

**Dokumentation  
zur  
Fachtagung**

**Kinderbetreuung in Tagespflege:**

- Berufung oder Beruf
- Professionalisierung durch  
Qualifizierung

**in der VHS Neustadt a.d.W.**

**am 14./15. Mai 2004**

	<b><u>Inhaltsverzeichnis</u></b>	Seite
1.	Vorwort	3
2.	<u>Grußworte</u>	8
2.1.	Grußwort von Bürgermeister Ingo Röthlingshöfer, Sozialdezernent der Stadt Neustadt	8
2.2.	Grußwort von Doris Bartelmes, Abteilungsleiterin „Arbeitsmarktpolitik“ im Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit	10
3.	<u>Referate</u>	14
3.1.	Prof. Dr. Jochen Dittrich, Fachhochschule Hannover, „Tagesmütter – ein Berufsbild?“	14
3.2.	Dr. Elisabeth Lutter, Pädagogin und Ehrenpräsidentin von „Eltern für Kinder Österreich“ “Tagesmutter als sozialversicherungspflichtiger Beruf in Österreich.“	20
3.3.	Marianne Schumann Deutsches Jugendinstitut e.V. Professionalisierung durch Qualifizierung in der Tagespflege	32
4.	<u>Kurzberichte aus den Arbeitsgruppen:</u>	40
4.1.	AG 1 Wie können in RLP die einheitlichen Standards für Qualifizierungen in der Tagespflege nach dem Konzept des Deutschen Jugendinstituts e.V. (DJI) umgesetzt werden, welche Rahmenbedingungen in personeller, räumlicher und finanzieller Hinsicht brauchen wir?	40
4.2.	AG 2 Welche Aufgaben sollte ein Landesverband für Kinderbetreuung in RLP übernehmen? Z.B. Zuschuß zur Altersvorsorge von Tagesmüttern. Wie könnte das vorbereitende Fachgremium zusammen gerufen werden, wie könnte es besetzt sein, damit das landesweite Netzwerk (Landesverband) gemeinsam die Rahmenbedingungen für die Tagespflege in RLP stabilisieren kann?	43
4.3.	AG 3 Welche Erwartungen haben Betriebe und Kommunen an die Qualifikation und an die Flexibilität von Tagespflegepersonen? Welche Organisationsformen haben sich bewährt und welche sind zu entwickeln? Welche Leistungs- und Qualitätssicherungsvereinbarungen gibt es? Wie können qualifizierte Tagespflegepersonen Betreuungsaufträge effektiver akquirieren?	45
5.	Danksagung und Teilnehmerliste	47

## Vorwort

**Tagespflege: „Berufung oder Beruf“**, dieses Thema haben wir gewählt, weil wir als Referentinnen in den Qualifizierungslehrgängen und im TagesElternverein sehr häufig den Wunsch von Tagesmüttern hören, die Tagespflege Tätigkeit sollte so wie ein **sozialversicherungspflichtiger Beruf** geregelt sein. Mit festem Monatslohn, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und festgelegtem Urlaubsanspruch.

Das können wir gut verstehen. Tagesmütter leisten mit viel Liebe und Wärme eine **verantwortungsvolle und gesellschaftlich höchst wertvolle Arbeit**, für einen sehr niedrigen Stundenverdienst, den Sie alle kennen.

Trotz dieser niedrigen Entlohnung finden sich reinste Naturtalente an Tagesmüttern, die eine unverzichtbare, pädagogisch qualifizierte Arbeit mit Tageskindern und ihren Eltern leisten. Hier spreche ich eindeutig von **Berufung**.

Die hat aber dann schon ihre Grenzen, wenn eine Tagesmutter z.B. durch ihre eigene Scheidung nicht mehr in der Familienkrankenversicherung mitversichert ist. Alleinerziehende Tagesmütter müssen sich als Broterwerb einen anderen Verdienst, als die Kinderbetreuung in Tagespflege, suchen. Für viele von Ihnen wäre aber gerade diese Tätigkeit eine optimale Möglichkeit Beruf und Familie gut zu verbinden. Das betrifft nicht wenige Väter und Mütter, sieht man die Statistiken, dann hat sich die Zahl der allein erziehenden Väter und Mütter seit Jahren erhöht.

Und auch andere Tagesmütter, die viele Jahre Kinder anderer Eltern betreut haben, suchen sich irgendwann noch ein weiteres berufliches Standbein, um auch selbst im Alter abgesichert zu sein. Einen Zuschuß zur Altersvorsorge der Tagesmütter in RLP ist schon seit Jahren auf unserem Vereinsprogramm ganz oben zu finden.

Aber auch die leiblichen Eltern der Tageskinder haben den Wunsch, dass die Tagespflege professionell geregelt ist und sie gemeinsam mit der Tagesmutter die Erziehung ihrer Kinder und Tageskinder im Zweifamiliensystem in einer vertrauensvollen Erziehungspartnerschaft gestalten können.

## **Tagespflege als Beruf – das wär`s – so der Wunschtraum von vielen Tageseltern.**

Könnte dieser Traum Wirklichkeit werden?

Heute zeigen uns Herr Prof. Dr. Jochen Dittrich von der Fachhochschule Hannover und Frau Dr. Elisabeth Lutter, Cinderella – Projekt in Österreich, in ihren Vorträgen Möglichkeiten und Wege auf, wie ein solches Berufsbild aussehen könnte und mit welchen Schwierigkeiten dabei zu rechnen ist. Danke, dass sie den langen Weg zu uns in die Pfalz nicht gescheut haben.

Weiter wird uns Frau Marianne Schumann vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) e.V. München morgen vor Beginn der Arbeitsgruppen in ihrem Vortrag

„Professionalisierung durch Qualifizierung in der Tagespflege“, die zentrale Bedeutung der Qualifizierung von Tagespflegepersonen nach wissenschaftlichen Standards, wie sie im Curriculum „Qualifizierung in der Kindertagespflege“ (DJI) vorliegen, vorstellen.

## **Hier sind die Eckpunkte eines zukünftigen Qualitätsprofils in der Tagespflege:**

1. Formalisierte Aus- und Fortbildung
- 2. Zugang zu einer qualifizierten fachlichen Begleitung (Vermittlung, Beratung) für alle Tagesmütter
- 3. Eine Verortung der Tagespflege im System der sozialen Berufe
- 4. Angeleitete Selbstreflexion durch Supervision/ Gesprächsgruppen
- 5. Eine weitere Klärung des rechtlichen Status der Tagespflege, um mehr Rechtssicherheit für Tagesmütter zu gewährleisten
- 6. Eine bessere Vergütung
- 7. Formale Zugangsregelungen (schulische Mindestausbildung)
- 8. Eine weitergehende Vernetzung von Tagespflegepersonen
- 9. Begleitende Forschung zur Beschreibung von fachlichen Qualitätsstandards in der Tagespflege

Hier freue ich mich ganz besonders, dass Frau Marianne Schumann vom Deutschen Jugendinstitut in München, die seit dem ersten bundesweiten Modellprojekt (1978) die Tagespflege mit wissenschaftlicher Forschung durchleuchtet und uns mit ihrem Team als Modellstandort begleitet hat, hier bei uns ist und morgen in ihrem Beitrag noch weiter auf diese Punkte eingehen wird.

## **Tagespflege in RLP**

- Auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches VIII wird die Förderung von Kindern in Tagespflege schwerpunktmäßig durch die örtlichen Jugendämter, gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag (§23 KJHG), in unterschiedlichem Umfang und Ausprägung angeboten.
- Empfehlungen zur Durchführung der Kinderbetreuung in Tagespflege stellen eine einheitliche Verwaltungsgrundlage für die örtlichen Jugendämter dar.

## **Ausführung der Tagespflege in Neustadt und den umliegenden Regionen**

---

- 1992 Schaffung eines Fachdienstes Kinderbetreuung im örtlichen Jugendamt in Neustadt an der Weinstraße
- 1993 Erster Qualifizierungslehrgang als Pilotprojekt in Zusammenarbeit von Jugendamt und VHS für Tagespflegepersonen mit 180 UE, seit dem jährlich 1 Kurs, jetzt am 22.04.04 konnte der 11. Kurs in Neustadt gestartet werden. In diesem Jahr leider nur ein Grundqualifizierungskurs mit 90 UE.
- 1998-2001 Teilnahme am Modellprojekt: Entwicklung und Evaluation curriculärer Elemente zur Qualifizierung von Tagespflegepersonen gemeinsam mit den Jugendämtern Bad-Dürkheim / Neustadt und Bitburg-Prüm als weiterer Modellstandort. Diese wurden gefördert durch das Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend, Rheinland-Pfalz
- 1999 weiteres Modellprojekt des Landesministeriums: Gründung von Tagespflegebörsen im ländlichen Raum so z.B. in Neustadt – Bad Dürkheim, Ludwigshafen u.v.m., diese werden in unterschiedlicher Trägerschaft angeboten, so z.B. vom Jugendamt, Kinderschutzbund oder von Familienbildungsstätten.
- 1999 Gründung der Tagesmütterinitiative Südpfalz, Erster Verein für Tageseltern in RLP
- 2001 Gründung des TagesElternvereins Vorderpfalz, beide Vereine sind Ortsvereine des seit 25 Jahren bestehenden Tm-BV in Meerbusch
- 2004 Umbenennung des TagesElternvereins Vorderpfalz e.V. in TagesElternverein Rheinland-Pfalz e.V. wegen des erweiterten Einzugsgebietes.

## **Leistungsspektrum der Tagespflege**

Kurz zusammen gefaßt:

- Individuell, kleine Kindergruppe
- Flexibel: zeitlich und örtlich
- Im familiären Rahmen
- In kindgerechter Wohnung und Umgebung
- Stabilität und Verlässlichkeit zwischen Kind und Erwachsenen, diese individuelle Förderung tut besonders Kindern in den ersten drei Lebensjahren gut
- Kulturelle Aufgeschlossenheit und interkulturelle Anregungen
- Verzahnung mit institutioneller Betreuung
- Pädagogische Professionalität in der Erziehungspartnerschaft von Tageseltern und leiblichen Eltern

## **Voraussetzungen für die qualifizierte Kinderbetreuung in Rheinland-Pfalz**

Qualifizierte Kinderbetreuung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – was brauchen wir dazu? Was können wir von unseren Nachbarländern lernen?

- Fachinformation und Fachberatung der Eltern
- Qualifizierung und Fortbildung der Tagespflegepersonen nach den festgelegten Standards (siehe DJI und Tagesmütter – Bundesverband für Kinderbetreuung in Tagespflege e.V.)

- Fachvermittlung und Betreuung der Tagespflegeverhältnisse
- Supervisionsmöglichkeiten für Tagesmütter, evtl. auch in der Gruppe
- Beratungsstellen und Netzwerke (Vereine, Initiativen) für Tageseltern und Eltern

⇒ Dies sind entscheidende Voraussetzungen gegen Betreuungsabbrüche.

**Tagesmütter und Väter brauchen Unterstützung und den gesetzlichen Rahmen um ihre Arbeit professionell anbieten zu können und genau, was die rechtlichen Rahmenbedingungen angeht gilt es in Rheinland-Pfalz noch grundlegende Voraussetzungen zu schaffen:**

## **Forderungen an die Landesregierung Rheinland-Pfalz**

Die zwei vom Land Rheinland-Pfalz finanzierten Modellprojekte:

- Qualifizierung in der Tagespflege
- Tagespflegebörsen im ländlichen Raum

müssen als Basisinvestition angesehen werden, und deren Ergebnisse flächendeckend in ganz RLP umgesetzt und weitergeführt werden. So vor allem die:

- Einheitliche Qualifizierungsstandards nach dem Curriculum des Deutschen Jugendinstitut und des Tagesmütter – Bundesverband flächendeckend in RLP umsetzen
  - Die 1991 im KJHG festgelegte Gleichwertigkeit der Kinderbetreuung in Tagespflege mit der institutionellen Betreuung vorantreiben
  - Die in RLP vorhandenen Empfehlungen zur Tagespflege weiterentwickeln in Gesetze und Verordnungen zur Auslegung des §23, SGB VIII, wie z.B. in Bayern, Brandenburg, Sachsen, um hier nur einige zu nennen.
  - Sicherung der Altersvorsorge von Tagesmüttern durch einen Zuschuss zur Rentenversicherung
- ⇒ Das Wunsch- und Wahlrecht der Eltern zu gewährleisten (Krippen **und** qualifizierte Tagespflege)
- Einheitliche Kriterien zur institutionellen Tagespflege (Großtagespflegestellen) erarbeiten, sodass interessierte Tagesmütter auf einen Blick wissen, welche konzeptionellen und baulichen Voraussetzungen erfüllt sein müssen.
  - IG – AG`s, die jetzt mit der Gründung von Tagespflegegruppen entstehen, beraten und begleiten

Um diese Forderungen nachhaltig zu verfolgen, werden wir ein Fachgremium ins Leben rufen, das die Gründung eines Landesverbandes mit eigener Satzung und Konzeption gemeinsam vorbereitet. Diese wichtige Aufgabe sollte auf mehrere Schultern verteilt sein, um so die unterschiedlichen örtlichen Gegebenheiten in RLP berücksichtigen und einplanen zu können.

## **Zukünftige Aufgaben eines Landesverbandes für Kinderbetreuung in Tagespflege u. a.**

- Flächendeckende Organisation von Tagesmüttern in RLP
- Hilfe beim Aufbau von Tagesmütter- Ortsvereinen
  
- ⇒ Weiterentwicklung der Empfehlungen zu landeseinheitlichen Regelungen und Gesetzen für RLP
- Lobbyarbeit auf Landesebene
- ⇒ Vertretung dieser Landesinteressen auf Bundes- und Europaebene
  
- Mitarbeit im Landesbeirat für Familienpolitik, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzuentwickeln
- Kontakte zu großen Firmen und Behörden knüpfen und ausbauen
- Mitwirkung bei der Erstellung von landeseinheitlichen Kriterien zur institutionellen Tagespflege

**Fazit: Die qualifizierte Kinderbetreuung in Tagespflege kann einen wesentlichen Beitrag zur Unterstützung von jungen Familien leisten, und damit einen großen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie muss jedoch politisch unterstützt und mit den nötigen personellen und finanziellen Mitteln ausgestattet werden.**

Dorothea Frey  
(Erste Vorsitzende TagesElternverein Rheinland-Pfalz e.V.)

Grußwort von Herrn Bürgermeister Ingo Röthlingshöfer, Sozialdezernat der Stadt Neustadt a.d.W.

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu Ihrer Tagung rund um das Thema Tagespflege hier in Neustadt an der Weinstraße darf ich Sie ganz herzlich im Namen der Stadt willkommen heißen.

Ich freue mich, dass Sie wieder einmal den Weg in die Pfalz gefunden haben und zwar in eine Kommune, die sich seit Jahren intensiv dem Thema Tagespflege im kommunalpolitischen Bereich angenommen hat.

Ein herzliches Dankeschön gilt der Volkshochschule Neustadt an der Weinstraße, die mit uns gemeinsam die Tagespflege in unserer Stadt auf einem hohen fachlichen Niveau hält. Persönlich danken möchte ich aber jedoch auch Dorothea Frey und ihren Mitgliedern im Tageselternverein Vorderpfalz, ohne die diese Tagung nicht möglich wäre. Das kleine, schlagkräftige Team ist seit Jahren Garant dafür, dass innerhalb der Bevölkerung, wie auch im politischen Bereich, das Thema Tagespflege nicht zu den Akten gelegt wird.

Entsprechend der gesetzlichen Definition haben wir hier in Neustadt an der Weinstraße die Tagespflege immer als gleichberechtigtes Angebot im Rahmen der Kinderbetreuung angesehen. Dabei sind wir der festen Überzeugung, dass sie gerade durch ihre Flexibilität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einem hohen Maße zu steigern vermag. Es freut mich dabei besonders, dass, schaut man sich einmal die aktuelle familienpolitische Linie der Bundesregierung an, politische Vorbehalte, die in der Vergangenheit festzustellen waren, wohl endgültig über Bord geworfen wurden. Dies heißt jedoch in Konsequenz auch aus unserer Sicht, dass eine finanzielle Gleichberechtigung der unterschiedlichen Angebotsformen an

# TagesElternverein Rheinland-Pfalz e.V.

---

Kinderbetreuung in Zukunft zu realisieren ist. Ich weiß es sehr genau: Vom Geld, das eine Betreuungsperson heute in der Tagespflege verdient, kann niemand leben.

