jahre. Schülerinnen und Schüler mit SPA-Abschluss können die Weiterbildung nun nur noch in zwei Jahren absolvieren. Vorher war es ihnen freigestellt, ob sie die Weiterbildung über zwei oder drei Jahre besuchen.

Durch die Umstellung hat es in 2022 und 2023 doppelte Jahrgänge gegeben, dies hat zur deutlichen Steigerung der Absolventenzahlen geführt. Da die Umstellung jetzt vollzogen ist, sind die Zahlen der Schülerinnen und Schüler und der Absolventinnen und Absolventen wieder gesunken.

Außerdem ist eine Verschiebung hin zur SPA-Ausbildung festzustellen. Die Schulen wurden verpflichtet, die SPA-Ausbildung für Schülerinnen und Schüler mit ESA-Abschluss (Erster Allgemeinbildender Schulabschluss) und MSA-Abschluss

(Mittlerer Allgemeinbildender Schulabschluss) anzubieten. Dies hat zu einer Verschiebung von der Weiterbildung in die Ausbildung geführt, da z. B. an der Westküste nicht an allen Standorten der Mehrbedarf an Lehrkräften durch Einstellungen gedeckt werden konnte.

Im Schuljahr 2025/26 stehen in der Ausbildung für SPA 1.938 Schulplätze zur Verfügung. In der Weiterbildung für Erzieherinnen und Erzieher können an den Fachschulen 1.411 Schulplätze sowie in der Weiterbildung für Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger 95 Schulplätze angeboten werden.

Auch hier ist ein leichter Rückgang gegenüber 2024/2025 festzustellen. Das Angebot an Schulplätzen richtet sich nach den Möglichkeiten und Planungen der einzelnen Schulen.

3. Maßnahmen der Landesregierung zur Verbesserung der Fachkräftesituation in sozialen und pädagogischen Arbeits- und Handlungsfeldern

Die Landesregierung hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräftesituation umgesetzt.

Dazu gehören neben dem Vorhalten von Plätzen für Aus- und Weiterbildung und Studium im pädagogischen Bereich verschiedene Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen in den betrachteten Arbeitsbereichen.

3.1 Ausbildung und Studium

3.1.1 Ausbildung an Fachschulen und Berufsfachschulen

Wie bereits im ersten Bericht dargestellt wurde im Mai 2021 die Fachschulverordnung um die zweijährige Weiterbildung zur Staatlich anerkannten Erzieherin/zum Staatlich anerkannten Erzieher für einschlägig Vorgebildete als zukünftiger Regelbildungsgang ergänzt. Hierdurch können die Staatlich anerkannten Erzieherinnen und Erzieher unter Anrechnung der Vorqualifikation ein Jahr früher in das Arbeitsfeld übergehen.

Die Bildungsgänge können dabei in Abhängigkeit von personellen und räumlichen Ressourcen und der jeweiligen Nachfrage in Vollzeit, in Teilzeit, berufsbegleitend oder in praxisintegrierter Form angeboten werden, um in Absprache zwischen der Schule und den Trägern vor Ort möglichst das geeignetste Konzept zur Fachkräftesicherung zu verfolgen.

Daneben hat die Landesregierung die Fachkräfte-Stärken-Strategie auf den Weg gebracht iHv. rund 13 Mio Euro jährlich in dieser Legislatur. Zentrale Maßnahme der Strategie ist der Ausbau und die Förderung der praxisintegrierten Aus- und

Weiterbildung (PiA). Die Kapazität an Ausbildungsplätzen wurde landesweit erhöht, in allen sozialpädagogischen Bildungsgängen werden an den Berufsfachschulen und Fachschulen mehr Schulplätze angeboten:

- Im Schuljahr 2025/26 befinden sich 1.411 aktive Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der schulischen Weiterbildung zur Erzieherin/zum Erzieher, 388 davon werden im Rahmen der PiA beschult.
- Im Schuljahr 2025/26 befinden sich 95 aktive Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der schulischen Weiterbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger, 41 davon werden im Rahmen der PiA beschult.
- Im Schuljahr 2025/26 befinden sich 1.938 aktive Schülerinnen und Schüler im 1. Jahr der schulischen Ausbildung zur SPA, 197 davon nutzen das PiA-Format.

Insgesamt ist gegenüber den im ersten Bericht für das Schuljahr 2024/2025 genannten Zahlen bei einem geringen Rückgang bei den Schülerinnen und Schülern in der Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher (-1,5%¹²) ein deutlicher Zuwachs bei den Schülerinnen und Schülern in der SPA-Ausbildung (+18%¹³) festzustellen.

Das Land fördert die praxisintegrierte Ausbildung von SPA sowie die praxisintegrierte Form der Weiterbildungen für Erzieherinnen und Erzieher und in der Heilerziehungspflege und leistet einen Zuschuss zu den Personalkosten und für zusätzliche Anleitungsstunden, sodass die Schülerinnen und Schüler in enger Verzahnung von Theorie und Praxis durch erfahrene pädagogische Fachkräfte begleitet und angeleitet werden können.

Neben der Erhöhung der Aus- und Weiterbildungskapazitäten wurden auch die Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung erleichtert, so dass es nun möglich ist, eine Ausbildung zur SPA mit dem Ersten allgemeinbildenden Schulabschluss zu beginnen. Diese Ausbildung bereitet auch auf die Erfordernisse, die durch die Ausweitung der Ganztagsbetreuung entstehen, vor.

Darüber hinaus soll SPA zukünftig ermöglicht werden, als Gruppenleitung tätig zu sein, sofern die Voraussetzungen erfüllt werden und sie vom Einrichtungsträger als geeignet ausgewählt werden. Dies ist bislang ausschließlich den Erstkräften (Erzieherinnen und Erzieher, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen) erlaubt.

Die schulische Ausbildung bereitet unverändert auf den Einsatz als Zweitkraft vor. Jedoch soll - unter der Voraussetzung zusätzlicher Qualifizierung und einer min-

12 1.433 im Schuljahr 2024/2025

13 1.635 im Schuljahr 2024/2025

destens 10-jährigen beruflichen Erfahrung als pädagogische Assistenzkraft im Bereich der frühkindlichen Bildung und Betreuung - ermöglicht werden, dass die Sozialpädagogische Assistenz in ihrer Wertigkeit gestärkt wird und der Pool der potentiellen Gruppenleitungen vergrößert wird. Gleichzeitig kann mit dieser Aufstiegsmöglichkeit die Bindewirkung an die jeweilige Einrichtung gestärkt werden und sie wird Menschen ermöglicht, die aus familiären oder anderen Gründen nicht noch einmal eine vollwertige Weiterbildung zur Erzieherin/zum Erzieher absolvieren können.

SPA werden inzwischen an 16 Berufsfachschulstandorten mit der Zugangsvoraussetzung des ESA modellhaft ausgebildet. Bereits im Schuljahr 2024/2025 wurden an den sozialpädagogischen Schulstandorten in Schleswig-Holstein in Abhängigkeit von den Ressourcen Angebote für SPA mit Zugang ESA sowie MSA vorgehalten.

Seit dem Schuljahr 2025/26 besteht die Möglichkeit an 18 von 19 Berufsfachschulstandorten sowohl mit dem ESA und dem MSA die Ausbildung zu beginnen. Die Berufsfachschulen werden bei der Realisierung unterstützt, indem die Mittelzuweisung erstmals pro Klasse und somit unabhängig von der Zahl der Schülerinnen und Schüler erfolgt. Somit werden die Zugangswege in die Ausbildung zur SPA flexibilisiert und eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten ist besser möglich. Es kommen Klassen zustande, die vormals aufgrund einer zu geringen Anzahl an Interessentinnen und Interessenten nicht eingerichtet worden wären. Damit verbunden ist die Annahme, dass somit weniger Interessentinnen und Interessenten verloren gehen.

