

# Ergebnisse im Überblick

Nach 2014 und 2017 erscheint 2019 zum dritten Mal das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung*. 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.

## Der Arbeitsmarkt Frühe Bildung expandiert weiter

### Personalausbau setzt sich fort

Die Frühe Bildung ist als Arbeitsmarkt weiterhin auf Expansionskurs: Zwischen 2012 und 2017 wuchsen die Beschäftigtenzahlen um 26% und damit knapp dreimal so stark wie der gesamte Arbeitsmarkt (+9%) (vgl. Kap. 5.2). Seit der letzten Ausgabe des *Fachkräftebarometers Frühe Bildung* ist die Zahl der tätigen Personen um weitere 58.400 auf zuletzt 768.300 Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 72% zwischen 2006 und 2018. Gleichzeitig hat die Zahl der arbeitslos Gemeldeten einen Tiefststand erreicht: 2018 suchten 9.300 Personen eine Beschäftigung in der Frühen Bildung. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von nur 1,3%. Die große Mehrheit der Beschäftigten in der Frühen Bildung (94%) arbeitet in Kindertageseinrichtungen. Dort ist die Zahl des pädagogischen und leitenden Personals auf 620.700 Tätige gestiegen. Damit hat sich das Berufsfeld Frühe Bildung zu einem starken und dynamischen Teilarbeitsmarkt entwickelt.

### Neue Kita-Träger gewinnen an Bedeutung

Trotz der enormen Personalexpansion ist das duale Trägersystem zwischen öffentlicher und freier Kinder- und Jugendhilfe außerordentlich beständig: 2018 wie bereits 2007 arbeitete etwa ein Drittel (34%) der Beschäftigten bei öffentlichen und etwa zwei Drittel (66%) bei freien Trägern. Der Blick in das Binnengefüge der freien Träger zeigt jedoch einige Veränderungstendenzen: Die größten prozentualen Beschäftigungsgewinne (+113%) erzielten die sonstigen freigemeinnützigen Träger, die nicht den großen Wohlfahrtsverbänden angehören. Gemessen an der Anzahl der Beschäftigten haben innerhalb der freien die konfessionellen Träger das größte Gewicht: Zwischen 2007 und 2018 haben sie mit 76.300 zusätzlichen Stellen nahezu ebenso viele neue Arbeitsplätze geschaffen wie die öffentlichen Träger (79.900) (vgl. Kap. 2.2).

### Attraktive Beschäftigungsbedingungen – insbesondere für Frauen mit Familie

94% des pädagogischen und leitenden Personals sind Frauen, von denen viele neben einer Berufstätigkeit offenkundig immer noch den Hauptteil der familiären Care-Arbeit verrichten. Dies spiegelt sich in der hohen Teilzeitquote, die gleichbleibend bei 60% liegt. Dass das Arbeitsfeld gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet, belegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, die mit 32,4 Stunden zwar 2,6 Stunden unter der aller Erwerbstätigen in Deutschland liegt, aber 1,3 Stunden über dem Durchschnitt erwerbstätiger Frauen insgesamt. Mit einem Plus von 110% seit 2007 haben insbesondere die vollzeitnahen Beschäftigungsverhältnisse mit 32 bis 38,5 Wochenstunden innerhalb der Teilzeitstellen zugenommen. Die Berufstätigkeit in Teilzeit entspricht vielfach den Bedürfnissen der Beschäftigten: Nur 9% wünschen sich laut Mikrozensus eine Verlängerung ihrer vertraglichen Arbeitszeit.