In Neustadt an der Weinstraße misst man der Tagespflege seit mehr als 10 Jahren eine besondere Bedeutung zu. In einem gemeinsamen Pilotprojekt haben Jugendamt und Volkshochschule mit der Ausbildung von Tagesmüttern im Jahre 1992 gestartet. Seither findet jährlich ein Qualifizierungskurs statt. 1998 wurden wir als Kommune für ein dreijähriges Modellprojekt zur qualitativen und quantitativen Verbesserung der Tagespflege als einer von zwei Modellstandorten in Rheinland/Pfalz ausgewählt. Bei dieser Gelegenheit entstand auch die gemeinsam von den Jugendämtern Neustadt und Bad Dürkheim betriebene Tagespflegebörse, die bei der Vermittlung von Tageseltern bzw. Tageskindern beratend tätig ist. Für uns ist dabei klar: Vermittelt werden nur Tagespflegepersonen mit entsprechender Ausbildung. Dieser Weg sichert einen hohen qualitativen Standard und ist deswegen unverzichtbar.

Mir ist bewusst, dass es zu einer gleichberechtigten Stellung der Tagespflege in Deutschland noch ein weiter Weg sein wird. Viele Fragen, hier sei beispielsweise das Renten- und Sozialversicherungsproblem angerissen, sind noch ungeklärt. Dies macht es jedoch notwendig, dass alle, die sich für dieses Thema engagieren, gemeinsam aktiv sind. Deswegen begrüße ich auch ausdrücklich die Gründung einer Organisation auf Landesebene, die die gemeinsame Arbeit für die Tagespflege in Rheinland-Pfalz ein gutes Stück voranbringen wird.

Ich wünsche Ihrer Tagung im Namen der Stadt Neustadt an der Weinstraße und, als klarer Befürworter der Tagespflege, auch ganz persönlich, einen guten Verlauf.

Ingo Röthlingshöfer  
Bürgermeister der Stadt Neustadt an der Weinstraße  
bgm@stadt-nw.de

**Rede von Abteilungsleiterin Doris Bartelmes zum Thema:**

## **„Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Kindertagespflege“**

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Röthlingshöfer,  
sehr geehrter Herr Frey  
sehr geehrte Herren und Damen,

als Leiterin der Abteilung „Arbeit“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit begrüße ich Sie sehr herzlich zum heutigen Teil Ihrer zweitägigen Tagung hier in Neustadt an der Weinstraße. Frau Ministerin Dreyer lässt Sie ebenfalls herzlich grüßen. Sie begrüßt es sehr, dass die Volkshochschule in Neustadt sich des Themas „Kinderbetreuung“ kontinuierlich und mit hoher Professionalität annimmt.

### **Demografischer Wandel**

Das Thema „Kinderbetreuung in Tagespflege“ wäre nicht Bestandteil von Diskussionen und es gäbe keinen Handlungsbedarf, wenn es nicht eine andere Tatsache gäbe: Erwerbstätigkeit von Frauen, die Kinderbetreuung erforderlich macht. Erwerbstätigkeit von Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich **gestiegen**. Für viele Frauen ist es heute **selbstverständlich**, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Viele Frauen und Familien sind hierbei auf eine **gute Betreuung ihrer Kinder durch Dritte** angewiesen und erhalten diese auch. Allerdings **reicht das heute bestehende Angebot noch nicht aus**, um allen Frauen den Wunsch nach Erwerbstätigkeit und Familie zu ermöglichen.

Rheinland-Pfalz ist ein **Flächenbundesland** mit einem vergleichbar gutem Betreuungsangebot. Wir haben aber auch viele **kleinere Gemeinden**, in denen zwar **grundsätzlich Bedarf an Kinderbetreuung** besteht, aber die **Zahl der Kinder so gering** ist, dass stationäre **Kinderbetreuung kaum** vorgehalten werden kann. Für diese Regionen bietet sich deshalb eine **Kinderbetreuung durch Tagespflege** an, für das wir ein qualifiziertes Angebot brauchen.

Die **Tagespflege** muss deshalb – ebenso wie die institutionelle Kinderbetreuung – **durch qualifizierte Kräfte** erfolgen, um eine gute **Qualität** der Kinderbetreuung zu sichern und zu gewährleisten.

### **Demographische Entwicklung und Erwerbstätigkeit von Frauen**

In den nächsten Jahren wird **sich unsere Gesellschaft erheblich verändern**:

**Die Bevölkerung** Deutschlands **nimmt deutlich ab** und die Bevölkerungspyramide in Deutschland steht auf dem Kopf. Der **Anteil der älteren Menschen nimmt kontinuierlich zu**, während der **Anteil der Jüngeren immer kleiner** wird.

Mit der Bevölkerung geht auch der **Anteil der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Menschen zurück**. Die Reduzierung dieser Bevölkerungsgruppe wird schon in **ca. 10 Jahren richtig spürbar**. **Bis 2050** könnte diese Gruppe um **fast ein Drittel abgenommen** haben.

Das wird zu einem **Mangel an gut qualifizierten Fachkräften** führen. Deshalb müssen bisher ungenutzte Potentiale am Arbeitsmarkt – und dazu zählen Frauen im besonderen Maße – besser als bisher genutzt werden.

Während in Deutschland die **Quote der erwerbstätigen Frauen** im Verhältnis zur Zahl der Frauen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) bei **knapp unter 60 Prozent** liegt, verzeichnen zum Beispiel **Schweden oder Dänemark** Quoten von **über 70 Prozent** und **USA, Großbritannien und Niederlande** Quoten **über 60 Prozent**.

Im internationalen Vergleich wird deutlich: Hier liegt in Deutschland noch ein **erhebliches ungenutztes Beschäftigungspotenzial**.

Dieses **brachliegende Beschäftigungspotenzial gilt es zu nutzen**. Insbesondere auch deshalb, da es noch nie so viele gut ausgebildete Frauen gab wie heute.

Junge Frauen erreichen heute ebenso wie junge Männer **zu etwa 90 Prozent einen qualifizierten Berufsabschluss**. Sie machen das **bessere Abitur** und haben **bessere Hochschulabschlüsse**. Frauen planen heute - genauso wie Männer - ihre Berufstätigkeit als selbstverständlichen Bestandteil ihres Lebens.

Trotzdem haben Frauen heute **noch nicht die gleichen Chancen** in der Arbeitswelt wie Männer. Noch immer gibt es **Hemmnisse**, die verhindern, dass Frauen ihre **Qualifikation und Potentiale im Wirtschaftsleben voll entfalten** können. Noch immer liegt die **Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich unter der der Männer**, noch immer gibt es deutliche berufliche und hierarchische Segregationen am Arbeitsmarkt und noch immer gibt es **zu wenig Frauen in Führungspositionen**.

Vor dem Hintergrund der **demographischen Entwicklung** und dem **sehr guten Ausbildungsstand** von Frauen dürfen wir das derzeit **ungenutzte Erwerbspotential der Frauen nicht mehr brachliegen lassen**.

Eine Steigerung der Frauenerwerbsquote kann sowohl quantitativ, als auch qualitativ **einen wichtigen Beitrag zur Abfederung des Fachkräftemangels** darstellen.

Um Frauen **Chancengleichheit** am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken, ist eine **bessere Kinderbetreuung** ein sehr wichtiger Schritt und unbedingte **Voraussetzung**. Dies zeigen internationale Erfahrungen in Skandinavien und Frankreich deutlich.

## **Familie und Beruf müssen miteinander vereinbar sein**

Leider stehen auch heute noch viele Frauen vor dem **Problem**, sich **zwischen Familie und Beruf entscheiden zu müssen**. Deshalb fällt heute bei vielen Frauen und Familien nicht mehr eine Entscheidung für Kinder. Je höher die Qualifikation von Frauen ist, desto seltener bekommen sie Kinder. Fast 40 Prozent der Akademikerinnen bekommen heute keine Kinder mehr.

Deshalb müssen dringend **Bedingungen geschaffen** werden, in denen Frauen und Familien **nicht mehr** zwischen Familie und Beruf entscheiden müssen, sondern beides miteinander vereinbaren können.

Wie wir alle wissen und ich bereits angesprochen habe, ist ein wichtiger Schritt hierbei, die **Verbesserung der Kinderbetreuung**. Dabei reicht es nicht aus, das bestehende Angebot nach derzeitigen Strukturen auszubauen. Veränderte Arbeitsbedingungen, insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, erfordern, dass **eine auf den individuellen Bedarf genauer zugeschnittene Kinderbetreuung angeboten wird**.

Auch **außerhalb der „gewöhnlichen“ Arbeitszeiten**, d. h. auch früh morgens und abends, besteht Bedarf für eine **Kinderbetreuung**. Selbstverständlich muss aber auch bei diesem individualisierten Angebot berücksichtigt werden, dass Familien und Kinder dem flexibilisierten Arbeitsmarkt nicht gänzlich untergeordnet werden dürfen.

Trotzdem ist institutionelle Kinderbetreuung mit den heutigen und zukünftigen individualisierten Bedarfen teilweise überfordert und wird sie **nicht alleine abdecken können**.

Hier bieten sich mit der **Tagespflege individuellere Möglichkeiten für Familien**. Die **Betreuungszeiten** können spezifischer und kurzfristiger nach dem benötigten Bedarf ausgerichtet werden.

Eine wichtige Voraussetzung für die **Tagespflege als gute Ergänzung und Alternative** zur institutionellen Kinderbetreuung ist die **Qualifizierung der Tagesmütter**, wie sie vom Deutschen Jugendinstitut entwickelt wurden. Ich begrüße sehr, dass Sie sich auf dieser Fachtagung mit dem Konzept auseinandersetzen.

Wenn dieser Weg erfolgreich beschritten werden kann, profitieren Frauen zweifach:

1. Sie können einer gewünschten Erwerbstätigkeit nachgehen und
2. es entstehen neue Arbeitsplätze für Tagesmütter.

## **Unterstützung durch die Landespolitik**

Meine sehr verehrten Herren und Damen, vor dem Hintergrund der Frauenerwerbstätigkeit und der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, gibt es auch in unserem Haus zahlreiche Überlegungen: Zurzeit stellen wir – gemeinsam mit dem Ministerium für Bildung Frauen und Jugend – Überlegungen an, ob das Curriculum des Deutschen Jugendinstituts für Rheinland-Pfalz umzusetzen ist.

---

Seitens des **MASFG** bereiten wir aktuell den Auftrag für eine **Studie über die Beschäftigungswirkungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Rheinland-Pfalz** vor. Wir erwarten hierdurch wertvolle Erkenntnisse und Hinweise für **neue Konzepte** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie konkrete Handlungsempfehlungen.

Im Beirat für Familienpolitik gibt es eine Arbeitsgruppe „Familie und Arbeit“, die diese Aspekte ebenfalls bearbeitet.

Im **Bereich der Arbeitsmarktpolitik** setzen wir uns **für flexible Arbeitszeitmodelle** bei gleichzeitiger Wahrung der Sozialen Sicherung ein. Der Ausbau der **Teilzeitarbeit** in Kombination mit der verstärkten Nutzung von **Telearbeit** sind hier die zentralen Themen. Darüber hinaus wollen wir **den Anteil von Frauen in Führungspositionen stärken**.

Um diese Ziele zu erreichen, fördern wir zahlreiche Projekte speziell für Frauen, aber auch Projekte, in denen Unternehmen sensibilisiert und motiviert werden für die Belange von weiblichen Kompetenzen und Kinderbetreuung.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, diesen Weg werden wir konsequent fortgehen müssen, solange Frauen sich noch zwischen Familie und Beruf entscheiden müssen.

Wir wollen, dass Familie und Beruf – oder besser: Kindererziehung und Beruf, denn nicht hinter jeder Mutter steht eine Familie – auch das haben wir zu realisieren – wir wollen, dass keine Erziehende, kein Erziehender sich entscheiden muss für das eine oder das andere – Tagespflege kann dazu wertvolle Unterstützung bieten.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen für den weiteren Verlauf der Tagung interessante Diskussionen und Gespräche und gute Ergebnisse, die Sie bitte an uns übermitteln, damit wir damit arbeiten können.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

**Prof. Jochen Dittrich**  
Fachhochschule Hannover

## Tagesmütter – ein Berufs(bild) ?

### **1. Ich beginne mit dem Versuch vor allem ein wenig zwischen Beruf und Berufsbild zu unterscheiden und dies ganz aus dem Alltagsgebrauch heraus.**

Unter „Beruf“ wird allgemein eine professionelle, sich wiederholende, bezahlte und dafür speziell ausgebildete Tätigkeit verstanden (dazu später mehr). Das Berufsbild nun ist nicht nur das Bild, das sich jedermann von dem speziellen Beruf macht, nein es ist mehr noch die veröffentlichte, festgelegte, reglementierte – heutzutage sogar durch EU – Rahmenrichtlinien – geordnete Tätigkeitsbeschreibung des Berufs. Darin sind vor allem die Ausbildungsvoraussetzungen, der Ausbildungsgang, die Berufshierarchie und spezifischen Tätigkeitsmerkmale des Berufs fixiert. Das Berufsbild soll Leistungsanforderungen, Handlungsschritte, Tätigkeitsdifferenzierungen, Erwartungshorizont enthalten sowie Leistungsvergleiche ermöglichen; schließlich sollen daraus die möglichen Rahmenbedingungen für Entgelt, Vergütung oder Bezahlung der erbrachten Leistungen resultieren. Das Berufsbild ist also die sehr differenzierte und detaillierte Berufsbeschreibung – aber eben die Beschreibung eines BERUFS, der muss demnach definiert sein, danach ist zuvörderst zu fragen, wenn wir uns mit den „Tagesmüttern (vätern)“ befassen. Die Frage muss heißen: „Leisten Tagesmütter (nur) Nachbarschaftshilfe, sind sie ehrenamtlich tätig oder üben sie einen Beruf aus?“

Am Anfang meines Vortrags stehen also F r a g e n !

Versuchen wir ein wenig zu ordnen:

Relativ sicher bin ich mir mit der Aussage über die Nachbarschaftshilfe, obgleich ich bei näherer Betrachtung des geschilderten Sachverhalts erkenne, dass man zwischen unterschiedlichen Formen – nämlich der informellen und der organisierten Nachbarschaftshilfe – unterscheiden muss; denn inzwischen haben sich vor allem in den Städten Nachbarschaftsvereine gebildet, die unentgeltlich Unterstützung und Hilfeleistung organisieren. Die organisierte Nachbarschaftshilfe wird in der Literatur „zwischen ehrenamtlichen Engagement und unterbezahlter Arbeit“ (Braun/Articus 1985 nach Nokielski in Lexikon... 1992, S. 1386) erörtert. Aber – und das muss an dieser Stelle besonders betont werden – solche Art der Nachbarschaftshilfe dürfen wir nicht unterschätzen; denn auch für sie gilt „ursprünglich als spontane Hilfe von Mensch zu Mensch verstanden“ wurde (Uffrecht in Fachlexikon ... 1997, S. 661). Sie ist und so soll es auch bleiben: die nicht vergütete, freiwillige Laienhilfe, ganz wesentlich als kurzfristige Nothilfe gedacht und kann Sozial- und Pflegedienst nicht ersetzen.

Die sog. Informelle Nachbarschaftshilfe, wie sie vielerorts, meist noch immer auf dem Lande anzutreffen ist, ist durchaus weit verbreitet; sie ist

Freundschaftsdienst unprofessionell – jedenfalls vom Anspruch her – unbezahlt, im Sinne einer geregelten Bezahlung und nicht durch vertragliche Festlegungen gebunden. Man kann vielleicht denken, dass manche Tagesmutter auf diesem Wege zu ihrer nun mehr oder weniger geregelten Tätigkeit gekommen ist, aber das muss nicht so sein.

Nun zum Ehrenamt!

