

Nur wer sich ändert, bleibt sich treu - Wandel in der Kindertagespflege

Heiko Krause

„Nur wer sich ändert, bleibt sich treu“ (*Wolf Biermann*)

In diesem Beitrag geht es darum, welche Wandlungsprozesse sich in der Kindertagespflege in den letzten Jahren vollzogen haben und weiter vollziehen. Wandlungsprozesse sind – ganz im Sinne des Zitats des Liedermachers Wolf Biermann – etwas ganz Natürliches. Gesellschaftliche Veränderungen erfordern Anpassungen und Neuausrichtungen. Dem kann und soll sich auch die Kindertagespflege nicht verschließen. Schauen wir uns einige Wandlungsprozesse näher an.

Beginnen möchte ich damit, wie die Kindertagespflege in gesellschaftliche Entwicklungen eingebettet ist. Seit den 70er Jahren, besonders aber nach der Wiedervereinigung, hat sich das Rollenverständnis von Männern und Frauen geändert. Die einseitige Zuweisung auf den „Ernährer“ (Mann), der durch Erwerbsarbeit das Familieneinkommen erwirtschaftet und die „Hausfrau“, die sich um Kinder und Küche kümmert, ist – glücklicherweise – vorbei. Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zwischen Männern und Frauen sind Ziele des Regierungshandelns. Dies drückt sich u.a. in Ansprüchen auf Elterngeld, „Vätermonaten“ und den Rechtsansprüchen auf Betreuung der Kinder aus. Ab 2026 soll der Rechtsanspruch auf Betreuung von Kindern im Grundschulalter schrittweise eingeführt werden. Dann sind 800.000 zusätzliche Betreuungsplätze zu schaffen.

Politische Ziele sind eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bessere Chancen für Frauen, eine höhere schulische und berufliche Qualifikation zu erwerben, einer Erwerbsarbeit nachzugehen und damit auch eigene, vom Partner unabhängige Versorgungsansprüche zu erwerben.

Diese Ziele sind noch nicht vollständig verwirklicht. Noch immer gibt es einen signifikanten Unterschied in der Bezahlung von Männern und Frauen (Gender Pay Gap); noch immer wird die überwiegende Sorgearbeit in den Familien von den Frauen geleistet und erst langsam wird erkannt, dass die Dualität Frau-Mann nicht die ganze Vielfalt von Geschlechter-Konstruktionen widerspiegelt. Aber es hat sich in den letzten Jahren viel – und überwiegend zum Positiven – verändert.

Im Bereich der Kindertagespflege führt das dazu, dass das Modell „Hausfrau betreut zeitweise neben ihren eigenen Kindern zwei, drei fremde Kinder als Tagesmutter“ weitgehend ausgedient hat. Es wird ersetzt durch ein modernes Verständnis von qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung als dauerhaft angelegtem Beruf.

Qualifikation – von Null auf QHB

Ein entscheidender Aspekt für die Entwicklung einer guten Qualität der Betreuung ist die Qualifikation der Akteur*innen, in unserem Zusammenhang der Kindertagespflegepersonen. Hier hat es in den vergangenen Jahren einen ebenso deutlichen sowie erfreulichen Schub gegeben.

In den 90er Jahren benötigten Tagesmütter zur Ausübung ihrer Tätigkeit keine oder nur eine minimale Qualifikation. Ab 2005 wurde mit dem Kinderbetreuungsweiterentwicklungsgesetz (KiCK) eine Qualifikation nach dem DJI-Curriculum (oder vergleichbar) zum Standard (= 160

Unterrichtseinheiten - UE). Die Umsetzung erfolgte über landesrechtliche Vorgaben, was sich in einigen Bundesländern erheblich hinzog.

Aufgrund der erhöhten Anforderungen entwickelte das Deutsche Jugendinstitut (DJI) ab 2012 das Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB), das eine Grundqualifizierung von 300 UE (aufgeteilt in 160 UE tätigkeitsvorbereitend und 140 UE tätigkeitsbegleitend) vorsieht. Die Orientierung an den Kompetenzen der Teilnehmenden war ein völlig neuer, sehr ambitionierter pädagogischer Ansatz. Viele Bundesländer haben das QHB inzwischen landesrechtlich umgesetzt.

Kindertagespflegepersonen, die ohne eine Qualifizierung ihre Tätigkeit ausüben, gibt es praktisch nicht mehr. Der Bundesverband für Kindertagespflege vergibt seit 2004 das Zertifikat „Qualifizierte Kindertagespflegeperson“ an die Absolvent*innen über 375 kooperierende Bildungsträger. 2021 überstieg die Zahl der Zertifikate nach dem QHB (2.321) erstmals die nach dem DJI-Curriculum (1.288). Insgesamt wurden seit 2004 fast 60.000 Zertifikate verliehen.

Wir stellen fest, dass sich die Investitionen von Bund und Ländern in die Qualifizierung ausgezahlt haben. Das gilt insbesondere für die Bundesprogramme Kindertagespflege und Pro-Kindertagespflege, die verschiedene Bundesregierungen langjährig unterstützt haben.