## Solide Arbeitsverhältnisse und Gehaltsentwicklung

Die Gehälter in der Frühen Bildung übersteigen mit einer Zunahme von 16% seit 2012 den Preisindex (+5%) und liegen über der durchschnittlichen Gehaltsentwicklung von 11% (vgl. Kap. 5.4). Wie auch in den vergangenen Jahren sind 13% des pädagogischen und leitenden Personals befristet angestellt und damit häufiger als auf dem Gesamtarbeitsmarkt (9%). Eine hohe Anzahl an Neueinstellungen, die bisweilen zunächst befristet erfolgen, sowie vor allem ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Elternzeitvertretungen tragen zu der Quote bei. Innerhalb der pädagogischen Berufsgruppen sind insbesondere Integrationskräfte, die Kinder mit Eingliederungshilfe nach SGB VIII/SGB XII unterstützen, von Befristung betroffen (26%) (vgl. Kap. 2.9). Trotzdem liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit mit 10,3 Jahren im mittleren Bereich. Angesichts der vielen Nachwuchskräfte, die im letzten Jahrzehnt in das Arbeitsfeld eingemündet sind, sind die Beschäftigungsverhältnisse beständig. Entlassungen kommen im Arbeitsfeld Frühe Bildung selten vor.

## Das Qualifikationsniveau der Fachkräfte ist stabil

### Hohe Fachlichkeit, Akademisierung jedoch ausbaufähig

Trotz des enormen Ausbaus kam es zu keinen Abstrichen bei der Qualifikation des Personals. Weiterhin sind sieben von zehn pädagogisch und leitend Tätigen ausgebildete Erzieherinnen oder Erzieher. Die zweitstärkste Gruppe, mit einem Anteil von 11%, bilden die Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger der Berufsfachschulen, wobei diese fast nur bei den westdeutschen Kita-Beschäftigten zu finden sind. Bundesweit hinzugewonnen haben die einschlägig qualifizierten Akademikerinnen und Akademiker, allerdings auf einem geringen Ausgangsniveau. Seit 2006 ist deren Zahl um 23.300 Personen (+206%) gewachsen; ihr Anteil hat sich damit von 3 auf 6% erhöht. Gemessen an den fachpolitischen Hoffnungen bleibt der Akademikeranteil jedoch hinter den Erwartungen (vgl. Kap. 2.7), vor allem aber auch hinter den Anteilen in der übrigen Kinder- und Jugendhilfe deutlich zurück und steht erst recht in einem starken Kontrast zu den vollakademisierten Bildungsberufen in Schule, Hochschule und Weiterbildung. Etwas höher als beim pädagogischen Personal liegt der Akademisierungsgrad bei den Kita-Leitungen: 18% verfügen über einen einschlägigen Hochschulabschluss; ihr Anteil liegt drei Prozentpunkte höher als noch 2011.

## Personalschlüssel bleibt konstant

Trotz eines anhaltenden Kita-Ausbaus ist bis heute keine schlechtere Personalausstattung in den Einrichtungen zu beobachten. Seit 2012 haben sich die Personalschlüssel in allen Gruppenformen sogar verbessert. So kümmerte sich 2017 in einer reinen U3-Gruppe rechnerisch eine vollzeittätige Person im Schnitt um 4,0 Kinder im Ganztage; bei den 3- bis 6,5-Jährigen lag der Schlüssel bei 1 zu 8,5 Kinder. 2012 lag das Betreuungsverhältnis noch bei 1 zu 4,5 bzw. 1 zu 9,1. Allerdings sind die Fortschritte beim Personalschlüssel vor allem zwischen 2012 und 2015 erzielt worden und zuletzt ins Stocken geraten (vgl. Kap. 2.4).

### Leitungen in Doppelfunktion: Führungskraft und Teammitglied

Der Bedeutungszuwachs der Kindertagesbetreuung sowie die angespannte Personalsituation in den Einrichtungen wertet die Position der Kita-Leitung auf, denn auch Personalgewinnung und -bindung wird mehr und mehr als wichtige Führungsaufgabe wahrgenommen. Das kann man daran ablesen, dass insgesamt die Leitungsressourcen vor allem mit anteilig freigestellten Leitungen ausgebaut wurden. Mehr als die Hälfte (57%) der rund 56.900 Leitungskräfte erfüllt neben Führung und Management weitere Aufgaben in der Kita – wie zum Beispiel die Gruppenleitung. Der Anteil der vollständig freigestellten Leitungen ist seit 2011 von 53 auf 43% gesunken. Die durchschnittliche Zahl der wöchentlichen Leitungsstunden pro Kopf der pädagogisch und leitend Tätigen in der Einrichtung liegt seitdem dagegen konstant bei 2,1 Stunden. Gemessen am Stellenwert der Leitung im Fachdiskurs und deren Steuerungsfunktion im Zuge des Ausbaus, verfügen trotz Verbesserung 60% der Kindertageseinrichtungen nicht über ausreichende Zeitressourcen.