Als „soziales Ehrenamt“ wird die „freiwillige, unentgeltliche, sporadische oder regelmäßige Mitarbeit, ohne durch verwandtschaftliche Beziehungen oder durch ein Amt dazu verpflichtet zu sein“, verstanden (Lexikon... 2000, S. 155). „Die ehrenamtlichen Mitarbeiter kommen aus allen Alters-, Berufs- und Bevölkerungsgruppen, die überwiegende Mehrzahl (etwa Zweidrittel) von ihnen sind jedoch Frauen“ (ebd.), wobei nicht uninteressant ist, dass der Männeranteil sich in den Gremien, die meistens in Vereinen Lenkungs-, Verwaltungs- und Entscheidungskompetenz haben, wiederfindet (vgl. Lexikon... 1992, s. 476). Anders: „Noch- Nichterwerbstätige“ (Rauschenbach in Handbuch... 2001, S. 348) können ein Ehrenamt ausüben. Vom sozialen ist das sog. bürgerliche Ehrenamt – im Sinne der Ausübung einer öffentlichen Gewalt – zu unterscheiden. Wir kennen alle die ehrenamtlichen Wahlhelfer, Betreuer, Vormünder, Volkszähler, Schöffen u.ä. (vgl. ebd.). Den bürgerlichen Ehrenämtern kann man sich nicht ohne weiteres entziehen, sie sind also so freiwillig nicht, sie gründen auf der „Ehrenpflicht für das Gemeinwohl“ (wie sie sich nach den Steinschen Reformen – Anfang des 19. Jahrhunderts – z.B. aus der preußischen Städteordnung, bis in unsere Tage erhalten hat.) Allen Formen ehrenamtlicher Tätigkeit gemein ist jedoch das Prinzip der Gewährung einer Aufwandsentschädigung, die ausdrücklich keine Bezahlung darstellt, aber entweder die nachgewiesenen oder pauschal geschätzten Kosten, des mit der Wahrnehmung des Ehrenamts verbundenen Aufwands – also z.B. die Fahrt- und Reisekosten -, nicht jedoch den Zeitaufwand vergüten soll. Kurz: der ehrenamtlich Tätige soll nicht außer seiner Zeit auch noch Geld „mitbringen“ müssen. Es gilt demnach: „ehrenamtliches Engagement ist nicht voraussetzungslos zu haben, es basiert auf Zeit und Geld (vgl. (Rauschnbach/Müller/Otto 1988) Ohne disponible Zeit, also Zeit, über die der Betroffene frei verfügen, (die sie) sich selbst einteilen können, kann das Ehrenamt genauso wenig zustande kommen wie ohne verfügbares Geld, d.h. ohne die anderweitige finanzielle Absicherung der betreffenden Person (Rauschenbach in Handbuch...2001, S. 348) – also z.B. durch Arbeitsverdienst, Rente o.ä.. Eine „Ersatzoma“ aus einem Seniorenprogramm kann in diesem Sinne also als ehrenamtliche, soziale Helferin verstanden werden, wenn ihr der eigene Aufwand, z.B. die Fahrtkosten, erstattet wird.

- a) Schließlich bleibt die Frage nach dem Beruf! Und jetzt wird`s schwierig!  
Berufe werden nach reglementierter Ausbildung in bezahlten Arbeitsverhältnissen ausgeübt, sie werden
2. „öffentlich anerkannt und durch bestimmte formale Abschlüsse“ (Herrmann in Lexikon... S. 285) erreicht.
  3. „Sie dienen als `Ausweise` und `Handelsobjekte` am Arbeitsmarkt.“ (ebd.)

4. Die „Käufer“ von Arbeitskraft bestimmter Berufe haben qualitative Leistungserwartungen an die Berufsanbieter.
5. Die Berufstätigen wiederum haben entsprechend „legitime“ Erwartungen an (ggf. tarifgeregelt) Bezahlung, (übliche – kontrollierte) Arbeitsbedingungen und angemessene Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzbedingungen (vgl. ebd.)
6. Die Berufsabschlüsse sind (nicht mehr) unverändert ein Arbeitsleben lang gültig. Das verlangt regelmäßige Fort- und Weiterbildung im Beruf.
7. Der betriebliche und gesellschaftliche Wandel führt häufig zur Differenzierung bzw. zur Ablösung eines Berufes in eine Vielzahl neuer Berufe.

Wie steht es unter den genannten Kautelen nun mit dem Beruf „Tagesmutter“, ist er als solcher zu begründen? Wir kennen den Begriff der Tagesmutter nun schon lange. „Tagesmütter“ werden als Alternative und Ergänzung zum Betreuungsangebot in Einrichtungen wahrgenommen und zunehmend nachgefragt, (Keimeleder, 2001, S. 11) so stellt es eine erst kürzlich veröffentlichte wissenschaftliche Untersuchung lapidar fest. Doch schauen wir einmal genauer hin!

## 8. Von Beruf: „Tagesmutter“

Eine Nachfrage nach dem Rechtsstatus beschreibt den Beruf, wie folgt: „Die Tagesmutter ist eine Frau, die sich tagsüber **anstelle** der und **wie** eine Mutter um ein Kind kümmert. ... eine Tagesmutter ist... in der Regel **keine ausgebildete Pädagogin**,...“ (Beck-Rechtsberater, 2000, S.1) Diese Rechtsfeststellung basiert natürlich ganz wesentlich darauf, dass auch unsere Mütter – ganz allgemein – nicht eigentlich für den Beruf geschult werden und folglich oft nicht als beruflich Handelnde akzeptiert werden. Die Tagesmütter nun sind darüber hinaus von der Erwartung her mehr, als „nur“ Mütter, nämlich

1. in der Betreuung und Pflege von Kindern kundige und erfahrene Frauen,
2. medizinische, psychologische und vor allem pädagogische (Eltern) Beratungs-, Erziehungs- und Bildungsfachkräfte, schließlich
3. dazu noch Verwaltungs- und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Kindertagespflege. Jedenfalls meinen das ihre Kunden (Eltern und betroffene Kinder). (vgl. Stempinski, 2003, S. 2ff.) „Die Feststellung der Eignung und Vermittlung von Tagespflegepersonen soll durch pädagogische Fachkräfte bei öffentlichen oder freien Trägern der Jugendhilfe erfolgen. Diese sollten dabei mindestens auf die Erfüllung der im Diskussionspapier des Fachkolloquiums `Kinderbetreuung in Tagespflege` ... genannten Kriterien achten“ (Tagesmütter, Fachl. Empf. ..., 2001, s. 7) Empf. ..., 2001, s. 7) So sagt es Ihr Verband.

Spätestens an dieser Stelle wird nun die Diskrepanz zur Entstehung und Entwicklung von Berufen im allgemeinen deutlich. So ist die Tagesmutter wohl noch immer ein „Beruf“, der aus „Berufung“ (vgl. Luther – „vocatio“) und Hilfsbereitschaft sowie Zuneigung zu Kindern ausgeübt wird, was sich nicht zuletzt in gesellschaftlicher Anerkennung und Bezahlung ausdrückt; somit im heutigen engeren Sinne wohl noch

kein Beruf, dazu müsste er vor allem nach reglementierter Ausbildung und formalem Abschluss öffentlich anerkannt sein (s.o.).

Dieser Mangel und ebenso die von den Tagesmüttern selbsterkannten Defizite haben in den vergangenen Jahrzehnten zu einer Vielzahl von Fortbildungen für Tagesmütter geführt. Konzepte – Inhalte – Methoden wurden vom DJI erforscht und sind dokumentiert (vgl. Keimeleder u.a., 2001).

## Daraus folgere ich:

1. Viele Fortbildungen sind schon als aufeinander aufbauende nach einem festgelegten Curriculum in **Baukastenform** oder, wie es heute heißt in Modulen gestaltet worden.
2. Dabei fand eine feststellbare Orientierung an der **fachschulischen Ausbildung von Erzieherinnen** statt (vgl. Keimeleder u.a., 2001 S. 34)
3. Die Fortbildungen geschahen in einem **erwachsenenpädagogischen Rahmen** (ebd. S. 76)
4. Die Qualifizierungsformen für Tagesmütter verlangen ein **ausgewogenes Verhältnis von Stoff und Zeit** (ebd. S. 106).

Danach folgere ich:

## 5. Konsequenzen und Perspektiven

Also plädiere ich aus dem bisher Gesagten für eine Etablierung einer Berufsausbildung für Tagesmütter – und dies in keiner Weise als Konkurrenz zu Nachbarschaftshilfe und Ehrenamt – sondern als eigenständiger, anerkannter, (sozial-) pädagogischer Beruf. Und dafür gibt es bereits bewährte Muster. Anfang der 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts waren in der Jugendhilfe eine Vielzahl unausgebildeter sog. Erziehungshelfer tätig, die den sich verändernden Anforderungen des Erziehungsalltags nicht mehr gewachsen waren, also verhalf man ihnen zu einer **berufsbegleitenden** Nachqualifizierung, um den Beruf als staatlich anerkannte Erzieher/innen unter gewisser Anrechnung der vorher oder parallel erbrachten fachlichen Fortbildungen und praktischen Berufserfahrungen ausüben zu können.

Ich habe damals an der Zusatz-/Aufbau-/Erst-ausbildung für diesen Personenkreis mitgewirkt und könnte für willige und interessierte Tagesmütter einen ähnlichen Ausbildungsgang zur „Staatlich anerkannten Erzieherin – Schwerpunkt Kindertagespflege“ empfehlen. (Schwerpunktbildungen – z.B. für Heimerziehung – hat es in den vergangenen über 30 Jahren in der Erzieherausbildung immer wieder gegeben. Auch die Zugangsberechtigung „Mittlerer Bildungsabschluss“ muss nicht allein Abschluss der Realschule heißen; denn inzwischen gibt es viele adäquate Abschlüsse! Da sollte der Verband den Tagesmüttern, die auf Dauer den Beruf ausüben wollen und keinen Realabschluss haben o.ä. vorweisen können, durch kurzfristige Intensivkurse ggf. in Verbindung mit berufsbildenden Schulen weiterhelfen.

Folgende Grundüberlegungen sollten dabei interesseleitend sein:

- a) Der Ausbildung sollte das Curriculum der Erzieherausbildung nach Lernfeldern zugrunde liegen.
- b) In die Lernfelder sollten die Baukasteninhalte der Tagesmütterfortbildung eingegliedert, eingerechnet und zugeordnet werden, was zur Verkürzung der Ausbildungsdauer führen müsste.
- c) Alle Praktika sollten dem Schwerpunkt entsprechend in der bekannten Praxis – evtl. unter Einschluss von wechselseitiger Hospitation und/oder Vertretung – erfolgen.
- d) Die Ausbildung muss berufsbegleitend, kontinuierlich und in Blockform nach erwachsenenpädagogischen Bildungsformen organisiert sein.
- e) Ein nicht geringer Teil der Ausbildung muss in Form angeleiteter (häuslicher) Eigenarbeit erbracht werden, was ebenfalls die Ausbildungsdauer beeinflussen kann.
- f) Staatlich geregelte Abschlussprüfungen und der staatlich anerkannte Berufsabschluss müssen von Anfang an sicher gestellt sein.
- g) Da die bereits existierende Berufsbezeichnung „Staatlich anerkannte Erzieherin“ erworben wird, sind tarifrechtliche u.ä. Rechtsverhältnisse uneingeschränkt auch für den Personenkreis mit dem Schwerpunkt Kindertagespflege gültig. Es bedarf keiner weiteren Verhandlungen bzw. Neuregelungen deswegen.

Dies wäre meine hier kurz skizzierte Vision der Gewinnung eines anerkannten Berufs, zu dem ich Ihnen gern raten möchte. Ich halte sie nicht für eine Illusion oder Utopie, weil ich nicht nur an dem schon erwähnten Beispiel der Ausbildung von Erziehungshelfern kennen gelernt und erfahren habe, dass solche Wege möglich und auch z.T. sehr erfolgreich gangbar sind, wenn man sie will!

Ihnen und den von Ihnen zu betreuenden, zu bildenden und zu erziehenden Kindern und deren Eltern wünsche ich, dass solch ein Weg oder ein ähnlicher bald zur Realität in der deutschen pädagogischen Ausbildungslandschaft gehören möge.

Damit wären die Voraussetzungen geschaffen, ein auch offiziell anerkanntes Berufsbild zu schaffen, das dann auch von der Bundesagentur für Arbeit verbreitet werden könnte, an dem sich Arbeitsvermittlungen orientieren müssten und wodurch letztlich für Eltern und deren Kinder eine gewisse qualitative Absicherung geboten wäre.

Und gestatten sie mir noch eine kurze Schlussbemerkung:

Ich weiß sehr wohl um die angefochtene Position der deutschen Erzieherausbildung, doch ich weiß auch, dass um und über deren Veränderung seit über 20 Jahren geredet und gerungen wird; und wäre es dann schlimm, wenn bei sich ergebenden Veränderungen (z.B. Bachelor-Studium) auch der Schwerpunkt Kindertagespflege mit einbezogen wäre? Immerhin gibt es seit diesem Jahr solche auf den Elementarbereich bezogenen Studiengänge schon an zwei Fachhochschulen in

---

Deutschland, dort könnten sich „Tagesmütter“ mit Hochschulzugangsberechtigung ohnehin bewerben. Ich glaube, eine derartige Aussicht wäre eher vorteilhaft... aber das ist nun wirklich ein „weites Feld“, um mit Fontane zu enden

## Literatur:

- Bauer (Hsgb.), Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens, München 1992  
Bergdolt u.a. in Beck-Rechtsberater, Tagesmütter..., München 2001  
Eyferth/Otto/Thiersch, Handbuch der Sozialarbeit/ Sozialpädagogik, Neuwied ...2000  
Keimeleder u.a., Fortbildung für Tagesmütter, Opladen 2001  
Blüml u.a., Das Modellprojekt Tagesmütter, München 1977  
Tagesmütter Bundesv., Fachliche Empfehlungen zur Tagespflege, Meerbusch 2001  
Fachlexikon der sozialen Arbeit, Frankfurt a.M. 1997  
Stempinski, S., Beruf Tagesmutter?! In Zet – Zeitschrift für Tagesmütter und –väter, Seelze-Velber, Heft 5 Oktober 2003  
Stimmer u.a., Lexikon der Sozialpädagogik, München 2000

## FACHTAGUNG TAGESPFLEGE – BERUF ODER BERUFUNG? 14./15. Mai 2004

### TAGESMUTTER ALS SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGER BERUF IN ÖSTERREICH

**Dr. Elisabeth Lutter**  
Ehrenpräsidentin „Eltern für Kinder Österreich“  
Kordinatorin des EU-Projekts „Cinderella“

#### Einleitung

Ich wurde eingeladen, über die Familientagespflege in Österreich zu berichten. Ich tue das als Zeitzeugin einer Entwicklung, die ich seit 1979 mit initiiert und in entscheidenden Funktionen mit geprägt habe.

Das folgende Referat bietet einen Überblick über diese Entwicklung während der vergangenen 25 Jahre bis zum derzeitigen Stand des österreichische Tagespflegewesen: einen konsequent und professionell beschrittenen Weg in Richtung Qualifikation, Standardisierung und arbeits- wie sozialrechtliche Absicherung der Tagespflege, mit Blick gleichermaßen auf das Kindeswohl, die Berufszufriedenheit der Tagesmütter/väter und die „Kundengerechtigkeit“ für die Kindeseltern.

Durchgängige Elemente von entscheidender Wichtigkeit sind dabei, neben der zentralen Verpflichtung auf das Kindeswohl, einerseits der *familienpolitisch-demographische zusammen mit dem arbeitsmarkt-, speziell dem frauenpolitischen Aspekt*, andererseits Fragen einer *Vergleichbarkeit der sozialen Dienste* und der *Durchlässigkeit* zwischen ihnen sowie der hinführenden *Ausbildungswege*.

Im Einzelnen werden im folgenden die *rechtliche Regelung* der Familientagespflege in Österreich, die organisatorische und fachliche *Verantwortlichkeit der öffentlichen und der freien Jugendwohlfahrtsträger* einschließlich der *Finanzierungsfragen* sowie der Bereich der *Ausbildung, Beratung und Begleitung* der Tageseltern und der *Elternarbeit* vorgestellt.