Komplexe Aufgaben wie Kinderschutz, Partizipation oder gesunde Ernährung erfordern nicht weniger, sondern mehr Qualifizierung und Fortbildung. Deshalb muss politisch dafür gekämpft werden, dass es nicht durch Kosteneinsparung und Fachkräftemangel zu einem Absenken von Standards kommt.

Wer betreibt Kindertagespflege?

Bis weit in die „Nuller-Jahre“ betrieben Kindertagespflege häufig Frauen, die in der Zeit, in der ihre eigenen Kinder klein waren, eine Beschäftigung suchten, die sie zuhause ausüben könnten. Die gesetzliche Rahmung im SGB VIII entsprach diesem Verständnis. Bis 2009 bestand für Einkünfte aus Kindertagespflege keine Steuerpflicht. Und noch heute steht im § 23 Abs. 2 Satz SGB VIII bei der laufenden Geldleistung nicht „Vergütung“, sondern „Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung“. Der Gesetzgeber sah die Bezahlung durch die Jugendämter eben als eine Anerkennung, die für eine quasi-ehrenamtliche Tätigkeit gewährt wurde.

Kindertagespflege ist noch immer kein Beruf im Sinne der Berufsordnung, auch wenn sie inzwischen krankensicherungsrechtlich als hauptberufliche Tätigkeit eingestuft ist. In der Wahrnehmung der meisten Kindertagespflegepersonen wird ihre Arbeit aber sehr wohl als ihr „Beruf“ verstanden.

Was sich nicht gewandelt hat, ist das relativ späte Einstiegsalter in die Kindertagespflege. Es sind weniger die jungen Frauen, die den Weg in die Kindertagespflege finden. Es sind eher Frauen über 30, die vorher eine andere Ausbildung absolviert haben. Darunter ca. ein Drittel pädagogische Fachkräfte. Dieser Anteil an pädagogischen Fachkräften ist seit 2006 stabil. Ein typischer Weg ist z.B. eine Ausbildung zur Erzieherin, die mehrjährige Arbeit in einer Einrichtung und dann der Wechsel in die Kindertagespflege. Gründe dafür sind z.B. die – trotz aller Regularien – größere Selbstbestimmung, die Verwirklichung eigener pädagogischer Vorstellungen, die Freiheit der Auswahl der betreuten Kinder oder die Überschaubarkeit der Gruppe. Auch negative Erfahrungen in den Einrichtungen spielen eine Rolle. Insofern ist Kindertagespflege häufig eine Tätigkeit für die zweite Hälfte des Arbeitslebens.



Betreuungsrelation – die Krippe überholt die Kindertagespflege

Seit Jahren steigt die Kindertagespflegeperson-Kind-Relation in den Bundesländern an. Als ich vor acht Jahren beim Bundesverband anfang, kamen im deutschlandweiten Durchschnitt 3,0 Kinder unter drei Jahren auf eine Kindertagespflegeperson. Im Jahr 2020 waren es schon 3,9 Kinder pro Kindertagespflegeperson. Angesichts der vielerorts mageren Bezahlung ist wenig verwunderlich, dass Kindertagespflegepersonen möglichst die zulässige Zahl von fünf gleichzeitig anwesenden Kindern erreichen wollen. In einigen Bundesländern liegt der Schlüssel bereits deutlich über 4 Kinder pro Kindertagespflegeperson (z.B. Sachsen 4,4, Schleswig-Holstein 4,5, Sachsen-Anhalt 4,5, Bremen 4,4).

Im gleichen Zeitraum hat sich der Personalschlüssel in den Krippen deutlich verbessert. In Baden-Württemberg lag er 2020 für die unter dreijährigen Kinder bei 2,8, in Bremen bei 2,9 und in NRW bei 3,4. Deutschlandweit betreut im Durchschnitt eine Erzieherin 3,8 Kinder unter drei Jahren.

Nun sieht die Realität vor Ort oft anders aus, z.B. durch Krankheitsausfälle. Es ist aber ein Alarmsignal, dass das Markenzeichen der Kindertagespflege, die „Kleine Gruppe“, inzwischen in Einrichtungen teilweise besser verwirklicht wird.

Großtagespflege – Erfolgsmodell oder Systemsprenger?

Besonders gravierend zeigt sich der Wandel bei der Großtagespflege/Kindertagespflege im Verbund. Dieses Setting, bei dem mehrere Kindertagespflegepersonen sich zusammenschließen, war bis weit in die 2000er Jahre in den Bundesländern entweder nicht zulässig oder ein marginales Phänomen. In den letzten Jahren hat sich allerdings geradezu ein Boom in der Großtagespflege entwickelt. Im Jahr 2014 gab es 2.511 Großtagespflegestellen, sieben Jahre später – 2021 – waren es 4.690. Gleiches gilt für die in Großtagespflegestellen betreuten Kinder. 2014 waren es 5.877, 2021 10.475. Also in sieben Jahren nahezu eine Verdoppelung. In Hamburg waren 2021 erstmals mehr Kindertagespflegepersonen in Großtagespflegestellen tätig als in Einzeltagespflegestellen.

