

Ergebnisse im Überblick

Das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* erscheint 2021 zum vierten Mal. Es bietet eine umfassende Bestandsaufnahme zur Situation des Personals und zu den Entwicklungen im Ausbildungssystem sowie einen vergleichenden Blick auf den Arbeitsmarkt der Kindertagesbetreuung. Grundlage sind überwiegend Daten der amtlichen Statistik, die in Zeitreihen deutschlandweit und auch in Ländervergleichen aufbereitet wurden.

Frühe Bildung zwischen Expansion und Fachkräftemangel

Personalbestand in Kindertageseinrichtungen wächst weiter

Im Jahr 2020 arbeiteten bundesweit rund 675.650 pädagogisch und leitend Tätige in Kindertageseinrichtungen. Dies entspricht einer Steigerung von 92% seit 2006, dem Beginn des Ausbaus der Angebote für Kinder unter drei Jahren. Umgerechnet in Vollzeitstellen fällt der Zuwachs sogar noch etwas höher aus: Gut 267.400 rechnerische Vollzeitstellen sind hinzugekommen – ein Plus von 95%. Die Personalexpansion hat sich bis zuletzt ungebremst fortgesetzt: Zwischen 2018 und 2020 wurden rund 55.000 bzw. 9% pädagogisch und leitend Tätige zusätzlich eingestellt (vgl. Kap. 2.1). Im Vergleich mit dem nationalen Gesamtmarkt ist die Frühe Bildung zwischen 2012 und 2020 dreimal so stark gewachsen (vgl. Kap. 7.1). Zahlenmäßig befinden sich Kindertageseinrichtungen nunmehr fast auf Augenhöhe mit den allgemeinbildenden Schulen, in denen im Schuljahr 2019/20 rund 693.750 Lehrkräfte tätig waren.

Engpass in den Erziehungsberufen

Mit dem starken Wachstum geht ein Fachkräfteengpass in Kindertageseinrichtungen einher. So verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit 2020 rund 10.900 offene sozialversicherungspflichtige Stellen für Erzieherinnen und Erzieher. Demgegenüber meldeten sich nur etwa 7.600 Personen mit diesem Zielberuf arbeitslos. Während 2008

noch 750 arbeitslos gemeldete Personen mit dem Zielberuf Erzieherin bzw. Erzieher auf 100 offene Stellen kamen, waren es 2020 nur noch 70. Im Durchschnitt dauert es aktuell etwa 90 Tage, um eine offene Stelle für Erzieherinnen und Erzieher zu besetzen – mehr als doppelt so lange wie 2008. Auch wenn die Corona-Krise die Arbeitslosenquote zwischen 2019 und 2020 von 1,1 auf 1,5% hat ansteigen lassen, liegt diese immer noch weit unter der des Gesamtmarkts. Als Reaktion darauf hat die Bundesagentur für Arbeit die Erziehungsberufe 2020 zum „Engpassberuf“ erklärt (vgl. Kap. 7.5).

Personalbedarf hat positiven Effekt auf Arbeitsbedingungen

Nur 12% der pädagogisch und leitend Tätigen in Kindertageseinrichtungen hatten 2020 einen befristeten Arbeitsvertrag; 2015 waren es noch 15%. Befristete Arbeitsverträge sind in der Frühen Bildung vor allem ein Phänomen des Berufseinstiegs und eine Folge der überdurchschnittlich hohen Zahl an Elternzeitvertretungen. Während 23% der unter 30-Jährigen befristet beschäftigt sind, liegt der Anteil bei den Fachkräften ab 50 Jahren lediglich bei 6%. Aber auch bei den jüngeren Altersgruppen zeigt sich seit 2015 ein rückläufiger Trend. Diese Entwicklung kann dem Bemühen der Träger zugeschrieben werden, Personal nicht nur zu gewinnen, sondern auch zu binden. Das Risiko einer Befristung ist darüber hinaus von der Position abhängig: Nur 2% der Einrichtungsleitungen und 7% der Gruppenleitungen haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Demgegenüber ist fast ein Viertel (23%) der Tätigen in der Eingliederung und Förderung von Kindern mit (drohender) körperlicher, geistiger und seelischer Behinderung nach SGB VIII/SGB XII befristet angestellt (vgl. Kap. 2.8). Auch die Gehälter haben sich in den letzten Jahren positiv entwickelt. So lag 2019 der Median des Bruttomonatsentgelts für eine Vollzeitstelle in der Frühen Bildung bei 3.428 Euro und damit knapp 22% über dem von 2012. Zum Vergleich: Im selben Zeitraum sind die Gehälter in der Krankenpflege um 19% gestiegen (Median des Bruttomonatsentgelts: 3.534 Euro) und die in der sich