3.1.2 Studium

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Kiel (HAW)

Seit dem Wintersemester 2023/24 gibt es an der HAW Kiel ein neues Masterangebot am Fachbereich Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik. Statt des bisherigen Masters (MA Forschung, Entwicklung Management in Sozialer Arbeit, Rehabilitation/Gesundheit oder Kindheitspädagogik), der Kapazität für 60 Studienplätze hatte, werden seit dem Wintersemester 2023/24 zwei neue Masterstudiengänge „Klinische Sozialarbeit“ und „Leitung und Innovation in Sozialer Arbeit und Kindheitspädagogik“ mit jeweils 30 Studienplätzen angeboten. Zudem wurden zum Wintersemester 2023/2024 die zwei Bachelorstudiengänge „Erziehung und Bildung im Kindesalter (Grundform und Aufbauform) zu dem Bachelorstudiengang „Kindheitspädagogik“ zusammengeführt.

Die Zahlen der Studienanfängerinnen und -anfänger bewegen sich über die Jahre auf relativ gleichbleibenden Niveau, wobei vom Wintersemester 2024/2025 zum Wintersemester 2025/2026 eine deutliche Zunahme um 16% (+40) konstatiert werden kann.

Die aktuellen Aufnahmezahlen der HAW Kiel im Fachbereich Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik ist den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen:

Tabelle 1 – Studiengänge Sommersemester 2023

Sommersemester 2023			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
BA Soziale Arbeit	Note 3,0 oder 7 Wartesemester	312	138
BA Soziale Arbeit (BASA-Online)	Note 2,1 oder 7 Wartesemester	91	33
BA Kindheitspädagogik	keine Aufnahme zum Sommersemester		
MA Klinische Sozialarbeit	keine Aufnahme zum Sommersemester		
MA Leitung und Innovation in Sozialer Arbeit und Kindheitspädagogik	keine Aufnahme zum Sommersemester		
Insgesamt		403	171

Tabelle 2 – Studiengänge Wintersemester 2023/2024

Wintersemester 2023/2024			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
BA Soziale Arbeit	Note 2,4 oder 7 Wartesemester	750	119
BA Soziale Arbeit (BASA-Online)	keine Aufnahme zum Wintersemester		
BA Kindheitspädagogik	alle zugelassen	171	84
MA Klinische Sozialarbeit	alle zugelassen	59	30
MA Leitung und Innovation in Sozialer Arbeit und Kindheitspädagogik	alle zugelassen	69	29
Insgesamt		1049	262

Tabelle 3 – Studiengänge Sommersemester 2024

Sommersemester 2024			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
BA Soziale Arbeit	Note 3,0 oder 7 Wartesemester	313	123
BA Soziale Arbeit (BASA-Online)	Note 2,1 oder 7 Wartesemester	103	34
BA Kindheitspädagogik	keine Aufnahme zum Sommersemester		
MA Klinische Sozialarbeit	keine Aufnahme zum Sommersemester		
MA Leitung und Innovation in Sozialer Arbeit und Kindheitspädagogik	keine Aufnahme zum Sommersemester		
Insgesamt		416	159

Tabelle 4 – Studiengänge Wintersemester 2024/2025

Wintersemester 2024/2025			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
BA Soziale Arbeit	Note 2,4 oder 7 Wartesemester	628	138
BA Soziale Arbeit (BASA-Online)	keine Aufnahme zum Wintersemester		
BA Kindheitspädagogik	alle zugelassen	164	63
MA Klinische Sozialarbeit	alle zugelassen	57	23
MA Leitung und Innovation in Sozialer Arbeit und Kindheitspädagogik	alle zugelassen	58	26
Insgesamt		907	250

Tabelle 5 – Studiengänge Sommersemester 2025

Sommersemester 2025			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
BA Soziale Arbeit	Note 3,1 oder 6 Wartesemester	267	122
BA Soziale Arbeit (BASA-Online)	Note 2,1 oder 7 Wartesemester	114	34
BA Kindheitspädagogik	keine Aufnahme zum Sommersemester		

Sommersemester 2025			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
MA Klinische Sozialarbeit	keine Aufnahme zum Sommersemester		
MA Leitung und Innovation in Sozialer Arbeit und Kindheitspädagogik	keine Aufnahme zum Sommersemester		
Insgesamt		381	156

Tabelle 6 – Studiengänge Wintersemester 2025/2026

Wintersemester 2025/2026			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
BA Soziale Arbeit	Note 2,5 oder 7 Wartesemester	657	150
BA Soziale Arbeit (BASA-Online)	keine Aufnahme zum Wintersemester		
BA Kindheitspädagogik	alle zugelassen	185	88
MA Klinische Sozialarbeit	alle zugelassen	60	24
MA Leitung und Innovation in Sozialer Arbeit und Kindheitspädagogik	alle zugelassen	56	28
Insgesamt		958	290

Tabelle 7 – Studiengänge Sommersemester 2026

Sommersemester 2026			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
BA Soziale Arbeit	Note 3,0 oder 7 Wartesemester	291	122
BA Soziale Arbeit (BASA-Online)	Note 2,1 oder 7 Wartesemester	139	37
BA Kindheitspädagogik	keine Aufnahme zum Sommersemester		
MA Klinische Sozialarbeit	keine Aufnahme zum Sommersemester		
MA Leitung und Innovation in Sozialer Arbeit und Kind-	keine Aufnahme zum Sommersemester		

Sommersemester 2026			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
heitspädagogik			
Insgesamt		430	159

Europa-Universität Flensburg

An der Europa-Universität Flensburg (EUF) wird der Masterstudiengang M.A. „Erziehungswissenschaften: Bildung in Europa - Education in Europe“ angeboten. Ziel dieses Studiengangs ist es, die im Bachelorstudium erworbenen erziehungswissenschaftlichen Grundlagen mit einem Fokus auf Bildung in Kindheit, Jugend und Erwachsenenalter in Europa zu erweitern und zu vertiefen. Dabei stehen insbesondere die Vermittlung von Theorie und die Sensibilisierung für professionelles pädagogisches Handeln in der Praxis im Zentrum.

M.A. Erziehungswissenschaft: Bildung in Europa - Education in Europe, keine Aufnahme zum Sommersemester

M.A. Erziehungswissenschaft: Bildung in Europa - Education in Europe	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Eingeschriebene	14	11	7
Anfängerauslastung in %	28,6	5,3	14,9

Tabelle 1 – Studiengänge Wintersemester 2023/2024

Wintersemester 2023/2024			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
M.A. Erziehungswissenschaft: Bildung in Europa - Education in Europe	nicht zulassungsbeschränkt		14
Insgesamt			14

Tabelle 2 – Studiengänge Wintersemester 2024/2025

Wintersemester 2024/2025			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
M.A. Erziehungswissenschaft: Bildung in Europa - Education in Europe	nicht zulassungsbeschränkt		11
Insgesamt			11

Tabelle 3 – Studiengänge Wintersemester 2025/2026

Wintersemester 2025/2026			
Studiengang	NC	Bewerbungen	Einschreibungen
M.A. Erziehungswissenschaft: Bildung in Europa - Education in Europe	nicht zulassungsbeschränkt		7
Insgesamt			7

Die Europa-Universität Flensburg plant die Einrichtung eines B.A. Erziehungswissenschaft. Dieser soll zum Herbstsemester 2027 oder 2028 die ersten Studierenden aufnehmen. Er reagiert auf den stetig ansteigenden akademischen Fachkräftebedarf in Schleswig-Holstein im Bereich Lebenslanges Lernen – von der Kita über den schulischen Ganzttag bis zur Erwachsenenbildung und der betrieblichen Weiterbildung.

Fachhochschule Westküste

Die Fachhochschule Westküste richtet ab dem Wintersemester 2026/27 den neuen Bachelorstudiengang „Soziale Arbeit“ mit 50 Studienplätzen pro Jahr ein. Der Studiengang ist in enger Abstimmung mit regionalen Akteuren entstanden und reagiert auf den dringenden Bedarf an Fachkräften im sozialen Bereich.

