AUFSÄTZE

Dr. Andreas Mairhofer • Christian Peucker • Dr. Liane Pluto • Dr. Eric van Santen*

Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe und Handlungsmöglichkeiten der Jugendämter – Teil I[1]

Stand und Hintergründe des Fachkräftemangels – eine Bestandsaufnahme

Der Fachkräftemangel ist eine der zentralen Herausforderungen, vor denen die Kinder- und Jugendhilfe aktuell steht.[2] Teil I des Beitrags zielt darauf ab, den Diskussions- und Wissensstand zur Entwicklung und zu den (Hinter-)Gründen des Fachkräftemangels zu strukturieren. In Teil II (JAmt 12/2025) werden Lösungsansätze in der Kinder- und Jugendhilfe diskutiert und Handlungsmöglichkeiten der Jugendämter zur Lösung des Fachkräftemangels sondiert.[3]

I. Hinführung

Der Fachkräftemangel betrifft die örtlichen Jugendämter gleich in zweifacher Hinsicht. Zum einen stehen viele Jugendämter dabei vor dem Problem, ausreichend Fachkräfte für das eigene Haus, besonders für den Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD), zu gewinnen, um die Umsetzung wichtiger Aufgaben wie der Hilfeplanung oder des Kinderschutzes sicherzustellen. Zum anderen sind die Jugendämter auch in ihrer Rolle als für die Planung und Gewährleistung einer bedarfsgerechten Infrastruktur im Jugendamtsbezirk zuständige Instanz gefordert. Schließlich lassen sich notwendige Angebote ohne Fachkräfte nicht umsetzen, und zwar ganz unabhängig davon, in welcher Trägerschaft diese erbracht werden. Auf diese Dimension zielen auch Vorschläge, die Angebotsplanung im Rahmen der Jugendhilfeplanung durch eine Personalplanung zu ergänzen.[4] Der Personalmangel im Jugendamt ist dabei verknüpft mit dem Personalmangel in den Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe. Das zeigt sich ua in den zeitlichen Ressourcen, die Mitarbeitende in den Jugendämtern in die Suche nach freien Heim- und Inobhutnahmeplätzen investieren müssen. Und auch die Konsequenzen des Fachkräftemangels betreffen nicht nur die Jugendämter, sondern darüber hinaus Adressatinnen (m/w/d**), Fachkräfte, Organisationen und Träger der Kinder- und Jugendhilfe sowie die Gesellschaft insgesamt.

Eben diese Konsequenzen des Fachkräftemangels unterstreichen die Relevanz des Themas. So führen unbesetzte Stellen aufgrund des Fachkräftemangels nicht nur zu Mehrarbeit aufseiten der verbleibenden Fachkräfte und zu verringerten Öffnungszeiten von Einrichtungen und Diensten. Daneben steigt auch die psychische Belastung von Fachkräften mit dem Risiko einer Abwärtsspirale aus Belastung, Fluktuation, mehr Belastung, mehr Fluktuation usw. Zudem kann die Qualität der Interaktion und Leistungserbringung für die Adressatinnen sinken, können notwendige Interventionen und Leistungen nicht erbracht werden – mitunter mit hohen Risiken für das Wohl der Adressatinnen – oder können überfällige fachliche und organisatorische Weiterentwicklungen nicht umgesetzt werden.[5] Insofern hat der Fachkräftemangel durchaus das Potenzial, die Legitimation der Kinder- und Jugendhilfe an sich zu unterminieren.

Vor og Hintergrund erfolgt in diesem Beitrag eine Annäherung an den Status Quo zum Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Dabei wird das Ziel verfolgt, die inzwischen vorliegende Vielzahl von Analysen, Diskussionsbeiträgen und Lösungsvorschlägen zu sortieren und Handlungsmöglichkeiten für die kommunalen Jugendämter zu sondieren.[6] Hierzu werden zunächst exemplarisch einige Befunde zum aktuellen Ausmaß und zur Entwicklung des Fachkräftemangels vorgestellt (hier unter II.). Anschließend wird das den Fachkräftemangel

---

* Die Verf. arbeiten als wissenschaftliche Referenten bzw. Referentin im Projekt „Jugendhilfe und sozialer Wandel – Leistungen und Strukturen" am Deutschen Jugendinstitut e. V. (DJI) in München (www.dji.de/jhsw, Abruf: 22.10.2025).

** Alle Geschlechter sind gemeint. Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird den Veröffentlichungsvorgaben der Zeitschrift entspr. jew. in einem Beitrag durchgängig entweder nur die männliche oder nur die weibliche Form verwendet.

1 Dieser Beitrag basiert auf einem Input des Erstautors bei der DIJuF-Sommerakademie 2025 (*Mairhofer* Brennpunkt Fachkräftemangel, Vortrag auf der DIJuF-Sommerakademie vom 2.7.2025). Die Präsentation des Inputs mit weiteren Grafiken ist abrufbar unter https://dijuf.de/fileadmin/Veranstaltungen/Dokumentation/DIJuF-Sommerakademie/2025_DIJuF_Sommerakademie/DIJuF_Sommerakademie_Mairhofer.pdf.