### Altersgefüge der Beschäftigten ist ausgeglichen – mit regionalen Unterschieden

Während das Durchschnittsalter aller Erwerbstätigen zwischen 2012 und 2016 von 43,1 auf 43,9 Jahre gestiegen ist, ist das in der Frühen Bildung von 41,4 auf 41,0 Jahre gesunken (vgl. Kap. 5.3). Grund ist der hohe Zustrom an Nachwuchskräften: Knapp 75.000 Personen unter 30 Jahren konnten seit 2006 für das Arbeitsfeld neu gewonnen werden. Am stärksten vom Personalausbau profitiert haben dagegen Beschäftigte, die 50 Jahre und älter sind. 2018 liegt ihr Anteil bei 29% und damit zehn Prozentpunkte höher als noch 2006. 180.400 Beschäftigte sind 50 Jahre und älter und bilden damit die größte Altersgruppe. Im Osten macht diese Gruppe sogar 36% aus. Damit gelingt es, Beschäftigte im Berufsfeld zu halten oder nach Unterbrechung zurückzugewinnen.

## Organisation Kita im Wandel

### Aufgabenspektrum der pädagogischen Arbeit nimmt zu

Der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz für ein- und zweijährige Kinder, das bildungspolitische Bekenntnis zur Inklusion sowie die wachsende kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft verändern das pädagogische Profil der Kindertageseinrichtungen. So ist die Zahl der institutionell betreuten Kinder unter drei Jahren von 297.000 im Jahr 2007 auf 665.000 im Jahr 2018 gestiegen. Mittlerweile nehmen 81% der Kindertageseinrichtungen auch Kinder unter drei Jahren auf, ein Zuwachs von 15% seit 2007. Im selben Zeitraum ist auch die Zahl der Kinder mit besonderem Förderbedarf (Eingliederungshilfe nach SGB VIII/SGB XII) von rund 57.100 auf 84.600 (+48%) gewachsen. Entsprechend arbeiten mehr Einrichtungen integrativ: Während 2007 nur rund ein Viertel mindestens ein Kind mit (drohender) Behinderung betreute, waren es 2018 bereits 37%. Nicht zuletzt ist die Zahl der Kinder, die in ihren Familien eine andere Sprache als Deutsch sprechen, zwischen 2007 und 2018 um 55% auf knapp 695.000 gestiegen. Vielsprachigkeit ist insbesondere in Westdeutschland und in Berlin Realität: Dort werden in rund 90% der Einrichtungen Kinder mit unterschiedlichen Familiensprachen betreut.

### Größenwachstum der Einrichtungen hält an

Der Trend zu größeren Teams und Kindertageseinrichtungen hält an. Die durchschnittliche Anzahl der pädagogisch und leitend Tätigen in den Teams ist von 7,5 im Jahr 2007 auf elf Personen im Jahr 2018 gestiegen. 40% der Einrichtungen sind mittlerweile mit bis 14 Beschäftigten den mittelgroßen Einrichtungen zuzurechnen. Sie haben die Vorrangstellung der kleinen Teams abgelöst. Jede vierte Einrichtung zählt zu den großen Teamtypen mit mehr als 14 Beschäftigten. Sie sind vor allem in Hamburg und Rheinland-Pfalz zu finden. Auf Trägerseite beschäftigen die Wohlfahrtsverbände überdurchschnittlich viele große Teams: AWO (34%), DRK (32%) und DPVW (28%).