Christian-Albrechts-Universität (CAU) Kiel

Lehramtsstudiengänge Sozialpädagogik an der Christian-Albrechts-Universität (CAU) Kiel

Aufgrund der großen Lehrkräftebedarfe an berufsbildenden Schulen für die berufliche Fachrichtung Sozialpädagogik wurde an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel ein neues Studienangebot eingerichtet, das insbesondere für ein Lehramt an berufsbildenden Schulen qualifiziert.

Zu diesem Zweck wurde zum Wintersemester 2024/25 ein Zwei-Fächer-Bachelorstudiengang eingeführt. Der daran anschließende Zwei-Fächer-Masterstudiengang soll zum Sommersemester 2027 starten und wird auch für Bachelorabsolvent*innen anderer Hochschulen zur Verfügung stehen. Für den Bachelorstudiengang ist eine voraussichtliche Kohortengröße von 40-50 Studierenden geplant, in dem Masterstudiengang sollen voraussichtlich 25 Studienplätze angeboten werden.

Die Zwei-Fächer-Studiengänge setzen sich zusammen aus dem Fach Sozialpädagogik und einem weiteren, zu wählenden Schulfach. In den ersten Jahren werden die Studierenden zwischen den allgemeinbildenden Fächern Anglistik/Nordamerikanistik, Deutsch, Evangelische Religionslehre, Französische Sprache, Literatur und Kultur, Kunst, Mathematik, Philosophie, Physik, Spanische Sprache, Literatur und Kultur und Wirtschaft/Politik wählen können. Der Fächerkanon kann später um weitere Fächer erweitert werden.

Für die Einrichtung der Studiengänge stellt das Land ab 2024 zusätzliche dauerhafte Mittel in Höhe von 427.600 Euro jährlich zur Verfügung.

Private Hochschulen

Duale Hochschule Schleswig-Holstein:

Seit dem 01.10.2023 bietet die Duale Hochschule Schleswig-Holstein (DHS) den Studiengang BA Soziale Arbeit an. Er wird am Standort Kiel angeboten. Insgesamt wurden zu Beginn 40 Studienplätze zur Verfügung gestellt. Der Studiengang ist mittlerweile erfolgreich gestartet. Im Jahr 2023 haben 43 Studienanfängerinnen und -anfänger ihr Studium aufgenommen, im 2024 41 und im Jahr 2025 lag die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger bei 46.

Für den Einsatz dual Studierender der Studiengänge Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik stellt das Sozialministerium im Rahmen der Fachkräfte-Stärken-Strategie weiterhin Mittel zur Förderung der Personalkosten zur Verfügung. Die Fördermittel werden über die örtlichen Träger gewährt und unterstützen Einrichtungsträger in Kindertageseinrichtungen bei der Personalgewinnung akademisch qualifizierter Fachkräfte.

Internationale Hochschule:

Die Internationale Hochschule (IU) bietet die Studiengänge BA Soziale Arbeit und BA Kindheitspädagogik auch an den Standorten Kiel und Lübeck an. Die IU hat ihren Sitz in Thüringen. Außerdem bietet die IU seit dem WS 2021/22 einen dualen BA Soziale Arbeit und seit dem WS 2022/23 einen dualen BA Kindheitspädagogik am Standort Lübeck an. Der duale BA Kindheitspädagogik am Standort Lübeck startete im WS 2022/23 mit 11 Studierenden. Seit Oktober 2024 werden die Studiengänge Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik zudem als duales Fernstudium an den Standorten Kiel und Lübeck angeboten.

Nach Angaben der IU beträgt der Richtwert für eine Kohortengröße pro Studiengang pro Semester 30 bis 40 Studierende. Einen NC gibt es dort nicht. Das MB-WFK hat keine Rechtsaufsicht gegenüber Hochschulen mit Sitz in anderen Bun-

desländern. Diese sind lediglich verpflichtet, ihr Studienangebot anzuzeigen, ein Genehmigungserfordernis besteht nicht.

Die Aufnahmezahlen an der IU im Studiengang Soziale Arbeit können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Standort	SoSe 2022	SoSe 2023	SoSe 2024	SoSe 2025	WS 2021	WS 2022	WS 2023	WS 2024	WS 2025
Kiel	–	–	9	-	–	–	35	18	-
Lübeck	14	10	12	4	48	49	26	22	13

3.2 Quereinstieg

Die Landesregierung sieht in der systematischen Förderung von Quereinstiegen in soziale und pädagogische Berufsfelder weiterhin eine nachhaltige Möglichkeit, das Fachkräftepotenzial für die betrachteten Berufs- und Handlungsfelder zu erweitern.

Diese Möglichkeit wird bereits in verschiedenen Bereichen der Qualifizierung, Fortbildung und Umschulung von Fachkräften in Schleswig-Holstein entwickelt und genutzt, so z. B. in der Kindertagesbetreuung im Rahmen der Fachkräfte-Stärken-Strategie¹⁴.

Für das Arbeitsfeld der erzieherischen Hilfen hat das MSJFSIG im Jahr 2025 die Entwicklung eines Curriculums für Personen mit verwandten Berufsabschlüssen gefördert, um den Quer- bzw. Seiteneinstieg zu ermöglichen. Die Qualifizierungsmaßnahme vermittelt wesentliche Kenntnisse für die Tätigkeit in (teil-)stationären Erziehungshilfeeinrichtungen und beinhaltet eine enge Verknüpfung von Theorie und Praxis. Insgesamt dauert die Qualifizierung rund ein Jahr und umfasst 384 Unterrichtseinheiten (UE). Sie schließt am Ende mit einer Prüfung ab. Die Qualifizierung soll 2026/2027 erstmalig stattfinden.

3.3 Fortbildung, Qualifizierung, Unterstützung

3.3.1 Kindertagesstätten

Seit 2025 ermöglicht das Kita-Gesetz Schleswig-Holsteins einen neuen Anstellungsschlüssel, der mehr Flexibilität in der Personalplanung schafft, sodass Einrichtungen bedarfsgerecht entscheiden können, wann wie viele Kräfte eingesetzt

¹⁴ s. LT-Drs. 20/2433, S. 25/26.

werden. Gleichzeitig bleibt eine verbindliche Mindestqualität gewährleistet. Mit der Mindestpersonalausstattung wird der bisherige Betreuungsschlüssel von 2,0 in einer Regelgruppe weiterhin verlässlich finanziert.

Darüber hinaus verbessert das Land die Rahmenbedingungen des Kita-Systems stetig weiter. Mit dem Programm „Kita für Alle“ werden u.a. vier zusätzliche Krankentage in der Finanzierung berücksichtigt und mehr Mittel für personelle Ressourcen zur inklusiven Ausrichtung der Kitas bereit gestellt.

Auch liegen seit Februar 2026 die grundlegend überarbeiteten Bildungsleitlinien für die frühkindliche Betreuung und Bildung vor. Diese bieten den Fach- und Leitungskräften sehr wichtige Orientierung für eine qualitativ hochwertige pädagogische Arbeit vor Ort.

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) stellt zudem das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus (MWVATT) über die „Richtlinie über die Förderung von Projekten und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung“ Landesmittel zur Verfügung, mit denen derzeit im Bereich von Kindertageseinrichtungen das Projekt „Kita-Mentoring - Wissenstransfer und Empowerment für neue Kita-Leitungen“ gefördert wird. Das MWVATT fördert das Projekt mit 308.969 Euro. Im Rahmen des Projektes werden Kita-Leitungskräfte zu Beginn ihrer Tätigkeit von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren, das sind Leitungskräfte im Ruhestand oder kurz vor dem Ende ihres Erwerbslebens, unterstützt. Das Ziel ist ein systematischer, trägerübergreifender Wissenstransfer. Das erleichtert dem Nachwuchs die Übernahme von Leitungsaufgaben und erhöht so die berufliche Zufriedenheit und stärkt damit die Bindung an die Einrichtung und an den Beruf. Das Projekt wird wissenschaftlich evaluiert und von einem Fachbeirat begleitet, in dem auch das Sozialministerium vertreten ist.