Schließlich wird das im Rahmen des transnationalen *EU-Projekts „Cinderella“* (auf der Grundlage der *Empfehlungen von Malene Karlsson* zum europäischen Tagespflegewesen) entwickelte Konzept für eine umfassende, zukunftsweisende Neuordnung der familiennahen (Klein)Kinderbetreuung dargestellt: die Erstellung eines *Berufsbildes mit integriertem Ausbildungs-Curriculum* („Familienpädagogik/FamilienpädagogIn“) zur Ermöglichung einer *sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit im Angestelltenverhältnis* für Tagesmütter/väter nach bundesweit *einheitlichen Kriterien und Standards*. Flankierend dazu wurde mit Jahresbeginn 2004 erstmals ein gemeinsamer *Tarifvertrag für alle Sozialdienste* in Kraft gesetzt, denen nun auch die qualifizierten Tageseltern zugerechnet werden.

Soweit ein einleitender Überblick – im folgenden die Entwicklung Schritt für Schritt.

## **Die österreichische Entwicklung**

Gemeinsam in allen Ländern der westlichen entwickelten Gesellschaft ist der Trend zur außerhäuslichen Erwerbstätigkeit der Frau; für immer mehr Kinder wird daher eine familienergänzende Betreuung benötigt. Sie soll ebenso den Bedürfnissen des Kindes (vor allem des Kleinstkindes) wie der Lebens- und Berufssituation der Mütter bzw. der Eltern entsprechen, also möglichst familienähnlich, zeitlich flexibel und in räumlicher Nähe zum Wohnort bzw. Arbeitsplatz sein. Nur ein Angebot, das kinder- und frauen/elternfreundlich ist, dient dem Kindeswohl: denn das Wohlbefinden des Kindes hängt entscheidend vom Wohlbefinden der Mutter bzw. der erwachsenen Bezugspersonen des Kindes ab.

Vor diesem gesellschaftspolitischen (vor allem frauenpolitischen) und arbeitsmarktpolitischen Hintergrund entwickelte sich in Österreich etwa ab der Mitte der 1970er-Jahre das „Tagesmütterwesen“, inspiriert von der aus Skandinavien kommenden Grundidee und dem „Modellprojekt Tagesmütter“ in unserer deutschen Nachbarschaft, aber mit einem auf die österreichischen Gegebenheiten bezogenen Konzept und entsprechenden Strukturelementen.

Mit der verstärkten Information über diese individuell-flexible und vor allem kleinstkindgerechte Betreuungsform ging eine konstant anwachsende Nachfrage einher; parallel dazu nahm auch das entsprechende Angebot ständig zu, und zwar in allen Bundesländern. Die ersten Tagesmütter-Vereinigungen, durchwegs private, repräsentierten denn auch eine große Bandbreite zwischen Unabhängigkeit und politischer und/oder konfessioneller Zugehörigkeit und ebenso durchaus unterschiedliche organisatorische und pädagogische Modelle. Aber schon bald wurden überall ähnliche Schwerpunkte deutlich. Damit wurde auch klar, dass nur sachbezogene, konkurrenzfreie Zusammenarbeit aller Beteiligten das Bestmögliche für alle bringen konnte: Also konstituierte sich schon 1983 eine Dachorganisation aller Tagesmütter-Vereinigungen, und auf dieser Ebene war es möglich, für gemeinsame Anliegen gemeinsam effektive Lösungsstrategien zu entwickeln. Entscheidend waren dabei zwei Faktoren: die professionelle, fachkundige Leitung dieses Dachverbandes und die von Anfang an gesuchte konstruktive Zusammenarbeit mit der verantwortlichen öffentlichen Hand ebenso wie mit den einschlägigen Fachwissenschaften.

## **Vereinheitlichung und Professionalisierung**

Im Rahmen des Dachverbandes wurde gemeinsam schrittweise eine Vereinheitlichung des Anforderungsprofils für Tagesmütter erreicht und eine Art Berufsbild definiert, das in einem Informations-Folder bundesweit von allen Vereinen bekannt gemacht wurde und schon bald in Fachkreisen als Standard galt. Ebenso setzte sich bei allen Vereinen das Bekenntnis zur Notwendigkeit einer Grundausbildung zur Qualitätssicherung der Familientagespflege durch: ein Ausbildungsprogramm wurde aus den diversen vorhandenen Ansätzen gemeinsam konzipiert, das - trotz mancher Unterschiede in der Alltagspraxis - doch überall vergleichbare Inhalte, Methoden und Umfänge aufwies. Erreicht wurde auch eine Einigung der Vereine auf das Prinzip regelmäßiger Fortbildung und

supervisionsähnlicher beratender Begleitung der Tagesmütter zur laufenden Ergänzung der Grundausbildung.

Durch diese Qualifizierung sollte Familientagespflege für Kindeseltern eine echte Alternative zur/m professionell geführten Kinderkrippe/Kindergarten werden – das „Gütesiegel“ wurde zum Werbeslogan: „Kinder in guten Händen“. Andererseits folgte aus diesem Qualifikationsansatz aber auch der berechnete Anspruch der „professionalisierten“ Tagesmütter auf eine vergleichbare Entlohnung und sozialrechtliche Absicherung, analog zur Kindergärtnerin. Daraus folgte weiter die Forderung, dass die Gehaltskosten der Tagespflegepersonen in gleichem Maß wie die der KindergärtnerInnen von der zuständigen öffentlichen Hand gefördert werden müssen.

Um soziale Gerechtigkeit ging es auch in Hinblick auf die Kindesmütter bzw. Eltern, besonders auf die sozial Schwächeren: Sie haben ein Recht auf gleiche Unterstützung aus öffentlichen Mitteln bei der Finanzierung eines Tagesmutterplatzes wie bei der eines Krippen- oder Kindergartenplatzes: Familientagspflege musste erschwinglich gemacht werden! Erst damit wird das Recht auf freie Wahl zwischen Tagesmutter und Kindergarten realisierbar.

## **Erste Umsetzungsschritte**

Die ersten konkreten Umsetzungsschritte dieses Denkansatzes – ab der Mitte der 1980er-Jahre – waren, neben der schon erwähnten verbandsinternen Einigung auf *gemeinsame Anforderungskriterien* und auf entsprechende *Ausbildungsprogramme* für Tagesmütter, die Durchsetzung einer klaren und großzügigen *Steuerregelung* für die damals noch mehrheitlich „freiberuflich“ tätigen (d.h. nicht angestellten) Tagesmütter sowie eines *Erlasses des Sozialministeriums* bzw. einer *Förderrichtlinie der Arbeitsmarktverwaltung*, durch welche *Zuschüsse zu den Tagesmütter-Gehaltskosten* für die Trägereinrichtungen und eine sog. „*Sozialstaffel*“ der *Tagesmütter-Kosten* für die Kindeseltern ermöglicht wurde. Zugleich wurde der „*Beruf Tagesmutter*“ ins *Berufslexikon der Arbeitsmarktverwaltung* aufgenommen und *Tagesmütter im damals „neuen“ Jugendwohlfahrtsgesetz (1990) als Sozialer Dienst* verankert (freilich noch ohne nähere Ausführungen). Das *Ausbildungsprogramm* für Tagesmütter konnte seit Herbst 1989 als *geförderte Maßnahme der Arbeitsmarktverwaltung* z.B. an Volkshochschulen angeboten werden, sofern die TeilnehmerInnen eine Anstellungszusage von einem Trägerverein vorwiesen.

Damit war erstmals eine Koppelung von Arbeitsplatzsuche, Berufseinschulung und Anstellungsmöglichkeit gegeben. Auf dieser Grundlage konnten nun **a l l e** Tagesmütter-Organisationen den *Tagesmüttern die Wahlmöglichkeit anbieten, ihre Tätigkeit wie bisher „freiberuflich“ oder im Dienstverhältnis auszuüben*. (Davor gab es nur **e i n e n** derartigen politisch initiierten Pilotversuch mit drei Vereinen in Oberösterreich, Kärnten und Vorarlberg, der infolge der Ungleichbehandlung aller anderen viel Unmut und Neid bei der überwiegenden Mehrheit der Tagesmütter und ihrer Trägervereine hervorrufen musste.) Wieder im Rahmen des Dachverbandes wurden *gemeinsame Richtlinien für die Ausgestaltung dieser Dienstverhältnisse* erarbeitet, arbeitsrechtliche Fragen mit der zuständigen Gewerkschaft für

---

Privatangestellte abgeklärt und ab 1990 alljährlich mit der Gewerkschaft im Bundeseinigungsamt beim Soziaministerium ein *bundesweiter Mindestlohn*tarif für Tagesmütter ausverhandelt.

Die Tagesmütter-Vereine waren nun (und sind nach wie vor) auf lokaler bzw. regionaler Ebene – jedenfalls immer in erreichbarer Entfernung – Koordinationsstelle für die Rekrutierung, Ausbildung, Anstellung und Vermittlung der Tagesmütter, für deren weitere fachliche Begleitung sowie Beratungsstelle für die Kindeseltern. Sie benötigten für diese Aufgaben natürlich selbst Fachkräfte – eine schrittweise Umstrukturierung und *Professionalisierung auch der Vereine* war die notwendige Konsequenz. Sogenannte „*Schlüsselkräfte*“ im Bereich der Kinderbetreuung – also MitarbeiterInnen in Administration und Beratung der Tagesmüttervereine – wurden von der Arbeitsmarktverwaltung 10 Jahre lang schwerpunktmäßig gefördert - weil sie ja zugleich sog. „nachgeordnete Dienstverhältnisse“ schufen: nämlich die der angestellten, d.h. in den Arbeitsmarkt (wieder) eingegliederten Tagesmütter.

Der Dachverband gab außerdem, diese Entwicklung begleitend, regelmäßige Impulse durch jährliche *fach- und institutionsübergreifende Bundes-Enqueten*, durch praxisbezogene Lehrveranstaltungen an den Ausbildungsstätten für Sozialarbeit sowie durch die Anregung einschlägiger *wissenschaftlicher Untersuchungen* an den Universitäten.

## **Tagesmütter-Vereine als Dienstgeber**

Als Dienstgeber von Tagesmüttern haben die Tagesmüttervereine natürlich auch die Dienstgeberpflicht der Ausübung von *Weisung und Kontrolle*; dies ist vor allem in Hinblick auf ihre Verantwortung für die Qualifikation und Qualitätssicherung ihrer Angestellten, d.h. der Tagespflegepersonen, von entscheidender Bedeutung. Die Vereine sollten daher über eine *formelle Anerkennung durch die öffentliche Jugendwohlfahrtsbehörde* (gemäß Jugendwohlfahrtsgesetz § 8) als Freie Jugendwohlfahrtsträger verfügen: Der Gesetzgeber sieht im JWG § 8 vor, dass private Einrichtungen nichtstaatliche Aufgaben der öffentlichen Jugendwohlfahrt übertragen bekommen können, sofern sie nach Ausstattung, Qualifikation der MitarbeiterInnen, Umfang und Regelmäßigkeit ihres Angebots und ihrer finanziellen Sicherstellung dazu bereit und in der Lage sind.

Die privaten Einrichtungen müssen also einen entsprechenden Antrag auf Aufgabenübertragung bei der Landesjugendwohlfahrtsbehörde stellen und darin ihre Eignung begründen bzw. bei entsprechenden Überprüfungen vor Ort nachweisen. Sie unterstehen sodann – im Falle der Aufgabenübertragung – unter Berichtspflicht und unter der Fachaufsicht der zuständigen Behörde. Öffentliche Gelder, die den Trägern zur Aufgabenerfüllung zur Verfügung gestellt werden, müssen fristgerecht widmungsgemäß abgerechnet werden. Mit dieser gesetzlichen Regelung wird sichergestellt, dass die Organisationen den Tagesmüttern bzw. Bewerberinnen regelmäßig und verlässlich ein geeignetes erwachsenenbildnerisches Aus- und Fortbildungsprogramm sowie fachlich fundierte Beratung und Vermittlung für Tagesmütter wie Kindeseltern anbieten können. Ferner muss garantiert sein, dass sie die Tagesmütter in sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen anstellen können.

## **Das Jugendamt als Wahrer von Mindeststandards – Pflegebewilligung für Tagesmütter**

Tagesmütter/väter müssen in Österreich eine *Pflegebewilligung des Jugendamtes* haben; das sieht das *Jugendwohlfahrtsgesetz* (ein bundesweites Rahmengesetz) ausdrücklich vor – denn „sie übernehmen Minderjährige ... von anderen als bis zum dritten Grad Verwandten ... zur regelmäßigen und gewerbsmäßigen Betreuung für einen Teil des Tages ...“. Die Bundesländer regeln in *Landesausführungsgesetzen* zum Bundes-JWG die Details der Ausgestaltung oder haben in den letzten Jahren spezielle *Landes-Kinderbetreuungsgesetze* erlassen, in welchen die Voraussetzungen für Erteilung und Erhalt dieser Pflegeerlaubnis festgelegt sind: geeignete Wohnverhältnisse, Gesundheitsüberprüfung aller Familienmitglieder, Nachweis der Unbescholtenheit, maximale Anzahl der Tageskinder unter Rücksicht auf Alter und Zahl der eigenen Kinder, abgeschlossene Tagesmütter/väter-Grundausbildung (unter Anführung der wesentlichen Inhalte) und Verpflichtung zur berufsbegleitenden Weiterbildung und Gruppensupervision, unter Angabe der jeweils verpflichtenden Mindeststundenanzahl.

## **Die Dienstverhältnisse der Tagesmütter**

Nur unter Vorlage der Pflegebewilligung und des Zertifikats über den Abschluss der Grundausbildung kann eine Bewerberin bei einem Tagesmütter-Verein angestellt werden. In ihrem *Dienstvertrag mit dem Verein* wird die Verpflichtung zur Fortbildung und Supervision ebenso festgeschrieben wie die Anzahl der maximal zulässigen Tageskinder. Die *Pflegestellenüberprüfung* erfolgt sowohl durch SozialarbeiterInnen des Jugendamtes als auch durch die Fachkraft des Trägervereins; der letzteren obliegt auch die *laufende Begleitung* der Tagesmutter. Die angestellten Tagesmütter haben regelmäßige *Dienststellenbesprechungen* zur Erörterung von sozialpädagogischen wie dienstrechtlichen Fragen. Aktuelle Informationen erhalten sie über einen „*Monatsbrief*“. Sie selber haben die Verpflichtung, *monatliche Pflegeberichte* an den Dienstgeber zu senden, welche die *Grundlage der individuellen Gehaltsberechnung* (je nach Gesamtbetreuungsstunden) darstellen. Die Tagesmütter haben die Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Die Kindeseltern schließen mit dem Trägerverein eine „*Betreuungsvereinbarung*“ ab, in der alle Einzelheiten des individuellen Betreuungsverhältnisses ebenso wie die monatlichen Kosten und Zahlungsmodalitäten festgelegt werden (siehe Muster!). Die Eltern zahlen den Elternbeitrag an den Verein, der Verein überweist das Monatsgehalt an die Tagesmütter. Damit soll vermieden werden, dass die Tagesmütter mit den Kindeseltern in Konflikte wegen Geldfragen geraten bzw. ihrem Monatsgehalt selber „nachlaufen“ müssen. Nur der Essensbeitrag wird zwischen Kindeseltern und Tagesmüttern direkt verrechnet.

Durch dieses System werden gleiche Betreuungsstandards für die Kinder ebenso gewährleistet wie gleiche Arbeits- und Einkommensbedingungen für die Tagesmütter – und damit deren Berufszufriedenheit sichergestellt. Berufszufriedenheit schafft motivierte, einsatzfreudige Tagesmütter. Kinder in solchen „guten Händen“ sind

glückliche Kinder – ihre Eltern (besonders die Mütter!) können ruhigen Gewissens der notwendigen Erwerbsarbeit nachgehen.