2 ZB BT-Drs. 20/12900.

3 Dass die Möglichkeiten der Jugendämter zur Lösung der aktuellen Fachkräftekrise sehr begrenzt sind und es in der Praxis vielmehr um ein Improvisieren und ggf. auch ein Sich-Arrangieren mit dem Fachkräftemangel geht, ist uns durchaus bewusst. Gleichwohl haben wir uns für die Lösungsperspektive entschieden, auch um damit eine Reflexion und Diskussion um Grenzen und ggf. auch neue Wege der Jugendämter anzuregen.

4 *Struck* Forum Erziehungshilfen 2025, 19.

5 S. bspw. *McGrath* ua Bedarfsanalyse zu Studienplätzen in der Sozialen Arbeit in Bayern, 2024; *Pluto* ua Einrichtungen stationärer Hilfen zur Erziehung, 2024; WDR Befragung von Jugendämtern, 2024.

6 Für eine Übersicht s. etwa die von der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Landesjugendämter zugsammengetragenen Dokumente auf www.personal-gewinnen-und-binden.de, Abruf: 22.10.2025; Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ Ohne uns geht nichts!, 2019.

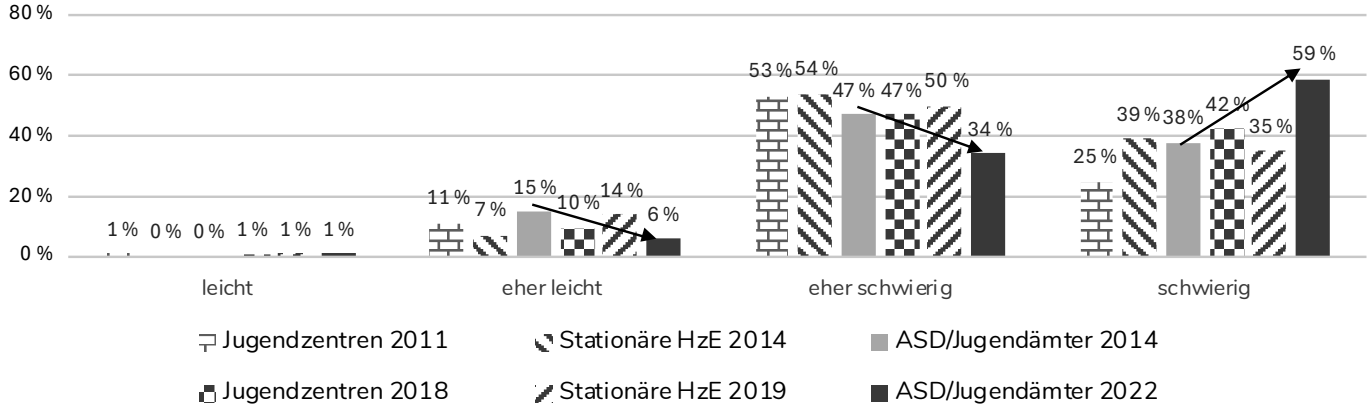
bedingende Gefüge, also dessen Gründe bzw. Hintergründe, knapp skizziert (hier unter III.). Hieran folgend werden in Teil II des Beitrags Lösungsansätze diskutiert, die sich direkt aus diesem Bedingungsgefüge ergeben (V., Teil II in JAmt 12/2025). In einem nächsten Schritt werden weitere aktuell diskutierte Lösungsansätze in den Blick genommen (VI., Teil II in JAmt 12/2025). Im Resümee erfolgen abschließende Einschätzungen zu den Handlungsmöglichkeiten der kommunalen Jugendämter zur Lösung des Fachkräftemangels (VII., Teil II in JAmt 12/2025).

II. Stand und Entwicklung des Fachkräftemangels

Zum Fachkräftemangel liegen inzwischen zahlreiche empirische Studien vor. Diese basieren ua auf amtlichen Daten, vor allem Arbeitsmarktdaten der Bundesagentur für Arbeit[7], auf Befragungen von Fachkräften[8] sowie auf Erhebungen bei Organisationen[9]. Je nach Zugang lassen sich unterschiedliche Perspektiven und Aspekte des Fachkräftemangels in den Blick nehmen.

Eine Quelle von Befunden zum Fachkräftemangel sind die bundesweiten Wiederholungsbefragungen von Organisationen unterschiedlicher Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe auf der kommunalen Ebene durch das DJI-Projekt Jugendhilfe und sozialer Wandel. In diesem Kontext wurde bspw. in Erhebungen des Projekts bei Jugendzentren (2011, 2018), Einrichtungen stationärer Erziehungshilfen (2014, 2019) und Jugendämtern (2014, 2022) danach gefragt, wie schwierig es ist, (geeignetes) Personal zu finden (Abb. 1).

ABB. 1:
Einschätzung der Möglichkeit, (geeignetes) Personal zu finden?[10]



Die Befunde zeigen zum einen, dass der Fachkräftemangel nicht erst seit der Corona-Pandemie ein relevantes Thema in der Kinder- und Jugendhilfe ist. In allen Erhebungen beurteilen mind. 85 % der Einrichtungen/Dienste das Finden geeigneten Personals als eher schwierig oder schwierig. Gleichwohl zeigen insbesondere die Daten der beiden Jugendamtserhebungen eine deutliche Zuspitzung der Schwierigkeit, geeignetes Personal zu finden. Der Anteil der Jugendämter, die dies als schwierig erachten, ist zwischen 2014 und 2022 um etwa die Hälfte angestiegen. Zum anderen wird deutlich, dass der Fachkräftemangel alle Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe betrifft. Die Entwicklung erfolgt dabei nicht für alle Felder in gleicher Weise linear. So wurde die Situation im Feld stationärer Erziehungshilfen 2019 weniger kritisch wahrgenommen als im Jahr 2014, was eine Folge des Abbaus von Angeboten für Geflüchtete nach 2015 und damit der Freisetzung von Personal aus diesen Angeboten in der Zeit vor der Erhebung sein dürfte.

7 ZB *McGrath* ua (Fn. 5); Autor:innengruppe Kinder- und Jungendhilfestatistik (AKJ[Stat]) Kinder- und Jugendhilfereport 2024, 2024.

8 Bspw. *Alsago/Meyer* Prekäre Professionalität, 2023; *Voigts/Hallmann* Fachkräftesituation in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, 2025.

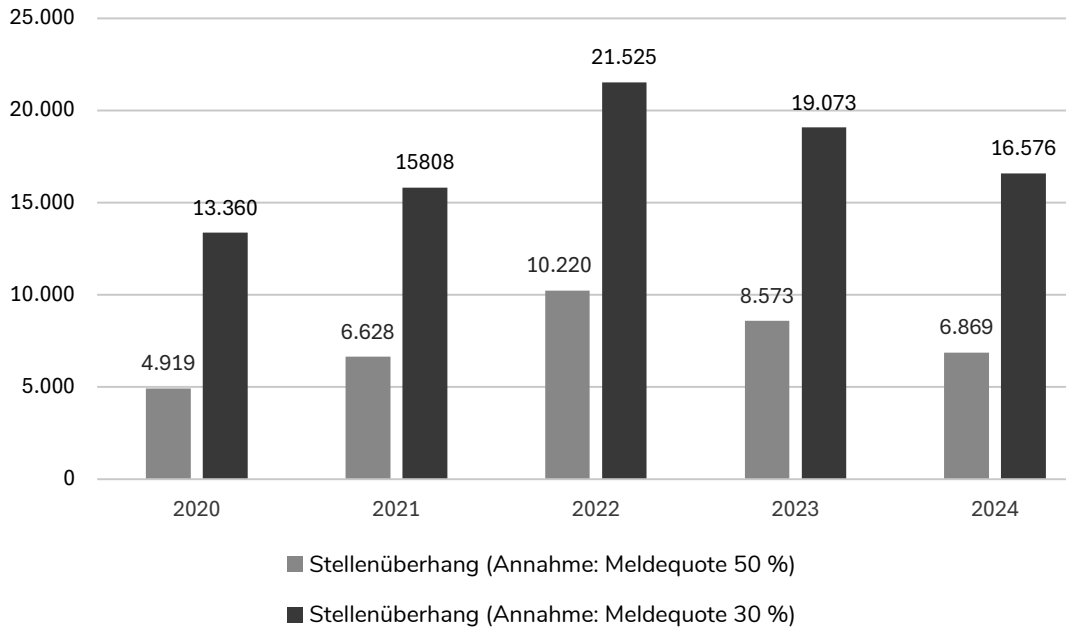
9 Etwa *Pietsch/Krimmer* Personalpolitische Herausforderungen und Bewältigungsansätze der Caritas, 2025; *Hohendanner* ua Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor, 2024.

10 Erhebungen des DJI-Projekts Jugendhilfe und sozialer Wandel bei Jugendzentren 2011, 2018, bei Einrichtungen stationärer Erziehungshilfen 2014, 2019, bei Jugendämtern 2014, 2019; s. *Mairhofer* Brennpunkt Fachkräftemangel, Präsentation Abb. S. 4 (Fn. 1).

Arbeitsfeldbezogene Unterschiede lassen sich auch an anderer Stelle identifizieren. So zeigen die Befunde der DJI-Erhebungen, dass Einrichtungen der stationären Hilfen zur Erziehung das Ausmaß der Fluktuation bspw. deutlich geringer einschätzen als die Jugendämter. Neben arbeitsfeldbezogenen bestehen auch regionale Unterschiede. Der Anteil der Jugendämter, die die Fluktuation als hoch oder sehr hoch einschätzt, ist in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland (inkl. Berlin). Trotz solcher Divergenzen zeigen die vorliegenden Daten, dass es sich beim Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe (seit Langem) um ein strukturelles Problem des gesamten Sektors handelt.

Insofern liegt es nahe, das Feld insgesamt zu betrachten. Eine vergleichsweise aktuelle Annäherung an das Ausmaß des derzeitigen Fachkräftemangels bieten die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese erlauben es, die Fachkräftelücke für unterschiedliche Berufsgruppen zu berechnen. Die Fachkräftelücke beschreibt die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen, für die rein rechnerisch keine passende Bewerberin auf dem Arbeitsmarkt verfügbar ist. Die Entwicklung der Fachkräftelücke für Expertinnen, also idR Hochschulabsolventinnen im Bereich Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege, zeigt dabei einen Anstieg der Fachkräftelücke bis 2022, danach jedoch einen Rückgang (Abb. 2).

ABB 2:
Fachkräftelücke im Bereich Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege – Experten (Berufsgruppe 831)[11]



Auf eine solche „Entspannung" der Fachkräftesituation nach 2022 weisen auch andere Quellen, zB das CaritasPanel[12], hin. Dies bedeutet jedoch keine Trendwende oder gar eine nachhaltige Entspannung des Fachkräfteengpasses in der Sozialen Arbeit und damit ebenso der Kinder- und Jugendhilfe. Denn nach wie vor zeigen auch diese Daten einen weiterhin bestehenden Mangel an Fachkräften. So gelangt eine Prognose des Instituts der deutschen Wirtschaft e. V. (IW) zu dem Ergebnis, dass Spezialistinnen im Bereich der Kinderbetreuung und -erziehung (Erzieherinnen uÄ) und Expertinnen im Bereich Sozialarbeit und Sozialpädagogik (B.A.-Abschluss Soziale Arbeit uÄ) nach Fachkräften im Verkauf im Jahr 2028 die Berufsgattungen mit der zweit- und drittgrößten Fachkräftelücke sein werden.[13] Die Prognose für 2028 basiert dabei auf Daten der Jahre 2017 bis 2023, und reicht damit über die og Trendabschwächung hinweg. Insofern deutet bislang nichts auf eine nachhaltige Entspannung der Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe hin.

Abschätzungen auf der Basis von Arbeitsmarktzahlen sind jedoch nicht in der Lage zu berücksichtigen, dass bspw. Projekte/Angebote angesichts der derzeitigen Fachkräftesituation (in vorauseilender Angst vor fehlendem Personal) oder aufgrund der sich verschlechternden Finanzsituation der Kommunen[14] gar nicht erst geplant oder begonnen werden. Auch bleiben zukünftige Entwicklungen des Angebots bzw. der Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe ebenso unberücksichtigt wie Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt

11 Die dunkelgrauen Balken der Grafik zeigen die Fachkräftelücke unter der für Berufe auf Expertinnenniveau üblichen Annahme einer Meldequote offener Stellen an die BA von 30 %, die hellgrauen Balken die Fachkräftelücke bei einer konservativeren Schätzung der Meldequote mit 50 %; Statistik der BA (eigene Berechnungen); *Mairhofer* Brennpunkt Fachkräftemangel, Präsentation Abb. S. 5 (Fn. 1).

12 *Pietsch/Krimmer* (Fn. 9).

13 *Burstedde/Tiedmann* IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2028, 2025.

14 *Döring/Wohltmann* Wirtschaftsdienst 2025, 583.

(zB Verringerung von Zugangsvoraussetzungen oÄ). Solche Faktoren bestimmen die Dynamik des Fachkräftemangels; sie werden daher im folgenden Abschnitt etwas ausführlicher betrachtet.

III. (Hinter-)Gründe des Fachkräftemangels

Ein Fachkräftemangel liegt dann vor, wenn die Nachfrage nach Fachkräften deren Angebot übersteigt. Eine Annäherung an das Bedingungsgefüge des Fachkräftemangels kann somit über die Frage danach erfolgen, woher die (steigende) Nachfrage und woher das (nicht ausreichende) Angebot von Fachkräften kommt.

Mit Blick auf die Nachfrageseite lassen sich Ersatz- und Zusatzbedarfe unterscheiden. **Ersatzbedarfe** entstehen, weil Personen, die aktuell in der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten, das Arbeitsfeld verlassen. Dies kann aus ganz unterschiedlichen Gründen geschehen, etwa aufgrund von Renteneintritt, Unterbrechung oder Beendigung der Tätigkeit wegen der Übernahme von Care-Tätigkeiten oder aufgrund des Verlassens des Arbeitsfelds aus anderen Gründen. Solche Ersatzbedarfe, die es immer schon gab und geben wird, sind besonders aufgrund der enormen Expansion der Kinder- und Jugendhilfe in den vergangenen Jahrzehnten eine Herausforderung. So hat sich die Anzahl der in der Kinder- und Jugendhilfe Beschäftigten seit Anfang der 1990er-Jahre verdoppelt. Auch bei gleicher Altersstruktur würden daher heute doppelt so viele Personen in Rente gehen wie vor 35 Jahren. Allerdings ist die Altersstruktur heute eben nicht die gleiche wie zu Beginn der 1990er-Jahre. Vielmehr hat die demografische Entwicklung auch im Feld der Kinder- und Jugendhilfe zu einer Alterung in der Belegschaftsstruktur geführt, sodass 2020/21 gut ein Fünftel der Beschäftigten 55 Jahre und älter ist und daher in den nächsten zehn Jahren in Rente gehen wird. Auch hier bestehen große Unterschiede zwischen den Arbeitsfeldern. So weisen die stationären Erziehungshilfen zB eine deutlich jüngere Altersstruktur auf als etwa die Erziehungsberatung.[15]

Ein weiteres wesentliches Strukturmerkmal von Beschäftigung in der Kinder- und Jugendhilfe ist der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter.[16] So sind knapp 90 % der pädagogischen und administrativen Beschäftigten weiblich.[17] Damit ist auch die Anzahl der Personen, die das Arbeitsfeld zumindest vorübergehend aufgrund von Schwangerschaft, Geburt und Kinderbetreuung verlassen, größer als in anderen Sektoren. Da Care-Tätigkeiten in Deutschland noch immer primär von Frauen übernommen werden, führt der demografische Wandel auch zu einer Zunahme der Care-Breaks, da ebenso die Anzahl pflegebedürftiger Angehöriger, die – primär von Frauen – gepflegt werden, ansteigt.[18]

Neben der Struktur (Alter, Geschlecht) sind mit Blick auf Ersatzbedarfe ferner die Anforderungen an die Beschäftigten relevant, da diese eine Fluktuation begünstigen können. Während Daten aus der Zeit vor der Pandemie ein insofern paradoxes Bild der Arbeitsbedingungen im sozialen Bereich zeichnen, als sie eine überdurchschnittlich hohe (psychische) Belastung, gleichzeitig aber eine überdurchschnittlich hohe Arbeitszufriedenheit zeigen,[19] scheinen seit der Pandemie vor allem die psychischen Belastungen deutlich gestiegen zu sein.[20] Entsprechend sind die Arbeitsunfähigkeitstage im Vergleich zu Vor-Corona-Zeiten[21] und vermutlich ebenfalls zur Anzahl der Personen, die das Arbeitsfeld aufgrund von Burnout und Belastungen verlassen haben, angestiegen. Die Zunahme solcher Belastungen lässt sich auf das Zusammenspiel zahlreicher Einflussfaktoren (wie etwa komplexe Problemlagen, fehlende Mittel) zurückführen – nicht zuletzt dürfte sie auch eine Folge von Überforderung aufgrund des Fachkräftemangels sein.[22]

Neben steigenden Ersatzbedarfen lassen sich ebenfalls wachsende **Zusatzbedarfe** als weiterer Grund für den Fachkräftemangel identifizieren. Zusatzbedarfe nach Personal können zum einen dadurch entstehen, dass Leistungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe ausgeweitet werden und daher zusätzliches Personal zu deren Umsetzung benötigt wird. Eine solche Ausweitung des Angebots kann aus unterschiedlichen Gründen erfolgen. Sie kann Folge einer Ausweitung sozialer Rechte sein, etwa im Fall der Einführung neuer Rechtsansprüche oder Leistungsvoraussetzungen. Ein Beispiel ist die geplante sukzessive Einführung des Anspruchs auf Ganztagsbetreuung für Schulkinder ab 2026. Auch unabhängig von neuen Rechtsansprüchen oÄ auf Bundesebene hat eine gestiegene Sensibilität für Problemlagen in den vergangenen Jahren ua zu einer Erweiterung der Angebote geführt. Beispiel hierfür ist die Expansion der Schulsozialarbeit oder der Frühen Hilfen.

Eine Ausweitung der Angebote kann auch eine Reaktion auf gestiegene Bedarfe oder eine Vergrößerung der Zielgruppe sein. Gründe für Letztgenannte können mitunter Migrationsbewegungen oder Verschiebungen der Altersstruktur sein. Prognosen gehen davon aus, dass sich die Anzahl der Minderjährigen in Deutschland von derzeit unter 14 auf über 15 Mio. im Jahr 2035 erhöhen wird, wobei besonders die Zahl der über 14-Jährigen ansteigen wird – bei deutlichen regionalen Unterschieden.[23] Entsprechend sind in vielen Kommunen höhere

15 Statistisches Bundesamt (Destatis) Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe: Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder, div. Jg., abrufbar unter www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00003261, Abruf: 22.10.2025.

16 ZB *Brückner* die hochschule 2013, 107.

17 Destatis 2020 (Fn. 15).

18 Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) Gender Care Gap – ein Indikator für die Gleichstellung, 2025, abrufbar unter www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294, Abruf: 22.10.2025.

19 *Bauknecht/Baldschuh* Soziale Passagen 2024, 123; *Kahl/Bauknecht* Soziale Passagen 2023, 213; *Hollederer* European Journal of Social Work 2022, 792.

20 Bspw. *Alsago/Meyer* (Fn. 8).

21 *Gossen/Lange* Fehlzeiten und Personalausfälle in der Kinder- und Jugendhilfe, 2025.

22 *Alsago/Meyer* (Fn. 8).

23 AKJ[Stat] (Fn. 7).

Bedarfe etwa in den Hilfen zur Erziehung oder der Jugendarbeit zu erwarten. Allerdings sind die Geburtenzahlen zuletzt deutlich gesunken, sodass sich zunächst im Feld der Kita (und perspektivisch damit auch für andere Felder) eine Trendwende abzeichnet. So gehen Analysen der TU Dortmund davon aus, dass es in Ostdeutschland schon ab nächstem Jahr für alle Altersgruppen und in Westdeutschland ab 2027/28 zunächst im Ü3-Bereich einen Plätze-Überhang geben wird.[24] Neben soziodemografischen Faktoren können ebenso soziostrukturelle Faktoren wie Armut und Ungleichheit sowie (zT damit verbundene) psychische Belastungen bei Kindern, Jugendlichen und Eltern zu einer Zunahme an Bedarfen nach Leistungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe führen.[25] Auch hier lassen die vorliegenden Daten, etwa zu den Folgen der Pandemie oder den Auswirkungen der Verstetigung von Krisen und Verunsicherungen (ökonomisch, kulturell, politisch, etc.), eine zukünftige Ausweitung der Bedarfe nach Angeboten und damit auch nach Fachkräften erwarten.

Darüber hinaus entstehen Zusatzbedarfe auch innerhalb der bestehenden Angebote. So wurden die fachlichen Standards innerhalb der bestehenden Angebote in den letzten Jahren immer weiter ausgeweitet. Zu nennen sind hier bspw. Standards mit Blick auf Kinderschutz, Beteiligung, Inklusion, Elternarbeit, Dokumentation oder Digitalisierung und Datenschutz. Diese häufig rechtlich kodifizierten Standards sind idR Ausdruck eines veränderten fachlichen Selbstverständnisses der Praxis der Kinder- und Jugendhilfe. Werden diese Standards ernst genommen, dann ist ihre Realisierung mit zusätzlichem Arbeitsaufwand verbunden, zu dessen Umsetzung zusätzliches Personal benötigt wird.

In eine ähnliche Richtung weist der Trend zu spezialisierten Hilfen. Für das Feld der stationären Erziehungshilfen zeigt sich diese Entwicklung anhand unterschiedlicher Aspekte. Ein Ausdruck dieser Entwicklung ist auch eine hohe Personalintensität der Hilfen.[26] Entsprechend hat der Trend zu spezialisierten Hilfen zur Folge, dass für die Begleitung der gleichen Anzahl junger Menschen mehr Personal benötigt wird, also zusätzliche Personalbedarfe entstehen.

Die Deckung von Ersatz- und Zusatzbedarfen nach Fachkräften erfolgt in erster Linie über das **Ausbildungssystem**. Dort werden Fachkräfte auf Berufsfach-, Fach- und Hochschulniveau für Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe qualifiziert, wobei sich eine sehr heterogene Ausbildungslandschaft – ua mit Blick auf die Qualifikationsformate (etwa Vollzeit, Teilzeit, dual, praxisintegriert, online) und die Zugangswege in die Ausbildungen – entwickelt hat. Während bezogen auf die gesamte Kinder- und Jugendhilfe Erzieherinnen die mit Abstand größte Berufsgruppe darstellen, verfügen in den Jugendämtern über 90 % der Fachkräfte über einen einschlägigen akademischen Abschluss in der Sozialen Arbeit (Sozialpädagogik/Sozialarbeit).[27] Die Anzahl der Absolventinnen für Ausbildungen zur Erzieherin (Fachschule) und der Sozialen Arbeit (Hochschule) sind in den vergangenen Jahrzehnten deutlich angestiegen und haben so die Expansion der Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit in den zurückliegenden Jahrzehnten ermöglicht. Bislang ist diese Expansion nicht mit einem Rückgang der Fachlichkeits- und Professionalitätsquote der Beschäftigten einhergegangen – im Gegenteil.[28]

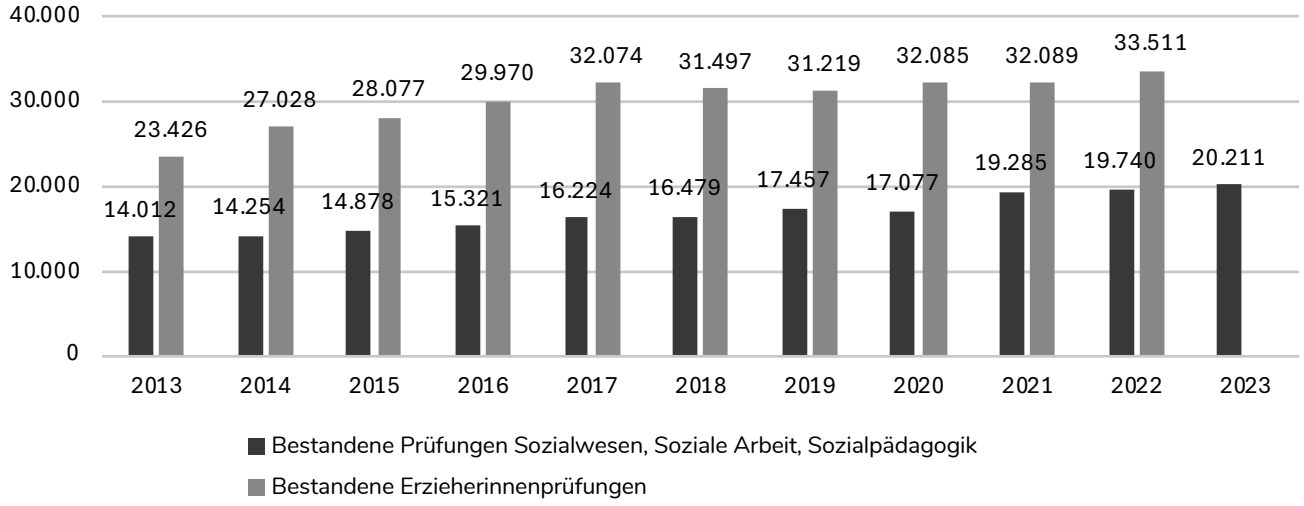
Zwischen 2014 und 2022 ist das pädagogische Personal in der Kinder- und Jugendhilfe um 27 % angestiegen. Im gleichen Zeitraum hat sich die Anzahl der Absolventinnen einer Erzieherinnenausbildung um 19 %, die Anzahl der Absolventinnen in der Sozialen Arbeit (B.A, M.A., Dr.) sogar um 35 % erhöht (Abb. 3 S. 535).[29] Allerdings beruht der Aufwuchs der Studierenden- und Absolventinnenzahlen in der Sozialen Arbeit vor allem auf einem starken Ausbau von Fern- und Dualen Studiengängen privat-gewerblicher Hochschulen. Die Qualität der Ausbildung und ihrer Rahmenbedingungen an privaten Hochschulen wird indes kontrovers diskutiert.[30] Gleichzeitig deuten sich Grenzen der Expansion an. So stagniert das Wachstum der Absolventinnen der Fachschulen für Sozialpädagogik seit 2017 – trotz vieler neuer, vor allem praxisintegrierter und vergüteter Ausbildungsmodelle. Im Hochschulbereich beklagen insbesondere Universitäten einen Rückgang von Bewerberinnen. Ein solcher zeigt sich aber auch bei den Fachhochschulen. So ist in Bayern die Anzahl der Bewerberinnen pro Studienplatz in der Sozialen Arbeit zwischen 2013 und 2022 von 9 auf 3,5 gesunken.[31]

Auch die Zahl der Absolventinnen von Ausbildungsgängen, die zu einer Hochschulzugangsberechtigung führen, ist rückläufig. Während sie 2011 noch bei einer halben Mio. lag, lag sie 2020 bei nur noch 400.000, und die Prognosen der Kultusministerkonferenz gehen von einem weiteren Rückgang zumindest bis 2026 aus.[32] Insofern sind einer weiteren Expansion der Studierenden- und Absolventinnenzahlen akademischer Ausbildungsgänge deutliche Grenzen gesetzt. Aufgrund der (zu Recht) generalistischen Ausrichtung besonders des Studiums der Sozialen Arbeit ist mit Blick auf das Ausbildungssystem

24 *Olszenka* ua Kom^{Dat} 3/2024, 17.
25 ZB BT-Drs. 20/5650.
26 *Pluto* ua (Fn. 5); Theile/Wolf/*Santen* ua Sozialpädagogische Blicke auf Heimerziehung, 2024, 170.
27 Destatis 2020 (Fn. 15).
28 *Birkel-Barmsen/Meiner-Teubner* Sozial Extra 2024, 179.
29 Destatis Hochschulstatistik (eigene Berechnungen), div. Jg., abrufbar unter www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Methoden/Erlaeuterungen/hochschulen.html, Abruf: 22.10.2025; Fachkräftebarometer Frühe Bildung, Web-Tab 5.9, abrufbar unter www.fachkraeftebarometer.de/fileadmin/Redaktion/Tabellen/Ausbildung_2024/FKB_Web_5.9_Ausbildung_ErzieherInnen-AbsolventInnen_2024.xlsx, Abruf: 22.10.2025.
30 AGJ Zunehmende Privatisierung fach- und hochschulischer Qualifizierung in der Kinder- und Jugendhilfe: Chancen, Herausforderungen und Anforderungen an eine hochwertige Qualifizierung, Positionspapier vom 17./18.3.2022; *Meyer/Braches-Chyrek* Soziale Passagen 2023, 513; *Weber* jugendhilfe 2023, 42; *Otto* neue praxis 2018, 297.
31 *McGrath* ua (Fn. 5).
32 Kultusministerkonferenz (KMK) Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz Nr. 237, 2023.

zu berücksichtigen, dass dort nicht nur für die Kinder- und Jugendhilfe qualifiziert wird, sondern auch für viele weitere Felder des Sozialwesens. Die Nachfrage nach Fachkräften ist in vielen dieser anderen Felder ebenfalls angestiegen, nicht zuletzt wegen der demografischen Entwicklung (zB Altenhilfe, Behindertenhilfe) und einer Zunahme von Hilfebedarfen etwa aufgrund (globaler) Krisen (bspw. Wohnungslosenhilfe, Migrationssozialarbeit).

ABB. 3:
Absolventinnenzahlen Erzieherinnenausbildung und Studium der Sozialen Arbeit[33]



Eine weitere **potenzielle Quelle von Fachkräften** ist **Migration**. Im Sozialwesen wird hier besonders die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen diskutiert.[34] Diese erfolgt durch die Länder, wobei eine Harmonisierung der zT sehr unterschiedlichen landesspezifischen Regelungen geplant ist.[35] Die Anzahl der erfolgten Anerkennungsprüfungen ist zwischen 2022 und 2024 sowohl für Erzieherinnen als auch für Sozialpädagoginnen/-arbeiterinnen angestiegen, wenn gleich auf niedrigem Niveau. So wurden 2024 ca. 3.000 Verfahren für Erzieherinnen und knapp 1.000 Verfahren in der Sozialen Arbeit abgeschlossen, von denen etwa 70 bzw. 90 % positiv ausfielen, besonders bei Erzieherinnen häufig verbunden mit der Auflage einer Angleichungsmaßnahme.[36]

Auch gesamtgesellschaftlich ist aufgrund des Fach- und Arbeitskräftemangels eine Zunahme von Strategien zur Gewinnung von Auszubildenden und Erwerbstätigen aus dem Ausland zu verzeichnen. Bislang sind diese Programme sowie vor allem das Fachkräftezuwanderungsgesetz jedoch bei weitem nicht dazu in der Lage, Personen in ausreichendem Maß nach Deutschland zu bringen – nicht zuletzt wegen zahlreicher bürokratischer Hürden.[37]

Eine Schätzung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht davon aus, dass zur Stabilisierung des gesamten Arbeitsmarkts in den kommenden Jahren eine Netto-Zuwanderung von ca. 400.000 Personen jährlich nötig ist. Angesichts bestehender Abwanderung würde dies bedeuten, dass jährlich über eine Mio. Arbeitskräfte nach Deutschland kommen müssten.[38] Eine Zuwanderung in dieser Größenordnung erfolgte bislang lediglich in den Spitzenjahren der Fluchtmigration. Deren Potenzial zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftemangels wird bislang wenig diskutiert. Wie groß dieses Potenzial ist, zeigen Studien.[39] So sind heute – trotz zahlreicher rechtlicher, sozialer ua Hürden – 68 % der im Jahr 2015 Geflüchteten erwerbstätig.[40] Die Erwerbspotenziale Geflüchteter sind vor allem dann hoch, wenn diese von Beginn an gefördert und begleitet werden,[41] was jedoch oft nicht aus-

33 Destatis Hochschulstatistik (eigene Berechnungen); Fachkräftebarometer (jew. Fn. 29); *Mairhofer* Brennpunkt Fachkräftemangel, Präsentation Abb. S. 11 (Fn. 1).
34 ZB *Traub* NDV 2024, 167.
35 *Traub* NDV 2024, 167; *Weizsäcker* Landesrechtliche Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen von Kindheitspädagog*innen und Erzieher*innen, 2025.
36 Destatis Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, div. Jg., abrufbar unter www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00007739, Abruf: 22.10.2025.
37 IAB/*Fendel/Ivanov* IAB-Kurzbericht 21/2024.
38 IAB/*Fuchs* ua IAB-Kurzbericht 25/2021.
39 ZB *Thränhard* APuZ 2024, 26.
40 *Brücker* ua IAB-Kurzbericht 10/2024.
41 Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (DV) Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V. zur Vorbereitung und Begleitung der Berufsausbildung Geflüchteter vom 17.9.2024 – DV 26/23, abrufbar unter www.deutscher-verein.de/positionen/, Abruf: 22.10.2025.

reichend gut umgesetzt wird wie bspw. hinsichtlich der Zugänglichkeit zu Sprachkursen. Hier besteht Handlungsbedarf. Die politische Stimmung weist jedoch in eine andere Richtung, wenn Fluchtmigration als illegal bezeichnet und lediglich als Problem definiert wird, das es einzudämmen gilt, anstatt Maßnahmen zur Integration in Gesellschaft und Arbeit zu verstärken. Inwiefern Migration nicht nur dazu beitragen kann, den Arbeits- und Fachkräftemarkt insgesamt zu entlasten, sondern überdies eine Quelle für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe sein kann, wäre zu erörtern. Ua angesichts einer diverser werdenden Gesellschaft, in der Einwanderung eine Normalität ist, wird zunehmend über die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland diskutiert.[42]

IV. Zwischenfazit

Die vorliegenden Befunde und Prognosen ebenso wie die Analyse der Bedingungsfaktoren des Fachkräftemangels – sowohl mit Blick auf die Nachfrage- als auch die Angebotsseite – legen nahe, dass der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe auch in den kommenden Jahren erhalten bleiben wird. Insofern stellt sich die Frage, welche Ansatzpunkte und Strategien zur Lösung des Mangels an Fachkräften kurz-, mittel- und langfristig zur Verfügung stehen. Annäherungen an diese Frage erfolgen im Teil II dieses Beitrags (JAmt 12/2025).

42 ZB *Jung/Müller* jugendhilfe 2025, 36; *Traub* NDV 2024, 167.