ebenfalls dynamisch entwickelnden Altenpflege um 25% (Median des Bruttomonatsentgelts: 2.778 Euro). Die Entgelte aller Erwerbstätigen haben sich seit 2012 um 18% erhöht (Median des Bruttomonatsentgelts: 3.401 Euro) (vgl. Kap. 7.3).

Massiver Fachkräftemangel droht im Westen, sinkender Bedarf im Osten

Wie Vorausberechnungen belegen, wird sich der Fachkräftemangel bei der Betreuung von Kindern vor dem Schuleintritt in Westdeutschland in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Aufgrund der demografischen Entwicklungen und immer noch nicht erfüllter Betreuungswünsche der Eltern werden für diese Altersgruppe bis zum Jahr 2025, je nach Szenario, zwischen 20.400 und 72.500 Fachkräfte fehlen. Das bedeutet, dass dem Arbeitsfeld in den nächsten Jahren mindestens ein kompletter Jahrgang an Neuzugängen aus der Ausbildung – im ungünstigen Fall sogar mehr als drei Jahrgänge – fehlen würde. In den ostdeutschen Ländern werden hingegen bald schon mehr Personen ausgebildet sein, als in den Kindertageseinrichtungen benötigt werden. Bei gleichbleibenden Personalschlüsseln könnten bis zum Jahr 2030 etwa 30.000 bis gut 50.000 ausgebildete Fachkräfte nicht in den Arbeitsmarkt einmünden (vgl. Kap. 8).

Ausbildungssystem als Stellschraube gegen den Fachkräftemangel

Zusätzliche Fachkräfte sollen vor allem über das Ausbildungssystem gewonnen werden. Für eine Tätigkeit in der Frühen Bildung qualifizieren in erster Linie Fachschulen für Sozialpädagogik, die eine große Zahl an Erzieherinnen und Erzieher ausbilden. Zudem bieten – vor allem in Westdeutschland – Berufsfachschulen Ausbildungen im Bereich Kinderpflege und Sozialassistenten an. Etabliert haben sich daneben an den Hochschulen die kindheitspädagogischen Studiengänge, die vorrangig auf eine Tätigkeit in der Kindertagesbetreuung zugeschnitten sind. Um noch mehr Personen als bisher erfolgreich anzusprechen, hat in den letzten Jahren auf allen Ebenen eine Pluralisierung und Diversifizierung der Ausbildungsformate stattgefunden.

Im Fokus: Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher

Die Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher an Fachschulen ist Dreh- und Angelpunkt, um den gestiegenen Fachkräftebedarf in der Frühen Bildung zu decken. Das Angebot hierfür wurde in den vergangenen Jahren deutsch-

landweit stark ausgebaut. Zwischen den Schuljahren 2012/13 und 2019/20 ist die Zahl der Fachschulen kontinuierlich von 553 auf 649 gestiegen. Allein im Schuljahr 2019/20 sind bundesweit zehn weitere hinzugekommen. Auch die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger einer Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher steigt und lag im Schuljahr 2019/20 erstmals über 41.000. Das entspricht nahezu einer Verdoppelung der Ausbildungskapazitäten gegenüber dem Schuljahr 2007/08 (+98%). Das Interesse an der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher ist ungebrochen. Zwar werden die jährlichen Zuwachsraten, die zwischen 2008/09 und 2013/14 noch mindestens 7% betragen, nicht mehr erreicht, aber in den letzten beiden Schuljahren sind sie wieder deutlich angestiegen. Dies mag auch daran liegen, dass die Zugangswege insbesondere in Bezug auf die geforderten einschlägigen beruflichen Vorerfahrungen in nahezu allen Bundesländern gelockert wurden (vgl. Kap. 6.2).

Ausbildungszahlen an Berufsfachschulen und Hochschulen steigen kaum

In den letzten Jahren ist ein Rückgang der Ausbildungsgänge in der Kinderpflege zugunsten der Sozialassistenten zu beobachten. Dies spiegelt sich auch in der Zahl der Absolventinnen und Absolventen. Während 2007/08 noch 6.139 Personen einen Abschluss in Kinderpflege erworben haben, bewegt sich die Zahl seitdem nur noch zwischen rund 5.200 und 5.600. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Sozialassistentenausbildung ist seit dem Schuljahr 2007/08 kontinuierlich angestiegen. Im Schuljahr 2018/19 haben 15.670 ausgebildete Sozialassistentinnen und Sozialassistenten die Berufsfachschulen verlassen. Da dieser Abschluss in vielen Ländern zugleich die erste Phase der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung darstellt, lässt sich jedoch keine Aussage darüber treffen, wie viele Personen tatsächlich mit diesem Abschluss in das Arbeitsfeld einmünden (vgl. Kap. 6.1 und 6.2).

Bei den kindheitspädagogischen Studiengängen stagniert die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen. Die Zahl derer, die die Hochschule mit einem Bachelor-Abschluss in Kindheitspädagogik verlassen, hat sich in den letzten fünf Jahren bei etwa 2.500 eingependelt. Wie bereits 2017 bieten auch im Jahr 2019 deutschlandweit 59 Hochschulen kindheitspädagogische Studiengänge an. Die Zahl der Studiengänge hat sich seitdem leicht erhöht: die der Bachelor-Studiengänge ist von 72 auf 76 gestiegen, die der Master-Studiengänge von 13 auf 14. Der, wenn auch verhaltene, Ausbau der Master-Studiengänge kann als Hinweis gewertet werden, dass sich das Fach nach und nach auch als akademische Disziplin etabliert (vgl. Kap. 6.3).

Teilzeit- und praxisintegrierte Modelle auf dem Vormarsch

Immer mehr Länder führen berufsbegleitende Teilzeitausbildungen oder praxisintegrierte Ausbildungsformate ein. Diese sind vergütet und setzen entweder einen Anstellungs- oder Ausbildungsvertrag mit einer Einrichtung voraus. Auf der Ebene der Berufsfachschule bieten Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern jeweils als Modellversuch praxisintegrierte Ausbildungen, die ein Jahr länger dauern als die etablierten Berufsfachschulausbildungen. Nach dem Abschluss werden die Absolventinnen und Absolventen nicht als Assistenzkräfte, sondern als Fachkräfte anerkannt (vgl. Kap. 6.1). Dynamischer ist die Entwicklung neuer Ausbildungsformate auf der Ebene der Fachschulen: Mittlerweile bieten 13 Länder eine berufsbegleitende Teilzeitausbildung und zehn Länder eine praxisintegrierte Ausbildung (PIA) neben anderen Ausbildungsformaten an (vgl. Kap. 6.2).

Kita-Personal zwischen Stabilität und Wandel

Arbeit mit Kindern – ein reiner Frauenberuf?

Trotz der Bemühungen, mehr Männer für eine Tätigkeit in der Frühen Bildung zu gewinnen, arbeiten weiterhin fast ausschließlich Frauen in Kindertageseinrichtungen. Nur 47.700 (7%) der Erwerbstätigen sind männlich. Allerdings gelingt es zunehmend, männlichen Nachwuchs einzustellen: In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen liegt der Männeranteil mittlerweile bei 11,4% (vgl. Kap. 2.6). Charakteristisch für den Frauenarbeitsmarkt Frühe Bildung sind die unverändert hohen Teilzeitquoten. Im Jahr 2020 wie bereits 2007 arbeiten sechs von zehn Beschäftigten mit einem Wochenstundenumfang unterhalb einer Vollzeitstelle. Die Reduktion der Arbeitszeit erfolgt zumeist auf eigenen Wunsch zugunsten von Care-Arbeit in der eigenen Familie. Nur 10% der Teilzeitkräfte geben an, dass sie keine Vollzeitstelle finden konnten. Dass die Frühe Bildung offenbar eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet, belegt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, die mit 32,7 Stunden höher ist als bei berufstätigen Frauen insgesamt (30,2 Stunden). 87% der Erwerbstätigen in der Frühen Bildung, die in Partnerschaften leben, tragen mehr als ein Viertel zum Haushaltseinkommen bei (vgl. Kap. 7.3).

Qualifikationsgefüge bleibt konstant

Ungeachtet des enormen Ausbaus hat sich das formale Qualifikationsgefüge in Kindertageseinrichtungen seit 2006 kaum verändert. So verfügten im Jahr 2020 fast

ebenso viele der pädagogisch und leitend Tätigen über einen Fachschulabschluss als Erzieherin und Erzieher (68%) wie schon im Jahr 2006 (72%). Diese geringfügige Differenz ist auf die Gruppe der einschlägig qualifizierten Akademikerinnen und Akademiker mit Abschlüssen etwa in Sozialpädagogik oder Sozialer Arbeit, Erziehungswissenschaft oder Kindheitspädagogik zurückzuführen. Ihr Personalanteil hat sich um drei Prozentpunkte auf zuletzt 6% verdoppelt. Der Ost-West-Vergleich zeigt, dass in Ostdeutschland der Zuwachs deutlicher ausgefallen ist. Der Anteil einschlägig akademisch ausgebildeter Fachkräfte ist dort zwischen 2006 und 2020 von 2 auf 7% gestiegen. Insgesamt ist das Qualifikationsniveau im Osten höher. Während dort nur 11% über einen Qualifikationsabschluss unterhalb der Fachschule verfügen, trifft dies im Westen auf 29% des Personals zu. Grund dafür ist die hier vergleichsweise starke Präsenz der berufsfachschulisch ausgebildeten Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger bzw. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten (vgl. Kap. 2.7).

Personalschlüssel verbessern sich leicht

In den letzten beiden Jahren hat sich in nahezu allen Betreuungssettings der Personalschlüssel, d.h. die rechnerische Relation zwischen einer vollzeittätigen pädagogischen Fachkraft und der Anzahl ganztagsbetreuter Kinder, leicht verbessert. Im bundesweiten Mittel verringerte er sich bei den Kindern unter drei Jahren von 4 auf 3,8 und bei den Kindern ab drei Jahren bis zum Schuleintritt von 8,3 auf 8,1. Weiterhin bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern. So variiert etwa der Personalschlüssel bei U3-Gruppen zwischen 2,8 und 5,6 Kindern pro Vollzeitkraft. Die größte Spannbreite weist die Betreuung von Schulkindern in Kindertageseinrichtungen auf. Hier kommen zwischen 5 und 15 Kinder auf eine Vollzeitkraft (vgl. Kap. 2.4).

Mehr Kita-Leitungen mit knappen Zeitressourcen

Im Jahr 2020 gab es bundesweit rund 60.750 Kita-Leitungen – 62% mehr als 2011. Die Zahl der Kindertageseinrichtungen, die über keine ausgewiesene Leitung verfügen, ist dementsprechend rückläufig: Ihr Anteil sank zwischen 2011 und 2020 von rund 32 auf rund 9%. Weiterhin besteht ein Bedarf an zeitlichen Ressourcen, d.h. an Stunden, in denen Leitungen von anderen Aufgaben freigestellt sind, um ihren Managementaufgaben nachzukommen. Die Zahl der wöchentlichen Leitungsstunden lag 2020 wie bereits 2011 bundesweit im Schnitt bei 2,1 Stunden pro Kopf der pädagogisch und leitend Tätigen in der Einrichtung. Wobei Leitungen in Bayern im Durchschnitt lediglich auf ein Zeitbudget von 1,5 Stunden pro tätiger Person kommen und Einrichtungen in Sachsen und Hamburg auf 2,9 Stunden.

Gemessen an den verantwortungsvollen Aufgaben reichen weiterhin in 59% der Einrichtungen die Leitungsressourcen für Führung und Management nicht aus (vgl. Kap. 3.6). Aufgefangen wird dies zum Teil über das höhere Qualifikationsniveau der Leitungskräfte, die mittlerweile zu 19% über einen einschlägigen Hochschulabschluss verfügen, ein deutlich höherer Anteil als beim pädagogischen Personal (4%) (vgl. Kap. 2.9).

Teams werden größer und heterogener

Der Zustrom an Fachkräften in die Einrichtungen hat zu Veränderungen der Teamstrukturen geführt. So wuchs die mittlere Teamgröße zwischen 2007 und 2020 von 7,5 pädagogisch und leitend Tätigen auf 11,7. Große Teams mit mehr als 15 Beschäftigten waren 2020 in gut einem Viertel der Einrichtungen zu finden (2007: 7%). Auch wenn der Anteil männlicher und einschlägig akademisch ausgebildeter Beschäftigter, bezogen auf den gesamten Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung, gering ist, zeigt der Blick auf die einzelnen Einrichtungen, dass deren Einfluss steigt. So ist der Anteil der Teams, in denen mindestens ein Mann arbeitet, seit 2007 von 16 auf 45% gewachsen. In 32% der Teams arbeitete zuletzt mindestens eine einschlägig akademisch ausgebildete Person, ein Anstieg um 18 Prozentpunkte seit 2007. Das Altersgefüge in den Einrichtungen ist weiterhin ausgeglichen: 72% der Teams können als altersgemischt klassifiziert werden, d.h., weniger als die Hälfte des pädagogischen und leitenden Personals ist unter 30 Jahre und weniger als die Hälfte ist 50 Jahre und älter (vgl. Kap. 3).

Kindertagespflege: etabliertes Ergänzungsangebot

Kein weiterer Ausbau

Die Kindertagespflege hat sich als ergänzendes Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren etabliert, der Ausbau ist jedoch zum Erliegen gekommen. Zwischen 2010 und 2020 hat sich die Zahl der Kindertagespflegepersonen lediglich von rund 40.900 auf knapp 44.800 erhöht, mit starken regionalen Unterschieden. Während in Nordrhein-Westfalen die Zahl in diesem Zeitraum um 50% gestiegen ist, wurde in Hamburg die Tagespflege um 52% dezimiert. Dagegen hat sich die Zahl der betreuten Kinder bundesweit um 55% von ca. 112.000 auf 174.000 erhöht. Diese positive Entwicklung zeigt sich mit Ausnahme von Brandenburg (-13%) und Mecklenburg-Vorpommern (-30%) in allen Bundesländern. Dies hat dazu geführt, dass eine Tagespflegeperson im Jahr 2020 im Schnitt 3,9 Kinder betreut (2010: 2,7 Kinder). Damit

liegt die Betreuungsrelation fast gleichauf mit der für Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen, in denen sie durchschnittlich 1 : 3,8 beträgt (vgl. Kap. 4.1).

Kindertagespflege: attraktiv für Frauen im mittleren Lebensalter

Die geringe Veränderungstendenz des Personals zeigt sich auch beim Alter: Nahezu jede zweite der fast ausschließlich weiblichen Tagespflegepersonen ist 50 Jahre und älter. Offensichtlich ist zwischen 2010 und 2020 ein nicht unerheblicher Teil in diesem Erwerbssegment verblieben. Jüngere Personen sind dagegen weniger eingestiegen (vgl. Kap. 4.2). Insoweit bleibt die Tagespflege eine typische Erwerbstätigkeit für Frauen in der zweiten Lebenshälfte.

Tendenzen der Verberuflichung nehmen zu

Neben der Zahl der Kinder steigt auch die Qualifikation der Tätigen in der Kindertagespflege. Mehr als die Hälfte (56%) kann mittlerweile eine Grundqualifizierung im Umfang von mindestens 160 Unterrichtsstunden vorweisen; 2010 traf dies nur auf 21% zu. Der Anteil derjenigen Personen, die über keine oder eine geringere Qualifizierung verfügen, ist von 37 auf 14% gesunken (vgl. Kap. 4.3). Zudem ist der Anteil von Kindertagespflegepersonen, die ihrer Tätigkeit nicht im eigenen Haushalt, sondern in angemieteten Räumen nachgehen, von 10 auf 25% gewachsen. Mittlerweile gibt es in elf Ländern spezifische Regelungen, die es mehreren Tagespflegepersonen erlauben, gemeinsam fünf oder mehr Kinder zu betreuen. Zwischen 2012 und 2020 hat sich die Anzahl dieser sogenannten Großtagespflegestellen von 4.321 auf 10.054 mehr als verdoppelt (+132%). Über 40.200 Kinder wurden 2020 dort betreut. Daran zeigt sich zum einen ein verändertes Erwerbsverhalten der Tagespflegepersonen sowie zum anderen eine Tendenz zur Verberuflichung und Institutionalisierung der Kindertagespflege (vgl. Kap. 4.5).

Ganztagsangebote für Grundschul Kinder

Angebote und Personalstruktur heterogen

Im Jahr 2020 nutzten 1,6 Millionen (55%) Grundschul Kinder ganztägige Betreuungsangebote – ein Zuwachs von 146% seit 2007. Diese Angebote sind äußerst heterogen und reichen von offenen und (teil)gebundenen Ganztagsgrundschulen über Horte und altersgemischte Kindertageseinrichtungen bis hin zur sogenannten Über-

mittagsbetreuung, einer wenig geregelten Betreuungsform vornehmlich an Grundschulen (vgl. Kap. 5.1). Diese Heterogenität spiegelt sich auch in der Qualifikation der 96.000 Personen, die in der Schulkinderbetreuung tätig sind. Während 86% der in der Frühen Bildung Tätigen eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können, trifft das beim Personal im Ganztags an Grundschulen nur auf 70% zu; 14% verfügen über keinen anerkannten beruflichen Abschluss. Zugleich ist der Anteil an Akademikerinnen und Akademikern mit 16% höher als der in der Frühen Bildung (9%) (vgl. Kap. 5.4).

Ausbau zugunsten von Ganztagsangeboten an Grundschulen

Vom Ausbau der Ganztagsangebote haben bundesweit vor allem die Angebote an Grundschulen profitiert. Während im Schuljahr 2006/07 knapp 400.000 Kinder am Ganztagsbetrieb in Grundschulen teilnahmen, waren es im Schuljahr 2019/20 bereits knapp 1,4 Millionen (+245%). In Tageseinrichtungen für Kinder hat sich deren Anzahl im selben Zeitraum nur von knapp 370.000 auf 490.000 erhöht (+33%). Dabei lassen sich unterschiedliche Ausbaustrategien feststellen: Im Westen ist zwischen 2006/07 und 2019/20 die Zahl der Grundschulen mit Ganztagsangeboten von knapp 3.000 auf etwa 8.600 gewachsen (+186%), die Zahl der Kinder sogar um 410% von 190.000 auf rund 970.000. Im Osten lag der Fokus auf dem Ausbau der Horte, deren Zahl im genannten Zeitraum um 39% gestiegen ist, während die Zahl der Grundschulen mit Ganztagsangeboten nur um 35% gewachsen ist (vgl. Kap. 5.2).

Prekäre Arbeitsbedingungen im schulischen Ganztags

Die Beschäftigungsbedingungen des pädagogischen Personals an Grundschulen fallen gegenüber denen des Personals an Kindertageseinrichtungen schlechter aus. So ist knapp ein Viertel des Personals in Ganztagsangeboten an Grundschulen geringfügig beschäftigt, im Gegensatz zu nur 4% des Personals in der Frühen Bildung. Auch die Befristungsquote ist höher (15 vs. 9%). 46% der Erwerbstätigen im Bereich der Kinderbetreuung und Erziehung an Grundschulen gehen einer atypischen Beschäftigung mit einem Stundenumfang von weniger als 21 Wochenstunden nach; 12% arbeiten sogar weniger als zehn Wochenstunden. Dazu passt, dass jede fünfte Person in diesem Bereich ihren Arbeitsumfang ausbauen möchte. In der Frühen Bildung trifft das auf nur 7% der Beschäftigten zu (vgl. Kap. 5.5). Die im Vergleich heterogene Qualifikationsstruktur der Beschäftigten – Hochschulausgebildete auf der einen, Unausgebildete auf der anderen Seite – sowie die prekären Arbeitsbedingungen sind ein Hindernis im Wettbewerb um Fachkräfte, die im Zuge des weiteren Ausbaus von Ganztagsangeboten für Grundschulkindern insbesondere in Westdeutschland dringend benötigt werden.