3.3.2 Hilfen zur Erziehung

Im Rahmen der Gesamtstrategie Fachkräfte wird seit 2023 die Weiterbildungsreihe „Neu im ASD“, die von den federführenden Kommunen Kiel und Plön für alle Jugendämter in Schleswig-Holstein entwickelt wurde, gefördert. Die Lehrgänge in 2023/2024 und 2024/2025 wurden mit 85.540 Euro bzw. 91.518 Euro jeweils vollfinanziert; für den Durchgang 2025/2026 wurde eine Teilförderung in Höhe von 30.000 Euro geleistet.

Die Weiterbildungsreihe ist modulförmig aufgebaut und umfasst die folgenden inhaltlichen Schwerpunkte:

- Rolle und Auftrag im ASD;

- Sozialverwaltungsverfahrenrecht;
- Jugendhilferechtliche Grundlagen für die Arbeit im ASD;
- Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung;
- Sozialpädagogische Diagnostik, Fallverstehen und Hilfeplanung;
- Professionelle Gesprächsführung und Umgang mit Belastungsfaktoren sowie
- Umgangs-/ Trennungs-/ Scheidungsberatung - Mitwirkung im familiengerichtlichen Verfahren.

Den Fortbildungsdurchgang 2023/2024 haben 40 Teilnehmende aus 15 Kommunen absolviert, am Lehrgang 2024/2025 haben 39 Fachkräfte ebenfalls aus 15 Kommunen teilgenommen.¹⁵

Die Rückmeldungen der Jugendämter zu dieser Weiterbildungsreihe sind durchweg positiv. Die weitergebildeten Fachkräfte haben den Lehrgang im Durchgang 2024/2025 qualitativ mit einem Durchschnittswert von 1,5 (auf einer Skala von 1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“) bewertet. Der Erfolg basiert auf einer hochqualitativen und umfangreichen theoretischen Wissensvermittlung mit einer zeitgleich sehr praxisnahen Themenbegleitung.

3.3.3 Schulsozialarbeit

Schulsozialarbeit hat eine zentrale Rolle für eine gelingende Kooperation von Jugendhilfe und Schule. Die Landesregierung unterstützt weiterhin die Fachkräfte in der Schulsozialarbeit in ihrer wichtigen Brückenfunktion zwischen den Systemen Schule und Jugendhilfe durch die Förderung von Arbeitskreisen, Austauschtreffen, Tagungen, so z. B. die Jahrestagungen in 2025 und 2026.

Die mehrtägige Fortbildung „Neu in der Schulsozialarbeit“ wird weiterhin gefördert.

Von den vom Bildungsministerium für Schulsozialarbeit zur Verfügung gestellten Finanzmittel von mehr als 18 Mio. Euro, die vorrangig für Personalkosten der Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter bestimmt sind, können bis max. 5% des jeweiligen Verfügungsrahmens für Fortbildungen, Supervision und Netzwerkarbeit verwendet werden (s. auch Orientierungsrahmen zur Förderung der Schulsozialarbeit).

3.4 Potenzial zugewanderter ausländischer Personen

Ausländerinnen und Ausländer mit Qualifikationen oder Berufserfahrungen können einen Beitrag dazu leisten, den akuten Arbeitskräftebedarf zu reduzieren. Das gilt

¹⁵ Die Zahlen für 2025/2026 liegen noch nicht vor.

in erster Linie für zu Erwerbszwecken eingewanderte Menschen, betrifft aber eingeschränkt auch Personen, die nach Deutschland geflüchtet sind.

Insgesamt zeigt sich, dass die Erwerbsmigration bereits heute einen relevanten Beitrag zur Fachkräftesicherung in Schleswig-Holstein leistet. Angesichts der prognostizierten Engpässe wird die weitere Stärkung der Fachkräfteeinwanderung sowie die bessere Ausschöpfung vorhandener Arbeitsmarktpotenziale, einschließlich der Potenziale von Geflüchteten, künftig von wachsender Bedeutung sein.

Eine Analyse im Rahmen des Fachkräftemonitors der Industrie- und Handelskammern prognostiziert für Schleswig-Holstein einen Anstieg der unbesetzten Stellen von derzeit rund 55.000 auf etwa 97.000 bis zum Jahr 2035. Die Erschließung zusätzlicher Fachkräftepotenziale gewinnt daher zunehmend an Bedeutung.

Im April 2026 bestanden in Schleswig-Holstein insgesamt 15.020 Aufenthaltserlaubnisse zum Zweck der Erwerbstätigkeit und Ausbildung. Davon entfielen 2.002 Aufenthaltserlaubnisse (13,3 Prozent) auf die betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung sowie 2.451 Aufenthaltserlaubnisse (16,3 Prozent) auf Fachkräfte mit Berufsausbildung. Diese Zahlen verdeutlichen die wachsende Bedeutung qualifizierter Zuwanderung für die Sicherung des Fachkräfteangebots.

3.4.1. Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Ein besonders wichtiges Instrument zur Unterstützung der Fachkräfteeinwanderung ist das beschleunigte Fachkräfteverfahren. Bis April 2026 wurden 562 eingehende Anträge beziehungsweise Beratungen registriert. Daraus resultierten 478 Vereinbarungen zur Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens sowie 377 Vorabzustimmungen zur Visumerteilung. Zum Vergleich wurden im Jahr 2025 insgesamt 1.306 Vereinbarungen zur Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens und 1.243 Vorabzustimmungen zur Visumerteilung erteilt. Die Zahlen unterstreichen die anhaltende Nachfrage nach diesem Verfahren und seine Bedeutung für eine zügige Gewinnung internationaler Fachkräfte.

3.4.2 Kompetenzscreening

Einen wichtigen Schritt zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und somit zur Nutzung des sich aus der Zuwanderung ergebenden Arbeits- und Fachkräftepotenzials, stellt das Kompetenzscreening im Rahmen der integrationsvorbereitenden Maßnahmen in den Landesunterkünften dar. Mit der Zielsetzung der Landesregierung (Maßnahmenpaket vom 17. September 2024 und Kabinettsbeschluss vom 09. Dezember 2024) zur frühzeitigen Initiierung aller möglichen, notwendigen Schritte zur Vorbereitung auf die (Arbeitsmarkt-)Integration wurde das Kompetenzscreening nach einer Pilotphase (Start im April 2024) im letzten Jahr auf alle Landesunterkunftsstandorte ausgeweitet und in seiner Struktur verstetigt.

Ziel der Konkretisierung und Ausweitung der integrationsvorbereitenden Maßnahmen und des Kompetenzscreenings ist die Beschleunigung und noch bessere Abstimmung der (vorbereitenden) Prozesse zur nachhaltigen (Arbeitsmarkt-)Integration durch eine frühzeitige, gezielte und umfassende Integrationsvorbereitung im Rahmen der Landeserstaufnahme.

Mit dem Kompetenzscreening werden dabei u. a. Bildungsabschlüsse, mögliche berufliche Vorerfahrungen und Sprachkenntnisse von Geflüchteten in den Landesunterkünften unmittelbar nach ihrer Ankunft systematisch erfasst und ausgewertet. Auf Grundlage der so erhobenen Daten werden Geflüchtete zielgerichtet, entsprechend ihrer Bedarfe sowie möglicher Vorkenntnisse in bestehende Beratungs- und Fortbildungsangebote vermittelt, um sie bestmöglich und frühzeitig auf den hiesigen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Zudem sollen berufliche Chancen auch bei der Verteilung der Geflüchteten in die Kreise und kreisfreien Städte verstärkt berücksichtigt werden.