Ungefähr die Hälfte der von der Jugendwohlfahrtsstatistik erfassten Tagesmütter in Österreich (natürlich gibt es daneben, wie überall, eine unerfassbare Dunkelziffer!) arbeiten in derartigen Dienstverhältnissen als (Privat-)Angestellte von (privaten, öffentlich subventionierten) Trägervereinen. Die anderen sind entweder wie seit jeher „freiberuflich“ tätig oder in unterschiedlich geregelten Freien Dienstverhältnissen, Werkverträgen, als Neue Selbständige. Wie auch immer – sie haben alle Vereinbarungen mit den Kindeseltern und Behörden selbst zu treffen. Das heißt im Einzelnen konkret: Sie können sich dabei auf keine abgesicherte Regelung des Einkommens und der Arbeitszeit stützen und haben keine verpflichtende umfassende Sozialversicherung (Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung). Nur sofern sie mit einem Tagesmütterverein in regelmäßigem Kontakt stehen (z.B. als Mitglieder), können sie jederzeit auf qualifizierte individuelle Beratung zählen; ebenso die Eltern ihrer Tageskinder. Dazu kommen die wachsenden Schwierigkeiten bei einer etwaigen beabsichtigten Rückkehr auf den Arbeitsmarkt: ohne die Überbrückungshilfe einer Arbeitslosenversicherung und – nach längerer Abwesenheit vom angestammten Beruf – ohne aktuell ausreichenden Wissenstand.

## **Das österreichische Tagesmütterwesen im Vergleich mit den Empfehlungen des EU-Berichts 1994**

Dies war bereits der Stand der Dinge, als Österreich im Jahr 1994 vor dem Beitritt zur Europäischen Union stand. *Malene Karlsson* erstellte damals im Auftrag des „Kinderbetreuungsnetzwerks“ der Europäischen Kommission einen *Vergleichsbericht zur Tageskinderbetreuung in den EU-Ländern*. Sie besuchte deswegen auch Österreich, um sich vor allem vom Tagesmütterwesen ein persönliches Bild vor Ort zu verschaffen. Im Rahmen einer bundesweiten Enquete bestätigte sie, dass die nach dem oben skizzierten Professionalisierungskonzept arbeitenden österreichischen Organisationen die von ihr formulierten EU-Empfehlungen bereits vollinhaltlich erfüllten.

An dieser Stelle ist es vielleicht sinnvoll, sich noch einmal kurz diese Empfehlungen und die ihnen zu Grunde liegenden Prinzipien in Erinnerung zu rufen:

- das Recht des Kindes auf qualifizierte (familienergänzende) Betreuung,
- das Recht der Eltern auf freie Wahl der Betreuungsform unter Angeboten mit vergleichbarer Qualität, und
- das Recht der Tagesmütter/väter auf vergleichbare Arbeitsbedingungen (einschließlich der Entlohnung) wie in den „klassischen“ Kinderbetreuungseinrichtungen.

Darauf bauen die konkreten Empfehlungen auf:

- *Mindeststandards*: Bevor Tagesmütter/väter als Kinderbetreuungspersonen anerkannt und vermittelt werden, müssen sie festgesetzte Mindestvoraussetzungen hinsichtlich Alter, Gesundheit, Unbescholtenheit, Wohnraum, Ausbildung, Kooperations- und Reflexionsfähigkeit sowie Erfahrung mit Kindern nachweisen.

- *Ausbildung*: Der Abschluss einer praxisbezogenen Ausbildung ist Vorbedingung der Vermittlung von Tagesmütter/vätern, weil Tagespflege im eigenen Haushalt eine besondere Betreuungssituation mit speziellen Anforderungen darstellt. Nach einer Grundausbildung soll kontinuierliche, praxisbegleitende Weiterbildung verpflichtend sein. Tagesmütter/väter mit mehrjähriger Arbeitserfahrung können dabei als „Lehrtagesmütter/väter“ eingesetzt werden.
- *Supervision* als begleitend-beratende Unterstützung der Tagesmütter/väter empfiehlt der Karlsson-Bericht als unerlässlich.
- *Elternarbeit* soll – von der Beratung bezüglich einer individuell passenden Tagespflegestelle bis zum Ausscheiden des Kindes aus dieser – laufend gepflegt werden.
- *Arbeits- und sozialrechtlich* sollen Tageseltern wie andere Berufe, die mit Kindern arbeiten, durch *geregelte Lohn- und Arbeitsbedingungen* abgesichert werden.

Unter Verweis auf diese EU-weit gültigen, erfahrungsbasierten Empfehlungen konnte der österreichische Tagesmütter-Dachverband verstärkt auf die Umsetzung seines Konzepts durch Politik und Verwaltung pochen und die zuständigen Entscheidungsträger in ihre Verantwortung rufen. Dabei wurde einmal mehr klar, dass Kinderbetreuung durch Tagesmütter/väter im privaten familialen Umfeld eine gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe, nicht nur von Kindeseltern und Tageseltern, sondern - auf einer Metaebene - von Jugendwohlfahrt, Frauen- und Sozialpolitik und Arbeitsmarktverwaltung ist, die nur unter Bedachtnahme auf diesen breiten Kontext sinnvoll und erfolgreich, sogar unter ökonomischem Gesichtspunkt, gelöst werden kann.

Der Tagesmütter-Dachverband bemüht sich nach wie vor durchzusetzen, dass für ein österreichweit professionalisiertes Familientagespflegewesen klare Finanzierungskriterien erarbeitet werden müssen, die sich direkt an bundesweiten Qualitätsstandards orientieren und die im Sinne des Kindeswohls nicht unterschritten werden dürfen.

## **Finanzierung**

Am Beginn der geschilderten Professionalisierung des Tagesmütterwesens in Österreich stand – wiederum im Sinne einer *ressortübergreifenden Materie* – ein „Drei-Säulen-Modell“ der Finanzierung: Die drei hauptbeteiligten Gruppen sollten in gleichem Umfang zur Kostentragung in einen „Gesamtkosten-Topf“ ihren Beitrag leisten: die *Jugendwohlfahrt* als für den Bereich Kinderbetreuung Verantwortliche, die *Arbeitsmarktverwaltung* im Interesse der Schaffung so genannter „neuer Arbeit“ und der Reintegration von Frauen, die *Kindeseltern* als die „Kunden“.

Die *Gesamtkosten* setzen sich zusammen aus den *Gehaltskosten der Tagesmütter*, der *SozialarbeiterInnen im Beratungsbereich*, der *Administrativkräfte im Rechnungswesen* und der *Fachkräfte in Ausbildung, Fortbildung und Supervision*. Dazu kommen *Sachkosten* für den Verwaltungsaufwand in vergleichsweise geringem Umfang.

Der „Gesamtkosten-Topf“ wird von den Tagesmüttervereinen verwaltet: in ihn fließen alle Subventionen und Elternbeiträge, aus ihm werden die Gehälter und die Sachkosten ausbezahlt. Mit den öffentlichen Händen gibt es dazu *Leistungsverträge*, mit den Kindeseltern *Betreuungsvereinbarungen*.

Bis zum Jahr 2000 übernahm die Arbeitsmarktverwaltung, im Sinne der oben erwähnten besonderen Förderrichtlinie für Kinderbetreuungseinrichtungen, 30-50% der Lohnkosten für Tagesmütter als Berufs(wieder)einsteigerinnen (z.B. nach dem Mutterschaftsurlaub), und dies für jeweils 4 Jahre. Dazu kam die Finanzierung der Ausbildungskurse aus der selben Quelle. Nach über 10-jähriger Laufzeit dieser besonderen Förderung für Tagesmütter-Betriebe wurde sie zunächst stark eingeschränkt und schließlich zugunsten anderer Problemfelder weitestgehend aufgegeben. Dies war eine harte Belastungsprobe für das erfolgreich expandierende Tagesmütterwesen. Inzwischen gibt es neue Vereinbarungen mit den zuständigen Jugendwohlfahrtsbehörden, die einen größeren Teil der ausgefallenen Arbeitsmarktfördergelder nun selbst beisteuern. Parallel dazu mussten natürlich auch die Elternbeiträge angehoben werden. In Härtefällen gewähren die Jugendwohlfahrtsbehörden die gleichen Ermäßigungen wie bei öffentlichen Kindergartenplätzen.

## **Das Tagesmütter-Gehalt**

Dem Gehalt angestellter Tagesmütter liegt, wie schon erwähnt, ein *Mindestlohn tarif* (MiLoTa) zu Grunde, der alljährlich, angepasst an den Verbraucherpreisindex, von der Gewerkschaft der Privatangestellten im Bundeseinigungsamt (beim Sozialministerium) mit den Dienstgebern (also den Vereinen) ausverhandelt wird. Er fixiert das Gehalt je „Vollzeit“-Kind, d.h. je 40-Wochenstunden-Betreuung; bei einem geringeren Stundenausmaß der Betreuung („Teilzeit-Kind“) wird der Betrag aliquotiert. Das tatsächliche Gehalt einer Tagesmutter Gehalt wird aus der Summe aller Betreuungsstunden errechnet.

Der MiLoTa 2004 sieht pro Vollzeit-Kind ein Brutto-Gehalt von 319,- Euro vor; nach Abzug von Steuer und Sozialversicherungsbeiträgen bleibt ein Netto-Betrag von 261,75 Euro plus 65,- Euro Essensgeld (pro Vollzeit-Kind). Die Elternbeiträge werden von den Vereinen festgelegt: derzeit zahlen die Eltern für eine Vollzeit-Betreuung 260,- Euro. Auch diese Kosten werden bei geringerer Betreuungsstundenzahl aliquotiert.

„Freiberuflich“ tätige Tagesmütter können ihre Gehaltsvorstellungen mit den Kindeseltern frei vereinbaren. Sie müssen ihre Steuererklärungen ebenso wie allfällige private Kranken- und/oder Pensionsversicherungsabschlüsse selbst bewerkstelligen. Der Dachverband konnte schon sehr früh für diese Gruppe mit dem Finanzministerium ausverhandeln, dass sie *70% ihres Einkommens als „Werbungskosten“ und Aufwendungen* geltend machen können.

## **Die Zahl der Tageskinder**

Die Zahl der Tageskinder je Tagesmutter hängt von der Zahl der eigenen minderjährigen Kinder ab, die gleichzeitig mit den Tageskindern im Haushalt

anwesend sind, und variiert in den Landesgesetzen zwischen max. 5-7 (sofern keine eigenen Kinder da sind).

Betreuungsverträge können – bei angestellten Tagesmüttern – für 10-40 Stunden (mit Zwischenstufen je 5 Stunden) je Kind abgeschlossen werden. Freiberuflichen ist die Vergabe und Verteilung ihrer Betreuungszeiten selbst überlassen. Für die Einhaltung der in der Pflegebewilligung zugelassenen Höchstkinderzahl sind immer nur die gleichzeitig anwesenden Kinder (einschließlich der eigenen Minderjährigen) maßgeblich.

## **Die Beratung der Tagesmütter und Kindeseltern**

Die Tagesmütter-Vereine beschäftigen in der Regel SozialarbeiterInnen und/oder PsychologInnen oder langjährig einschlägig erfahrene Fachkräfte (z.B. Kindergärtnerinnen) für den Beratungsbereich. Das Beratungsangebot umfasst Hilfe zur Entscheidungsfindung, Eignungsfeststellung und Motivationsabklärung bei Bewerbungsgesprächen künftiger Tagesmütter; Hilfe für Kindeseltern bei der Auswahl der individuell geeigneten Tagespflegestelle bzw. Beratung der Tagesmütter im Zuge der Vermittlung; mediative Beratung bei Konflikten zwischen Tagesmutter und Kindeseltern; beratende Hilfestellung für Tagesmütter bei allen aktuellen Fragen oder Problemen, die aus ihrer Tätigkeit resultieren.

Darüber hinaus gibt es die (für angestellte Tagesmütter verpflichtende) monatliche Gruppensupervision mit externen, in der Beratung für Tagesmütter erfahrenen SupervisorInnen. Die Supervision ist für die Tagesmütter kostenlos. Manche Träger bieten außerdem noch einmal pro Jahr verpflichtende Einzelreflexionsgespräche mit der betreuenden Sozialarbeiterin des Vereins an.

## **Die Aus- und Weiterbildung der Tagesmütter**

Wie schon weiter oben ausgeführt, besteht seit 20 Jahren unter den Tagesmütter-Vereinen absolute Einigkeit darüber, dass Tagesmütter eine Ausbildung für ihre Tätigkeit brauchen. Auch über die wesentlichen *Inhalte* dieser Ausbildung besteht Übereinstimmung; ebenso hinsichtlich der *Methodik*: dass nämlich die vorhandene *Lebens- und familiäre Erfahrung* der Bewerberinnen in die Ausbildung einbezogen werden soll; dass es keineswegs um frontale Vermittlung theoretischer Wissensinhalte gehen kann, sondern um *themenzentrierte Interaktion* zu *praxisrelevanten Bereichen*; dass dabei auch eine Sensibilisierung für die Notwendigkeit der ständigen *Reflexion der eigenen Tätigkeit* (und ihrer Auswirkung auf die Familie) erfolgen muss, vor allem zur Vermeidung bzw. zum richtigen Umgang mit *Konfliktsituationen*, aber auch zur Prävention von *Burn-out*. Klar war auch von Anfang an, dass für die Ausbildung von Tagesmüttern nur Fachkräfte in Betracht kommen, welche die *Realität der Lebens- und Arbeitssituation von Tagesmüttern kennen*, um tatsächlich praxisnahe mit diesen arbeiten zu können; und dass sie über die Methodik der *modernen Erwachsenenbildung* verfügen.

Es ist naheliegend, dass eine wirklich nachhaltig wirksame Ausbildung dieser Art in keinem „Schnellsiederkurs“ vermittelt werden kann, und dass sie, zumindest im Grundsätzlichen,

vor der Übernahme der vollen Verantwortung für Tageskinder erfolgen muss. Klar war demnach ebenso von Anfang an das Kostenproblem. Dem entsprechend unterschiedlich sind auch die tatsächlichen Regelungen und Angebote im Ausbildungsbereich, wenn man dazu bedenkt, dass die Kompetenz bei den Ländern liegt und – noch – keine bundeseinheitliche Norm besteht: Es gibt also Bundesländer, die bereits Tagesbetreuungsgesetze erlassen und in diesen auch die Ausbildung und ihren Mindestumfang festgelegt haben, und andere, wo dies noch nicht der Fall ist. Und auch der gesetzlich festgelegte Mindestumfang bewegt sich zwischen 60 (Wien) und 300 Stunden (Steiermark). Dasselbe gilt für die – wenigstens auch allgemein als notwendig anerkannte – berufsbegleitende Weiterbildung.

## **Auf dem Weg zu einer bundesweiten Vereinheitlichung im EU-Kontext Das CINDERELLA-Projekt und seine Auswirkungen**

Vor dem Hintergrund dieser Realität, die sich zwischen der Gründung des Tagesmütter-Bundesverbandes (1983) und dem Europa-Vergleich des Tagesmütterwesens durch Malene Karlsson (1994) zu einem immerhin gut funktionierenden und laufend expandierenden Modell entwickelt hatte, ist der nächste entscheidende, zwischen 1996 und 2000 konzipierte und umgesetzte Gedankenschritt des Tagesmütter-Dachverbandes und seine standes- wie arbeitsmarktpolitischen Perspektiven (die bereits Wirkung gezeigt haben) zu sehen.