### Große Teams: Chance für mehr Männer und akademisch ausgebildetes Personal

Als Alleinstellungsmerkmal innerhalb der Sozialberichterstattung betrachtet das *Fachkräftebarometer Frühe Bildung* die Entwicklungen auf Ebene der pädagogischen Teams. Die Analyse zeigt: Trotz unverändertem Qualifikationsprofil in der Gesamtheit der pädagogisch

und leitend Tätigen schreitet die Professionalisierung in den Einrichtungen voran. 2018 waren Teams, in denen neben sozialpädagogisch qualifiziertem Personal auf Fachschul- oder Berufsfachschulniveau einschlägig qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker arbeiten, der häufigste Teamtyp (30%) (vgl. Kap. 3.3). Gemischte Teams, in denen das einschlägig akademisch und nicht-akademisch qualifizierte Personal durch Personen ohne sozial- oder heilpädagogische Ausbildung ergänzt wird, sind nur in 10% der Einrichtungen zu finden – mit rückläufiger Tendenz. Die in der Fachöffentlichkeit diskutierten multiprofessionellen Teams, in denen Personen mit einer großen Bandbreite an Berufen arbeiten, sind somit immer noch eher die Ausnahme. Auch das Geschlechtergefüge bewegt sich: Der Anteil reiner Frauenteam hat sich seit 2007 von 84 auf 60% reduziert. Die Heterogenität wächst mit der Teamgröße: Nahezu jedes zweite große Team ist akademisch erweitert (Kleine Einrichtungen: 18%), und in 63% der Kitas ist mindestens ein Mann tätig (Kleine Einrichtungen: 24%).

## Kindertagespflege: Ergänzungsangebot im U3-Bereich

### Gesättigter Arbeitsmarkt trotz steigender Betreuungszahlen?

44.200 Personen arbeiten 2018 in der öffentlich geförderten Kindertagespflege, die eine Alternative zur Kindertageseinrichtung für unter Dreijährige darstellt. Während in Kindertageseinrichtungen die U3-Betreuung zum anhaltenden Beschäftigungsboom beiträgt, verzeichnet die Kindertagespflege kaum Personalzuwachs. Die Zahl der dort Tätigen ist bundesweit seit 2012 nur um 2% gestiegen. 2018 ist erstmals seit 2014 wieder ein geringes Plus im Vergleich zum Vorjahr erzielt worden (+1%). Dabei verläuft die Entwicklung in West- und Ostdeutschland unterschiedlich: Während im Osten die Zahl der Kindertagespflegepersonen seit 2012 um 5% gesunken ist, stieg sie im Westen um etwa 3%. Insgesamt konnten 750 Kindertagespflegestellen hinzugewonnen werden, die Anzahl der betreuten Kinder stieg bundesweit allerdings um 34.200 Kinder (26%) und liegt 2018 bei knapp 167.600. Im Schnitt betreut eine Kindertagespflegeperson heute 3,8 Kinder und damit nahezu doppelt so viele wie noch 2006. Damit hat sich der Personal-Kind-Schlüssel dem für unter Dreijährige in Kindertageseinrichtungen annähert.

## Qualifikation der Tagespflegepersonen nimmt zu

Die Kindertagespflege ist in Bezug auf das Betreuungssetting, Qualifikationsanforderungen und Vergütungsstrukturen kaum reguliert. Der Arbeitsmarkt wird von Frauen dominiert, die bei fortgeschrittener Erwerbsbiografie überwiegend unabhängig von einem zuvor ausgeübten Beruf und mit geringen Vergütungserwartungen in die Kindertagespflege einsteigen – beispielsweise in einer Familienphase. Dies spiegeln die Zahlen: Nur 3,8% der dort Tätigen sind Männer, knapp 6% sind unter 30 Jahre, 30% verfügen über eine pädagogische Berufsausbildung. Aufgrund der erfolgreichen Förderpolitik hat mittlerweile mehr als die Hälfte (53%) der Tagespflegepersonen eine Basisqualifikation von 160 Stunden und mehr. Die Zahl der Tagespflegepersonen ohne Qualifizierung oder mit geringerem Stundenumfang ist von 67% im Jahr 2006 inzwischen auf 17% gesunken. Im Vergleich zum Personal in Kindertageseinrichtungen, das über eine mehrjährige pädagogische Ausbildung verfügt, ist die Qualifikation weiterhin niedrig.