Vor diesem Hintergrund wird auch die Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit vorerst bis Ende Juni 2028 fortgeführt, um bei Geflüchteten mit einer guten Bleibeperspektive den schnellen Einstieg in Beschäftigung durch ein Beratungsangebot bereits in den Landesunterkünften und die Vermittlung in passgenaue Qualifizierungsangebote durch die Bundesagentur für Arbeit im Vorfeld zu begünstigen und das Verfahren zur Vorbereitung auf die Arbeitsmarktintegration so früh und friktionsfrei wie möglich zu gestalten.

Damit soll das sich aus der Zuwanderung ergebende Potential angesichts des zunehmenden Arbeitskräftebedarfs in Schleswig-Holstein in den Fokus genommen und erschlossen werden, wobei ein Schwerpunkt auch auf soziale und pflegerische Berufe gelegt wird. Die integrationsvorbereitenden Maßnahmen und das Kompetenzscreening im Rahmen der Landeserstaufnahme besitzen somit auch eine unmittelbare Relevanz für die Verbesserung der Arbeits- und Fachkräftesituation in den Handlungs- und Berufsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe.

3.4.3 Förderrichtlinie

Die zum 6. Januar 2026 in Kraft getretene neue „Förderrichtlinie zur Fachkräftesicherung durch Integration von Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt Schleswig-Holstein“ soll Projektvorhaben unterstützen, die einen signifikanten Beitrag zur Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften leisten und auch die wirtschaftliche Unabhängigkeit und soziale Teilhabe von Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund stärken.

Die Förderung erfolgt im Rahmen der Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH) unter der Federführung des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus (MWVATT).

3.4.4 Fachkräfteanwerbung

Zur Bekämpfung des Fachkräftemangels kooperiert das MWVATT im Rahmen des Projektes THAMM Plus zur „Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa“ mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Zusammenarbeit mit der Zentralen Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) sowie dem tunesischen Arbeitsministerium.

Ziel ist die Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden aus Tunesien u.a. in den Berufsfeldern Mechatronik, Metallgewerbe, Elektrogewerbe sowie Erzieherinnen und Erzieher für schleswig-holsteinische Unternehmen und Einrichtungen. Zur Etablierung eines kontinuierlichen Arbeitsmigrationsprozesses zwischen Schleswig-Holstein und Tunesien ist geplant, dass das MWVATT mit dem tunesischen Arbeitsministerium eine gemeinsame Absichtserklärung schließen wird.

In der AG Pädagogische Berufe der FI.SH-AG wurde das Projekt im Jahr 2025 seitens des MWVATT vorgestellt. Bei den Trägern und Trägerverbänden der Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe stieß das Projekt und insbesondere die explizite Fokussierung auch auf die Erzieherinnen und Erzieher auf ein großes Interesse. In der AG findet dazu ein dauerhafter Austausch statt mit Ziel, zu einer konkreten Anwerbung zu gelangen.

Ende 2025 wurden 28 Erzieherinnen und Erzieher mit einem abgeschlossenen Studium aus Tunesien im Rahmen des THAMM Plus Projektes rekrutiert. Aktuell werden diese auf die Beschäftigung im frühkindlichen Bereich (0-6) Jahre in einer Kindertageseinrichtung insbesondere für Schleswig-Holstein vorbereitet. Ab Anfang 2027 wäre die Aufnahme einer Beschäftigung im frühkindlichen Bereich in Schleswig-Holstein damit möglich. Allerdings gestaltet sich die Suche nach Trägern, die einen Arbeitsplatz besetzen möchten, aufgrund der rückläufigen Geburtenrate und des damit verbundenen rückläufigen Fachkräftebedarfs insbesondere in Kindertageseinrichtungen als herausfordernd.

3.4.5 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Die Zeugnisbewertungsstelle im MBWFK (Referat 37) ist zuständig für die Bewertung und Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, und zwar hinsichtlich der Gleichwertigkeit mit den hiesigen Schulabschlüssen und damit auch mit den Abschlüssen an den hiesigen Berufsfachschulen und Fachschulen als vollschulische berufliche Schulabschlüsse. Im Jahr 2025 gingen insgesamt rund 3.800 Anträge ein, in der überwiegenden Zahl auf Prüfung bzw. Feststellung der Gleichwertigkeit von Schulabschlüssen (ESA, MSA, Hochschulzugangsqualifikation).

Die im Referat zu bewertenden sozialpädagogischen Berufe sind SPA, Erzieherin und Erzieher, Heilerziehungspflegerin und Heilerziehungspfleger sowie Heilpäd-

agogen und Heilpädagogen. Rechtliche Grundlagen sind das Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz des Landes SH (BQFG-SH) sowie die Fachschul- und die Berufsfachschulverordnung.

Das BQFG-SH setzt dabei die Anerkennungsrichtlinie der EU in Landesrecht um. Demnach genügt für die Antragsbearbeitung das Einreichen einfacher Zeugniskopien. Dies ist über die zentrale Seite „Anerkennung-in-Deutschland“ auch digital möglich. Seit langem wird bereits auf eine Übersetzung von dänisch-, englisch- und französischsprachigen Dokumenten verzichtet. Es gilt eine gesetzlich festgelegte Bearbeitungszeit von 3 Monaten. Diese wird durchgehend eingehalten.

Basis der beruflichen Bewertung ist zunächst die Feststellung des richtigen Referenzberufes. So muss der zu bewertende ausländische Beruf konkret auf sozialpädagogische Arbeit ausgerichtet sein. Ausländische Lehrkräfte dagegen, deren Beruf auf das Unterrichten von Schulkindern ausgerichtet ist, werden keine Gleichwertigkeit ihres Berufes mit den hiesigen sozialpädagogischen Ausbildungsberufen erlangen können, da der Referenzberuf „Lehrkraft“ ist und dafür ein eigenständiges Bewertungsverfahren durchgeführt werden kann.

Im Jahr 2025 wurden 108 Anträge auf Anerkennung in den genannten sozialpädagogischen Berufen gestellt, wovon 59 Anträge negativ beschieden werden mussten. Die restlichen Anträge wurden per Bescheid mit Ausgleichsmaßnahmen beschieden. Die meisten Antragstellerinnen bzw. Antragsteller sind Lehrerinnen bzw. Lehrer und begehrten die Gleichwertigkeit mit dem hiesigen Beruf "Staatlich anerkannte Erzieherin/Staatlich anerkannter Erzieher". Die Anträge mussten negativ beschieden werden, es wurde jedoch auf die Möglichkeiten des Quereinstiegs gemäß § 5 der Personalqualifikationsverordnung des Landes (PQVO-SH) hingewiesen, s. u.

Es handelt sich bei den genannten sozialpädagogischen Berufen um reglementierte Berufe, daher sind wesentliche Unterschiede der jeweiligen ausländischen zu den hiesigen Ausbildungsgängen zu ermitteln. Diese Unterschiede können dann durch eine Ausgleichsmaßnahme ausgeglichen werden, wofür nach den Vorgaben des BQFG-SH die Wahlmöglichkeit zwischen einer Eignungsprüfung oder der prüfungsfreien Teilnahme an einem Anpassungslehrgang besteht.

Das MBWFK hat bei der Konzeption des Anpassungslehrganges die typischen Unterschiede der ausländischen Qualifikationen ermittelt und dafür drei Module etabliert, die im Bewertungsbescheid jeweils individuell zum Ausgleich angeordnet werden:

Der Anpassungslehrgang für den Beruf SPA besteht aus maximal einem Modul (Rechtskunde SGB VIII).

Der Anpassungslehrgang für den Beruf Erzieherin/Erzieher besteht aus maximal drei Modulen (Rechtskunde SGB VIII; Sprachliche Bildung - Kindlicher Spracherwerb in Krippe & Kita; Berufspraktikum in einem fehlenden Arbeitsbereich).