Die Gründe liegen auf der Hand: Hohe Mieten verhindern, dass eine einzelne Kindertagespflegeperson ausreichend große Räumlichkeiten finanzieren kann. Auch bessere Vertretungsmöglichkeiten und pädagogische Möglichkeiten sprechen für solche Zusammenschlüsse.

Dabei ist die rechtliche Situation in den Bundesländern höchst unterschiedlich. Während Großtagespflege in Brandenburg (noch) verboten ist, können sich in Hamburg vier Kindertagespflegepersonen zusammenschließen und bis zu 20 gleichzeitig anwesende Kinder betreuen. Wer die Hamburger Großtagespflegestelle mit dem Modell der einzelnen Kindertagespflegeperson, die in ihrem eigenen Haushalt betreut, vergleicht, wird wenig Ähnlichkeiten feststellen.

Es geht in diesem Beitrag nicht darum, eine Bewertung des Booms der Großtagespflege abzugeben. Wir müssen aber Entwicklungen zur Kenntnis nehmen. Die Großtagespflege stellt Fragen an das System der Kindertagespflege. Wie kann die persönliche Zuordnung gewährleistet werden? Wie wird Familienähnlichkeit erkennbar? Alle Zeichen (Mietentwicklung, Energiekosten, Lebensmittelpreise) deuten darauf hin, dass der Trend, einen Verbund zu gründen, anhalten wird. Deshalb müssen auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen verändert und angepasst werden.

Digitalisierung – große Chancen, aber moderne Didaktik ist nötig

Auf den ersten Blick mag es verwundern, dass der Begriff Digitalisierung in diesem Beitrag auftaucht. Auf den zweiten Blick wird klar, dass Digitalisierung den größten Einflussfaktor auf unser berufliches und privates Leben darstellt. Kommunikation läuft heute völlig anders ab als vor zehn Jahren. Homeoffice war noch vor drei Jahren eine eher exotische Arbeitsform und digitales Lernen ist aus unserem Bildungssystem nicht mehr wegzudenken.

Die Digitalisierung verändert die Kindertagespflege. Das beginnt mit der Grundqualifizierung und ist eine große Chance. Mittels Blended Learning müssen Teilnehmende nicht mehr weite Wege auf sich nehmen. Der Faktor „Mobilität“ wird unter finanziellen und ökologischen Aspekten eine völlig neue Bewertung erhalten. Digitales Lernen ermöglicht Zeitautonomie. Die Kindertagespflegeperson kann Lerneinheiten auch am Abend oder am Wochenende absolvieren.

Um die Chancen der Digitalisierung optimal nutzen zu können, müssen zwei grundlegende Wahrheiten akzeptiert werden. Erstens: Nur digital ist auch fatal. Vor allem in der Grundqualifizierung braucht es weiterhin Präsenzformate, um Kompetenzen entwickeln zu können. Zweitens: Digitalisierung geht nicht ohne eine neue Didaktik. Wir können nicht einfach die Formate des Präsenzlernens 1:1 ins Digitale übertragen. Dabei ginge viel verloren. Diese neue Didaktik können nicht IT-Designer leisten, sondern hier besteht eine große Aufgabe für die Pädagogik.

Digitalisierung verändert auch die Kommunikation zwischen Kindertagespflegepersonen und Eltern. Spätestens zum Schuleintritt haben Kinder in der Regel ein Smartphone. Für Dokumentationen und Abrechnungen gibt es digitale Anwendungen, auch wenn manche Jugendämter noch beim „Stundenzettel“ stehengeblieben sind. Digitalisierung darf aber kein Selbstzweck sein, sondern muss die Arbeit erleichtern und Freiräume für die pädagogische Arbeit mit den Kindern schaffen.

Die Kindertagespflege ist heute professioneller, umfassender qualifiziert und in den Settings erheblich ausdifferenzierter als vor 10 Jahren. Die überwiegende Zahl der Kindertagespflegepersonen sieht ihre Tätigkeit als Beruf. Daraus leiten sie berechtigterweise Forderungen für eine auskömmliche Finanzierung ab.

Die Formenvielfalt führt allerdings auch dazu, dass sich das Profil der Kindertagespflege weniger deutlich zeigt und – zumindest in einigen Settings – der klassische Markenkern weniger erkennbar ist oder gar zu verschwinden droht. Ist eine Großtagespflegestelle in angemieteten Räumen und 3-4 Kindertagespflegepersonen noch familienähnlich? Kann die Kindertagespflege noch damit werben, dass die Kinder in einer kleinen Gruppe betreut werden, wenn der Personalschlüssel in vielen Bundesländern in den Krippen bereits geringer ist? Jahrelang vorgetragene „Pluspunkte“ sind ins Wanken geraten. Die Kindertagespflege als Betreuungsform wird neue Qualitätsmerkmale herausarbeiten müssen.

Mir macht Hoffnung, dass die Kindertagespflege immer auf Flexibilität Wert gelegt hat. Veränderungen fallen flexiblen und schlanken Strukturen leichter als großen „Tankern“ wie Schule und Kita. In diesem Sinne: Give Change a Chance.