## Großtagespflege: anhaltender Trend oder Randphänomen?

Während weiterhin 70% der Tagespflegepersonen Kinder in ihrer eigenen Wohnung betreuen, zeichnet sich die dynamischste Entwicklung bei der Betreuung in angemieteten Räumen ab: Bundesweit erhöhte sich die Zahl der Personen in diesem Bereich von 1.380 im Jahr 2006 auf 10.650 im Jahr 2018 (670%). Außerhalb der privaten Räume betreut eine Tagespflegeperson mit 4,1 Kindern mehr als bei sich zu Hause (3,7 Kinder). Auch das Qualifikationsniveau ist höher: 39% verfügen über einen einschlägigen fachpädagogischen Berufsabschluss im Vergleich zu 27% der Tagespflegepersonen, die in den eigenen vier Wänden tätig sind (vgl. Kap. 4.4). Eine Sonderform stellt die Großtagespflege dar, bei der sich mehrere Tagespflegepersonen in angemieteten Räumen zusammenschließen. In elf Bundesländern ist dieses Angebot landesrechtlich geregelt. Dort hat sich die Zahl der in Großtagespflegestellen betreuten Kinder zwischen 2012 und 2018 von 17.100 auf 34.000 nahezu verdoppelt. 4.200 zusätzliche Personen wurden eingestellt. Die steigende Anzahl der betreuten Kinder, die bessere Qualifizierung sowie der Trend zur Tätigkeit außerhalb privater Räume stellt eine Entwicklung von einer Art Nebenbeschäftigung hin zu einer finanziell auskömmlichen Erwerbstätigkeit dar. Ob diese Entwicklung anhält oder vom weiteren Ausbau der U3-Einrichtungen gebremst wird, bleibt abzuwarten.

## Ausbildungssystem Frühe Bildung: nicht nur Ausbau, sondern Umbau

### Vielfältige Einstiege in die Frühe Bildung

Für eine Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen bilden Berufsfachschulen (Kinderpflege und Sozialassistent), Fachschulen für Sozialpädagogik (Erzieherinnen und Erzieher) sowie Hochschulen (Kindheitspädagogik) aus. Zusammengefasst hat im Schuljahr 2017/18 eine nie erreichte Zahl von rund 71.000 jungen Menschen eine Ausbildung aufgenommen, die in das Arbeitsfeld Frühe Bildung einmünden können. Das Ausbildungsvolumen ist damit in den letzten zehn Jahren um 64% gestiegen (vgl. Kap. 6.5). Die Gesamtzahl aller neu ausgebildeten Personen wird voraussichtlich auf rund 57.000 Absolventinnen und Absolventen im Schuljahr 2018/19 steigen. Um dieses Niveau zu erreichen und zu halten, wurde das Ausbildungssystem auf allen Ebenen ausgebaut sowie Bildungsgänge in Hinblick auf die Bedürfnisse von Nachwuchskräften und Einrichtungen verändert. Auf allen Ausbildungsebenen werden Modelle in Teilzeit, verkürzt oder angelehnt an die duale Ausbildung, erprobt oder regulär angeboten (vgl. Kap. 6.4). Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang nichtstaatliche Bildungsträger: 53% der Fachschulen für Sozialpädagogik sind in frei-gemeinnütziger oder privater Trägerschaft. Ein Fünftel der Studierenden der Früh- bzw. Kindheitspädagogik erwerben ihren Abschluss an einer privaten Hochschule, weit mehr als in den Fächern Soziale Arbeit (5%) und Erziehungswissenschaft (2%).

### Länder bauen die Fachschulen als zentrale Ausbildungsinstanz für Kitas aus

Bei der Expansion der Kindertageseinrichtungen spielen die Fachschulen für Sozialpädagogik eine entscheidende Rolle: Um die hohe Nachfrage an Nachwuchskräften zu bedienen, wurden deren Ausbildungskapazitäten enorm ausgebaut, aber auch neue Fachschulen gegründet. Im Schuljahr 2017/18 haben über 38.000 Personen eine Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher begonnen – mehr als jemals zuvor. 32.000 Personen haben im Schuljahr 2016/17 die Ausbildung abgeschlossen. Während die Zahl der Absolventinnen und Absolventen seit 2013/14 weiter jährlich um ca. 2.000 steigt, stagniert seit dem Schuljahr 2013/14 die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger. Um das Niveau zu halten, bieten die Länder neben der vollzeitschulischen Regelausbildung weitere Ausbildungsmodelle an: in Teilzeit oder berufsbegleitend, mit und ohne Anstellungsvertrag in einer Einrichtung. Ein hohes Rekrutierungspotenzial wird, in Anlehnung an die duale Berufsausbildung, in der

organisierten vergüteten, praxisintegrierten Ausbildung (PIA) gesehen, die 2018 in sechs Ländern angeboten wurde. In diesen Ländern sind die Schülerinnen- und Schülerzahlen im ersten Jahr aufgrund der neuen Formate im Zeitverlauf insgesamt stabiler.

### **Sozialassistenzausbildung gewinnt weiter an Bedeutung**

Die an Berufsfachschulen ausgebildeten Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sind mit 11% des pädagogischen und leitenden Personals die zweitgrößte Berufsgruppe nach den Erzieherinnen und Erziehern. Die ebenfalls dort ausgebildeten Sozialassistentinnen und -assistenten machten 2018 bundesweit zwar nur 2% aus, ihre Zahl hat sich dennoch seit 2006 beinahe versiebenfacht. Die Ausbildung im Bereich Kinderpflege, die sich vorwiegend an Hauptschulabgänger und -abgängerinnen richtet, verliert dagegen an Bedeutung: Aktuell bieten sie nur noch sieben Bundesländer an. Demgegenüber wird die Sozialassistenzausbildung, die überwiegend einen Mittleren Schulabschluss voraussetzt und in vielen Ländern als Vorstufe für die Erzieherinnenausbildung gilt, in 13 Ländern angeboten. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Kinderpflegeausbildung hat sich in den vergangenen Jahren stabil bei etwa 5.500 eingependelt. Die Sozialassistenzausbildung haben im Schuljahr 2016/17 gut 15.000 Personen abgeschlossen und damit knapp 4.000 mehr als im Schuljahr 2007/08. Da jedoch die an Berufsfachschulen ausgebildeten Kräfte nicht in allen Ländern anschließend als reguläre Fachkräfte oder Ergänzungskräfte anerkannt werden, ist die Bedeutung der Sozialassistenzausbildung als eigenständiges Ausbildungsformat für die Frühe Bildung vergleichsweise gering.

### **Kindheitspädagogische Studiengänge: mehr Master und grundständige Angebote**

Die auf das Arbeitsfeld Kita zugeschnittenen früh- bzw. kindheitspädagogischen Studiengänge befinden sich in einer Stabilisierungsphase: Seit 2014 gibt es bundesweit rund 70 Bachelor-Studiengänge. 2017 nahm ein Höchstwert von knapp 3.500 Studierenden ein Bachelor-Studium der Kindheitspädagogik auf. Die Zahl der Absolventinnen und Absolventen liegt seit 2015 bei etwa 2.400 pro Jahr. Anders als in den Anfangsjahren nach 2007 setzen mittlerweile drei Viertel der Angebote keine einschlägige Berufsausbildung voraus (vgl. Kap. 6.3). Ein Ausbau fand im Bereich der Masterstudiengänge statt. Ihre Zahl hat sich innerhalb von zehn Jahren von einem auf 13 erhöht. Auch wenn Kindheitspädagoginnen und -pädagogen innerhalb des akademisch qualifizierten Personals

in Kindertageseinrichtungen den größten Zuwachs verzeichnen, verfügt das Gros der knapp 34.600 einschlägig qualifizierten Akademikerinnen und Akademiker immer noch über einen Abschluss in Sozialpädagogik oder Erziehungswissenschaft. Mit insgesamt 23.700 Absolventinnen und Absolventen haben 2017 mehr Personen denn je einen Abschluss in diesen beiden Fächern vorzuweisen. Diese Studiengänge bieten damit ein oft übersehenes zusätzliches Fachkräftereservoir für die Frühe Bildung.

### **Herausforderungen: ausreichend Personal finden und halten**

#### **Personen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus gewinnen**

Um ihr Angebot weiter auszubauen und qualitativ zu verbessern, steht die Frühe Bildung vor der Herausforderung, neben dem gängigen Fachkräfteprofil – Frauen mit einer Ausbildung als Erzieherin – weitere Personengruppen zu rekrutieren und langfristig zu binden. Seit 2006 ist die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler, die das allgemeinbildende Schulsystem verlassen, um 12% zurückgegangen (vgl. Kap. 7.1). Gleichzeitig werden dabei höhere Schulabschlüsse erreicht. 2016 haben 41% das allgemeinbildende Schulsystem mit einer Hochschulzugangsberechtigung verlassen. Somit schrumpft das Potenzial für die klassischen frühpädagogischen Ausbildungen, die überwiegend einen mittleren Schulabschluss voraussetzen. Auch der Übergang vom Ausbildungssystem in den Teilarbeitsmarkt Frühe Bildung, der tarif- wie landesrechtlich stark reguliert, aber kaum hierarchisch gegliedert ist, erweist sich als Hürde. Absolventinnen und Absolventen von Berufsfachschulen können nicht überall in das Berufsfeld einmünden und Personen mit Hochschulabschluss finden in aller Regel keine ihrem Abschluss entsprechende Stelle.

#### **Männeranteil erhöhen**

Obwohl ihr Anteil in allen Ausbildungsgängen der Frühen Bildung steigt, münden immer noch wenige Männer in das Arbeitsfeld der Frühen Bildung (vgl. Kap. 7.1). Geschlechterklischees, nach denen Care-Tätigkeiten bzw. die Arbeit mit jungen Kindern Frauensache sei, tragen dazu bei. In einer stärkeren Strukturierung des Arbeitsfeldes mit unterschiedlichen Stellenprofilen für die verschiedenen Qualifikationsstufen und die Etablierung von horizontalen wie vertikalen Karrieremöglichkeiten läge die Chance, die Tätigkeit in der Frühen Bildung für breitere Zielgruppen attraktiv zu machen.

## Schulkinderbetreuung: Ausweitung des Ausbaus verlässlicher Betreuung

Nach dem Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt liegt der politische Fokus nunmehr auf einem weiteren Rechtsanspruch: auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter. Dieser soll bis 2025 verwirklicht werden. Bereits in den vergangenen Jahren ist das Angebot ausgeweitet worden. 2017/18 nutzen 1,5 Millionen und damit rund die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler Ganztagsangebote im Grundschulalter an Schulen und in Horten bzw. Kindertageseinrichtungen (vgl. Kap. 7.2.1). Die Anzahl der Kinder in Ganztagschulen hat sich zwischen 2006 und 2017 bundesweit um 808.000 (+202%) erhöht. In Kindertageseinrichtungen gab es im gleichen Zeitraum lediglich einen Zuwachs um 138.000 (+41%). Insgesamt sind etwa 90.000 Beschäftigte in Bildungs- und Betreuungsangeboten für Grundschulkinder tätig. Im Fall eines Rechtsanspruchs muss ihre Zahl noch deutlich ausgeweitet werden.

## Beschäftigungsbedingungen im schulischen Ganztag verbesserungswürdig

Bei schulischen Angeboten erweisen sich bereits jetzt die schlechten Arbeitsbedingungen als Hemmschuh für die Personalgewinnung: 72% der Stellen werden in Teilzeit angeboten, davon 13% mit einem Umfang von weniger als zehn Stunden pro Woche. Die Befristungsquote liegt bei 20% (vgl. Kap. 7.2.4). Während die Beschäftigten in Horten tariflich bezahlt werden, gibt es wenig Informationen über die Vergütung der Beschäftigten in schulischen Ganztagsangeboten. Demensprechend unattraktiv ist die Tätigkeit dort für gut ausgebildete Kräfte: 13% verfügen über keinen Berufsabschluss. Bei einem weiteren Ausbau werden die Beschäftigungsbedingungen sowie die Qualität von Bildung und Betreuung am Nachmittag einmal mehr zum Kernproblem.