Sprachliche Voraussetzung für den Beginn dieser Ausgleichsmaßnahmen ist das Sprachzertifikat Deutsch B2. Nach Ableisten der jeweils festgelegten Module wird eine unbefristet gültige Gleichwertigkeitsbescheinigung erstellt.

Das MSJFSIG hat in der PQVO-SH festgelegt, dass eine Arbeit in Kindertageseinrichtungen bereits vor Absolvierung der festgelegten Module möglich ist, sodass Personen mit einem positiven Bewertungsbescheid des MBWFK noch schneller dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Außerdem hat das MSJFSIG in der PQVO-SH einen Quereinstieg als Zweitkraft in Kitas geregelt. Danach haben Personen mit nicht-pädagogischen Berufen die Möglichkeit, als Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in Kindertageseinrichtungen zu arbeiten. Dieses ist eine Option für ausländische Lehrkräfte, in schleswig-holsteinischen Kitas tätig zu sein.

Auf diese Regelungen weist die Zeugnisbewertungsstelle im MBWFK im Rahmen der Beratung von antragstellenden Personen regelmäßig hin.

Mit Beschluss vom 4. Dezember 2025¹⁶ haben der Bundeskanzler und die Konferenz der Ministerpräsidentinnen und Ministerpräsidenten der Länder (MPK) die Wichtigkeit weiterer Fortschritte bei der Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen betont. Unter anderem wurde für die in den Ländern für die Berufe „Staatlich anerkannte Erzieherin / Staatlich anerkannter Erzieher“ und „Kindheitspädagogin / Kindheitspädagoge“ zuständigen Anerkennungsstellen ein Austauschformat unter Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) etabliert.

Die JFMK hat im Mai 2026 beschlossen, den Prozess zur Vereinfachung und Beschleunigung der Anerkennungsverfahren mit einer dazu eingerichteten AG zu begleiten und zu unterstützen. In der gemeinsamen Sitzung von KMK und JFMK im Dezember 2026 sollen die ersten Ergebnisse dieses Prozesses vorgestellt und diskutiert werden.

3.5 Öffentlichkeitsarbeit

Um für potenzielle Fachkräfte als mögliches Arbeitsfeld wahrnehmbar und interessant zu sein, muss auch die Kinder- und Jugendhilfe die Vielfalt ihrer Arbeitsbereiche und die Betätigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Handlungsfeldern darstellen und bekannt machen.

¹⁶ Besprechung des Bundeskanzlers mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 4. Dezember 2025, TOP 5 Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen.

Das Land fördert daher weiterhin die gemeinsame **Imagekampagne der Jugendämter in Schleswig-Holstein „Jugendämter zwischen den Meeren“**. Für die Entwicklung der Kampagne im Jahr 2023 und für die Ausweitung ab dem Jahr 2024 wurde insgesamt ein Betrag von 100.000 Euro bereitgestellt. Ziel der Kampagne ist es, zu einem positiven Bild der Arbeit der Jugendämter beizutragen. Bei der Entwicklung der Kampagne wurde der Fokus auf den Allgemeinen Sozialen Dienst in den Jugendämtern (ASD) gerichtet, um die Möglichkeiten zu verbessern, mehr soziale und pädagogische Fachkräfte für diese wichtige Aufgabe zu gewinnen.

Im Rahmen der Ausweitung der Kampagne ab dem Jahr 2024 sind nun alle Aufgaben der Jugendämter in den Blick genommen worden. Von den Einsatzbereichen für Erzieherinnen und Erzieher, der Sozialarbeit bis hin zu Verwaltungstätigkeiten wird die ganze Vielfalt und Breite der Arbeits- und Wirkungsmöglichkeiten dargestellt. Neben der Bewerbung über Social Media wurde der Schwerpunkt auf die Entwicklung einer Internetseite (<https://www.jugendaemter.sh>) gelegt, die verschiedene mediale Formate enthält. In diesen finden sich Interviews und Kurzfilme, die einen Einblick in die Arbeit und die Aufgaben eines Jugendamtes geben. Die Internetseite bietet darüber hinaus einen Überblick über alle Jugendämter in Schleswig-Holstein sowie eine Jobbörse.

Auf der 140. Arbeitstagung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (BAGLJÄ), die vom 22. April bis 24. April in Kiel stattfand, wurde die Kampagne „Jugendämter zwischen den Meeren“ den übrigen Landesjugendämtern vorgestellt. Die sehr positive Rückmeldung aus dem Bundesgebiet hat gezeigt, dass den Schleswig-Holsteinischen Jugendämtern und dem Landesjugendamt Schleswig-Holstein mit dieser Kampagne etwas sehr besonderes und sehr wirkungsvolles gelungen ist.

Flankiert wird dieses sehr erfolgreiche Format seit 2025 durch eine eigene **Image- und Informationsoffensive des Landes**. Ziele sind die Wichtigkeit und Anerkennung dieses Berufsfeldes zu betonen und neue Fachkräfte zu gewinnen. Die Initiative wurde bzw. wird in den Jahren 2025 bis 2027 entwickelt und ausgeführt und fokussiert sich in vier aufeinanderfolgenden Phasen auf unterschiedliche Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe sowie abschließend auf die Eingliederungshilfe. Die Durchführung erfolgt online mit einem besonderen Schwerpunkt auf Social Media (Instagram, tiktok).

In Phase 1 wurde der Fokus auf den Bereich Kita gerichtet, der Launch zu „Moin Kita!“ erfolgte am 11. Juni 2025. Beworben werden die Zugangswege für eine Tätigkeit in die Kita – über den Quereinstieg, den Einstieg mit einem ausländischen pädagogischen Berufsabschluss bis hin zur Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz. Auf der Internetseite zu „Moin Kita!“ (<https://www.schleswig-holstein.de/moin-kita/DE>)

sind darüber hinaus Informationen für Leitungen und eine Stellenbörse hinterlegt, die seit dem Start großen Zuspruch gefunden hat.

Phase 2 widmet sich mit „Moin Lebensweg“ der stationären Jugendhilfe und bewirbt die Begleitung des Lebensweges von Kindern und Jugendlichen. Dabei werden die unterschiedlichen Bereiche, die zur stationären Jugendhilfe gehören, mit ihren jeweiligen Anforderungen an die Fachkräfte anschaulich dargestellt. Fachkräfte verschiedener Einrichtungsarten (stationäre Einrichtung, Tagesgruppe, familienanaloge Wohnform, sonstige betreute Wohnform) stellen sich in Kurzfilmen vor und geben so einen ersten Einblick in ihren Arbeitsalltag mit den Kindern und Jugendlichen. Der Launch von Phase 2 erfolgte am 2. April 2026 (<https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesportal/kampagne/moinlebensweg>).

Die Kurzfilme für beide Phasen wurden mit Fachkräften aus Einrichtungen in Schleswig-Holstein gedreht, die engagiert ihre Arbeit bzw. ihre Zugangswege in die Tätigkeit präsentieren. An Phase 2 hat sich darüber hinaus die kürzlich gegründete Vertretung von Kindern- und Jugendlichen in stationären Jugendhilfeeinrichtungen (KJV-SH) beteiligt, die einen eigenen Filmbeitrag erstellt haben.

Im Jahr 2026 soll in Phase 3 die offene Kinder- und Jugendarbeit beworben werden, und im Jahr 2027 schließlich ist der Abschluss der Image- und Informationsinitiative mit Phase 4 zu den Tätigkeitsfeldern in der Eingliederungshilfe geplant.

Damit wird die übergreifende Ausrichtung der **FI.SH-AG Pädagogische Berufe**, die neben der Kinder- und Jugendhilfe ebenso die Eingliederungshilfe umfasst, aufgenommen.