Die Rückmeldungen, die wir bei der Vorstellung des sog. „österreichischen Tagesmütter-Modells“ immer wieder erhielten, bestätigten auf der einen Seite die Stimmigkeit des von uns eingeschlagenen und konsequent verfolgten Wegs; auf der anderen Seite wurden gerade in der internationalen Fachdiskussion jene noch offenen Baustellen in dem von uns angestrebten Gesamtgebäude Familientagespflege deutlich erkennbar, deren Inangriffnahme, vor allem durch *politische Entscheidungen*, wir immer wieder urgieren hatten:

- die *bundeseinheitliche, gesetzlich abgesicherte Festlegung von Eignungskriterien und Qualitätsstandards* in der Familientagespflege;
- die Entwicklung eines *bundeseinheitlichen Ausbildungsprogramms*;
- die Schaffung eines *Bundesrahmengesetzes zur Kinderbetreuung* (analog dem Bundesrahmen-JWG) zur Sicherung vergleichbarer Betreuungsqualität in allen Formen öffentlicher und privater Kinderbetreuung;
- die Integration der gemäß diesen Regelungen *qualifizierten Tagesmütter* in den Bereich der *anerkannten Sozialdienste* mittels eines *gemeinsamen Tarifvertrags*, und damit Festlegung gleicher *arbeitsrechtlicher und Gehaltsregelungen*;
- die Herstellung von *Durchlässigkeit zwischen den Sozialdiensten* auf Grund *vergleichbarer Ausbildungen bzw. Ausbildungs-Module* und damit Überstiegsmöglichkeit für Tagesmütter in andere Arbeitsbereiche unter Anerkennung ihrer Ausbildung, d.h. Schaffung einer Langzeitperspektive für Tagesmütter auf dem Arbeitsmarkt statt der bisherigen „Sackgassen“-Ausbildung;

dies alles unter den beiden Gesichtspunkten einer prinzipiellen *gesellschaftlichen Aufwertung der Tagespflege als Sozialdienst* und – unter europäischem Aspekt – der

Freizügigkeit der Wahl des Wohn- und Arbeitsplatzes innerhalb der Europäischen Union unter der Voraussetzung *europaweit gültiger Berufsqualifikationen*.

Zur Umsetzung dieser Ziele wurde 1998 die *transnationale Gemeinschaftsinitiative CINDERELLA* (im Rahmen der EU-Förderschiene Employment/NOW) entwickelt, die enorme internationale Resonanz auslöste – 15 Träger aus 5 Nationen beteiligten sich! – , die uns vor allem aber auf nationaler Ebene *österreichweit gültige Erhebungen* im Tagespflegebereich, *Vergleichsdaten ebenso mit den anderen Kinderbetreuungsformen* wie auch mit vergleichbaren *familienbezogenen Sozialdiensten* (Familienhilfe, Alten- und Behindertenbetreuung) und – vielleicht am wichtigsten! – *politische Wahrnehmung auf höchster Ebene*, d.h. durch das Parlament und durch die zuständigen Ministerien für Frauen, für Familie und für Soziales einbrachte.

So war es möglich, in der Rekordzeit von einem Jahr (1998/1999) auf der Grundlage eines *parlamentarischen Entschließungsantrags* in Zusammenarbeit mit *sämtlichen öffentlichen und privaten österreichischen Jugendwohlfahrtsträgern* (d.h. Jugendämtern und Vereinen)

- eine umfassende *Ist-Stand-Erhebung* der Familientagespflege in Österreich und der *vorhandenen Qualifikationsangebote* durchzuführen,
- dabei die *aktuellen statistischen Daten* zur freiberuflich oder im Angestelltenverhältnis ausgeübten Tagespflege Tätigkeit zu erfassen,
- ein „*Zukunftsmodell*“ für eine qualifizierte Tagesmütter/väter-Ausbildung unter Einbeziehung vorhandener, erfolgreich eingesetzter Qualifikationsangebote zu entwickeln,
- einen *Gesetzesentwurf für ein Bundesrahmengesetz zur Qualitätssicherung* in der Kinderbetreuung einzubringen,
- die ausdrückliche und zahlenmäßig festgelegte Aufnahme von nach diesem Modell *anzustellenden Tagesmüttern in den Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP)* zu erreichen (3000 Dienstverhältnisse für diese „neue Arbeit“ sollten in einem Jahr geschaffen werden!);
- und schließlich Gründungsmitglied einer erstmalig geschaffenen *bundesweiten Berufsgemeinschaft der Dienstgeber von Gesundheits- und Sozialdiensten (BAGS)* zu werden und in dieser mit den zuständigen Gewerkschaften einen *bundesweiten Tarifvertrag für alle Sozialdienste* auszuverhandeln, der 2004, nach 5-jährigen Verhandlungen, in Kraft getreten ist und auch ausdrücklich für die Tagesmütter und ihre Dienstgeber-Vereine gilt.

Es würde im Rahmen dieses Vortrags zu weit führen, diese Ergebnisse im Einzelnen zu erläutern: sie wurden, einschließlich der verwendeten Erhebungs-Fragebögen zum Ist-Stand sowie zum Wunschmodell der Ausbildung, des vollständigen Ausbildungskonzepts mit Lehrplan und Methodologie, der Statistik über freiberufliche versus angestellte Tagespflege etc., einschließlich des Gesetzesentwurfs zur Qualitätssicherung, einschließlich aber auch aller politischen Argumentationen auf österreichischer und EU-Ebene, im **Buch „Fahrplan Familienpädagogik“** (Wien 1999, Hg. Elisabeth Lutter) dokumentiert.

## Die Realität – heute

Die vollinhaltliche Umsetzung der „Cinderella“-Ergebnisse für Österreich ist uns (noch) nicht gelungen: sie scheiterte – ich hoffe, nur vorläufig! – um ein Haar an den personellen Veränderungen in den zuständigen Ministerien im Gefolge der Parlamentswahlen des Jahres 2000: andere Prioritäten bekamen Vorrang, das ressortübergreifende Gesamtkonzept zur Reform der Tagespflege, das dem Parlament vom Sozialministerium im Sinne des Entschließungsantrags bereits zugeleitet war, wurde – auf dieser Ebene – einstweilen nicht weiter behandelt.

Dennoch: wichtige Einzelschritte sind getan und haben unumkehrbare Fakten geschaffen, wie aus dem bisher Ausgeführten klar geworden sein dürfte:

- Die Wahlmöglichkeit, Tagespflege traditionell „freiberuflich“ oder in Form von sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen, angestellt bei einem professionell arbeitenden Träger, auszuüben, ist eine Selbstverständlichkeit.
- Die Qualifizierung der Tagespflegepersonen nach standardisierten Inhalten und Methoden, im Rahmen von Ausbildung, berufsbegleitender Weiterbildung und Supervision steht außer Diskussion und konnte durch spezielle Gesetzen abgesichert werden.
- Die Tagespflege ist als Sozialer Dienst sowohl im Jugendwohlfahrtsgesetz anerkannt als auch durch ihre Integration in den BAGS-Kollektivvertrag für Gesundheits- und Sozialdienste arbeits- und tarifrechtlich abgesichert.

Letztendlich geht es bei all diesen Überlegungen *heute* um die Sicherstellung *transparenter Qualität* in der Betreuung unserer Kinder, die *morgen* – höchst ökonomisch! – für unsere Alten oder sonst Hilfsbedürftigen genutzt werden könnte; und es geht darum, dass in diesem Bereich erbrachte *qualitätvolle Leistungen* nach *Qualität der Gegenleistung* verlangen: nämlich durch Einbeziehung in ein *umfassend stimmiges System der sozialen Arbeit* und damit Schaffung von *sozialer und Rechtssicherheit*.

Es war wohl diese Vision, die die EU-Sozialkommissarin *Diamantopoulou* veranlasst hat, die europaweite Übernahme der Gedanken und Ergebnisse von „Cinderella“ in ihrem Geleitwort zum „*Fahrplan Familienpädagogik*“ dringend zu empfehlen. In diesem Sinn wird in Wien in einem EQUAL-Projekt bereits an einem *europaweiten Muster-Kollektivvertrag* für Gesundheits- und Sozialdienste (auf der Basis des oben erwähnten österreichischen BAGS-Kollektivvertrags) gearbeitet. Es wäre eine Herausforderung, auf der Grundlage von „Cinderella“ eine *EU-Richtlinie zur Qualifikation der Familientagespflege* zu erarbeiten und ihre Einführung europapolitisch zu lobbyieren.

Marianne Schumann  
Deutsches Jugendinstitut e.V.

## **Professionalisierung durch Qualifizierung in der Tagespflege**

Vortrag im Rahmen der Fachtagung „Kinderbetreuung in Tagespflege: Berufung oder Beruf?“, Neustadt an der Weinstraße, 14./15.5.2004, veranstaltet vom TagesElternverein Vorderpfalz e.V. und dem Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz e.V.

### **Zur Einleitung**

Ich bedanke mich für die Einladung zu dieser Tagung und freue mich, Ihnen über einige Erkenntnisse aus der Forschungs- und Entwicklungsarbeit des Deutschen Jugendinstituts im Bereich der Tagespflege berichten zu können.

Vom Deutschen Jugendinstitut wurde bereits in den 1970er Jahren das erste bundesweite Modellprojekt „Tagesmütter“ wissenschaftlich begleitet. Auch dabei wurde auf eine fachlich fundierte Fortbildung bzw. Qualifizierung<sup>1</sup> der Tagesmütter Wert gelegt. Die Tagesmütter mussten damals über die Dauer von drei Jahren Kurse im Umfang von 450 Unterrichtsstunden besuchen. Daneben gab es eine fachliche Einzelberatung im Prozess der Eignungsfeststellung und Vermittlung, in Konfliktsituationen und bei sonstigen, nicht für die Gruppe geeigneten Problemen.

Der Themenschwerpunkt „Fortbildung von Tagesmüttern“ wurde mit dem Modellprojekt „Qualifizierung in der Tagespflege“ (1998 – 2001) wieder aufgegriffen und vertieft. An neun Modellorten wurden durch aufwändige Untersuchungen die vorhandenen Fortbildungsprogramme exemplarisch evaluiert. Auf der Basis der dabei gewonnenen Erkenntnisse entstand schließlich ein ausgearbeitetes Curriculum im Umfang von 160 Unterrichtsstunden. Damit bekommen ReferentInnen und KursleiterInnen in der Tagespflege-Fortbildung fachlich fundierte Arbeitsmaterialien an die Hand und auch für die Tagesmütter stehen ausgearbeitete schriftliche Informationen über ihr Tätigkeitsfeld zur Verfügung.<sup>2</sup>

Zwei der neun Modellorte, mit denen unser Team im Deutschen Jugendinstitut bei der wissenschaftlichen Begleitung intensiv kooperiert haben, waren aus Rheinland-

---

<sup>1</sup> Mit „Fortbildung“ und „Qualifizierung“ sind im Kontext dieses Referats erwachsenenpädagogische Fortbildungs- bzw. Qualifizierungskurse/Seminare gemeint. Bei genauerer Betrachtung wird deutlich, dass die im Sprachgebrauch der Erwachsenenbildung übliche Verkürzung auf die Begriffe „Fortbildung“ und „Qualifizierung“ übersieht, dass es zusätzlich diverse andere formale und informelle Prozesse und Maßnahmen gibt, die zur Fortbildung bzw. Qualifizierung von Personen beitragen. Im Bereich der Tagespflege sind dies z.B. Einzelberatung, Gesprächsgruppen (mit und ohne fachliche Leitung) und Prozesse des „learning by doing“ im Alltag.

<sup>2</sup> Publikationen: Keimeleder, Lis/ Schumann, Marianne/ Stempinski, Susanne/ Weiß, Karin: Fortbildung für Tagesmütter. Konzepte – Inhalte – Methoden. Opladen: Leske und Budrich, 2001; Weiß, Karin/ Stempinski, Susanne/ Schumann, Marianne/ Keimeleder, Lis: Qualifizierung in der Kindertagespflege. Das DJI-Curriculum „Fortbildung von Tagesmüttern“. Seelze: Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung, 2002

---

Pfalz, nämlich Neustadt an der Weinstraße und – zusammengefasst – die Landkreise Bitburg-Prüm und Daun. An diesen Orten wurde bereits zu Beginn des Projekts durch die jeweilige Volkshochschule ein anspruchsvolles Fortbildungsprogramm im Umfang von 130-140 Stunden durchgeführt – sie erfüllten damit das Auswahlkriterium für die Aufnahme in das Modellprojekt. Das Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen in Rheinland-Pfalz hat dankenswerterweise – zusammen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie den zuständigen Ministerien in Bremen und Mecklenburg-Vorpommern – das Modellprojekt gefördert und fachlich unterstützt. Frau Trimpin vom Tages- und Pflegeeltern e.V. des Landkreises Böblingen ist ebenfalls eine Kollegin aus diesem Modellprojekt.

Das Curriculum ist 2002 veröffentlicht worden. Es ist inzwischen zu unserer Freude weit verbreitet und anerkannt. Den meisten hier im Saal wird es – nicht zuletzt wegen der eigenen Mitwirkung – vertraut sein. Ich möchte daher in meinem Referat nicht im Einzelnen auf dieses Konzept eingehen. Auf der Basis unserer Erkenntnisse im Modellprojekt möchte ich vielmehr einige grundsätzliche Überlegungen zur Bedeutung der Qualifizierung für die Professionalisierung der Tagespflege vorstellen. Zwei ganz aktuelle Entwicklungen werde ich dabei auch berücksichtigen, nämlich:

- Im Deutschen Jugendinstitut wird derzeit unter der Leitung seines Direktors Professor Dr. Rauschenbach im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Gutachten zur Tagespflege erarbeitet.
- Anfang April wurde – wie Ihnen sicherlich bekannt ist – ein sogen. „Referatsentwurf“ eines Gesetzes zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (Tagesbetreuungsausbaugesetz-TAG) durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht. Darüber gibt es zur Zeit intensive Diskussionen in den verschiedenen Fachgremien. Stellungnahmen von allen relevanten Verbänden und Institutionen werden vorbereitet oder sind bereits erschienen.

Im Folgenden möchte ich auf folgende Fragen eingehen:

1. Welchen Stellenwert hat die Tagespflege in der gegenwärtigen fachpolitischen Diskussion?
2. Welche Anforderungen müssen – auch vor diesem Hintergrund – an die Qualifizierung gestellt werden?
3. Welche Perspektiven ergeben sich hinsichtlich einer Professionalisierung in der Tagespflege?

## **Welchen Stellenwert hat die Tagespflege in der gegenwärtigen fachpolitischen Diskussion?**

Wie Sie alle wissen hat sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu fördern und deshalb die Plätze in der Kinderbetreuung speziell für die unter Dreijährigen erheblich auszubauen. Ein

---

Anteil von 30% soll dabei durch zusätzliche Plätze in der Tagespflege erreicht werden. Damit wird die Tagespflege als unverzichtbares Angebot gerade für unter Dreijährige anerkannt.

Gleichzeitig gibt es in Fachkreisen aber auch eine nicht zu übersehende Skepsis gegenüber der Tagespflege, und zwar vor allem in zweierlei Hinsicht:

1. Angesichts der durch die PISA-Ergebnisse ausgelösten gegenwärtigen Debatten um eine adäquate Förderung der Kinder „von Anfang an“ wird – u.a. in dem Referatsentwurf – besonders betont, dass es in der Tagespflege, wie in Kindertageseinrichtungen, neben der Betreuung um eine kompetente Bildung und Erziehung der Kinder gehen muss. Nun wird aber von vielen ExpertInnen der Kleinkindpädagogik angezweifelt, dass Tagesmütter diese anspruchsvolle Aufgabe ausfüllen können. Ein Hauptargument ist dabei, dass viele Tagesmütter – im Unterschied zum Personal in Krippen und Kindergärten – nicht über eine einschlägige anerkannte Fachausbildung verfügen.
2. Es bestehen Bedenken hinsichtlich der Vertrauenswürdigkeit der Tagespflege. Eltern machen sich Sorgen, ob ihr Kind im privaten Haushalt einer zunächst wildfremden Tagesmutter gut aufgehoben ist. In der Krippe besteht eine gewisse Öffentlichkeit, sie ist durch Vorschriften geregelt und es arbeiten dort mehrere Betreuungspersonen, die sich in ihrer fachlichen Arbeit gegenseitig beobachten und kontrollieren. All dies fehlt in der Tagespflege. Eltern sind verunsichert durch Negativbeispiele, mit denen sie konfrontiert werden<sup>3</sup>.
  - Eine Mutter macht einen Erstbesuch bei einer Tagesmutter, die sie über eine Annonce gefunden hat. Die Tagesmutter erzählt, dass die Kinder bei ihr immer ganz frei und selbständig im großen Garten spielen können. In letzter Minute entdeckt die Mutter eines Kleinkindes am Ende des Gartens einen ungesicherten Teich.
  - Die Mutter eines Tageskindes hat im Beruf früher frei. Sie möchte ihr Kind vorzeitig bei der Tagesmutter abholen. Überraschenderweise findet sie nicht die Tagesmutter vor, sondern deren Mutter, die mit ihrem Kind vor dem Fernseher sitzt. Es stellt sich heraus, dass die Tagesmutter an einigen Tagen nachmittags einen „kleinen Zusatzjob“ hat und in dieser Zeit „die Oma“ betreut. Die Mutter hat davon nichts gewusst.
  - In einer Studie über die Vermittlung von Tagespflege per Annonce ergab sich in einem Fall der begründete Verdacht, dass eine Tagesmutter die Plätze „im Auftrag“ ihres pädophilen Ehemannes anbot.<sup>4</sup>

Bei der Tagespflege handelt es sich um eine äußerst verantwortungsvolle Vertrauensdienstleistung.<sup>5</sup> Alle, die an einer Verbesserung interessiert sind, müssen

---

<sup>3</sup> Seit ich auf dem Gebiet der Tagespflege arbeite, werden auch mir regelmäßig Fälle geschildert, in denen es massive Missstände und Gefahren in Tagespflege gab. Damit ist nicht die „Sensationsgier“ gemeint, die manchem „Katastrophenjournalismus“ zugrunde liegt. Vielmehr machen diese Berichte deutlich, wie leicht es in der **öffentlich unregulierten** Tagespflege zu Problemen kommen kann.

<sup>4</sup> Persönliche Mitteilung der zuständigen Wissenschaftlerin. Die Studie ist bisher nicht veröffentlicht.

---

sich daher fragen: Was muss getan werden, um die Tagespflege als zuverlässiges, vertrauenswürdige Angebot auszugestalten?

Denn darauf sind alle Beteiligten angewiesen:

- die Kinder, um deren Förderung und Schutz es in erste Linie geht,
- die Eltern, damit sie beruhigt ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen können,
- die vielen Tagesmütter, die eine qualifizierte Arbeit leisten und nicht dulden können, dass ihr Aufgabenfeld durch „schwarze Schafe“ in Verruf gerät,
- die Gesellschaft, die Mitverantwortung für das Aufwachsen ihrer Kinder trägt.

Es besteht daher ein fachlicher Konsens, dass die Tagespflege nicht weiterhin dem „freien Spiel der Kräfte“ überlassen bleiben darf. Untersuchungen zeigen, dass unter diesen Bedingungen nur ein Teil der Kinder wirklich förderliche Bedingungen vorfinden.<sup>6</sup> Es wird – auch in dem Gutachten – deshalb dafür plädiert, ein verbindliches System der Qualifizierung und Lizenzierung in der Tagespflege einzuführen. Damit wird angestrebt, eine zuverlässige Qualität in der Tagespflege zu erreichen. Neben einer Eignungsüberprüfung der Interessentinnen gehört eine verbindliche Aus- und Fortbildung sowie eine begleitende Beratung zu den tragenden Säulen der angestrebten Qualitätssicherung.

## **Welche Anforderungen müssen – auch vor diesem Hintergrund – an die Qualifizierung gestellt werden?**

Derzeit gibt es eine verbindliche Qualifizierung von Tagespflegepersonen durch Fortbildungskurse, wie sie etwa in der Folge des Modellprojekts gefordert wurde und hier in Neustadt realisiert wird, keineswegs überall. Das DJI-Curriculum mit seinem 160-Stunden-Umfang wird weiterhin nur an wenigen Orten komplett umgesetzt. Wenn ich bei Tagungen über das Curriculum berichte, werde ich oft gefragt: Bei uns können wir Fortbildungs-Abende im Umfang von 20 Stunden – oder 30 Stunden, manchmal auch nur 10 Stunden – anbieten. Welche Themen aus Ihrem Curriculum sollten wir am besten aussuchen dafür?

An dieser Stelle muss in aller Deutlichkeit gesagt werden: Bei der 160-Stunden-Fortbildung handelt es sich um das absolute Minimum einer Grundqualifizierung. In unserem Konzept sind 30 Stunden als vorbereitende, weitere 130 Stunden als praxisbegleitende Fortbildung gedacht. Wenn Sie das Themenspektrum betrachten, so werden Sie sehen, dass es sich um durchwegs unverzichtbare Aspekte der Tagesmutter-Tätigkeit handelt. Es geht um die großen Themenkomplexe der Förderung der Kinder, der Kooperation mit den Eltern und der Arbeitsbedingungen der Tagesmütter. Wenn wir auf Fachtagungen mit Kolleginnen aus anderen Bereichen der Kinderbetreuung über das Curriculum berichten, so wird stets gefragt:

---

<sup>5</sup> Dieser Begriff ist in der Arbeitsmarkt-Terminologie verbreitet. Er grenzt die Tätigkeit der Tagesmutter z.B. gegenüber den „einfachen haushaltsnahen Dienstleistungen“ ab, die durch die Hartz-Arbeitsmarktinstrumente gefördert werden sollen.

<sup>6</sup> Vgl. die Übersicht über empirische Untersuchungen zur Tagespflege in Textor, Martin: Familientagespflege. In: Fthenakis, Wassilios E./ Textor, Martin R. (Hg.): Qualität von Kinderbetreuung: Konzepte, Forschungsergebnisse, internationaler Vergleich. Weinheim/ Basel: Beltz, 1998, S. 75 - 86

---

Wie kann es sein, dass Tagesmütter sich nur so kurz mit ihrem Aufgabengebiet befassen und Erzieherinnen eine fünfjährige Ausbildung absolvieren müssen?

Selbstverständlich kann dann darauf verwiesen werden, dass es sich bei Erzieherinnen um einen anerkannten Beruf handelt, aufgrund dessen es zu festen Anstellungen mit einem verbindlichen Gehalt kommt. Tagesmütter bringen außerdem – im Unterschied zu den meisten Erzieherinnen am Beginn ihrer Tätigkeit – in der Regel eine Fülle von „Familienkompetenzen“ aufgrund ihrer Erfahrungen in der eigenen Familie mit. Gleichzeitig wissen wir alle, dass erhebliche zusätzliche Anforderungen durch die Aufnahme von Kindern aus anderen Familien auf die Tagesmütter zukommen. Außerdem ist es auch eine Tatsache, dass keineswegs in jeder Familie ein wirklich förderliches Erziehungsklima besteht. Es gibt auch immer wieder neue Erkenntnisse: Was z.B. Kleinkinder nach aktuellen Ergebnissen der Hirnforschung brauchen, um optimal in ihrem Entwicklungspotential gefördert zu werden, sollten Tagesmütter unbedingt in Fortbildungskursen erfahren. Denn schließlich ist es im Kinder- und Jugendhilfegesetz festgelegt – und dieser Aspekt wird, wie bereits erwähnt, im Referatsentwurf verstärkt –, dass Kinder bei Tagesmüttern eine zu den institutionellen Betreuungsformen vergleichbare Qualität der Bildung, Betreuung und Erziehung vorfinden sollen.

Kann es unter diesen Gesichtspunkten überhaupt noch zur Debatte stehen, weniger als das Minimum von 160 Stunden Grundqualifizierung anzubieten? Wie kann noch ernsthaft davon geredet werden, dass auch in der Tagespflege das Kindeswohl an erster Stelle steht, wenn nicht einmal dieser Standard erreicht wird?

Neben einem adäquaten erwachsenen- und frauenpädagogischen Konzept – wie es im DJI-Curriculum entwickelt worden ist – benötigt die Fortbildung zuverlässige Rahmenbedingungen. Dazu gehört in erster Linie eine verbindliche, ausreichende, langfristige Finanzierung. Es ist die Aufgabe der Kommunen, Landkreise und des jeweiligen Landes, dafür zu sorgen. Wie Sie wissen, sollen auch Bundesmittel für den Ausbau der Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt werden. Zu denken wäre auch daran, analog zu der Entwicklung in Österreich, Mittel aus der Arbeitsmarktförderung zur Verfügung zu stellen. Auch EU-Mittel werden in verschiedenen Orten für die Finanzierung von Fortbildungskursen in der Tagespflege genutzt.

Mit Hilfe einer ausreichenden Finanzierung ist es möglich, kompetente Fachkräfte zu gewinnen, die sich in das Gebiet der Tagespflege einarbeiten und darin profilieren können. Unsere Untersuchungen haben gezeigt, dass nur in einer Kombination von Fachkenntnissen in der Tagespflege und erwachsenenpädagogischen Kompetenzen die Fortbildung so gestaltet werden kann, dass die Tagesmütter für ihre Praxis davon profitieren. Für die Tagesmütter müssen Anreize zur Teilnahme an der Fortbildung geschaffen werden. Das Land Baden-Württemberg gibt z.B. einen Zuschuss zur Altersvorsorge, wenn Tagesmütter erfolgreich eine Fortbildung absolviert haben und Tageskinder über einen Mindestzeitraum betreuen.

In diesem Zusammenhang möchte ich allerdings noch einmal betonen, dass es parallel zur Fortbildung ein verlässliches und ebenfalls ausreichend finanziertes Beratungsangebot für Tagesmütter und Eltern geben muss. Tagesmütter müssen

---

grundlegende Eignungskriterien erfüllen und dies muss u.a. durch Hausbesuche festgestellt werden. Eltern sind darauf angewiesen, im Prozess der Vermittlung eine zuverlässige fachliche Unterstützung zu haben. Bei Konflikten muss es die Möglichkeit einer Fachberatung geben. Tagesmütter benötigen zusätzlich zu den Fortbildungskursen fachlich geleitete Gesprächsgruppen und Supervision. In Österreich, aber z.B. auch in Dänemark, stehen diese „Fachdienste Tagespflege“ zur Verfügung. Auch bei uns gibt es in Orten mit „guter Praxis“, wie sie im derzeitigen Tagespflege-Projekt des DJI untersucht werden, ein integriertes System an fachlichen Unterstützungsleistungen.

Das Konzept der Tagespflegebörsen, das die Eignung der Tagespflegepersonen nicht überprüft und dies den Eltern überlässt, verkennt, dass viele Eltern dieser Aufgabe nicht gewachsen sind. Sie sind keine Fachleute auf dem Gebiet der Tagespflege und wissen nicht, worauf sie z.B. bei einem Besuch achten sollten. Außerdem stehen sie oft unter einem enormen Druck, schnell eine Betreuung zu finden und sind deshalb notgedrungen relativ unkritisch.<sup>7</sup>

Fachberatung und Qualifizierung müssen eng aufeinander bezogen sein. So sollten Teilnehmerinnen an der Fortbildung zuvor auf ihre grundlegende Eignung für diese Tätigkeit überprüft worden sein. Ein Fortbildungszertifikat allein sagt noch zu wenig über die tatsächliche Kompetenz im Alltag der Tagespflege aus.<sup>8</sup>

## **Welche Perspektiven ergeben sich hinsichtlich einer Professionalisierung in der Tagespflege?**

Es dürfte deutlich geworden sein: Fortbildung für Tagesmütter ist – zusammen mit den anderen „Säulen“ der Qualitätsentwicklung und -sicherung – ein unverzichtbarer Bestandteil der Professionalisierung in der Tagespflege. In den anderen beiden Referaten dieser Tagung wird gezeigt, dass es gelingen kann, eine Grundqualifizierung auch als Baustein auf dem Weg zu anderen pädagogischen Berufen anzuerkennen.

Allerdings wird es zu einem qualitätsorientierten Ausbau der Tagespflege nur kommen können, wenn sich auch für Tagesmütter attraktive Perspektiven ergeben. Es werden mehr Tagesmütter gesucht, die sich längerfristig für diese Tätigkeit entscheiden. Dann aber muss sich die Tagespflege für sie auch „lohnen“. Denn es

---

<sup>7</sup> Eine besonders sorgfältige Studie des National Institute of Child Health and Human Development in den USA zeigte außerdem, dass sich Eltern, die selbst ein problematisches, wenig einfühlsames und kindorientiertes Erziehungsverhalten haben, eher als erziehungskompetente Eltern mit einer geringen pädagogischen Qualität der familienergänzenden Betreuung zufrieden geben – für die betroffenen Kinder eine doppelte Benachteiligung. Könnten diese Eltern fachlich beraten und ihren Kindern qualitativ hochwertige Betreuungsplätze angeboten werden, wären demgegenüber kompensatorische Einflüsse auf die kindliche Entwicklung möglich (vgl. Clarke-Stewart u.a. 2002, zit. nach Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Auf den Anfang kommt es an! Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems der Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz, 2003, S. 36).

<sup>8</sup> So stellte es sich in einem Ort, der am vorigen Modellprojekt des DJI beteiligt war, bei Nachforschungen im Jugendamt nachträglich heraus, dass einer Teilnehmerin an der Fortbildung die elterliche Sorge für das eigene Kind aufgrund erzieherischer Mängel entzogen worden war. Den umfangreichen Kurs hatte diese Teilnehmerin mit Erfolg abgeschlossen.

---

gibt immer mehr Frauen, die eine eigenständige Existenzsicherung benötigen und anstreben. Das finanziell abgesicherte „männliche Ernährermodell“, das noch vor dreißig Jahren bei vielen Tagesmüttern im Vordergrund stand, bröckelt immer mehr ab. Ehemänner und Lebenspartner von Tagesmüttern können unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktbedingungen leichter als früher arbeitslos werden. Auch Tagesmütter sind von Trennung und Scheidung betroffen und stehen dann vor der Frage, ob sie durch die Tagespflege ihren Lebensunterhalt verdienen können.

Auf diese Frage muss die Politik eine Antwort geben. Im Referatsentwurf sind Ansätze dazu sichtbar, allerdings wohl noch nicht konsequent genug. So wird bestimmt, dass Tagesmüttern ein Beitrag zu Altersvorsorge und zur Unfallversicherung gewährt werden soll. Bei der Berechnung der Kosten für den Ausbau der Tagespflege wird immerhin von einem Stundensatz von 3 Euro pro Kind ausgegangen. Im DJI wurde auf der Basis von einem Stundensatz von 4 Euro pro Kind und unter der Annahme, dass eine Tagesmutter vier Kinder ganztags betreut, errechnet, dass ansatzweise eine Existenzsicherung möglich ist.<sup>9</sup>

Auch bei uns wird über die Möglichkeit der Anstellung von Tagesmüttern nachgedacht. In wenigen Orten gibt es dies bereits. Im Gutachten wird empfohlen, diesen Weg längerfristig zu verfolgen. Allerdings zeigt uns das Beispiel von Österreich, dass auch bei einer Anstellung das Auslastungsrisiko zu weiten Teilen bei der Tagesmutter liegen kann.<sup>10</sup> Angesichts der finanziellen Engpässe in den öffentlichen Haushalten gibt es im übrigen inzwischen auch bei Erzieherinnen zunehmend befristete Stellen sowie Teilzeitstellen, die – je nach Auslastung der Institution – durch Honorarmittel „aufgestockt“ werden.<sup>11</sup> Insgesamt also gibt es viele Ansätze, die darauf hin deuten, dass es zu einer zunehmenden Professionalisierung in der Tagespflege kommen könnte. Die weitere Entwicklung hängt aber zweifellos davon ab, wie unbeirrt und tatkräftig sich alle in der Tagespflege Engagierte weiterhin dafür einsetzen, dass es konkrete Verbesserungen gibt. Es wurde eingangs darauf hingewiesen: Es ist keine Zeit zu verlieren! Eltern brauchen ein zuverlässiges und qualitativ hochwertiges Betreuungs- und Förderungsangebot, um überhaupt noch zu wagen, Kinder in die Welt zu setzen. Tagesmütter brauchen ebenso ein verlässliches System der Unterstützung, um ihre verantwortungsvolle Aufgabe erfüllen zu können. Und vor allem brauchen die Kinder liebevolle Menschen – Eltern, Tagesmütter, Lehrer, Freunde – , die sich um sie kümmern und ihre Entwicklung mit Freude und Interesse begleiten.

Deshalb ist es außerordentlich begrüßenswert, dass hier in Rheinland-Pfalz ein Landesverband entstehen soll, der sich für die Weiterentwicklung der Tagespflege

---

<sup>9</sup> Vgl. Stempinski, Susanne: Was kostet ein qualifizierter Tagespflegeplatz? Veröffentlicht unter [www.dji.de/kindertagespflege](http://www.dji.de/kindertagespflege), Stichwort „Erste Ergebnisse aus dem Projekt“

<sup>10</sup> In Dänemark sind die Tagesmütter überwiegend ebenfalls angestellt, und zwar – im Unterschied zu Österreich – mit einem festen Gehalt. Dänemark hat allerdings bereits seit den sechziger Jahren eine gänzlich andere Familienpolitik als Deutschland und auch Österreich: Es gibt einen Rechtsanspruch auf Betreuung auch für die unter Dreijährigen.

<sup>11</sup> Tagesmütter sollten sich auch keine Illusionen über das Gehalt von Erzieherinnen machen, die immerhin eine fünfjährige Ausbildung haben: In München mit seinen hohen Lebenshaltungskosten z.B. können Erzieherinnen nur mit einer „München-Zulage“ finanziell über die Runden kommen.

einsetzt. Der länderübergreifende Austausch – dies zeigt die langjährige Erfahrung – ermöglicht wichtige Erkenntnisse, welche Veränderungen anzustreben und wie sie zu erreichen sind. Ich würde mich freuen, Sie beim nächsten Fachforum des DJI, das sich an Landesverbände wendet, einladen zu können und wünsche Ihnen alles Gute und viel Erfolg in der nächsten Zeit!

Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen

## DOKUMENTATION ZUR FACHTAGUNG 2004

### ARBEITSGRUPPE 1 :

**Wie können in RLP die einheitlichen Standards für die Qualifizierung in der Tagespflege nach dem Konzept des Deutschen Jugendinstitutes e.V.(DJI) umgesetzt werden, welche Rahmenbedingungen in personeller, räumlicher und finanzieller Hinsicht brauchen wir?**

Arbeitsgruppenbegleitung : Marianne Schumann  
Protokoll : Regina Schumacher-Moser  
Teilnehmer : 9

Nach einem Brainstorming ergab sich folgende Gliederung, deren Punkte in der nachfolgenden Diskussion erörtert wurden :

1. **MOTIVATION - Wie motiviert man Tagesmütter zur Qualifikation?**
2. **VERBINDLICHKEIT , Einheitlichkeit, bundesländerübergreifende Bildung von STANDARDS**
3. **ZUSAMMENSETZUNG der Kurse**
4. **ELTERN wollen QUALIFIKATION**
5. **WEITERFÜHRUNG von KURSEN**
6. **GRÜNDUNG eines LANDESVERBANDES zur Schaffung POLITISCHER RAHMENBEDINGUNGEN**

In der folgenden Diskussion wurde von allen Teilnehmern betont, dass sich die Qualifizierung als wichtig und nützlich für alle Tagesmütter erwiesen hat, die bisher daran teilgenommen haben. Frau Schumann fasste wie folgt zusammen:

#### zu 1) **MOTIVATION zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen**

- **Um Tagesmütter für eine Kursteilnahme zu motivieren, müssen diese gut gemacht werden**
- **Informationsabende vor Ort durchführen**
- **Schnupperkurse können stattfinden**
- **Praktika bei Tagesmüttern wären denkbar**
- **Finanzielle Anreize für die Tagesmütter müssen geschaffen werden**
- **Anreize im Rahmen einer Landesinitiative fördern, damit finanzielle Mittel bereitgestellt werden**

## zu 2) **VERBINDLICHKEIT und SCHAFFUNG von STANDARDS**

- Für die Durchführung von Kursen sind unbedingt qualifizierte Fachkräfte einzusetzen .  
Diese sollten sowohl Erfahrungen und Kenntnisse in moderner Erwachsenenbildung haben, als auch über Kenntnisse in Frauenbildung und Tagespflege verfügen, da es sonst kaum Beiträge zur Tagespflege gibt und Praxisfälle angeboten werden müssen.
- Qualitätsmanagement : „Gütesiegel“ sowohl für Träger, als auch für die Tagesmütter
- Der Ordner des DJI als Grundlage und zur Bildung einheitlicher Standards sollte für die Durchführung von Kursen vorhanden sein
- Eine gewisse Stundenzahl als Minimum muss für die Qualifikation Voraussetzung werden.
- Prüfungsordnung sollte vorhanden sein, oder aber erstellt werden, um eine qualifizierte Zertifizierung zu gewährleisten !

## zu 3 ) **ZUSAMMENSETZUNG der KURSE**

- Wenn nicht genügend Interessenten an einem Ort zusammen kommen, könnte ein Kurs auch übergreifend angeboten werden
- Eine bessere Zusammenarbeit auf den verschiedenen Zuständigkeitsebenen im Vorfeld wäre wünschenswert
- Wichtig ist, dass eine konstante Gruppe zu Stande kommt
- Die Kurse müssen so gestaltet sein, dass es für alle Teilnehmer/innen ein Gewinn ist.
- Der Austausch mit anderen Tagesmütter ist unbedingt wichtig und wünschenswert.

## zu 4) **ELTERN wollen QUALIFIKATION**

- Eltern wollen qualifizierte Tagesmütter; oftmals ergeben sich daraus strukturelle Probleme in der Tagespflege ; deshalb sollten professionelle Vertretungssysteme erarbeitet werden !

## zu 5 ) WEITERFÜHRUNG von KURSEN

- Verbindliche und professionelle Beratung und Begleitung verbunden mit Nach- Qualifikationsangeboten seitens des Trägers und seitens der Jugendämter ist wünschenswert und wichtig
- Themen hierzu könnten u.a. auch im Hinblick auf die PISA-Studie z.B sein : „Tagespflege als Hilfe zur Erziehung“ , oder aber auch „Kurzzeitpflege“ u.v.m.

## zu 6 ) GRÜNDUNG eines LANDESVERBANDES zur SCHAFFUNG POLITISCHER RAHMENBEDINGUNGEN

- Die Gründung eines Landesverbandes ist ein erster wichtiger Schritt, um ortsübergreifend und somit auf Landesebene die für die Tagespflege wichtigen politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen schaffen zu können.
- Nötige Gelder – auch EU-Mittel (diese werden nur an Gruppen abgegeben – deshalb Landesverband!) können dann eingefordert werden, wenn auch gute Konzepte (-wie z.B das DJI-Konzept) präsentiert und umgesetzt werden ;
- Durch die Landesinitiative wird es möglich , EU-Mittel zu bekommen und parallel durch gesetzliche Rahmenbedingungen auf Landesebene in Sachen „Tagespflege“ etwas zu erreichen und zu verbessern !

Bericht aus der Arbeitsgruppe II

**Thema: Welche Aufgaben sollte ein Landesverband für Kinderbetreuung in RLP übernehmen?  
Wie könnte das vorbereitende Fachgremium zusammen gerufen werden, wie könnte es besetzt sein, damit das landesweite Netzwerk (Landesverband) gemeinsam die Rahmenbedingungen für die Tagespflege in RLP stabilisieren kann?**

Arbeitsgruppenbegleitung: Dorothea Frey

Protokoll: Anita Schmidt

Zahl der Teilnehmerinnen: 10

## **1. Landesverband der Tagesmütter-Vereine Baden-Württemberg e.V. wird von Frau Görlich, erste Vorsitzende ausführlich vorgestellt:**

- Aufbau von tragfähigen Strukturen für den neu zu gründenden Landesverband RLP
- Aufbau von weiteren Tageseltern Vereinen in RLP
- Zusammenarbeit mit den örtlichen Kommunen
- Zusammenarbeit mit dem Ministerium und dem Landesjugendamt
- Öffentlichkeitsarbeit
- Gewinnung von örtlichen Betrieben zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gesetzesentwürfe zum Ausbau der Tagespflege in RLP

## **2. Aktuelle Fragen der Arbeitsgruppenmitglieder:**

- Rechtliche Voraussetzungen zur ICH –AG
- Einheitliche Regelungen zur institutionellen Tagespflege
- Unterstützung bei der Gründung weiterer Ortsvereine

## **3. Aufgaben des zukünftigen Landesverbandes wurden so formuliert:**

- Umsetzung der Gleichstellung der Tagespflege mit der institutionellen Kinderbetreuung in RLP, so wie sie das KJHG von 1991 in § 23 vorsieht.

# TagesElternverein Rheinland-Pfalz e.V.

---

- Verbesserung des materiellen Status von Tagespflegepersonen, hier besonders: Zuschuß zur Altersvorsorge von Tagesmüttern
- Vertretung der Belange von „Kinderbetreuung in Tagespflege“ auf Landesebene gegenüber
  - Landesregierung
  - Landtag
  - Forschungs- und Institutslandschaft
- Aufbau neuer und bestehender regionaler oder überregionaler Zusammenschlüsse zu „Tagespflegevereinen“
- Durchführung von Projektaufträgen zur Verbesserung der Kinderbetreuung in Tagespflege RLP über Landes- Bundes- oder EU – Mittel
- Koordinierung der Arbeit von Tageselternvereinigungen aus den jeweiligen Gebietskörperschaften auf Landesebene
- Förderung von Qualifizierungsstrukturen in Kooperation mit Einrichtungen der Weiterbildung (z.B.. VHS und Familienbildungsstätten)
- Aufbau eines Zertifizierungssystems mit gewünschter Kooperation mit dem Landesjugendamt und Tagesmütter-Bundesverband in Meerbusch
- Förderung der Zusammenarbeit mit institutionalisierter Kinderbetreuung (Kindergärten und - Tagesstätten, Krippe, Hort, Schulen)
- Ausbau der Zusammenarbeit zwischen den Generationen – über Familiengrenzen hinweg.
- Fachaustausch zwischen Tageseltern, beteiligten Institutionen und „Familienpolitik“ auf Landesebene
- Mitarbeit im Tagesmutter – Bundesverband

**Die nächste Sitzung wird vom TagesElternverein Rheinland-Pfalz e.V. einberufen.**

**Nächster Termin:**

**Freitag, den 04. März 2005, 10.00 Uhr beim  
Verband der Volkshochschulen Rheinland-Pfalz,  
Hintere Bleiche 38  
55116 Mainz  
Tel 0 61 31 / 2 88 89-0**

## Ergebnisse der Arbeitsgruppe III

Thema: Welche Erwartungen haben Betriebe und Kommunen an die Qualifikation und an die Flexibilität von Tagespflegepersonen? Welche Organisationsformen haben sich bewährt und welche sind zu entwickeln? Welche Leistungs- und Qualifikationsvereinbarungen gibt es? Wie können qualifizierte Tagespflegepersonen Betreuungsaufträge effektiver akquirieren?

Leitung der AG: Frau Beate Hunzinger, Leiterin der Gruppe Sozialeleistungen  
Firma Boehringer, Ingelheim/ Biberach

Protokoll: Ursula Suhr, TagesElternverein Rheinland – Pfalz e.V.

Anzahl der Teilnehmer/innen: 11

### Ausgangslage:

Boehringer ist ein weltweit tätiges Pharma-Unternehmen. 50% der Beschäftigten sind Frauen, der Anteil der Frauen in Elternzeit beträgt 98%.

### Leistungen in der Kleinkinderbetreuung:

In Kooperation mit den Städten Ingelheim und Biberach wurden je 20 Beleg-Krippenplätze geschaffen. In Ingelheim wurde die Krippe durch Boehringer entworfen und gebaut unter Einbeziehung der örtlichen Kinderkrippenleiterin. Die Krippe ist an die Stadt Ingelheim vermietet.

Das Unternehmen strebt den Preis „Deutschlands schönste Kinderkrippe“ an.

Leider werden die Krippenplätze (in Baden-Württemberg) nur zögerlich belegt - die gesellschaftliche Akzeptanz muss noch steigen. Das Bild der Rabenmutter, die ihre Kleinkinder nicht selbst betreut, ist noch weit verbreitet. Boehringer hat viel Geld investiert – aber die Nachfrage ist gering.

### Öffnungszeiten der Krippe:

- 6.45 – 17.30 Uhr durchgehend
- 10 Auto-Minuten entfernt von der Firma
- bewusst nicht in der Firma, damit auch Kinder aus dem Ort die Krippe nutzen können.

Ferien: 3 Wochen Urlaub + Brückentage  
Eingewöhnungszeit: bis zu 4 Wochen  
Kosten: nach Einkommen der Eltern gestaffelte Krippenpreise  
Beruf der Eltern:  $\frac{3}{4}$  der Kinder von Akademikerinnen

Es gibt ein Pilotprojekt in Baden-Württemberg, bei dem Krippenplätze tageweise geteilt werden. 2 volle Tage Arbeit – Kind 2 Tage in der Krippe – nur 2 Tage Krippe bezahlen, die restlichen Tage kann ein anderes Kind bekommen.

Die Flexibilität in den Öffnungszeiten wurde durch den Kindermangel vorangetrieben. Eltern und Kinder sind mit der Krippe zufrieden.

Die Erzieherinnen der Krippe wurden durch einen Workshop in der Planungsphase auf die Erwartungen des Unternehmens und der Eltern (Arbeitnehmer- AN) vorbereitet.

Boehringer erwartet flexible AN mit flexibler Arbeitszeit, auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt. Die Firma muss rund um die Uhr ansprechbar sein, sowie selbstverständlich Erreichbarkeit zu den üblichen Geschäftszeiten. Zu 95% erhalten AN nach der Elternzeit denselben Arbeitsplatz wieder zurück. Problematischer ist es, auf Teilzeit umzustellen, nicht jeder Arbeitsplatz läßt sich teilen. Und nur wenige AN wollen Teilzeit am Nachmittag arbeiten. Durchaus möglich ist es Teilzeit in ganzen Tagen zu arbeiten. (z.B. 2 volle Tage in der Woche).

Z.B. ist im Beruf des Chemikers die Entwicklung rasant (Biotechnologie), Karriere verträgt meist keine Babypause.

Unternehmersicht: Welche AN sind schnell ersetzbar, welche muß man halten?

Wieso Bau einer Krippe? „Wir steigen da ein, wo es nichts gibt!“

## **Warum keine Zusammenarbeit mit Tagesmüttern???**

### **Wir brauchen Informationen aus erster Hand!**

Tagespflege ist sehr privat – ein Unternehmen braucht einen Partner, der die Tagespflegestelle prüft und Tageseltern und abgebende Eltern kompetent berät. Das Unternehmen kann nicht mit jeder einzelnen Tagesmutter Kontakt halten. Der AN sollte an einen Partner/ Vermittlungsstelle verwiesen werden können, der zuverlässig weiß, wo und zu welchen Bedingungen ein Kind betreut werden kann.

Tagespflegeperson:

- flexible Betreuungszeiten (keine starren Öffnungszeiten)
- auch mal für kurze Zeit (Aushilfe während der Elternzeit, etc.)
- notwendig sind Qualifikation/ Lizenz/ Aufsicht durch Verein, Vermittlungsstelle etc.
- Referenzen/ Nachweise einer guten Betreuungsarbeit
- Verlässlichkeit (Notfallplan für Krankheit, Urlaub)
- zuverlässige Vermittlung
- Ergänzungen für öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen

### **Nachweisbare Qualität in der Tagespflege ist gefordert!**

## Danksagung

Für die Unterstützung bei Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung dieser Fachtagung haben wir vielen Institutionen und Personen herzlich zu danken, u.a.:

- Abteilungsleiterin Doris Bartelmes, Abteilung Arbeitsmarktpolitik im Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Mainz
- Bürgermeister Ingo Röthlingshöfer, Sozialdezernent der Stadt Neustadt an der Weinstraße
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn
- Deutsches Jugendinstitut, München
- Initiative für Beschäftigung, Rhein-Neckar
- Jugendämter der Stadt Neustadt und der benachbarten Landkreise;
- Ministerium für Arbeit, Soziales Familie und Gesundheit;
- Treff-Ramada Hotel Neustadt an der Weinstraße;
- Universität Kaiserslautern Lehrstuhl Prof. Dr. Rolf Arnold;
- Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz e.V., für die inhaltliche und finanzielle Unterstützung
- Volkshochschule Neustadt an der Weinstraße e.V.
- Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz ZIRP e.V.

Wir danken auch für die finanzielle Unterstützung der Lions - Hilfe Neustadt e.V.