3.6 Die FI.SH-AG „Pädagogische Berufe“

Bereits an mehreren Stellen des Berichtes wurde aus der Arbeit der FI.SH-AG Pädagogische Berufe berichtet. Diese AG ging aus der AG Fachkräfte in Kita und Jugendhilfe hervor und arbeitet seit 2023 unter dem Dach der 2012 gestarteten Fachkräfteinitiative Schleswig-Holstein (FI.SH). Im Rahmen dieser Arbeitsstrukturen wurden und werden Ansätze und notwendige Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und –bindung in sozialen und pädagogischen Berufsfeldern identifiziert, Herausforderungen und Lösungsansätze erörtert sowie Erfahrungen und Ergebnisse laufender bzw. abgeschlossener Maßnahmen ausgetauscht. Mit der Weiterentwicklung zur AG Pädagogische Berufe werden dabei die Fachkräftethemen der Kinder- und Jugendhilfe und der Eingliederungshilfe zusammengeführt, was einen übergreifenden Austausch ermöglicht.

So haben sich die AG-Mitglieder im Jahr 2025 u. a. zu den Herausforderungen der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte am Beispiel zweier Projekte ausgetauscht

(Projekt „THAMM Plus: Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobilität zwischen Nordafrika und Europa“ des Wirtschaftsministeriums sowie Projekt „Shaping the Future“ - Rekrutierung ausländischer Fachkräfte aus Kolumbien - der Regionaldirektion Nord). Hierzu wurden die Fördermöglichkeiten aufgezeigt und auch wertvolle Erfahrungen, z. B. zur notwendigen Begleitung der ausländischen Fachkräfte vor Ort durch die Arbeitgeber, ausgetauscht.

Im Jahr 2025 haben die AG-Mitglieder ihre fachliche Expertise zudem in den Prozess der Überarbeitung des Lehrplanes der Fachschulweiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher eingebracht.

Die AG Pädagogische Berufe begleitet die Umsetzung der Image- und Informationsinitiative zur Fachkräftegewinnung des MSJFSIG ebenso wie den Prozess eines Modellvorhabens zur Qualifizierung von Absolventinnen und Absolventen verwandter pädagogischer Berufe für die Tätigkeit als Fachkraft in der stationären Kinder- und Jugendhilfe¹⁷.

Zur Thematik „Stärkung der Berufstätigkeit in der Eingliederungshilfe“ wurde eine Unterarbeitsgruppe eingerichtet, deren Arbeitsergebnisse im Jahr 2026 weiter umgesetzt werden sollen.

4. Maßnahmen auf Bund-Länder-Ebene

Der Fachkräftemangel ist eine bundesweite Herausforderung. Daher haben - neben den in Kapitel 3 dargestellten Maßnahmen auf Landes- und kommunaler Ebene - weiterhin auch länderübergreifende Maßnahmen und Initiativen eine große Bedeutung.

Zentrales Instrument ist hier der gemeinsame Beschluss von Kultusministerkonferenz (KMK) und Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) „Fachkräftegewinnung und -sicherung: Handlungsoptionen für eine Verbesserung der beruflichen Qualifikationsstruktur und der Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven pädagogischer Kräfte im sozial/pädagogischen Bereich“ vom 13. Dezember 2024.

JFMK und KMK hatten in einer gemeinsamen Sitzung am 13. Oktober 2023 die Einsetzung einer Arbeitsgruppe beschlossen, die Handlungsansätze und Verfahrensweisen für eine Verbesserung der Situation bei pädagogischen Kräften im sozialen bzw. sozialpädagogischen Bereich entwickeln soll. Diese AG hatte am 26. Januar 2024 ihre Arbeit aufgenommen und das o. g. Beschlusspapier erarbeitet.

¹⁷ vgl. Kapitel 3.2.

Das Papier beschreibt in zehn Maßnahmen M1 bis M10 Lösungsansätze für die bestehenden Fachkräftebedarfe in der Kinder- und Jugendhilfe und für eine professionalisierte Qualitätsentwicklung in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Die Handlungsoptionen gliedern sich in die zwei übergeordneten Themenbereiche „Optimierung der beruflichen Qualifizierungsstruktur“ und „Eröffnung von Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven“, mit denen die Aspekte einerseits der Ausbildung, dabei insbesondere die Gestaltung des Praxisbezugs, und andererseits der Bindung von Fachkräften adressiert werden.

Diese thematische Gliederung findet sich insoweit auch bei den im Fachgespräch am 20. Februar 2025 im Sozialausschuss von den Sachverständigen als zentral dargestellte Herausforderungen bzgl. Ausbildung und Bindung von Fachkräften¹⁸.

Die Maßnahmen bzw. Handlungsoptionen haben einen empfehlenden Charakter und werden seit Beginn 2025 in weiteren Schritten ausgearbeitet und konkretisiert. Die Bearbeitungsphasen der einzelnen Maßnahmen erstrecken sich über unterschiedliche Zeiträume in den Jahren 2025-2028; letzte Maßnahme soll die Entwicklung eines Monitorings (Maßnahme M7) sein, die im Jahr 2028 bearbeitet werden soll.

Seitens der JFMK wird die Bearbeitung in einer ad hoc-AG der AGJF (Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesjugend- und -familienbehörden), die monatlich als Videokonferenz tagt, eng begleitet und gesteuert.

Die Maßnahmen M1 „Klärung / Schärfung / Ergänzung der Berufsbilder und Kompetenzprofile auf der Stufe der beruflichen Erstqualifizierung (DQR-Stufe 4)“ und M8 „Entwicklung von Funktionsstellen und Förderung multiprofessioneller Teams“ wurden von der JFMK-KMK-AG als vordringlich priorisiert, die Bearbeitung startete unmittelbar zu Jahresbeginn 2025 in länderoffenen Arbeitsgruppen unter der Federführung von Berlin (M1) bzw. Rheinland-Pfalz (M8).

Die Bearbeitung der Maßnahme M1 ist inzwischen abgeschlossen. Die länderoffene AG hat ein Ergebnispapier erarbeitet, das die aktuellen Anforderungen an die Kinder- und Jugendhilfe und die - aus JFMK-Sicht – daraus resultierenden inhaltlichen und strukturellen Änderungsbedarfe für die Ausbildung an den Berufsfachschulen (DQR 4-Niveau SPA) formuliert. Insbesondere geht es darum, die Ausbildung um den Bereich der (teil-) stationären Hilfen zur Erziehung zu erweitern. Die AGJF hat das Ergebnispapier mit Umlaufbeschluss vom 19. Juni 2025 zustimmend zur Kenntnis genommen.

18 vgl. Einleitung

In Umsetzung dieses Beschlusses wurde in einem ersten Schritt in einer paritätisch besetzten AG von KMK (Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen) und JFMK (Berlin, Brandenburg, Schleswig-Holstein) das kompetenzorientierte Qualifikationsprofil für die Ausbildung sozialpädagogischer Assistenzkräfte an Berufsfachschulen (KQP) entsprechend überarbeitet und ergänzt.

Auf Einladung des Sekretariats der KMK wurde das überarbeitete KQP am 1. Juni 2026 in einem Fachgespräch vorgestellt und erörtert. Eingeladen waren zwanzig Verbände, Institutionen und Organisationen auf Bundesebene¹⁹, am Fachgespräch teilgenommen haben Vertreterinnen der BAG der öffentlichen und freien, nicht konfessionell gebundenen Ausbildungsstätten für Erzieherinnen und Erzieher, des Deutschen Vereins, der komba Gewerkschaft und des BMBFSFJ.

Das KQP soll noch in diesem Jahr in einem gemeinsamen Beschluss von KMK und JFMK verabschiedet werden und wird dann die Grundlage bilden für die weitere Bearbeitung der Maßnahme M2 (Weiterentwicklung und ggf. Ergänzung der Ausbildungsstruktur in der BFS). Die Federführung hierfür liegt bei der KMK.

Die ebenfalls als vordringlich eingestufte Maßnahme M8 „Entwicklung von Funktionsstellen und Förderung multiprofessioneller Teams“ verfolgt das Ziel, „den Bedarfen der Kinder- und Jugendhilfe entsprechend horizontale und vertikale Karrieremöglichkeiten in den Arbeitsfeldern präziser zu beschreiben“²⁰ und hierdurch einen Beitrag zur Personalbindung zu leisten.

Die länderoffene AG, die unter Federführung von Rheinland-Pfalz diese Maßnahme bearbeitet, hat daraus den konkretisierten Arbeitsauftrag für die Bearbeitung der Maßnahme M8 abgeleitet, Funktionsstellen in den Arbeitsfeldern zu identifizieren und zu beschreiben und Weiterbildungsangebote zu entwickeln.

Als erstes Ergebnis der Befassung der Länder mit M8 wurden die Funktionen „Einrichtungsleitung (Leitung und stellvertretende Leitung)“, „Ausbildungsleitung/Praxisanleitung“ und „Sprachbildung/Sprachförderung“ als geeignete Stellen identifiziert, für die im weiteren jeweils Qualifikationsprofile und in einem dann folgenden Schritt Weiterbildungskonzepte erarbeitet werden sollen.

19 BAG der öffentlichen und freien, nicht konfessionell gebundenen Ausbildungsstätten für Erzieherinnen und Erzieher e. V., BAG katholischer Ausbildungsstätten für Erzieherinnen und Erzieher, Bundesverband evangelischer Ausbildungsstätten für Sozialpädagogik, Deutsches Jugendinstitut, Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, ver.di, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, komba Gewerkschaft e. V., Verband Bildung und Erziehung, Deutscher Verein, Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe, Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte, Deutscher Städtetag, Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte- und Gemeindebund, Caritas Bundesverband, Diakonie Bundesverband, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, BAG Frei Wohlfahrtspflege

20 s. Ergebnispapier 2024 S. 6

Ebenfalls in Bearbeitung befinden sich die Maßnahmen M3 bis M5, die sich alle - mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen – mit dem Zusammenwirken von Theorie und Praxis in der Ausbildung beschäftigen:

- M3 Instrumente zur Sicherung von Standards zur Ausgestaltung des Praxisanteils der Ausbildung;
- M4 Implementierung von strukturellen Rahmenbedingungen für eine qualitativ angemessene Ausbildung in der Fachpraxis;
- M5 Konzipierung und Etablierung von Strukturen der Qualitätssicherung zwischen der (berufs-) Fachschule und den Praxiseinrichtungen.

Ziel ist es, die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe von Anfang an stärker und inhaltlich strukturiert als gleichberechtigte Akteure in die berufsfachschulischen Ausbildungen für die Erstqualifizierungen einzubinden.²¹

Unter Federführung der Länder Berlin und Rheinland-Pfalz wird aktuell der Sachstand der in den Ländern bestehenden Regelungen erfasst und ausgewertet, also etwa ob und wie Rechte und Pflichten von Auszubildenden, Schulen und Praxiseinrichtungen geregelt sind oder nach welchen Kriterien die Eignung von Praxisstellen bewertet wird. Erwartungsgemäß zeigt sich hier in der ersten Auswertung ein heterogenes Bild.

Die JFMK-Seite hat in einer länderoffenen zweitägigen Klausursitzung am 11.-12. Juni 2026 mögliche Ziele und Erwartungen für die weitere Bearbeitung der Maßnahmen M3-M5 erarbeitet, um damit die gemeinsame Befassung mit der KMK, die im dritten Quartal 2026 beginnen wird, vorzubereiten.

Zur Maßnahme M9 (Integration zusätzlicher Potentiale durch Systematisierung von Quereinstiegen) hat das federführend zuständige Land Brandenburg zunächst eine Länderabfrage zur Bestandserhebung durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen sollen noch im Jahr 2026 der AGJF vorgestellt werden.

Schließlich hat der Bund in Umsetzung der Maßnahme M6 am 23. Juni eine bundesweite Imagekampagne „Wir sehen mehr“²² gestartet, die über die Verknüpfung mit dem „Kompass Erziehungsberufe“ auch zu Informationen der Länder weiterleitet.

5. Ausblick

Wie im Bericht aufgezeigt, verfolgt die Landesregierung bereits mehrere Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkraftsituation in den pädagogischen Arbeitsfeldern. Sie wird das Thema weiter mit hoher Priorität bearbeiten und begleiten.

²¹ s. Ergebnispapier 2024 S. 6.

²² www.wir-sehen-mehr.de

Zentrales Gremium hierfür ist auf Landesebene die FI.SH AG Pädagogische Berufe, in der zusammen mit den relevanten Akteuren im Land die aktuellen Herausforderungen bewertet und Ideen zur weiteren Verbesserung der Fachkräftesituation entwickelt und erörtert werden. Dabei verfolgt die AG mit der Einbeziehung der Belange der Eingliederungshilfe im Sinne von Inklusion einen übergreifenden Ansatz.

Die Landesregierung wird die begonnenen Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -bindung jeweils zu gegebener Zeit überprüfen und im Rahmen der Zuständigkeiten, Kompetenzen und zur Verfügung stehenden Mittel fortführen bzw. gegebenenfalls neue aufsetzen.

Auf Bundesebene wird die Landesregierung den o. g. JFMK-KMK-Prozess weiter aktiv begleiten, die daraus resultierenden Ergebnisse auswerten und - soweit möglich und sinnvoll - auf Schleswig-Holstein übertragen.

Im Rahmen der Befassung in den verschiedenen Gremien auf Bundes- und auf Landesebene wurde und wird allerdings auch deutlich, dass insbesondere im Hinblick auf die Personalbindung die Beschäftigungsstellen, also die Träger von Einrichtungen und Diensten, eine hohe Verantwortung und unmittelbare Zuständigkeit haben für die Gestaltung eines attraktiven, arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsumfelds.

Die Landesregierung ist weiterhin bereit, im Rahmen ihrer Kompetenzen und Möglichkeiten die Träger hierbei zu unterstützen.

Mit der geplanten Reform der Kinder- und Jugendhilfe kommen neue bzw. weitere Herausforderungen auf die Kinder- und Jugendhilfe zu. Das Bundeskabinett hat am 12. August 2026 den Entwurf für ein Erstes Gesetzes zur Strukturreform der Kinder- und Jugendhilfe (1. KJHSRG) beschlossen. Der Entwurf sieht umfangreiche Änderungen im SGB VIII und in weiteren Gesetzen vor, die auch die Fachkräftesituation beeinflussen werden. Das 1. KJHSRG soll gemäß dem Gesetzentwurf am Tag nach der Verkündung bzw. am 1. Januar 2028 in Kraft treten.

Die Landesregierung begleitet das Gesetzgebungsverfahren und hat dabei auch die möglichen Auswirkungen auf die Situation der Fachkräfte im Blick.

6. Quellen

Niederschrift 79. Sitzung des Sozialausschusses am 20. Februar 2025

Fachkräftegewinnung und -sicherung: Handlungsoptionen für eine Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsstruktur und der Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven pädagogischer Kräfte im sozial-/pädagogischen Bereich - Ergebnisse der gemeinsamen JFMK-/KMK-Arbeitsgruppe „Fachkräfte“, Gemeinsamer Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz und der Kultusministerkonferenz vom 13.12.2024.

Autor:innengruppe Fachkräftebarometer (2025): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. Bielefeld

Voigts, Gunde / Przybylski, Katharina (2025): Fachkräftesituation in Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Schleswig-Holstein

Zweiter Bericht zum Ausbaustand der ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschulkinder nach § 42a SGB VIII (2024), Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat Öffentlichkeitsarbeit

Amtliche Statistik zu § 99 Abs. 9 SGB VIII

BK/MPK vom 4. Dezember 2025, Beschluss Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen.