

Dr. Michael Cordes, Elena Karrmann

Leistungsgerechte Vergütung und Alterssicherung von Kindertagespflegepersonen als Beitrag zur Fachkräftegewinnung

Eine Expertise im Auftrag des Bundesverbandes für Kindertagespflege e.V. durch das



**BUNDESVERBAND FÜR
KINDERTAGESPFLEGE**
Bildung. Erziehung. Betreuung.

Die vorliegende Expertise ist entstanden im Rahmen des Projektes „Begleitung und Beratung zur Umsetzung des kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuches Kindertagespflege (QHB) und des Bundesprogramms "ProKindertagespflege"

Impressum

Bundesverband für Kindertagespflege e.V.

Baumschulenstr. 74 · 12437 Berlin

Telefon: 030/78 09 70 69

E-Mail: info@bvkt.de

www.bvkt.de

Herausgeber: Bundesverband für Kindertagespflege e.V.

Autor/Redaktion: Dr. Michael Cordes und Elena Karrman/FiBS

Stand: Dezember 2021

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung und Hintergrund.....	5
2.	Vergütungssituation in der Kindertagespflege.....	8
3.	Qualifikationsprofile.....	10
3.1	Baden-Württemberg	12
3.2	Berlin.....	13
3.3	Bremen	14
3.4	Hamburg.....	15
3.5	Schleswig-Holstein.....	16
3.6	Thüringen	17
3.7	Fazit.....	18
4.	Perspektiven zur Alterssicherung.....	20
4.1	Baden-Württemberg	22
4.2	Berlin.....	23
4.3	Bremen	24
4.4	Hamburg.....	25
4.5	Schleswig-Holstein.....	26
4.6	Thüringen	27
4.7	Vergleichswerte TVöD SuE	28
4.8	Fazit.....	28
5.	Anreize zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften in der Kindertagespflege	29
	Quellen.....	32
	Anhang.....	34

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Ausgabenentwicklung in der Kindertagesbetreuung zwischen 1991 und 2019.	5
Abbildung 2: Gruppierte Altersstruktur der Kindertagespflegepersonen zwischen 2013 und 2020.	6
Abbildung 3: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Baden-Württemberg.	13
Abbildung 4: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Berlin.	14
Abbildung 5: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Bremen.	15
Abbildung 6: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Hamburg.	16
Abbildung 7: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Schleswig-Holstein.	17
Abbildung 8: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Thüringen.	18
Abbildung 9: Rentenberechnungen Kindertagespflege Baden-Württemberg.	22
Abbildung 10: Rentenberechnungen Kindertagespflege Berlin.	23
Abbildung 11: Rentenberechnungen Kindertagespflege Bremen.	24
Abbildung 12: Rentenberechnungen Kindertagespflege Hamburg.	25
Abbildung 13: Rentenberechnungen Kindertagespflege Schleswig-Holstein.	26
Abbildung 14: Rentenberechnungen Kindertagespflege Thüringen.	27
 Tabelle 1: Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen in Deutschland 2010 und 2020.	10
 Anhang:	
Tabelle A1: Prognostische Entwicklung von Existenzminimum und Gehälter nach TVöD SuE 2 Stufe 3 bzw. TVöD SuE 8a Stufe 3.	34
Tabelle A2: Einkommensentwicklung Kindertagespflege - Baden-Württemberg, Berlin, Thüringen.	35
Tabelle A3: Einkommensentwicklung Kindertagespflege Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein.	36
Tabelle A4: Alterssicherung von Kindertagespflegepersonen – Baden-Württemberg, Berlin, Thüringen.	37
Tabelle A5: Alterssicherung von Kindertagespflegepersonen – Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein.	37

I. Einleitung und Hintergrund

Im pädagogischen Elementarbereich hat sich die Kindertagespflege in den letzten Jahren zu einer der tragenden Säulen der Kinderbetreuung entwickelt. Allein in den Jahren zwischen 2006 und 2020 hat sich die Anzahl der betreuten Kinder in diesem Sektor nahezu verdreifacht (Statistisches Bundesamt, 2021).¹ Seit 2013 gilt für Kinder ab einem Jahr ein Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung oder eben in der Kindertagespflege, rechtlich verankert im § 24, Abs. 1 bis 3 SGB VIII. Als Angebot der Kinder- und Jugendhilfe ist Kindertagespflege also inzwischen zunehmend etabliert und wird als Betreuungsform der Tagesbetreuung gleichwertig gestellt (BMFSFJ, o.J.).

Der Bedeutungszuwachs der Kindertagespflege wird auch durch einen Blick auf die einschlägigen öffentlichen Finanzstatistiken bestätigt: Laut des Statistischen Bundesamtes wurden 2019 für die Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege insgesamt 5,11 Mrd. € ausgegeben, von denen knapp 1,48 Mrd. (29%) auf die Kindertagespflege entfielen (Statistisches Bundesamt, 2020). Seit der Novelle des §24 SGB VIII von 2013 bedeutet dies sowohl für die Gesamtausgaben in der Kindertagesbetreuung als auch für die Ausgaben in der Kindertagespflege in etwa eine Verdopplung. Schaut man jedoch noch weiter zurück, dann wird ersichtlich, dass schon seit dem Jahr 2005 die Gesamtausgaben in diesem Feld fast kontinuierlich gestiegen sind (Abb. 1).

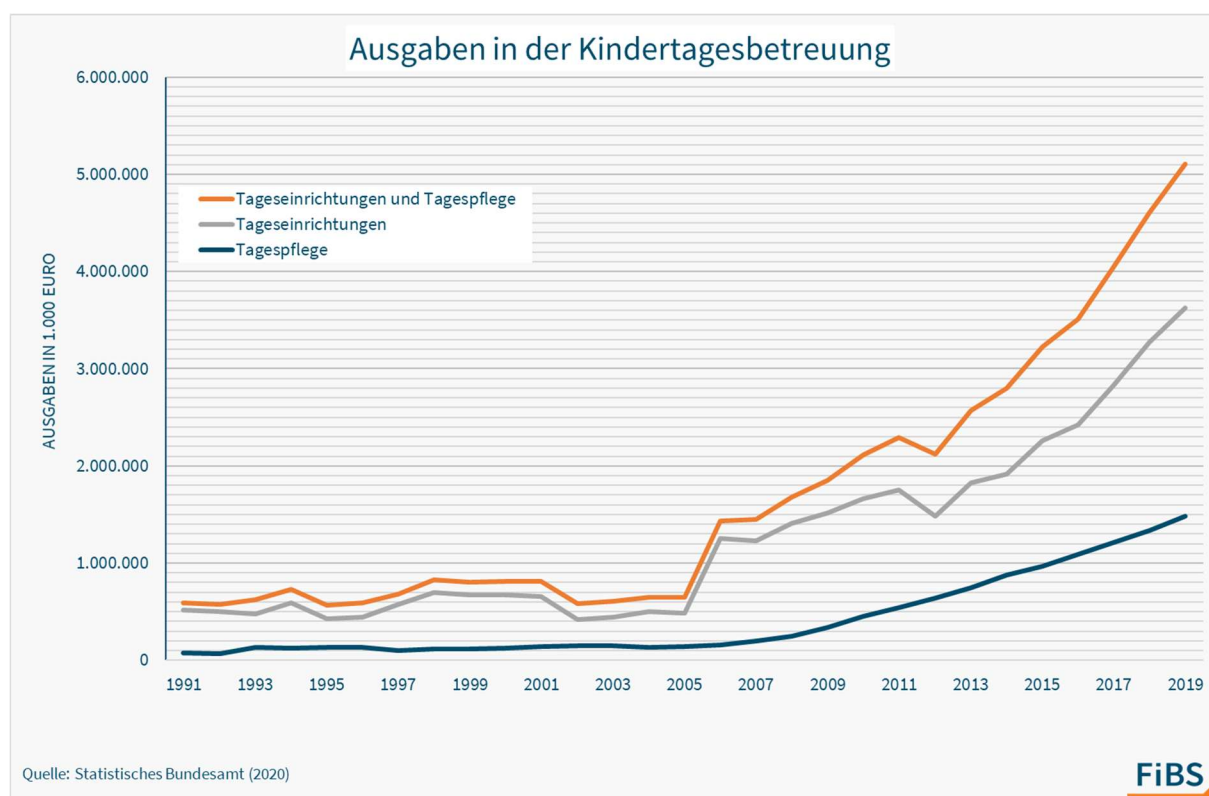


Abbildung 1: Ausgabenentwicklung in der Kindertagesbetreuung zwischen 1991 und 2019.

¹ Im Vergleich zu 2020 ist im Folgejahr 2021 ein Rückgang um 4,3% zu verzeichnen. Es liegt allerdings nahe, diesen Rückgang mit der Pandemiesituation in Verbindung zu bringen.

Die Zahl der in der Kindertagespflege betreuten Kinder stieg zwischen 2013 und 2020 um rund 25% von 140 Tsd. auf 174 Tsd.² Dagegen lag jedoch die Zahl der Kindertagespflegepersonen im gleichen Zeitraum nahezu konstant bei knapp 45.000 (Statistisches Bundesamt, 2021): In der Dekade von 2010 bis 2020 ist im Personalbestand eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate von gerade einmal 1% zu verzeichnen (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2021, S. 72).

Verändert hat sich dagegen die Altersstruktur. Waren 2013 noch die Hälfte der Betreuungspersonen unter 45 Jahre, so waren es sieben Jahre später nur noch 45% (Abb.2). So ist vor allem ein Rückgang bei den unter 35-jährigen Kindertagespflegepersonen um 4,5 Prozentpunkte und zeitgleich ein Anstieg bei den über 55-jährigen um 8,2 Prozentpunkte zu beobachten.

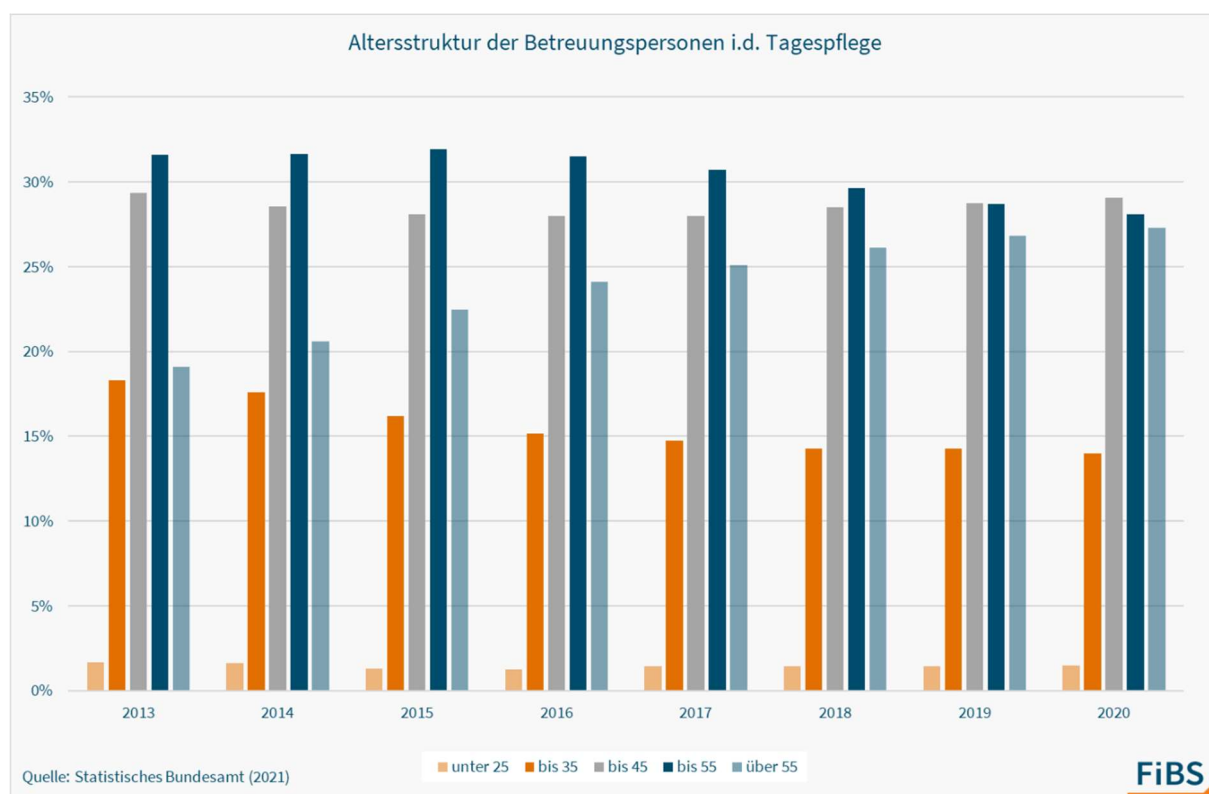


Abbildung 2: Gruppierte Altersstruktur der Kindertagespflegepersonen zwischen 2013 und 2020.

Eine mögliche Erklärung für diese Entwicklungen könnte eine mangelnde Attraktivität der Tätigkeit sein, die gerade jüngere Personen von einer dauerhaften Arbeit in der Kindertagespflege abhält. Erschöpfend ist eine solche Erklärung allein aus den statistischen Zahlen zur Altersverteilung heraus sicherlich nicht, sie erhält jedoch eine stärkere Aussagekraft, wenn man sich die Vergütungssituation der in aller Regel selbstständig tätigen Kindertagespflegepersonen ansieht, die teilweise deutlich unterhalb des Mindestlohnes anzusiedeln ist.³ Für Personen, die Kindertagespflege als berufliche Tätigkeit begreifen

² Dies schließt auch Kindertagespflege aus dem verwandtschaftlichen Umfeld mit ein. Der Anteil der Kinder, die durch Verwandte – zumeist Großeltern – betreut werden, lag 2018 allerdings bei lediglich 1,7%. Seit 2006 sinkt dieser Anteil stetig.

³ Die Studie des Landesverbandes Kindertagespflege Baden-Württemberg ergab, dass das Durchschnittsentgelt selbstständiger Kindertagespflegepersonen in Baden-Württemberg einem Angestelltenäquivalent von 4,08 € pro Stunde entspricht. Der gesetzliche Mindestlohn lag zum Zeitpunkt der Studie bei 8,84 € pro Stunde (Landesverband Kindertagespflege Baden-Württemberg, 2018).

und hieraus ihr Erwerbseinkommen beziehen, wirft dies kurzfristig die Frage nach der finanziellen Auskömmlichkeit, langfristig aber auch die nach der Absicherung im Alter auf. Wie für alle anderen Berufe gilt dabei auch in der Kindertagespflege, dass die Lukrativität der beruflichen Tätigkeit ein entscheidender Faktor ist, wenn es darum geht, den Fachkräftebestand in diesem Bereich zu sichern.

Diese Studie zielt darauf ab, die finanzielle Situation von Kindertagespflegepersonen mit Blick auf Qualifizierung und auf Alterssicherung näher zu beleuchten. Ausgangspunkt sind dabei Vergütungsberechnungen für die Kindertagespflege in ausgewählten Bundesländern, die bereits im Jahr 2020 vom FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie im Auftrag des Bundesverbandes für Kindertagespflege e.V. angefertigt wurden. Auf dieser Grundlage wurden in der vorliegenden Studie zwei Fragestellungen untersucht.

- Wie beeinflussen Qualifizierungsprofile die Entwicklung des Einkommens von Kindertagespflegepersonen über einen längeren Tätigkeitszeitraum?
- Welche Perspektiven der Alterssicherung ergeben sich für Kindertagespflegepersonen im Verlauf eines Arbeitslebens?

Beide Fragestellungen wurden anhand prognostischer Modellrechnungen bearbeitet, die eine fundierte Einschätzung zu den genannten Fragestellungen erlauben.

2. Vergütungssituation in der Kindertagespflege

Kindertagespflegepersonen erhalten für ihre Tätigkeit laufende Geldleistungen aus Mitteln der öffentlichen Hand. Den rechtlichen Rahmen gibt in diesem Zusammenhang §23 Abs. 2 SGB VIII vor, in dem festgelegt ist, dass ein Anerkennungsbetrag zur Förderleistung, eine Erstattung von Sachkosten und ein Beitrag zu Sozialversicherungsabgaben zu gewähren sind. Was die ersten beiden Komponenten betrifft, werden allerdings keine weitergehenden und spezifizierenden Aussagen über die Höhe der zu erbringenden Leistungen getätigt. Es wird in diesem Zusammenhang lediglich auf eher unscharfe Attribute wie „angemessen“ oder „leistungsgerecht“ zurückgegriffen. Die Zuständigkeit für die Festlegung liegt dabei bei den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und ist demzufolge alles andere als einheitlich geregelt. Für die örtlichen Träger entsteht somit ein gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbarer Beurteilungsspielraum (BMFSFJ, 2021), was in der weiteren Folge zu divergierenden Vergütungsregelungen und -höhen führt (vgl. auch Münder 2017).

Wenn jedoch in einer zugegeben etwas älteren Studie von Kukula und Sell aus dem Jahr 2015 landesbezogene Durchschnittssätze zwischen 2,02 € (Mecklenburg-Vorpommern) und 5,24 € (Baden-Württemberg) pro Kind und Stunde angegeben werden (Kukula & Sell, 2015), so zeugt dies unabhängig von der regionalbezogenen Diskrepanz vor allem auch davon, dass die Verdienstmöglichkeiten in diesem Bereich als begrenzt beschrieben werden müssen. Dies wird insbesondere deutlich, wenn man bedenkt, dass die in der Studie genannten Beträge deutlich höher liegen als die pro Kind erhaltene stündliche Vergütung, schließen sie doch im Zähler die erhaltenen Sachkostenbeträge mit ein und lassen im Nenner umfassende Arbeitszeiten für nicht unmittelbar pädagogische Tätigkeiten außen vor. Richtet man dagegen den Blick allein auf den Anerkennungsbetrag und berücksichtigt man auch diejenigen Arbeitszeiten, die nicht für die unmittelbare Betreuung aufgewendet und demnach auch nicht zwingend vergütet werden, so reduziert sich das erzielbare Einkommen erheblich.

Völlig unterschiedlich sind auch urlaubs- oder krankheitsbezogene Fehlzeiten geregelt, was sich je nach Standort im unterschiedlichen Ausmaß einkommensmindernd auswirken kann: Zum Teil wird die Vergütung bei Fehlzeiten bis zu einer vorgegebenen maximalen Tageszahl weitergezahlt, einige Kommunen vergüten ohne Tagesbeschränkung, wieder andere leisten gar keine Vergütung bei Fehlzeiten (Sell & Kukula, 2013). In Hamburg (§9 KTagPflVO) und in Bremen (Freie Hansestadt Bremen, 2008) besteht zum Beispiel jeweils ein Anspruch auf vier Wochen betreuungsfreier Zeit pro Jahr. Offen bleibt, ob dies sowohl Urlaub als auch Krankheit umschließt,⁴ was bedeuten würde, dass in der Praxis jeder Krankentag de facto die zur Verfügung stehende Urlaubszeit reduzieren würde. Der durchschnittliche jährliche Krankenstand lag in Deutschland vor der Coronapandemie bei elf Tagen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2019).

Erschwerend kommt hinzu, dass einerseits die Höhe der Geldleistungen von sehr unterschiedlichen Faktoren abhängen kann, so z.B. von der Qualifikation der betreffenden Pflegeperson, dem Alter der zu betreuenden Kinder oder den Betreuungszeiten. Andererseits erfolgt die Vergütung nach Betreuungsumfang und nach Anzahl der Kinder. Insgesamt hängt der Verdienst damit von einer Reihe teils sehr dynamischer Faktoren ab, sodass eine Kontinuität im Einkommen nur bedingt gegeben ist.⁵

⁴ Es muss eingeräumt werden, dass im Kontext der Vertretungsregelung in beiden Verordnungstexten von „im Krankheitsfall oder der betreuungsfreien Zeit“ gesprochen wird. Dies würde auf eine Differenzierung der Gründe für Abwesenheiten hindeuten.

⁵ Dies unterscheidet Kindertagespflegepersonen von zumeist fest angestellten Erwerbstätigen in Kindertageseinrichtungen.

Bereits im Jahr 2020 wurden vom FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie im Auftrag des Bundesverbandes für Kindertagespflege modellhafte Einkommensberechnungen durchgeführt, um dadurch eine Vorstellung der realistischen Vergütungsmöglichkeiten in der Kindertagespflege zu erhalten. Für diese Modellrechnungen wurden dabei Regelungen in einzelnen Bundesländern in Form von entweder definierten (Mindest-)Höhen oder landesbezogenen Empfehlungen zugrunde gelegt. Derartige Regelungen existierten zum damaligen Zeitpunkt in den drei Stadtstaaten Hamburg, Bremen und Berlin sowie in den Flächenländer Thüringen, Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein. Errechnet wurden die erhaltenen Geldleistungen, die Kindertagespflegepersonen je nach Qualifikation, Betreuungsumfang, Alter der Kinder und Fehlzeiten durch die örtlichen Träger beziehen würden. Die Berechnungsergebnisse bestätigten die Einschätzung, dass das Einkommensniveau als gering einzustufen ist: Würde man z.B. bei durchschnittlich vier zu betreuenden Kindern pro Stunde, von einer Vollzeittätigkeit (inklusive einem Zeitanteil von 20% für nicht unmittelbar pädagogische Aufgaben) und von 30 Abwesenheitstagen im Jahr aufgrund von Urlaub und Krankheit ausgehen, so wäre je nach Bundesland, nach Qualifikation und nach Alter der Kinder ein Nettomonatseinkommen zwischen knapp 600 € und knapp 1.800 € zu erwarten. Diese beträchtliche Spanne legt es nahe, die Einkommensentwicklung in Abhängigkeit von Standort und Qualifikation sowie die sich daraus ergebenden Ansprüche auf Alterssicherung näher zu betrachten.

3. Qualifikationsprofile

Die Ausübung einer Tätigkeit in der Kindertagespflege bedarf der Erlaubnis durch das zuständige Jugendamt. Voraussetzung für diese Erlaubnis ist laut § 43 (2) SGB VIII die persönliche Eignung, wobei lediglich vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege gefordert werden, die in Qualifizierungslehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen werden sollen. Da wiederum die örtlichen Träger für die Erteilung der Erlaubnis und für die Eignungsprüfung zuständig sind, ergeben sich auch hier wieder Disparitäten. Vereinfachend kann die Qualifizierungsstruktur dabei jedoch ungeachtet regionaler Besonderheiten wie folgt beschrieben werden: Während noch ein sehr kleiner und sinkender Anteil an Kindertagespflegepersonen über keine oder nur über kurze Qualifizierungen mit Einführungscharakter verfügt, ist der heute gängige Maßstab in der Regel eine 160 Stunden⁶ umfassende Grundqualifizierung auf Basis des Curriculums des DJI - wobei in der Praxis jedoch durchaus Varianten oder abweichende Modelle zu beobachten sind.⁷ Aufbauend auf diese Grundqualifizierungen können Erweiterungslehrgänge belegt werden, was sich je nach Landes- oder kommunaler Regelung u.a. auf die Höhe der laufenden Geldleistungen auswirken kann. Schließlich verfügen zahlreiche Kindertagespflegepersonen über eine fachpädagogische Berufsausbildung. Dies umfasst berufliche und akademische Abschlüsse im kinderpflegerischen, (sozial-)pädagogischen oder psychologischen Sektor. Insgesamt lassen sich damit im Bereich Kindertagespflege fünf Gruppen identifizieren, deren Verteilung und Entwicklung dem Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021 entnommen werden kann (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2021, S. 77).⁸

Qualifizierungsgruppe	2020		2010		Veränderung 2010-2020 in %
	absolut	in %	absolut	in %	
Fachpädagogische Berufsausbildung	13.786	30,8%	13.144	32,2%	+ 5%
Grundqualifizierung 300 UE und mehr	2.219	5,0%	8.357	20,5%	+ 199%
Grundqualifizierung 160 bis 299 UE	22.773	50,9%	14.388	35,2%	- 63%
Grundqualifizierung unter 160 UE	5.293	11,8%	4.964	12,2%	- 86%
Keine (Grund-) Qualifizierung	711	1,6%			
Summe	44.782	100%	40.853	100%	

Tabelle 1: Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen in Deutschland 2010 und 2020.

Quelle: Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021 (Autorengruppe Fachkräftebarometer, 2021), eigene Berechnungen des FIBS.

Diese Übersicht zeigt, dass sich die Grundqualifizierung mit einem Umfang von mindestens 160 Stunden (inklusive der Qualifizierungen mit über 300 Stunden) als häufigste Qualifizierungsform durchgesetzt hat. Seit 2019 hat sich die Gesamtzahl derer, die über ein entsprechendes Zertifikat verfügen, verdreifacht,

⁶ Entspricht Unterrichtseinheiten á 45 Minuten.

⁷ So sieht das Hamburger Grundqualifizierungsprogramm z.B. eine 180-Stunden Qualifizierung vor. Diese gliedert sich in einen 45-stündigen Einführungslehrgang, der vor Tätigkeitsbeginn besucht werden muss, und weiteren 135 Stunden, die innerhalb des ersten Tätigkeitsjahres zu absolvieren sind.

⁸ Abweichend zu dieser Klassifizierung werden im Gute-KiTa-Bericht 2021 acht Stufen angegeben, indem die drei Ebenen der Grundqualifizierung und die Ebene „kein Qualifizierungskurs“ jeweils für Personen mit und ohne fachpädagogische Ausbildung angeführt werden (BMFSFJ, 2021b). Für die vorliegende Studie ist die Aufteilung der Gruppe „fachpädagogische Berufsausbildung“ jedoch irrelevant.

und heute liegt der Anteil dieser Gruppe an allen Kindertagespflegepersonen bei 56%. Daneben besitzt ein knappes Drittel eine fachpädagogische Ausbildung. Personen mit einer Grundqualifizierung unter 160 Stunden oder ohne entsprechende Qualifizierung spielen eine zunehmend geringer werdende Rolle.

Um nun die Frage zu beantworten, welche Implikationen das Qualifizierungsniveau auf die Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen hat, wurden in dieser Expertise entsprechende Prognoseberechnungen für den Zeitraum von 2021 bis 2051 durchgeführt. Ausgegangen wurde dabei von den bereits weiter oben angesprochenen Vergütungsberechnungen für die Bundesländer Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein und Thüringen – entsprechend beschränken sich auch die hier angestellten Prognosen auf diese sechs Länder. Soweit die Landesregelungen qualifikationsbezogene Differenzierungen in der Vergütung vorsehen, wurden diese in den Prognosen aufgegriffen und die daraus resultierenden unterschiedlichen Vergütungshöhen einander gegenübergestellt. Bereits aus der Recherche der Vergütungsmodelle ist indes erkennbar, dass eine Weiterqualifizierung oder sogar berufspädagogische Ausbildung nur in den Ländern Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein direkte Auswirkungen auf die laufenden Geldleistungen hat. Baden-Württemberg, Berlin und Thüringen führen diesbezüglich keine Anpassungen in ihren Verordnungen auf Landesebene auf. Das kann, in Thüringen zum Beispiel, auf kommunaler Ebene geschehen, was in der Untersuchung allerdings nicht berücksichtigt wird. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass es sich bei den in einigen der Landesregelungen genannten Fördersätzen um *Mindestfördersätze* handelt, die von den örtlichen Trägern entsprechend ausdifferenziert werden können. In Baden-Württemberg werden diesbezüglich nur Empfehlungen ohne gesetzliche Verpflichtung ausgesprochen.

Die durchgeführten Prognosen und Berechnungen dienen dazu, fundierte Aussagen über qualifikationsbezogene Einkommensentwicklungen vorzunehmen. Dabei wird nicht der Anspruch erhoben, Realwerte punktgenau vorherzusagen – dies wäre angesichts der vielfältigen Einflussfaktoren und ungewissen zukünftigen Entwicklungen auch nicht möglich. Ziel ist es vielmehr abschätzen zu können, welche Einkommensentwicklungen in welchem Umfang erwartbar sind, inwieweit fachliche Qualifizierungen dies beeinflussen und welche regionalen Unterschiede es in diesem Zusammenhang gibt. Dazu wurde von folgenden Modellkonstellationen ausgegangen: Um eine Vergleichbarkeit insbesondere zu vergleichbaren Tätigkeiten im Rahmen des TVöD SuE herzustellen, wurde für die Berechnungen eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden zugrunde gelegt. Diese Arbeitszeit beinhaltet auch einen Anteil von 20% nicht unmittelbar pädagogischer Arbeiten, die zum Beispiel aufgrund von Elterngesprächen, Dokumentationen, Reinigungsarbeiten, Verwaltungstätigkeiten, Einkäufen etc. entstehen (vgl. auch Bundesverband für Kindertagespflege, 2019; Landesverband Kindertagespflege Baden-Württemberg, 2018) und die nicht vergütet werden. Als weitere feste Parameter wurde von durchschnittlich vier zu betreuenden Kindern unter drei Jahren, von einer Betreuung im Haushalt der Kindertagespflegeperson und von einer jährlichen Abwesenheit in Höhe von 20 Urlaubs-, zehn Kranken- und zwei Fortbildungstagen ausgegangen. Errechnet wurden die unter diesen Vorgaben erzielten Betriebseinnahmen aus laufenden Geldleistungen (ohne zusätzliche Elternbeiträge), aus denen sich der steuerliche Gewinn, das zu versteuernde Einkommen und der Nettoverdienst ableiten lassen. Die Ermittlung des Nettoverdienstes erfolgte für kinderlose Personen ohne Betrachtung weiterer möglicher Einkünfte. Weitere grundsätzlich steuerrelevante Größen wie z.B. außergewöhnliche Belastungen oder der Altersentlastungsbetrag wurden in den Modellrechnungen nicht mit einbezogen.

Für die Prognosen wurde weiterhin eine durchschnittliche Lohnsteigerung von jährlich 2% bzw. Anpassungen der Höhe der laufenden Geldleistungen in der Kindertagespflege im identischen Umfang angenommen.

Um die Einkommenserträge aus den laufenden Geldleistungen unter den genannten Bedingungen besser einordnen zu können, wurden als Vergleichswerte zum einen das Existenzminimum und zum zweiten die Nettovergütung einer:s kinderlosen Tarifangestellten nach TVöD SuE 2 bzw. SuE 8a jeweils auf Stufe 3 herangezogen. Auch diese Werte wurden ab dem Jahr 2023 mit einer Steigerung von 2% bis 2051 simuliert. Für das Jahr 2021 liegen das Jahresgehalt für eine Person mit Steuerklasse 1 und VBL-Zusatzversorgung nach TVöD SuE 2 bei 21.196 € und nach TVöD SuE 8a bei 26.307 €; für 2022 liegt es bei 21.505 € beziehungsweise 26.688 €. Bei einer angenommenen zweiprozentigen Lohnsteigerung jährlich wären dies im Jahre 2051 dann 38.189 € (TVöD SuE 2) respektive 47.395 € (TVöD SuE 8a). Da es sich bei den Angaben zu diesen Gehaltsgrößen weniger um eine Prognose der Einkommensentwicklung nach TVöD SuE, sondern vielmehr um Vergleichsreferenzen handelt, wurden die natürlichen Aufstiege in den Tarifstufen, die nach bestimmten Längen des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst automatisch wirken, in der Darstellung nicht berücksichtigt. Der zweite Vergleichswert, das Existenzminimum für alleinstehende Personen, das für das Jahr 2021 mit 9.744 € und für das Jahr 2022 mit 9.888 € angegeben wird (Deutscher Bundestag, 2020), würde im selben Zeitraum auf 17.560 € steigen.

Setzt man die Vergütungen in den Bundesländern hierzu in Bezug, so ergeben sich nachfolgend dargestellte Einkommensentwicklungen.

3.1 Baden-Württemberg

Die Festsetzung der Höhe der laufenden Geldleistungen obliegt in Baden-Württemberg wie in den meisten Bundesländern den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe. Allerdings wurden vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, vom Landkreistag Baden-Württemberg und vom Städtetag Baden-Württemberg gemeinsame Empfehlungen erlassen, die für den Anerkennungsbetrag 4,76 € für die Betreuung von Kindern unter oder 3,76 € für Kinder ab drei Jahren vorsehen. Die Sachkostenpauschale wird mit 1,74 € angesetzt. Weitestgehend folgen die örtlichen Träger in Baden-Württemberg diesen Empfehlungen oder gehen sogar darüber hinaus (KVJS Baden-Württemberg, 2019). Keine Hinweise gibt es dagegen bezüglich des Umgangs mit Fehltagen. Sell und Kukula verweisen in diesem Zusammenhang jedoch auf eine ältere Empfehlung des Kommunalverbandes Baden-Württemberg, wonach 20 Abwesenheitstage in die Vergütung mit einbezogen werden sollen (Sell und Kukula 2013, S. 42). Weitere landesweite Angaben hierzu sind nicht bekannt.

Ebenfalls in den Empfehlungen nicht berücksichtigt sind qualifikationsbezogene Differenzierungen bei der Höhe der laufenden Geldleistungen. Bekannt ist eine solche Differenzierung nur für die Stadt Karlsruhe (KVJS Baden-Württemberg, 2019), so dass davon ausgegangen wird, dass die Mehrheit der örtlichen Träger bei der Bemessung der Förderung nicht nach Qualifikation unterscheiden.

Mit den vorgestellten Parametern ergibt sich in dem Modell für eine Kindertagespflegeperson in Baden-Württemberg ein Nettojahreseinkommen von 20.116 €, was knapp unterhalb dessen einer:s Tarifangestellten nach TVöD SuE 2 auf Stufe 3 liegt. Im Jahre 2051 würde der Berechnung zur Folge das Einkommen bei 36.435 € liegen, damit also um 1.754 € unterhalb des TVöD SuE 2-Gehalts.

Über den gesamten Prognosezeitraum setzt sich die Einkommenskurve deutlich von dem zu erwartenden Existenzminimum ab. Insgesamt liegen die Vergütungssätze in Baden-Württemberg höher als in den meisten anderen untersuchten Bundesländern.

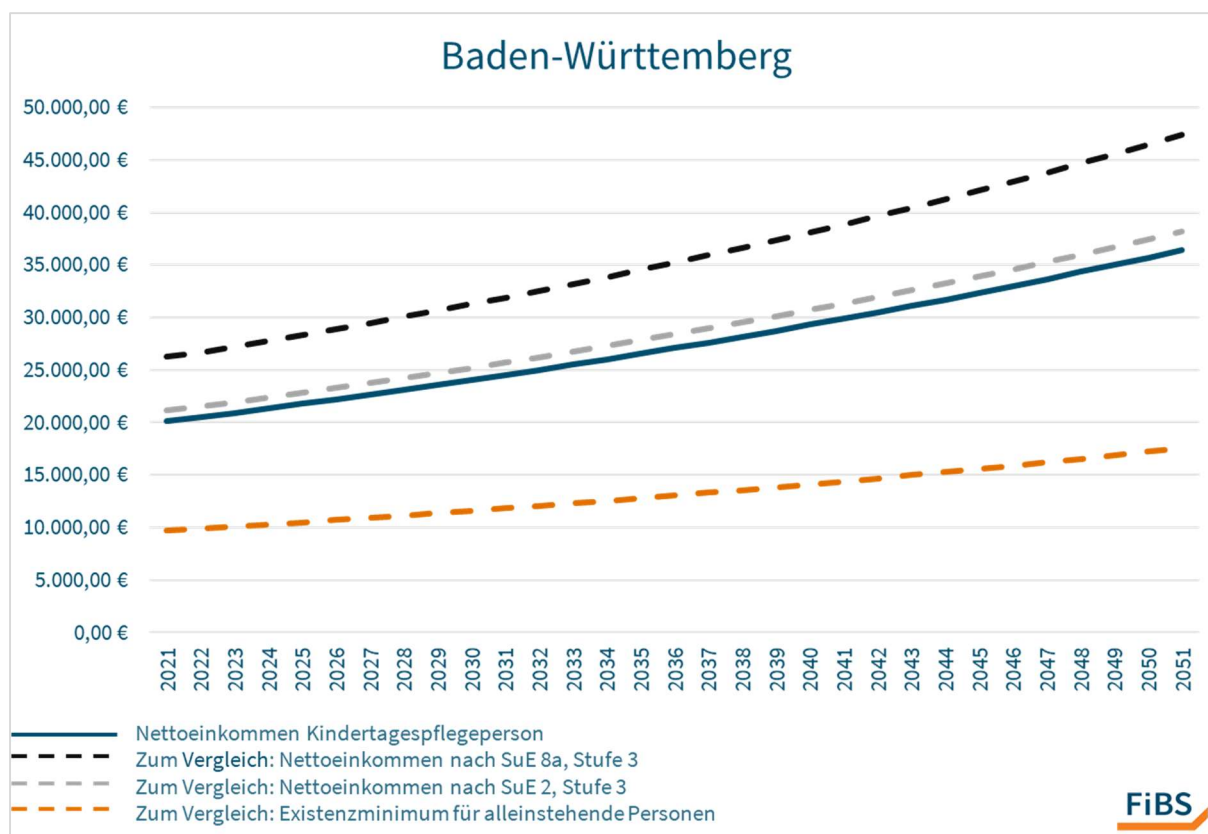


Abbildung 3: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Baden-Württemberg.

3.2 Berlin

Die Berliner Ausführungsvorschrift für Kindertagespflege AV-KTPF sieht vor, dass laufende Geldleistungen nicht als Stundensätze, sondern als Monatspauschalen erfolgen. Dabei wird der Anerkennungsbetrag nach der Anzahl der monatlichen Betreuungsstunden gestaffelt. Die Sachkostenpauschale liegt bei 220 € und nur für erweiterte Ganztagsplätze mit mehr als 180 Betreuungsstunden im Monat bei 275 €.

Die Höhe der laufenden Geldleistungen ist nicht qualifizierungsabhängig, wohl aber die Anzahl der Kinder, die betreut werden dürfen: Für eine Betreuung von vier oder fünf Kindern wird neben der Grundqualifizierung ein Aufbauzertifikat gefordert, was dann zusammen einer 300-Stunden-Qualifizierung entspricht. Bis zu drei Kinder können auch bei Nachweis eines 160-Stunden-Grundzertifikats betreut werden.

Die Änderungen der Ausführungsvorschrift zur Kindertagespflege vom 11.11.2019 brachten beträchtliche Erhöhungen der Anerkennungsbeträge mit sich. Für einen Ganztagsplatz wurde der Satz beispielsweise von 478 € pro Kind und Monat ab Januar 2020 auf 553 € und ab November 2021 auf 579 € angehoben, was einer Steigerung um gut 21% gegenüber 2019 entspricht. Dennoch liegt im Modell das Nettojahreseinkommen für das Jahr 2021 bei insgesamt 16.403 € und damit deutlich unter dem TVöD SuE 2-Gehalt (21.196 €). Im Jahr 2051 läge es bei 29.711 €.

Das Besondere in Berlin ist, dass seit 2020 auch für mittelbare pädagogische Arbeiten vier Stunden pro Monat und Kind angerechnet werden. Der Stundensatz liegt seit dem 01.11.2021 bei 12,50 €. Bei vier Kindern würden also 16 Stunden monatlich angerechnet werden, was einem Gegenwert von 200 € entspräche. In der Modellrechnung wird dies entsprechend berücksichtigt.

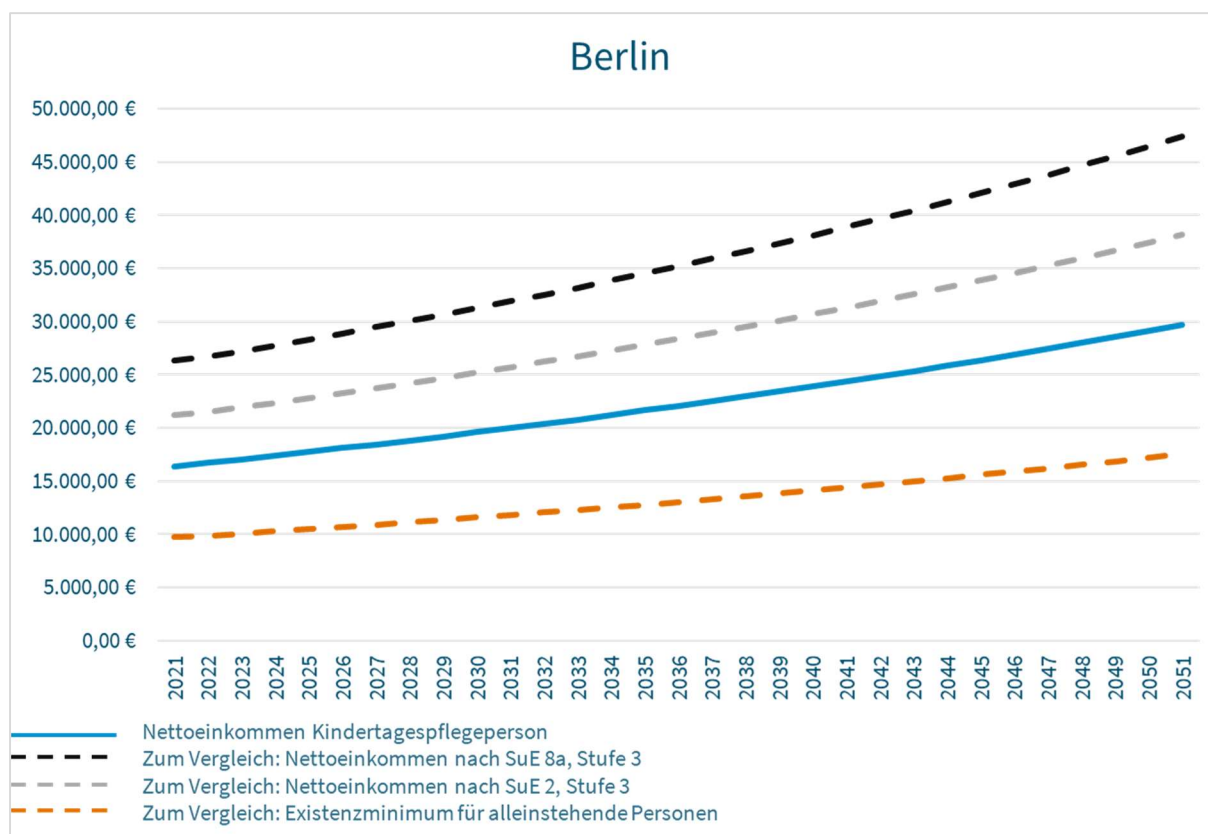


Abbildung 4: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Berlin.

3.3 Bremen

In Bremen sind folgende Förderbeträge, geltend ab dem 1. August 2021, festgelegt (Freie Hansestadt Bremen, 2021): Entsprechend der Qualifikation beträgt der Anerkennungsbetrag bei einer 160-Stunden-Grundqualifizierung 3,09 € pro Kind und Stunde, bei einer 300-Stunden-Qualifizierung⁹ gemäß des kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuchs Kindertagespflege (QHB) 3,55 € und bei einer Qualifizierung als Erzieher:in 3,81 €. Die Sachkosten belaufen sich auf 1,73 €, sofern die Betreuung im Haushalt der Tagespflegeperson erfolgt.

In den Landesregelungen zur Vergütung der Kindertagespflege führt Bremen damit also im Gegensatz zu Berlin und Baden-Württemberg eine Differenzierung der Förderhöhe nach Qualifikation der Kindertagespflegeperson mit auf. Das jährliche Nettoeinkommen einer Kindertagespflegeperson mit Grundqualifizierung liegt dann für 2021 bei 14.298 € und steigt bis 2051 auf 25.900 €. Durch Absolvieren einer 300 Unterrichtseinheiten umfassenden Ausbildung erhöht sich dieses auf 15.923 € mit einem Anstieg bis 2051 auf 28.842 €. Mit berufspädagogischer Ausbildung wird im Modell ein Jahresnettoeinkommen von 16.830 € für das Jahr 2021 und 30.485 € für das Jahr 2051 erzielt. Damit fällt jedoch trotz Differenzierung selbst für Kindertagespflegepersonen mit berufspädagogischer Ausbildung das Einkommen immer noch niedriger aus als das eines:r Tarifangestellten nach SuE 2.

⁹ Das Amtsblatt Nr. 168 der Freien Hansestadt Bremen vom 27.07.2021 zur Laufenden Geldleistung in der Kindertagespflege verweist auf eine 380-stündige Qualifizierung nach dem QHB-Curriculum. Dieses sieht neben Selbstlernanteilen eine 300-stündige Ausbildung und ein 80-stündiges Praktikum vor. Da in der Praxis zumeist von einer 300 Stunden Qualifizierung nach dem QHB gesprochen wird, die Praxisanteile dabei also nicht integriert sind, wird auch hier aus Gründen der Vereinheitlichung und entgegen der Zahlenangabe im Bremer Amtsblatt der ansonsten gängigen Bezeichnung der Vorzug gegeben.

Auffällig ist hier auch die niedrige Spreizung zwischen den Qualifizierungsstufen, die für 2021 bei rund 2.530 € im Jahr oder etwa 210 € im Monat liegt.

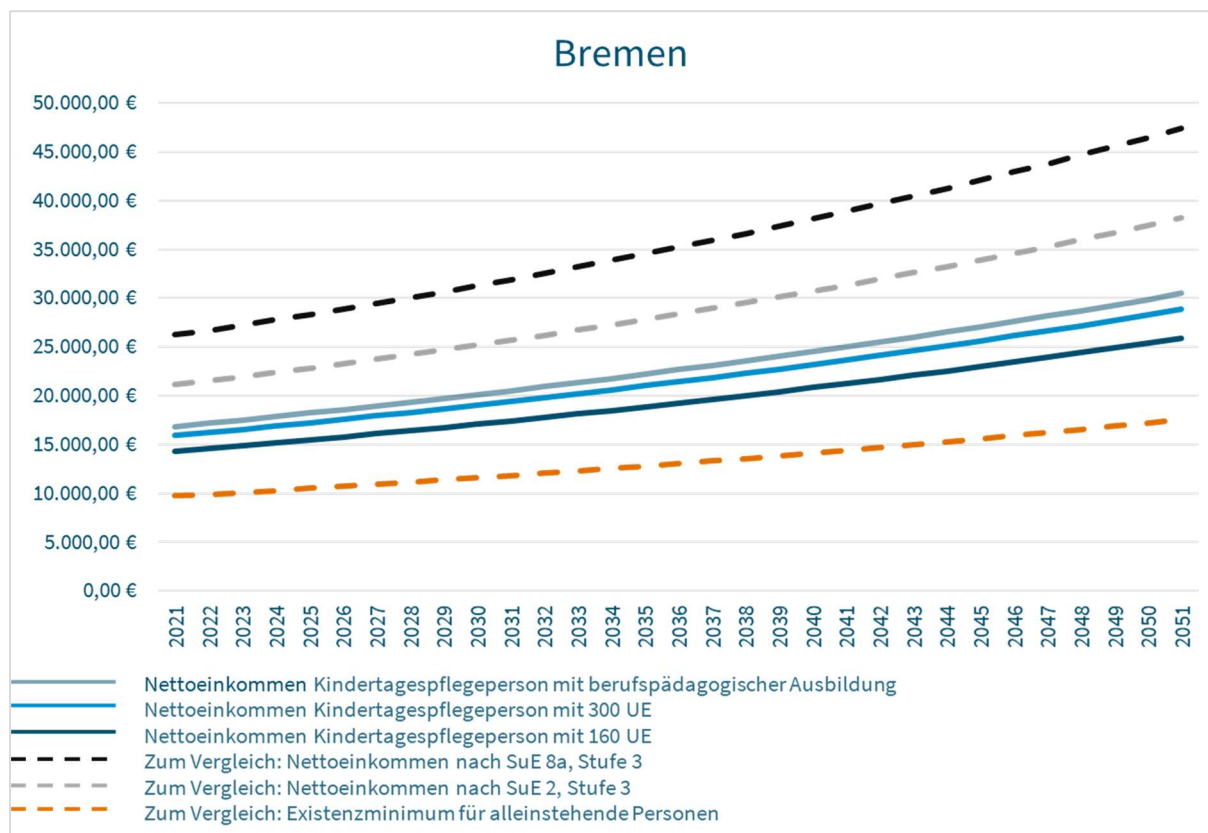


Abbildung 5: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Bremen.

3.4 Hamburg

Ähnlich wie in Berlin erfolgt auch in Hamburg die Vergütung in der Kindertagespflege in Form von Monatspauschalen. Und wie in Bremen wird auch in Hamburg nach drei Qualifikationsebenen differenziert, wobei allerdings die Ebenenzuordnung selbst nicht vergleichbar ist: Die Hamburger KTagPflVO orientiert sich hinsichtlich der Qualifikation nicht an der 160 Stunden umfassenden Grundqualifizierung nach dem DJI-Curriculum, sondern am Hamburger Qualifizierungsprogramm für Tagespflege, welches mit 180 Unterrichtsstunden etwas zeitintensiver ist. Dabei untergliedert sich das Hamburger Programm in eine 45-stündige Einführungsqualifizierung und einen 135 Stunden umfassenden zweiten Teil. Als für Tagespflege geeignet werden Personen eingestuft, die bei Aufnahme ihrer Tätigkeit die Einstiegsqualifizierung absolviert haben und den zweiten Teil innerhalb eines Jahres tätigkeitsbegleitend abschließen. Daraus ergeben sich also die ersten beiden Qualifikationsstufen: Personen, die bislang nur die Einstiegsqualifizierung besuchten und Personen mit einer vollen 180-Stunden-Ausbildung. Eine dritte Qualifikationsstufe beschreibt diejenigen, die eine abgeschlossene kinderpflegerische, sozialpädagogische, pädagogische oder psychologische Berufsausbildung besitzen und darüber hinaus Teile des Hamburger Qualifizierungsprogramms besucht haben.

Da es sich bei der ersten Qualifizierungsstufe um eine Einstiegsstufe handelt, die mit dem Absolvieren der restlichen Grundqualifizierungsanteile innerhalb des ersten Tätigkeitsjahres automatisch in die zweite Stufe übergeht, wurde diese Stufe im Prognosemodell nicht weiter berücksichtigt. Derzeit würde sich hier für das erste Jahr eine Vergütung von rund 7.500 € ergeben, was einem Nettomonatseinkommen

von gerade einmal 625 € entspräche. Für die zweite Stufe ergibt sich ein jahresbezogenes Nettoeinkommen von 10.222 € für das Jahr 2021 und 18.515 € für das Jahr 2051. Mit berufspädagogischer Ausbildung liegen die kalkulierten Einkommen bei 14.280 € beziehungsweise 25.866 €. Der finanzielle Benefit durch Höherqualifikation ist in Hamburg damit relativ gesehen stärker spürbar als in Bremen und beträgt im Jahr 2021 nach den hier angestellten Berechnungen 4.058 €. Nichtsdestotrotz ist jedoch das Vergütungsniveau in Hamburg insgesamt merklich niedriger. Für eine Kindertagespflegetätigkeit auf Basis der Grundqualifizierung ergibt sich ein Einkommen, das nur knapp oberhalb des Existenzminimums liegt. In keinem der betrachteten sechs Bundesländern liegt die Vergütung auf Basis einer Grundqualifizierung niedriger als in Hamburg.

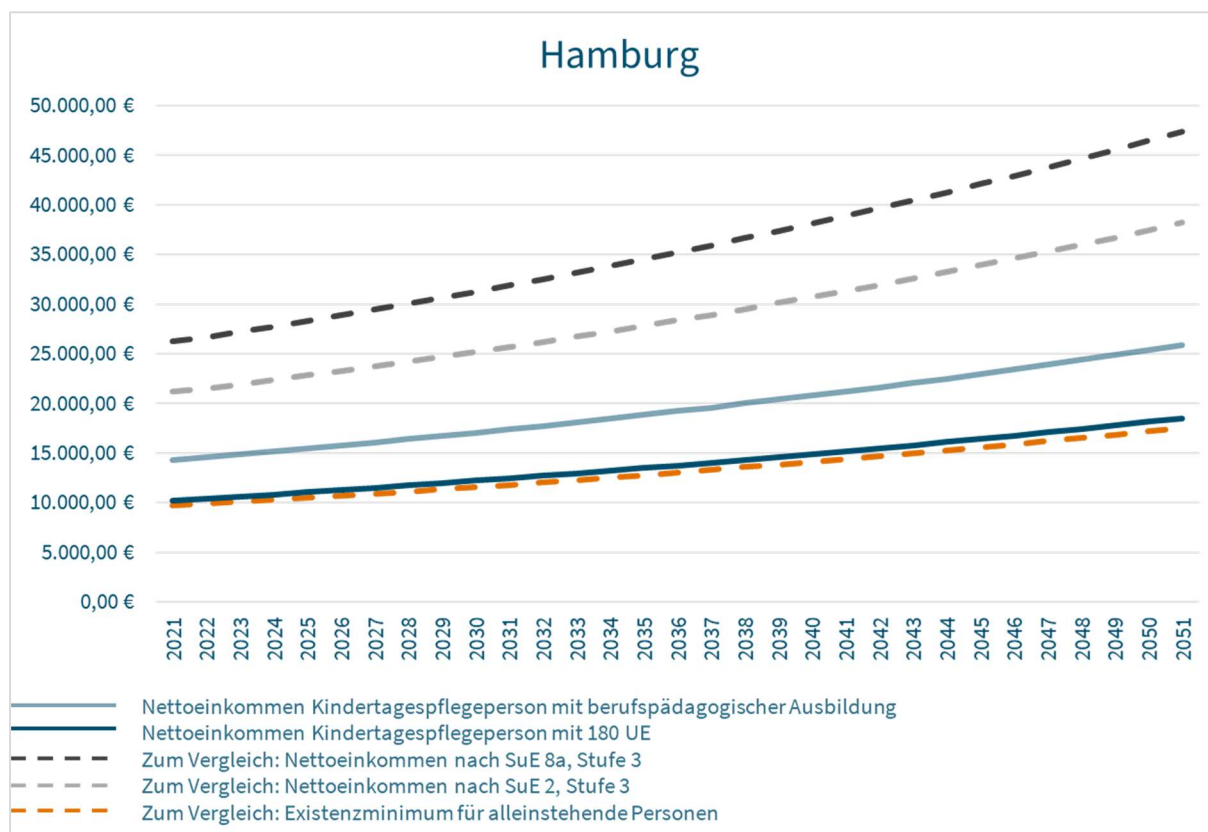


Abbildung 6: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Hamburg.

3.5 Schleswig-Holstein

Seit 2021 gilt in Schleswig-Holstein das Gesetz zur Kindertagespflege (Kindertagesförderungsgesetz – KiTaG), in welchem auch Mindestvergütungsbeträge für Anerkennungsbetrag und Sachkostenpauschale formuliert sind. Das Modell sieht eine zweistufige qualifikationsbasierte Vergütung vor, wobei für die untere Stufe keine Aussagen zur Mindestqualifizierung zu finden sind. Diesbezüglich verweist das KiTaG in §44 (4) lediglich auf die Erlaubnis nach §43 (1) SGB VIII. Weitere Regelungen obliegen den örtlichen Trägern. Für Personen, die eine 300-Stunden-Qualifizierung absolviert haben oder die eine Qualifikation einer Fachkraft in einer Kindertageseinrichtung besitzen (was wiederum eine berufspädagogische Ausbildung voraussetzt), sieht das KiTaG erhöhte Sachkostenpauschalen und Anerkennungsbeträge vor.

Die im Modell errechneten Nettojahreseinkommen liegen für beide Qualifikationsstufen relativ dicht beieinander, wobei die Werte für die höhere Qualifikationsstufe vergleichbar mit dem nach TVöD SuE 2 erreichbaren Gehalt sind. Für 2021 liegt demnach die Vergütung einer Kindertagespflegeperson in

Schleswig-Holstein bei 19.129 € und bei Personen mit 300-Stunden-Qualifizierung bzw. berufspädagogischer Ausbildung bei 20.257 €. Im Jahr 2021 würden damit nach den Modellrechnungen die Unterschiede zwischen beiden Qualifikationsprofilen bei 1.128 € liegen. Bis 2051 würden diese Einkommen in der Prognose bis 34.649 € oder entsprechend bis 36.693 € ansteigen.

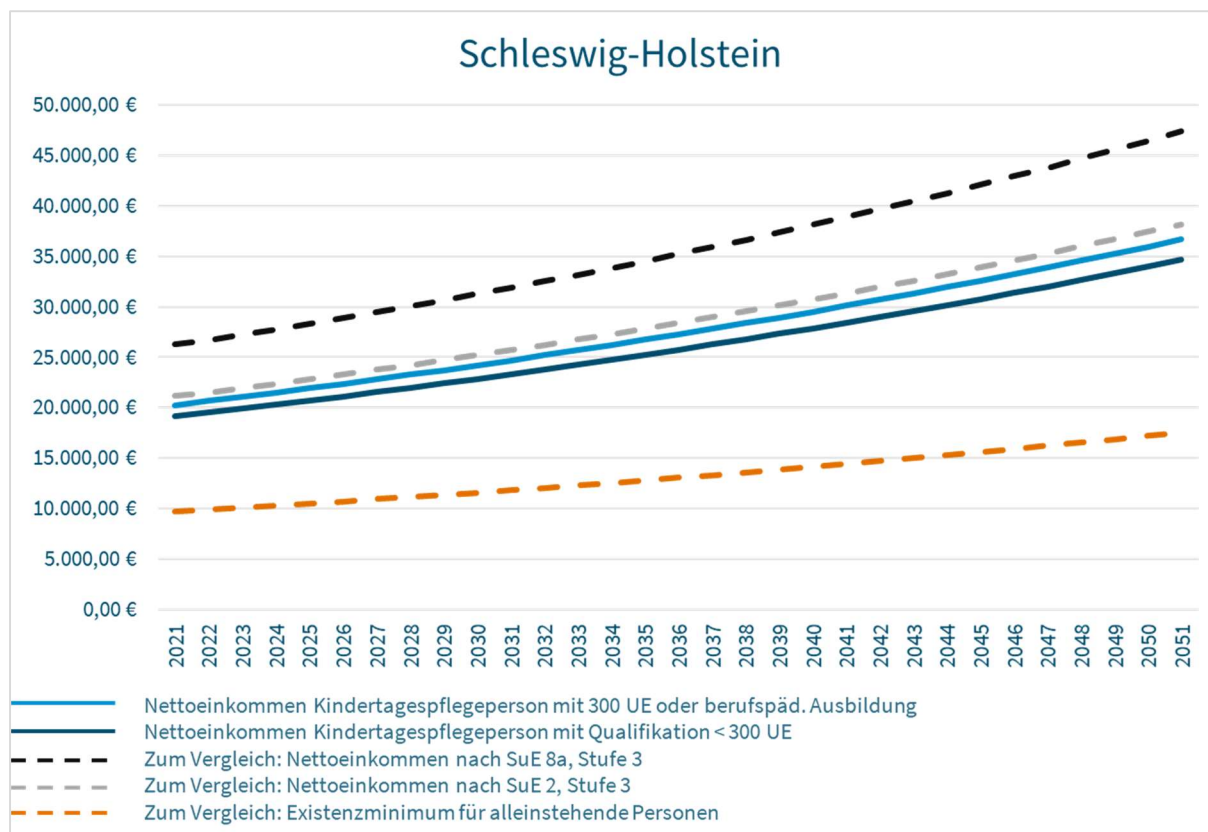


Abbildung 7: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Schleswig-Holstein.

3.6 Thüringen

Die Thüringer Verordnung zur Ausgestaltung der Kindertagespflege regelt im § 5 die Qualifikationsanforderungen zur Tätigkeit in diesem Bereich. Nicht vorgesehen ist dabei eine qualifikationsbezogene Differenzierung hinsichtlich laufender Geldleistungen. Die Zahlungsmodalitäten werden gemäß der Verwaltungsvorschrift Geldleistung Kindertagespflege unterschiedlich angesetzt: Während die Sachkostenpauschale als Monatspauschale angelegt ist, die sich in ihrer Höhe je nach Betreuungsumfang unterscheidet, erhalten Kindertagespflegepersonen einen Anerkennungsbetrag pro Kind und Stunde und in Höhe von 2,53 €.

Das nach den hier definierten Vorgaben kalkulierbare Einkommen beläuft sich für Thüringer Kindertagespflegepersonen damit auf 10.314 € jährlich für das Jahr 2021 und auf prognostiziert 18.682 € im Jahr 2051. Diese Beträge sind demnach nur knapp oberhalb des Bereichs des Existenzminimums anzusiedeln. Bezogen auf die Regelungen und Empfehlungen der sechs betrachteten Bundesländer ist damit die Vergütung in der Kindertagespflege in Thüringen, neben Hamburg, als besonders niedrig einzustufen.

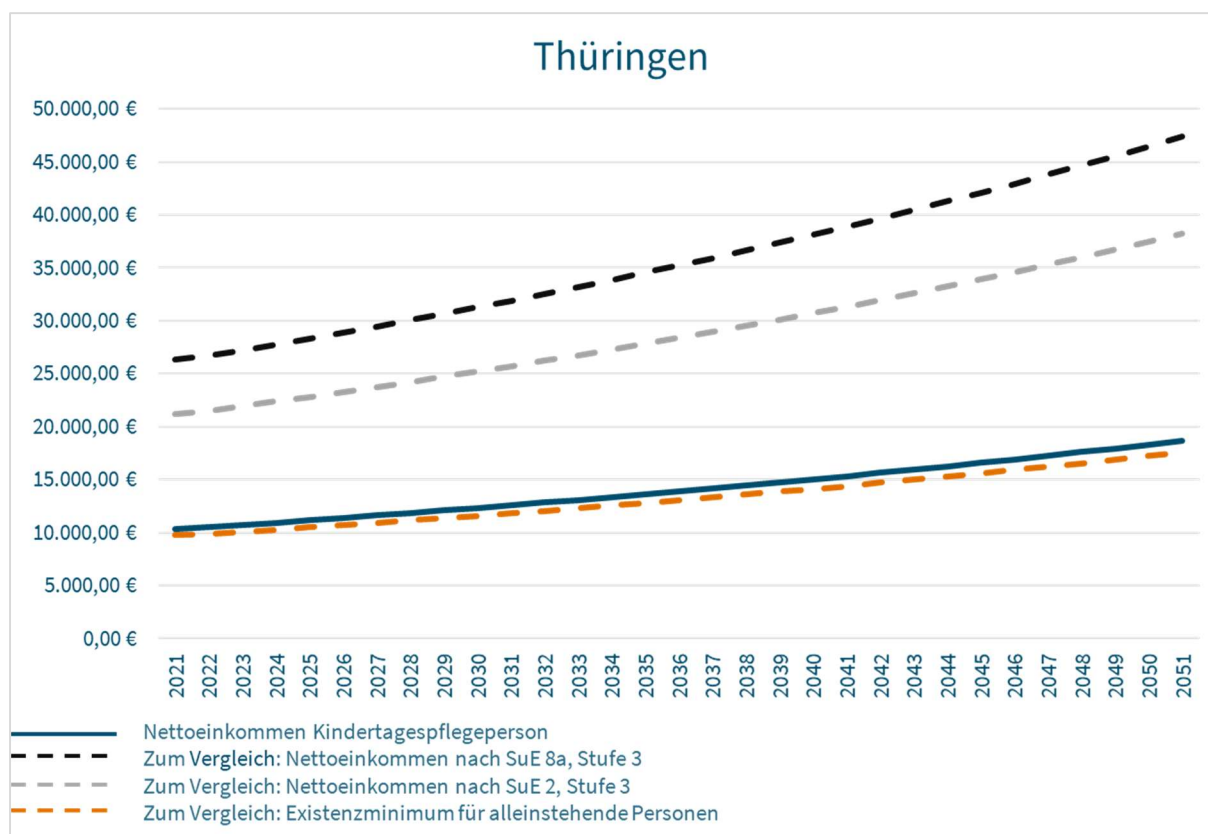


Abbildung 8: Einkommensentwicklung von Kindertagespflegepersonen in Thüringen.

3.7 Fazit

Der Zugang zu einer Tätigkeit in der Kindertagespflege ist äußerst uneinheitlich geregelt. Beschränkt man den Blick allein auf die genannten Landesregelungen und -empfehlungen, so ergibt sich in dieser Hinsicht bereits eine große Spannweite: Während die Flächenländer Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein auf Landesebene keine Mindestanforderungen definieren und dies der Reglementierung durch die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe überlassen, fordern die anderen vier Bundesländer eine Grundqualifizierung im Umfang von 160 bis 180 Unterrichtseinheiten. In Berlin berechtigt diese jedoch lediglich zu einer Betreuung von zeitgleich maximal drei Kindern, während für eine Betreuung von vier oder fünf Kindern eine 300-Stunden-Qualifizierung vonnöten ist. In Hamburg und Bremen ist vor der Aufnahme einer Tätigkeit eine 45- bzw. 50-stündige Einstiegsqualifizierung abzuschließen. Die restliche Zeit kann tätigkeitsbegleitend absolviert werden. Im Hamburg wird dabei hinsichtlich der Höhe der laufenden Geldleistung unterschieden.

Grundsätzlich existieren in drei der sechs untersuchten Bundesländer (Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein) Regelungen, die je nach Qualifikationsprofil abgestufte Anerkennungsbeträge vorsehen. Allerdings sind zumindest in Bremen und Schleswig-Holstein die Unterschiede eher gering: Umgerechnet auf Monatswerte und gemessen an der Grundqualifizierung würde in Schleswig-Holstein das Mehreinkommen bei einer mindestens 300-Stunden-Qualifizierung monatlich 94 € ausmachen. In Bremen läge der Unterschied im Monatseinkommen je nach Grundqualifizierung oder vorliegender berufspädagogischer Ausbildung bei 211 €, in Hamburg dagegen bei 388 € - obgleich die Einkommenshöhe in Hamburg absolut gesehen niedriger ist.

Insgesamt liegen die Einkommensmöglichkeiten in den sechs Ländern für alle Qualifizierungsstufen - also auch für Personen mit fachpädagogischer Berufsausbildung wie z.B. Erzieher:innen - und unter den im Modell angenommenen Bedingungen unterhalb eines unter vergleichbaren Bedingungen erzielbaren Gehalt nach TVöD SuE 2, welches Personen in der Tätigkeit von staatlich anerkannten Kinderpfleger:innen erhalten. Dabei handelt es sich nicht zwingend um ausgebildete Kinderpfleger:innen, sondern die Formulierung „in Tätigkeit von“ schließt auch an- oder ungelerntes Personal mit ein (Münder, 2017, S. 28).

4. Perspektiven zur Alterssicherung

Die Modellrechnungen aus dem vorhergehenden Kapitel bringen Einkommenssummen zu Tage, die bei einer langfristigen Tätigkeit Zweifel daran aufkommen lassen, ob eine Arbeit in der Kindertagespflege eine halbwegs ausreichende Alterssicherung gewährleistet. Um dies zu prüfen, wurden daher aufbauend auf den Ergebnissen der kalkulierten Einkommen in einem zweiten Schritt Rentenberechnungen durchgeführt. Dabei wurde der Frage nachgegangen, welche Monatsrente auf Basis einer dreißigjährigen Tätigkeit in der Kindertagespflege aufgebaut werden kann, wenn ansonsten abgesehen von Ausbildungszeiten keinen weiteren anrechenbaren Erwerbstätigkeiten nachgegangen wurde. Der Untersuchungsgegenstand beschränkt sich dabei ausschließlich auf die gesetzliche Rente, nicht aber möglicherweise zusätzlich getroffene private Altersvorsorgen.

Die Berechnungen erfolgten anhand der sogenannten Rentenformel, wonach die monatliche Rente das Produkt aus den vier Faktoren „erzielte Entgeltpunkten“, „Zugangsfaktor“, „aktueller Rentenwert“ und „Rentenartenfaktor“ ist: Die sogenannten Entgeltpunkte ergeben sich daraus, dass das erzielte Einkommen jedes Jahr ins Verhältnis zum von der Rentenversicherung ermittelten sogenannten endgültigen Durchschnittseinkommen des jeweiligen Jahres gesetzt wird. Für 2021 lag dieses Durchschnittseinkommen bei brutto 41.541 € (Deutsche Rentenversicherung, 2021a, S. 2), was bedeutet, dass bei einem in diesem Jahr erzielten Bruttoeinkommen von zum Beispiel 25.000 € genau 0,638 Entgeltpunkte angesammelt werden würden. Die über die Jahre angesammelten Entgeltpunkte bilden den ersten Faktor. Einfluss auf die Höhe der Rente hat zudem das Renteneintrittsalter, welches den zweiten Faktor, den Zugangsfaktor bildet. Mit regulärem Renteneintritt von 67 Jahren ist dieser Faktor genau 1. Je früher der Eintritt geschieht, desto geringer fällt der Faktor aus, bei späterem Eintritt erhöht er sich. Als dritter Faktor für die Berechnung der monatlichen Rente gilt der aktuelle Rentenwert, der für das Jahr 2021 mit 33,23 € (Ost) bzw. 34,19 € (West) beziffert ist (ebd.). Diese drei genannten Faktoren werden miteinander multipliziert, woraus sich die Höhe der monatlichen Rente ergibt.¹⁰

Für die Berechnungen der Einkünfte von Kindertagespflegepersonen, die zur Ermittlung der jährlichen Entgeltpunkte notwendig sind, werden die Parameter aus den Modellrechnungen aus Kapitel 3 herangezogen. Zur Ermittlung der Entgeltpunkte wurde das zu versteuernde Einkommen der Kindertagespflegepersonen zum Bruttodurchschnittseinkommen in Bezug gesetzt. Berücksichtigt wurde außerdem eine hypothetische berufliche Ausbildungszeit, die mit maximal drei Jahren und 75% des durchschnittlich erzielten jährlichen Einkommens in die Berechnung einfließt (Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz, 2021). Des Weiteren erfolgten die Rentenberechnungen für unterschiedliche Szenarien, wobei nach Qualifikation, Alter bei Rentenbeginn und Anzahl eigener Kinder differenziert wurde:

- Für Bundesländer mit qualifikationsabhängigen Vergütungsmodelle (Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein) wurden errechnete Einkünfte aus der jeweils niedrigsten und höchsten Stufe gewählt.
- Es wurde angenommen, dass die Kindertagespflegeperson ihre Tätigkeit 30 Jahre lang ausübt, wobei zwei Varianten zugrunde gelegt werden: In Variante 1 ist der Tätigkeitszeitraum von 37 bis 67 Jahren, was einem regulären Renteneintritt entspricht. In Variante 2 wird der Zeitraum auf 33 bis 63 Jahren vorgezogen, was aufgrund des früheren Rentenbeginns Auswirkungen auf den Zugangsfaktor hat.

¹⁰ Der Rentenartenfaktor als vierter Faktor bezieht sich auf die Rentenart (z.B. Altersrente, Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, Halb-/ Vollwaisenrente, Witwenrente). Da sich die hier angestellten Berechnungen ausschließlich auf die Altersrente beziehen und der Rentenartenfaktor in diesem Fall genau 1 ist, fällt dieser hier nicht ins Gewicht.

- Zusätzlich wurden zwei Varianten errechnet, je nachdem, ob die Kindertagespflegeperson keine oder zwei eigene Kinder besitzt. Die Kindererziehungszeiten nehmen mit pauschalen Entgeltpunkten Einfluss auf die Höhe der Rente.

Als Ergänzung zum eigentlichen Rentenanspruch ist außerdem die Grundrente zu berücksichtigen, die seit Januar 2021 bezogen werden kann. Dieser Zuschlag tritt nur unter bestimmten Bedingungen und nur bis zu einer bestimmten Höhe in Kraft. Als eine Voraussetzung müssen mindestens 30% und höchstens 80% des endgültigen Durchschnittseinkommens erzielt werden, was also 0,3 bis 0,8 Entgeltpunkte im Jahr entspricht. Weiterhin setzt eine Gewährung der Grundrente voraus, dass zuvor mindestens 33 Jahren Grundrentenzeiten erreicht wurden, wobei Kindererziehungszeiten sowie Ausbildungszeiten hinzuzuzählen sind (Deutsche Rentenversicherung, Grundrente: Zuschlag zur Rente, 2021). Da es realistisch ist anzunehmen, dass Kindertagespflegeperson vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit im angenommenen Alter von 33 bzw. 37 Jahren bereits eine Berufsausbildung oder ein Studium absolviert haben, wird für alle Berechnungen eine entsprechende berufliche Ausbildung unterstellt. Bei einer angenommenen dreißigjährigen Tätigkeit als Kindertagespflegeperson zuzüglich drei Ausbildungsjahren ist diese zweite Bedingung für den Grundrentenzuschlag damit erfüllt. Werden außerdem Kindererziehungszeiten mit einbezogen, werden weitere drei Jahre angerechnet.

Der Grundrentenzuschlag errechnet sich, verkürzt gesagt, indem die durchschnittlichen Entgeltpunkte zunächst verdoppelt, dabei jedoch auf einen von der Grundrentenzeit abhängigen „individueller Höchstwert“ begrenzt werden. Die Differenz zwischen den erzielten und den (maximal) verdoppelten Entgeltpunkten wird um 12,5% gekürzt und das Ergebnis mit der Anzahl der Beitragsjahre multipliziert. Der dadurch erreichte Wert wird als Zuschlag zu der ansonsten erzielten Summe an Entgeltpunkten hinzuaddiert (zu den Berechnungswegen vgl. Deutsche Rentenversicherung, 2021). Der individuelle Höchstsatz liegt bei 35 Jahren Grundrentenzeiten bei 0,8 Entgeltpunkten, bei 33 Jahren dagegen bei nur 0,4. Für das Modell bedeutet diese Staffelung allerdings, dass bei dreißig Berufs- und drei Ausbildungsjahren lediglich die Untergrenze der erforderlichen Grundrentenjahre erreicht wird. Dadurch fällt der individuelle Höchstwert niedriger aus, und es entstehen de facto erheblich geringere Zuschläge als in den Szenarien, in denen zusätzliche Kindererziehungszeiten mit einberechnet, und damit mehr als 35 Grundrentenjahre erreicht werden.

Zur besseren Einordnung der kalkulierten Renten werden für die einzelnen Szenarien Vergleichswerte dargestellt. Diese betreffen die Renten für den Fall, dass 30 Jahre lang exakt das Durchschnittseinkommen erzielt wurde, sowie für den Fall, dass 30 Jahre lang ein Mindestlohn von 12 € pro Stunde bei 40 Stunden Wochenarbeitszeit verdient würde.¹¹ Im Vergleichswert für das Durchschnittseinkommen wurden ebenfalls drei Jahre Ausbildungszeit einkalkuliert. Im Mindestlohnbereich wurde darauf verzichtet, da vom Mindestlohn besonders Personen ohne Berufsabschluss betroffen sein dürften (Knabe & Schöb, 2014). Ergänzend wurden Prognosen für Renten auf Basis der Gehälter nach TVÖD SuE 2, 4 und 8a erstellt.

Zu betonen ist, dass es sich auch bei diesen Berechnungen um Schätzungen handelt. Eine Kindertagespflegeperson, die 2021 ihre Tätigkeit aufnimmt, wird mit Berücksichtigung der Lohnsteigerungsentwicklung und eventuellen noch nicht abzuschätzenden Rentenanpassungen in der Zukunft eine andere Rente erhalten als im vorliegenden Bericht dargestellt. Anders als bei den Berechnungen zur Einkommensentwicklung aus dem vorigen Kapitel werden zur besseren Veranschaulichung keine Steigerungen im Durchschnittseinkommen oder in der Vergütung

¹¹ Mindestlohnempfänger:innen können je nach Situation auch einen Grundrentenzuschlag erhalten. Dieser wurde in unseren Berechnungen ausgelassen, um eine einfachere Vergleichbarkeit zu erzielen.

berücksichtigt, sondern stattdessen die aktuellen Werte für das Jahr 2021 auf dreißig Jahre berufliche Tätigkeit hochgerechnet.

4.1 Baden-Württemberg

Da die Empfehlungen Baden-Württembergs zur Kindertagespflege keine Unterscheidung nach Qualifikationsebenen beinhalten, beschränken sich die Berechnungen für dieses Bundesland auf vier Szenarien: auf ein Rentenalter mit 63 bzw. 67 Jahren und jeweils auf keine oder zwei eigene Kinder.

Sofern man die Daten von 2021 zugrunde legt und diese auf dreißig Erwerbsjahre hochrechnet, ergibt sich für Kindertagespflegepersonen in Baden-Württemberg für alle vier Szenarien ein Rentenniveau, das zwischen 110 € und 130 € oberhalb einer Rente liegt, die mit einem Mindesteinkommen erzielt werden würde. Zugleich liegt das Niveau um monatlich mehrere hundert Euro unterhalb des Wertes einer Rente auf Basis des Durchschnittseinkommens. Insgesamt entsteht durch eine Tätigkeit in der Kindertagespflege im Modell ein Rentenanspruch im Bereich von je nach Szenario 556 € bis 836 €.

Ein Grundrentenzuschlag würde nur dann zum Tragen kommen, wenn auch Kindererziehungszeiten eingerechnet werden und dadurch mehr als 35 Grundrentenjahre erzielt würden. Ohne eigene Kinder würde im Modell der Effekt eintreten, dass der jährliche Wert der Entgeltpunkte bereits oberhalb des bei nur 33 Grundrentenjahren niedriger ausfallenden individuellen Höchstwerts liegt, so dass keine weitere Aufwertung erfolgen kann.

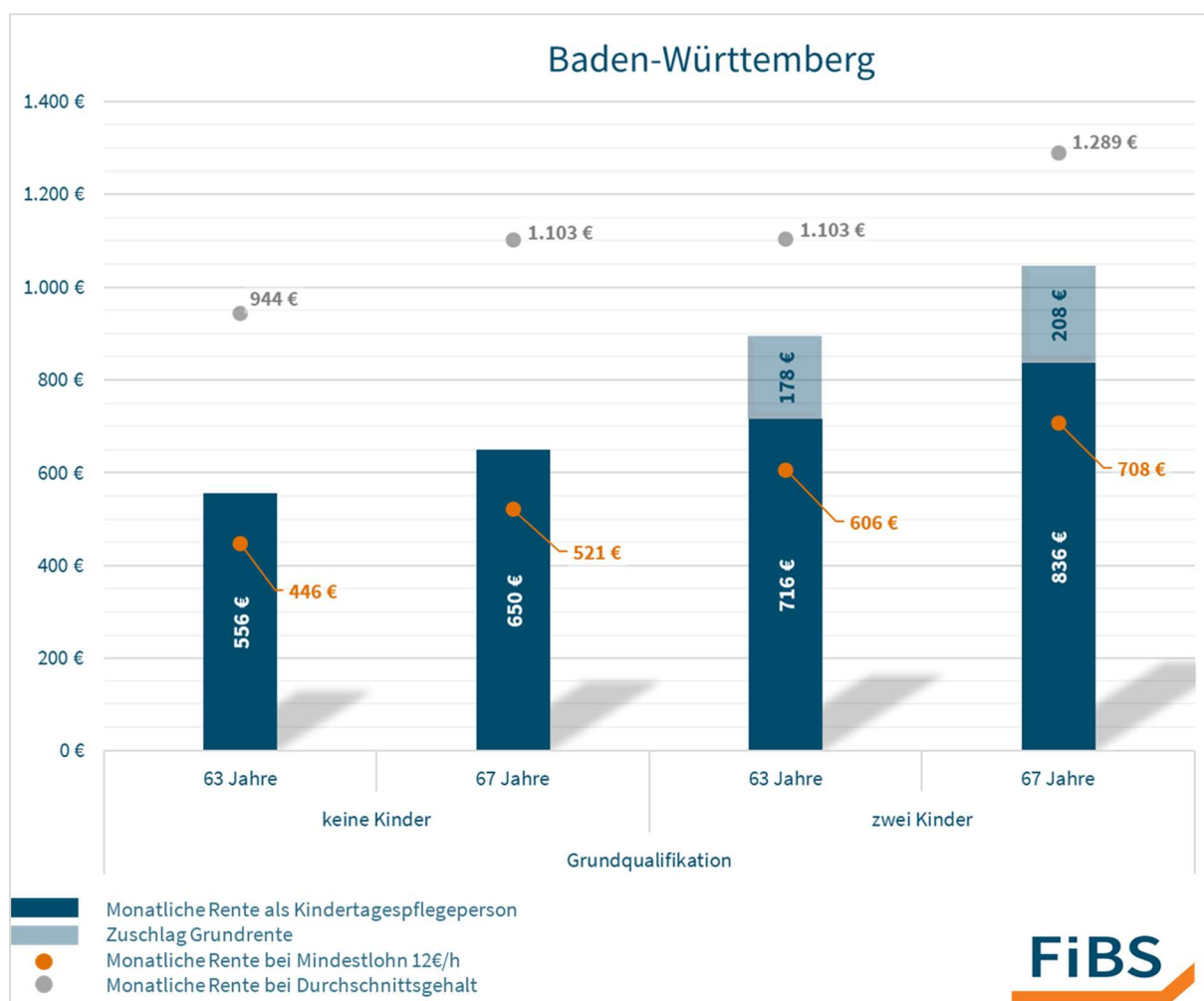


Abbildung 9: Rentenberechnungen Kindertagespflege Baden-Württemberg.

Eine Monatsrente im vierstelligen Bereich würde nur dann erzielt werden, wenn ein Renteneintritt mit 67 Jahren erfolgt, Erziehungszeiten mit einbezogen werden und ein Grundrentenzuschlag von 208 € hinzugezählt wird.

Die Darstellungen basieren wie bereits beschrieben auf Berechnungen anhand der gemeinsamen Empfehlungen des Kommunalverbands für Jugend und Soziales, des Landkreistags und des Städtetags in Baden-Württemberg. Je nach kommunaler Ausgestaltung der Finanzierung der Kindertagespflege können andere Einkommen und damit gegebenenfalls höhere Ansprüche auf Altersrente erzielt werden.

4.2 Berlin

Ebenso wie für Baden-Württemberg werden auch für Berlin nur vier Szenarien berechnet. Eine Unterscheidung nach Qualifikationsniveau wird insofern hinfällig, als dass bei den Modellannahmen zur Einkommensberechnung von vier zu betreuenden Kindern ausgegangen wurde. Hierfür ist in Berlin zwingend eine 300-Stundenqualifizierung erforderlich.

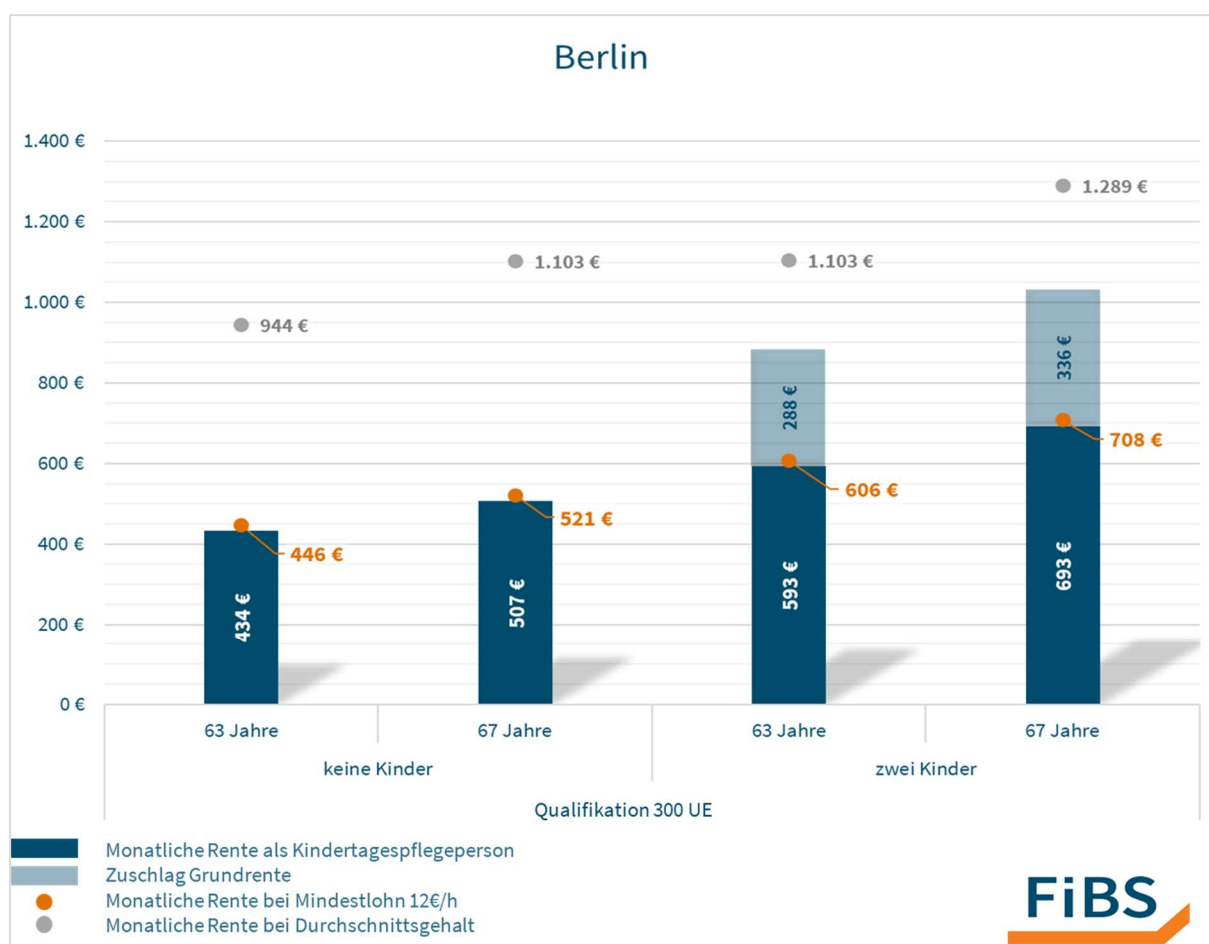


Abbildung 10: Rentenberechnungen Kindertagespflege Berlin.

Bezüglich der Rentenberechnungen ist für Berlin zu unterscheiden, ob der Rentenanspruch im Ost- oder im Westteil der Stadt erworben wurde. Die Beispielrechnungen stützen sich auf den etwas höheren aktuellen Rentenwert West. Doch selbst mit diesem höheren Rentenwert liegt der Anspruch einer Kindertagespflegeperson nach 30-jähriger Tätigkeit immer noch knapp unterhalb dessen, was im gleichen Zeitraum mit einer Vergütung nach Mindestlohn erzielt werden würde. Je nach Rentenbeginn liegen die Ansprüche bei 434 € bzw. 507 € ohne Kindererziehungszeiten. Werden Erziehungszeiten

miteingerechnet, so steigt die Altersrente auf bei 593 € bzw. 693 €. In diesen Fällen ist allerdings mit deutlichen Zuschlägen durch die Grundrente in Höhe von 288 € (bei Rentenbeginn mit 63 Jahren) beziehungsweise 336 € (Beginn mit 67 Jahren) zu rechnen.

4.3 Bremen

Da es in Bremen qualifikationsabhängige Vergütungssätze in der Kindertagespflege gibt, werden hier insgesamt acht Szenarien betrachtet. Unterschieden wird dabei zwischen den Qualifizierungsprofilen „160-Stunden-Grundqualifikation“ und „berufspädagogische Ausbildung“. Auf Rentenkalkulationen zum dritten in Bremen existierenden Profil, der 300-Stunden-Ausbildung, wird hier verzichtet.

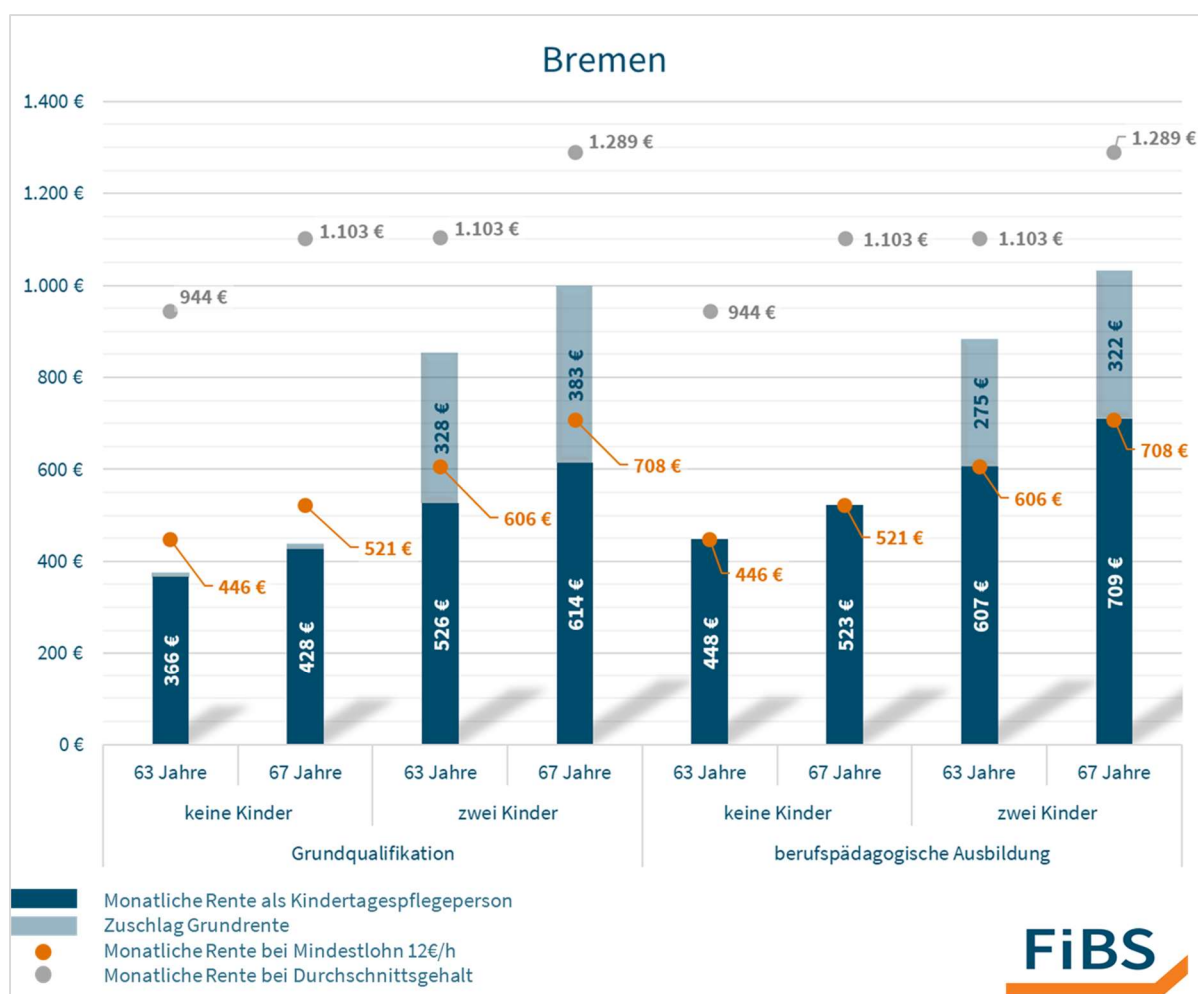


Abbildung 11: Rentenberechnungen Kindertagespflege Bremen.

Der durch die Qualifikation beeinflusste Einkommensunterschied spiegelt sich im geringen Umfang in den resultierenden Rentenansprüchen wider. Eine mit 67-Jahren in den Ruhestand eintretende Kindertagespflegeperson ohne Kinder mit Grundqualifikation besäße demnach im Modell einen Anspruch auf 428 € monatliche Rentenbezüge. Durch eine berufspädagogische Ausbildung erhöht sich dieser Anspruch um € 95,- (523 € im Monat). Rechnet man die Erziehungszeiten für zwei Kinder mit ein, würde der Rentenanspruch jeweils um 186 € steigen. Bei früherem Rentenbeginn liegen die Renten je nach Qualifikation bei 366 € beziehungsweise 448 € ohne und bei 528 € respektive 607 € mit Kindererziehungszeiten. Verglichen mit einem Gehalt nach Mindestlohn bedeutet dies, dass der reguläre Rentenanspruch einer Kindertagespflegeperson mit Grundqualifikation in Bremen unterhalb des

Rentenniveaus nach Mindestlohn liegt. Mit einer berufspädagogischen Ausbildung wird dieses Niveau auf Basis einer Kindertagespflege Tätigkeit gerade erreicht.

Eine Verbesserung der Situation ergibt sich, wenn man die Grundrente mit einrechnet, die je nach Ausbildung und Renteneintritt bei zwei Kindern zwischen 275 € und 383 € ausmachen kann. Beachtenswert ist dabei, dass die unterschiedlichen Zuschlagshöhen die qualifikationsbezogenen Unterschiede größtenteils neutralisieren. So liegen die Diskrepanzen nach Qualifikation unter Berücksichtigung der Grundrentenzuschläge nicht mehr wie zuvor bei jeweils 81 € (Renteneintritt 63 Jahre) und 95 € (67 Jahre), sondern nun bei nur noch 29 € und 34 €. Personen mit einer Grundqualifizierung würden in diesen Berechnungen auch ohne Kindererziehungszeiten einen Grundrentenzuschlag erhalten, der jedoch je nach Eintritt bei lediglich 9,35 € (Rentenbeginn mit 63 Jahren) beziehungsweise bei 10,92 € liegt. Personen mit berufspädagogischer Ausbildung würden in diesem Modell keine Zuschläge erhalten.

4.4 Hamburg

Bereits im dritten Kapitel wurde darauf hingewiesen, dass die größte Verbesserung des Nettoeinkommens durch Weiterqualifizierung in Hamburg zu beobachten ist. Dementsprechend hat die Qualifikation in Hamburg auch den größten relativen Einfluss auf den Rentenanspruch. Ebenfalls darauf hingewiesen wurde jedoch, dass die absoluten Einkommensmöglichkeiten in der Kindertagespflege in Hamburg derzeit besonders gering sind. Dies schlägt sich auf das Rentenniveau nieder, welches hier in allen Szenarien deutlich unter dem Niveau auf Basis eines Gehalts nach Mindestlohn liegt.

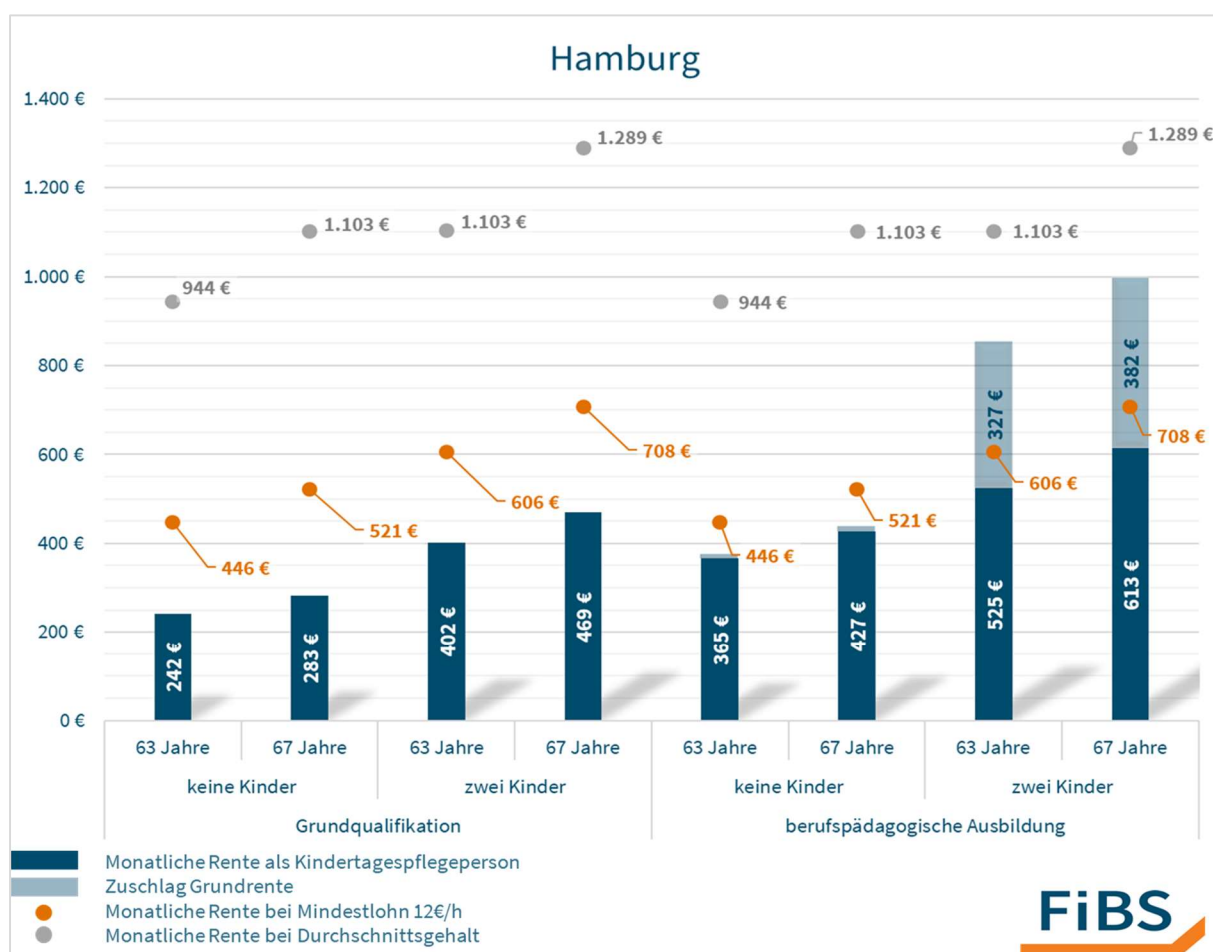


Abbildung 12: Rentenberechnungen Kindertagespflege Hamburg.

Es ist davon auszugehen, dass Kindertagespflegepersonen in Hamburg ohne weitere Einkommen oder Vermögensbestände in den Bereich der Grundsicherung im Alter fallen, sofern sie nicht über eine berufspädagogische Ausbildung verfügen und Kindererziehungszeiten anrechnen können. In diesen Fällen greift die Grundrente mit Zuschlägen von je nach Rentenbeginn 327 € oder 382 €. Ohne Kindererziehungszeiten liegen diese Zuschläge bei 9,81 € beziehungsweise 11,47 €. Nicht grundrentenberechtigt sind Kindertagespflegepersonen mit einer 180-Stunden-Ausbildung, da diese Gruppe sogar noch unterhalb der Grenze von 30 % des Durchschnittseinkommens liegt.

4.5 Schleswig-Holstein

Auch in Schleswig-Holstein wurden bei den Rentenmodellen zwei Qualifikationsstufen berücksichtigt, so dass wie auch für Bremen und Hamburg insgesamt acht Szenarien berechnet wurden. In allen acht Szenarien liegt dabei der Rentenanspruch aus der Kindertagespflege oberhalb des Anspruchs, der mit einem Gehalt nach Mindestlohn erzielt würde.

In diesem Berechnungsmodell würde ein Grundrentenzuschlag nur dann zum Tragen kommen, wenn Kindererziehungszeiten mit eingerechnet werden. Werden diese nicht berücksichtigt, ständen nur 33 Grundrentenjahre zu Buche. Der für die Aufstockung ausschlaggebende individuelle Höchstsatz läge in diesem Fall unterhalb der erreichten Entgeltpunkte, so dass diese nicht aufgestockt werden würden. Mit Kindererziehungszeiten würde dagegen ein Zuschlag zwischen 174 € und 243 € erzielt werden können.

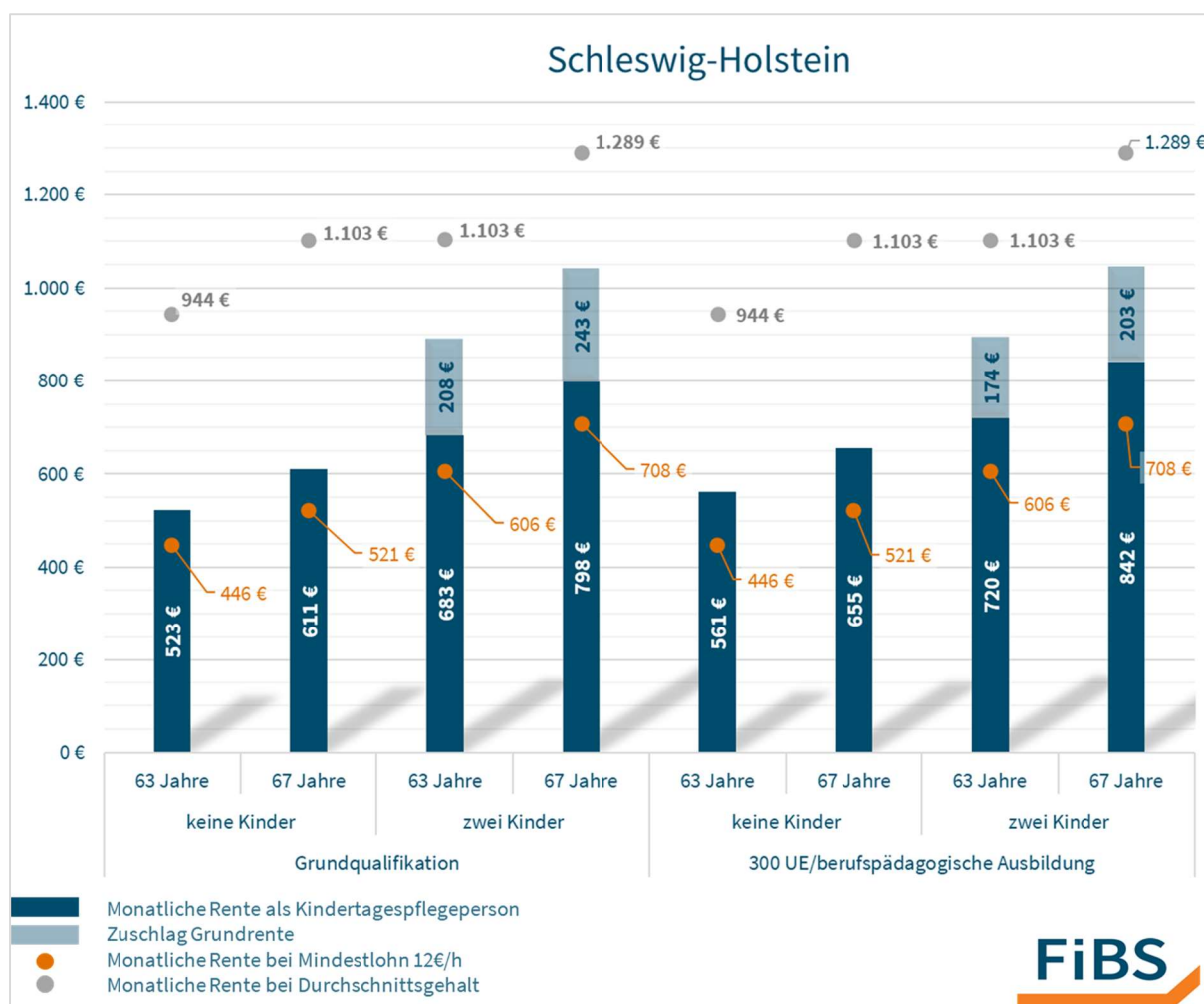


Abbildung 13: Rentenberechnungen Kindertagespflege Schleswig-Holstein.

Vergleicht man die Ergebnisse zu beiden Qualifikationsprofilen, so ergeben sich - je nach Konstellation hinsichtlich Renteneintritt und Erziehungszeiten – Unterschiede zwischen 37 € und 44 € monatlich. Die Auswirkungen einer Höherqualifikation auf die Alterssicherung sind damit äußerst gering und werden unter Einbezug von Kindererziehungszeiten außerdem durch den Grundrentenzuschlag nahezu komplett aufgehoben.

4.6 Thüringen

Eine auf den ersten Blick besonders dramatische Situation ergibt sich in Thüringen. Hier liegen die errechneten Renten im besten Fall bei 472 €, im schlimmsten Fall bei vorgezogenen Rentenbeginn und ohne Kindererziehungszeiten bei lediglich 245 €. Alle Rentenbeträge liegen damit deutlich unter den Vergleichswerten bei einer nach Mindestlohn vergüteten Tätigkeit. Da das zu versteuernde Einkommen in der Kindertagespflege hier weniger als 30 % des Durchschnittseinkommens ausmacht, entfällt auch der Anspruch auf Grundrente – unabhängig davon, ob Erziehungszeiten für zwei Kinder angerechnet werden oder nicht. Auch entfallen qualifizierungsbezogene Abstufungen, die kein Bestandteil der Landesregelungen sind.

Allerdings beschreiben die Zahlen lediglich die Situation, wenn die als Mindestmaßstab zu verstehenden Landesregelungen betrachtet werden. Aussagen darüber, inwieweit kommunale Regelungen ein möglicherweise deutlich besseres Rentenniveau ergeben würden, sind auf dieser Basis nicht möglich.

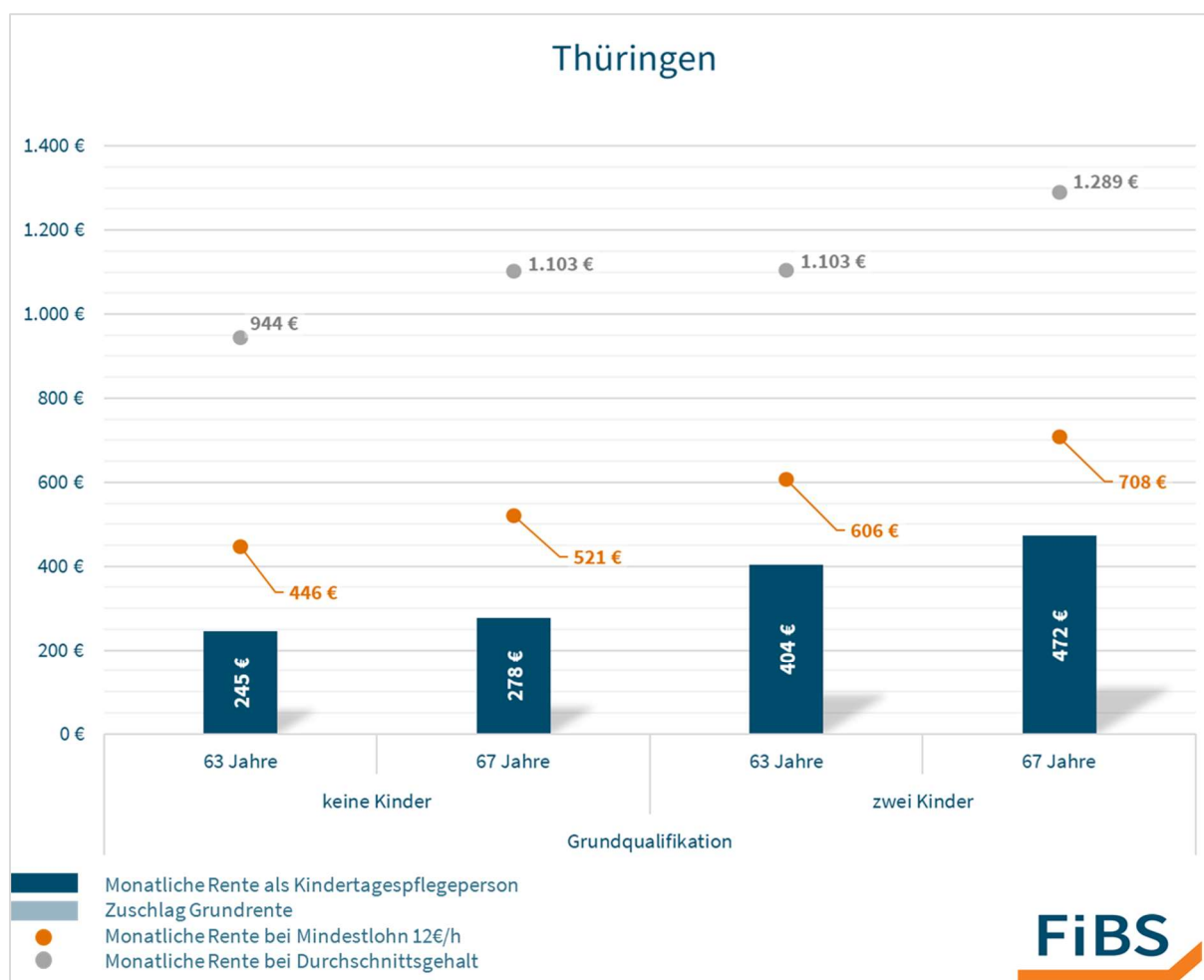


Abbildung 14: Rentenberechnungen Kindertagespflege Thüringen.

4.7 Vergleichswerte TVöD SuE

Angesichts sich teils ähnelnder Aufgabenbereiche von Kindertagespflegepersonen, von Beschäftigten in der Tätigkeit von Kinderpfleger:innen und von Erzieher:innen wurden ergänzend zu den beschriebenen Berechnungen auch noch die Rentenansprüche für die Tarifgruppen TVöD SuE 2, 4 und 8a betrachtet. Hier wurde das Jahresbruttogehalt inklusive VBL-Zusatzversorgung angesetzt. Stufenaufstiege wurden im Gegensatz zu den Berechnungen aus Kapitel 3 bei den Rentenkalkulationen berücksichtigt.

Bei 30 Erwerbs- und drei Ausbildungsjahren ergeben sich je nach Renteneintritt dabei folgende Monatsbeträge: Bei einem Renteneintritt mit 67 Jahren liegen die monatlichen Rentenbeträge bezogen auf heutige Werte bei 919 € für die Entgeltgruppe TVöD SuE 2, bei 1.116 € für TVöD SuE 4 und bei 1.247 € für TVöD SuE 8a. Sofern der Renteneintritt dagegen bereits mit 63 Jahren erfolgt, liegen die entsprechenden Werte aufgrund des niedrigeren Zugangsfaktors bei 786 € (TVöD SuE 2), 955 € (TVöD SuE 4) beziehungsweise 1.067 € (TVöD SuE 8a). Grundrentenansprüche würden sich in diesem Modell (ohne Kinder) nicht ergeben.

Rechnet man zudem noch zusätzliche Entgeltpunkte hinzu, die für die Betreuung von Kindern angerechnet werden, so steigen die Rentenansprüche bei einem Rentenbeginn mit 67 auf 1.105 € (TVöD SuE 2), 1.302 € (TVöD SuE 4) beziehungsweise 1.433 € (TVöD SuE 8a). Bei einem vorgezogenen Rentenbeginn mit 63 Jahren liegen die Monatsrenten bei 946 € (TVöD SuE 2), 1.115 € (TVöD SuE 4) und 1.227 € (TVöD SuE 8a).

Es bleibt festzuhalten, dass in der selbständigen Kindertagespflege in keinem der sechs Bundesländer das Rentenniveau erreicht wird, welches bei vergleichbaren Bedingungen bezüglich Renteneintrittsalter und Kinderbetreuungszeiten einem Rentenanspruch nach TVöD SuE 2 entspräche.

4.8 Fazit

Entsprechend den erzielbaren Einkommen in der Kindertagespflege fallen auch die aus einer Tätigkeit in diesem Sektor entstehenden Rentenansprüche vergleichsweise niedrig aus. Legt man die jeweiligen Landesregelungen zugrunde, die zum Teil allerdings lediglich Mindestsätze definieren, so läge in den Modellen die Höhe der Altersrente unterhalb dessen, was jemand aufgrund eines Gehalts nach Mindestlohn erzielen würde. Auf heutige Betragswerte bezogen läge dann die Altersrente für Kindertagespflegepersonen unter Umständen bei weniger als 250 € im Monat, so dass in solchen Fällen die Grundsicherung im Alter greifen müsste.

Erkennbare Effekte auf die Rentenhöhe haben die drei für die Gestaltung der Szenarien relevanten Variablen Renteneintrittsalter, Erziehungszeiten und Qualifikation, wobei hier die Erziehungszeiten aufgrund der zusätzlichen Entgeltpunkte einerseits und der zusätzlich einzukalkulierenden Grundrentenjahren andererseits den größten Einfluss besitzen. Eher geringe Einflüsse auf die Rentenhöhe hat dagegen außer in Hamburg das Qualifikationsniveau, zumal die sich daraus ergebenden Unterschiede zum Großteil durch die jeweiligen Zuschläge in der Grundrente ausgeglichen werden.

Deutliche Auswirkungen zeigen sich in einigen Fällen dann, wenn die seit 2021 geltende Grundrente mit einkalkuliert wird. Im Modell beschränken sich diese Auswirkungen allerdings auf diejenigen Szenarien, in denen aufgrund der Anrechnung von Erziehungszeiten die Höchstzahl von 35 anrechenbaren Grundrentenjahren erreicht wird. Natürlich würden sich ähnlich deutliche Auswirkungen aufgrund der Grundrentenzuschläge auch dann zeigen, wenn statt der Erziehungszeiten von mehr Berufsjahren ausgegangen würde.

5. Anreize zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften in der Kindertagespflege

Im Bereich der Kindertagespflege ist seit einiger Zeit eine gewisse Dynamik zu verspüren. Einige Studien und Arbeiten thematisieren bereits seit Jahren die schwierigen Bedingungen von Kindertagespflegepersonen insbesondere in finanzieller Hinsicht (Bundesverband für Kindertagespflege, 2019; Landesverband Kindertagespflege Baden-Württemberg, 2018; Kukula & Sell, 2015; Sell & Kukula, 2013). Mit dem 2019 in Kraft getretenen Gute-KiTa-Gesetz wurden zehn Handlungsfelder formuliert, von denen sich eines explizit auf Qualifizierung und Arbeitsbedingungen von Kindertagespflegepersonen bezieht. Maßnahmen zu diesem Handlungsfeld werden derzeit in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen umgesetzt (BMFSFJ, 2021a). In Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen wird zum Beispiel explizit die Höherqualifizierung von Kindertagespflegepersonen gefördert, während man in Bayern eher auf einen stärkeren Anteil von festangestellten Personen zu setzen scheint. Sachsen setzt Mittel aus dem Gute-KiTa-Gesetz ebenso wie auch Berlin u.a. dazu ein, auch mittelbare pädagogische Tätigkeiten zu finanzieren. Insgesamt werden damit also die zur Verfügung gestellten Mittel bereits unter anderem dafür genutzt, defizitäre Arbeitsbedingungen in der Kindertagespflege zu verbessern, und auch jenseits des Gute-KiTa-Gesetzes wurden in einigen Bundesländern wie Hamburg und Bremen deutliche Anpassungen hinsichtlich der Höhe der laufenden Geldleistungen vorgenommen. Allerdings zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Studie nicht nur, dass solche Anpassungen dringend geboten sind, sondern auch, dass die Bemühungen in dieser Richtung weiter intensiviert werden müssen.

Insgesamt belegen die Studienergebnisse große regionale Disparitäten, wenn es um das in der Kindertagespflege erzielbare Einkommen geht. In einigen Fällen liegt die monatliche Vergütung nur unwesentlich oberhalb des Existenzminimums, und nirgendwo wird selbst mit fachpädagogischer Berufsausbildung in der Kindertagespflege ein Einkommen erzielt, welches einem Gehalt nach TVöD SuE 2 entspräche. Deutlich wird in diesem Zusammenhang ebenfalls, dass dort, wo unterschiedliche Qualifizierungsprofile berücksichtigt werden, eine Höherqualifizierung zum Teil nur geringe Auswirkungen auf das Einkommen hat.

Auch die Rentenberechnungen zeigen starke regionale Unterschiede. Sie zeigen aber auch, dass im Bereich der Kindertagespflege das Konzept der Grundrente greifen kann – vorausgesetzt, es können ausreichend Grundrentenjahre angesammelt werden und die erzielten Einkommen erreichen die erforderlichen Schwellenwerte – was in den Berechnungsmodellen nicht überall der Fall war. Sehr kritisch stellt sich die Lage dabei jedoch für Personen dar, die in absehbarer Zeit in den Ruhestand gehen werden und dabei auf Ansprüchen aus der bisherigen Tätigkeit in der Kindertagespflege angewiesen sind: In den Modellrechnungen wurde mit aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2021 gearbeitet, wodurch einige positive Entwicklungen aus den letzten Jahren sozusagen auf eine dreißigjährige Berufslaufbahn hochgerechnet wurden. Allerdings blicken viele Kindertagespflegepersonen auf Arbeitsjahre zurück, in denen sich die Vergütungsstrukturen noch deutlich ungünstiger darstellten. Bedenkt man, dass deutlich mehr als ein Viertel des Personals in der Kindertagespflege über 55 Jahre alt ist und dementsprechend ein beträchtlicher Anteil in der nächsten Dekade in Rente gehen wird, dann bekommt dieser Aspekt eine besondere Relevanz.

Die vielerorts mangelnde finanzielle Absicherung von Kindertagespflegepersonen kann jedoch nicht auf die jeweils individuellen Schicksale der Betroffenen reduziert werden. Es entsteht ein Branchenproblem

und damit zugleich ein gesamtgesellschaftliches Problem hinsichtlich der Gewährleistung der außerfamiliären Betreuung von Kindern im Elementarbereich: Wenn Kindertagespflege die neben Kindertageseinrichtungen zweite Stütze der Kindertagesbetreuung darstellen soll, dann bedarf es eines entsprechenden Bestandes an ausreichend qualifizierten Fachkräften. Um diese Kräfte aber langfristig in der Kindertagespflege zu halten, ist es notwendig, ihnen entsprechende Strukturen zu bieten. Finanzielle Sicherheit ist dabei als ein Hygienefaktor (Herzberg, Mausner, & Bloch Syndermann, 1959) zu verstehen, der bei ungünstiger Ausprägung (wie eben im Bereich der Kindertagespflege) zur Unzufriedenheit und in der Folge möglicherweise zum Wechsel in andere Tätigkeitsfelder führt. Nicht allein, um eine Tätigkeit in der Kindertagespflege für Einsteiger:innen attraktiver zu machen, sondern vor allem auch, um den in diesem Feld bereits Tätigen überhaupt erst einmal eine angemessene Einkommensgrundlage zu bieten, müssen daher die finanziellen Rahmenbedingungen angepasst werden. Um also aktiven und angehenden Tätigen in der Kindertagespflege Anreize zu bieten, die eine Tätigkeit in diesem Feld attraktiv oder besser gesagt: nicht unattraktiv erscheinen lassen, bieten sich nachfolgend skizzierte Ansätze an:

1. Schon allein im Sinne der Professionalisierung des beruflichen Tätigkeitsfeldes ist es zu begrüßen, gestufte Qualifizierungswege aufzuzeigen. In der Praxis werden diese Wege jedoch nur beschritten werden, wenn seitens der Betroffenen der damit verbundene Mehrwert gesehen und Höherqualifizierung als lohnenswert wahrgenommen wird. Allerdings spiegeln sich diese unterschiedlichen Wege derzeit noch nicht ausreichend in den Einkommenshöhen wider. Mit größeren Zuwächsen in den laufenden Geldleistungen aufgrund einer höheren Qualifizierung würden vermutlich deutlich mehr Personen dazu mobilisiert werden, entsprechende Fortbildungsangebote zu absolvieren. Aktuell bietet eine Höherqualifizierung jedoch nur sehr bedingt eine finanzielle Verbesserung.
2. Hilfreich ist hierbei die finanzielle Förderung von Höherqualifizierungsaktivitäten seitens der öffentlichen Hand. Denkbar sind hierzu brancheninterne Programme ebenso wie die Nutzung kompatibler branchenübergreifender Förderinstrumente oder die Bereitstellung kostengünstiger Angebote. Eine Förderung der Weiterbildung, sei es durch nachfrage- oder angebotsorientierte Instrumente, ist schon deswegen angeraten, da die in der privatfinanzierten Weiterbildung gemeinhin stärkste Refinanzierungsquelle, die steuerliche Absetzbarkeit von Fortbildungskosten (Cordes & Dohmen, 2019; 2019a), aufgrund der geringen Steuerlast der Klientel hier nur beschränkte Bedeutung besitzt. Auch stehen der Zielgruppe der selbständigen Kindertagespflegepersonen einige auf in Anstellungsverhältnissen befindliche Personen ausgerichtete Instrumente wie eine Weiterbildung über das Qualifizierungschancengesetz, einige Bildungschecks der Länder oder die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Bildungsurlaubs nicht zur Verfügung.
3. Unabhängig von den Einkommensunterschieden nach Qualifizierungsprofilen *innerhalb* der selbständigen Kindertagespflege hat sich gezeigt, dass die Einkommen in diesem Sektor den Vergleich zu Festanstellungen in der Kindertagesbetreuung nach TVöD SuE nicht standhalten und zum Teil deutlich selbst unterhalb des TVöD SuE 2 liegen. Dies ist selbst bei einer vorliegenden fachpädagogischen Berufsausbildung der Fall. Vorgeschlagen wird daher, Anerkennungsbeträge stärker an den TVöD-Stufen auszurichten. Der BVKTP hält in diesem Zusammenhang eine Orientierung an TVöD SuE 4 für angemessen (Bundesverband für Kindertagespflege, 2019).
4. Mit Blick auf Leistungsgerechtigkeit gegenüber Angestelltenverhältnissen im TVöD-Bereich sollten bei der Vergütung die zeitlichen Arbeitskontingente gegenübergestellt werden. Noch immer fallen in der Kindertagespflege zahlreiche Tätigkeiten nicht unmittelbar pädagogischer Art an, die nicht

honoriert werden. Grund hierfür ist der Berechnungsbezug auf Betreuungsstunden. In Festanstellungsverhältnissen wie insbesondere auch in Kindertageseinrichtungen ist dies anders, indem hier natürlich nicht die reine Betreuungszeit, sondern die Arbeitszeit die Bezugsgröße ist. Wünschenswert wäre es daher, die bereits in Berlin und Sachsen beobachtbaren Ansätze zur Berücksichtigung mittelbar pädagogischer Arbeitszeiten weiter auszubauen und nach Möglichkeit flächendeckend auch in den anderen Bundesländern umzusetzen.

5. Insgesamt sind die Verdienstmöglichkeiten in der Kindertagespflege, wie die Modellrechnungen und Prognosen gezeigt haben, als niedrig zu bewerten. Für die Sicherung des Auskommens im Alter birgt dies enorme Risiken, die jedoch mit dem derzeitigen Konzept der Grundrente abgedeckt werden könnten. Dies gelingt jedoch nur zum Teil. Da es nicht Aufgabe dieser Studie ist, das Konzept der Grundrente auf den Prüfstand zu stellen, muss das Augenmerk daraufgelegt werden, wie sich ein Verdienst in der Kindertagespflege zu diesem Konzept verhält. Und hier ist anzumerken, dass Verdienste unterhalb des Mindestlohns (Landesverband Kindertagespflege Baden-Württemberg, 2018) dazu führen können, dass nicht einmal ein Grundrentenanspruch erreicht wird. Dort, wo dies der Fall ist, ist eine Anhebung der laufenden Geldleistungen dringend erforderlich.

Eine qualitativ hochwertige und quantitativ ausreichende Kindertagespflege liegt im gesamtgesellschaftlichen Interesse. Bereits 2010 wurde das politische Ziel ausgerufen, die Kindertagespflege „...qualitativ auszubauen, das heißt, Tagesmütter und Tagesväter sollen gut qualifiziert sein, um die Kinder möglichst optimal betreuen und fördern zu können. Das heißt auch, die Tätigkeit als berufliche Perspektive weiterzuentwickeln und ein attraktives Berufsbild Kindertagespflege zu schaffen.“ (BMFSFJ, 2010, S. 31), und im Koalitionsvertrag der 18. Legislaturperiode heißt es auf S. 97, es „...sollen die Qualifizierung von Tagespflegepersonen und die Rahmenbedingungen für ihre Tätigkeit weiter verbessert werden.“ (Bundesregierung, 2014). Dies alles schließt die Professionalisierung des Tätigkeitsbildes der Kindertagespflegeperson, damit aber auch zwingend der Arbeit angemessene Vergütungsstrukturen mit ein. Um ausreichend Kindertagespflegepersonen zur Übernahme dieser Aufgabe zu bewegen, ist die Aussicht auf ein den Lebensbedarf aktuell deckendes Einkommen und auf eine langfristige Absicherung daher eine zwingende Voraussetzung. Darauf gilt es hinzuwirken.

6. Quellen

- Autorengruppe Fachkräftebarometer. (2021). Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. München.
- BMFSFJ. (2010). Kindertagespflege - eine neue berufliche Alternative. Berlin.
- BMFSFJ. (2021). Fakten und Empfehlungen zu den Regelungen in der Kindertagespflege. Abgerufen am 20. Dezember 2021 von https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Kindertagespflege/Fakten_Empfehlungen_IV_01.01.2021.pdf
- BMFSFJ. (2021a). Gute-Kita-Portal. Abgerufen am 22. Dezember 2021 von <https://www.gute-kita-portal.de/handlungsfelder/starke-kindertagespflege>
- BMFSFJ. (2021b). Gute-KiTa-Bericht 2021. Berlin. Abgerufen am 22. Dezember 2021 von <https://www.gute-kita-portal.de>
- BMFSFJ. (o.J.). Handbuch Kindertagespflege. Abgerufen am 20. Dezember 2021 von <https://www.handbuch-kindertagespflege.de/>
- Bundesministerium für Finanzen. (2020). Lohn- und Einkommensteuerrechner. Von <https://www.bmf-steuerrechner.de> abgerufen
- Bundesregierung. (2014). Deutschlands Zukunft gestalten - Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Abgerufen am 10. Januar 2022 von www.bundestag.de
- Bundesverband für Kindertagespflege. (2019). Das Modell zur Vergütung in der Kindertagespflege. Berlin. Abgerufen am 20. Dezember 2021 von https://www.bvkt.de/media/190711-bvkt-broschu__re_modell_zur_vergu__tung_aktuell_2019.pdf
- Cordes, M., & Dohmen, D. (2019). Kosten der Weiterbildung in Deutschland – Verteilung der Finanzlasten auf Unternehmen, Privatpersonen, öffentliche Hand. Berlin.
- Cordes, M., & Dohmen, D. (2019a). Verbreitung öffentlicher Förderinstrumente in Deutschland und der Blick in die Länder. FiBS-Forum Nr. 63. Abgerufen am 22. Dezember 2021 von https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS-Forum_063_Foerderinstrumente_Bund_final.pdf
- Deutsche Rentenversicherung. (2021). Grundrente: Zuschlag zur Rente. Berlin. Abgerufen am 21. Dezember 2021 von www.deutsche-rentenversicherung.de
- Deutsche Rentenversicherung. (2021a). Zahlen und Tabellen der gesetzlichen Rentenversicherung - Werte West (ohne Knappschaft) 1.1.-306.2021. Berlin. Abgerufen am 21. Dezember 2021 von Zahlen und Tabellen
- Deutscher Bundestag. (2020). Bericht über die Höhe des steuerfrei zu stellenden Existenzminimums von Erwachsenen und Kindern für das Jahr 2022. 13. Existenzminimumbericht. Drucksache 19/22800. Berlin.
- Freie Hansestadt Bremen. (2008). Richtlinien zur Förderung und Betreuung von Kindern durch Kindertagespflegepersonen im Land Bremen vom 25. September 2008. Bremen.
- Freie Hansestadt Bremen. (2021). Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen - Laufende Geldleistung in der Kindertagespflege gemäß § 23 Abs.2 SGB VIII. Bremen. Abgerufen am 17. Dezember 2021 von https://www.amtsblatt.bremen.de/fastmedia/233/2021_07_27_ABL_Nr_0168_signed.pdf
- GEW. (2019). Ratgeber Eingruppierung Sozial- und Erziehungsdienst. Frankfurt a.M.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch Syndermann, B. (1959). The Motivation to Work. New York.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (Februar 2019). Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland. Abgerufen am 05. März 2020 von <https://www.iab.de/3698/section.aspx>
- Knabe, A., & Schöb, R. (2014). Regionale und qualifikationsspezifische Auswirkungen des Mindestlohns. Folgenabschätzung und Korrekturbedarf. Gutachten im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Berlin. Abgerufen am 21. Dezember 2021 von https://www.wiwi.fu-berlin.de/fachbereich/vwl/schoeb/forschung/Gutachten/MindestlohnGutachten_Schoeb-und-Knabe_Dez-2014.pdf

- KTagPflVO. (2014). Verordnung über die Eignung von Tagespflegepersonen und Tagespflegegeld (Kindertagespflegeverordnung - KTagPflVO) vom 18. März 2014. Hamburg.
- Kukula, N., & Sell, S. (2015). Laufende Geldleistungen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege. Ergebnisse einer Follow up-Studie 2015. Remagen.
- KVJS Baden-Württemberg. (2019). Ausgestaltung der laufenden Geldleistung in den Stadt- und Landkreisen in Baden-Württemberg zum Stichtag 01.03.2019. Abgerufen am 16. Dezember 2021 von <https://www.kvjs.de/jugend/arbeitshilfen-formulare-rundschreiben-tagungsunterlagen/rundschreiben-archiv-2019>
- Landesverband Kindertagespflege Baden-Württemberg. (2018). Mindestens den Mindestlohn. Faire Bezahlung für Tagesmütter und -väter. Stuttgart.
- Münder, J. (2017). Erarbeitung einer Kalkulationsgrundlage für die Bemessung der laufenden Geldleistung für Kindertagespflegepersonen gemäß § 23 SGB VIII. Berlin.
- Öffentlicher Dienst.info. (o.J.). TVöD - Sozial- und Erziehungsdienst. Gehaltsrechner. Abgerufen am 2. März 2020 von <https://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/sue/>
- Sell, S., & Kukula, N. (2013). Vergütung der Kindertagespflege. Bestandsaufnahme und Modelle einer leistungsorientierten Vergütungssystematik. Remagen.
- Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz. (2021). Anrechnungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Mainz. Abgerufen am 21. Dezember 2021 von www.vdk.de/rheinland-pfalz
- Statistisches Bundesamt. (2020). Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Ausgaben und Einnahmen 2019. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2021). Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2021. Wiesbaden.
- Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände. (2019). Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 01.08.2006 in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 12 vom 18.04.2018. Abgerufen am 03. März 2020 von <https://www.vka.de/tarifvertraege-und-richtlinien/tarifvertraege>
- Viernickel, S. (2015). Identifikation struktureller Qualitätsmerkmale in der Kindertagespflege. Freiburg.
- Viernickel, S., Fuchs-Rechlin, K., Strehmel, P., Preissing, C., Bense, J., & Haug-Schnabel, G. (2015). Qualität für alle. Wissenschaftlich begründete Standards für die Kindertagespflege. Freiburg, Basel, Wien.
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags. (2018). Kindertagespflege - Einzelfragen zur Vergütung. Aktenzeichen: WD 9 - 3000 - 059/17. Berlin.

7. Anhang

Anhang I. Qualifikationsbezogene Einkommensprognosen:

Bei den Berechnungen der Einkommensprognosen wurde für die Gehaltsgruppen im TVöD eine Lohnsteigerung von jährlich 2% angenommen. Berechnet wurde das Nettoeinkommen für die Lohnsteuerklasse 1 inklusive VBL und exklusive Kirchensteuer und Kinderfreibeträge. Der Krankenkassensatz wurde mit 15,5 % veranschlagt. Die Einkommenssätze für das Jahr 2021 wurden mit dem Gehaltsrechner öffentlicher Dienst (<https://oeffentlicher-dienst.info>) ermittelt.

Für die Höhe des Existenzminimums wurden die festgesetzten Werte für die Jahre 2021 und 2022 eingesetzt. Ab dem Jahr 2023 wurde auch hier in den Berechnungen von einer zweiprozentigen Steigerung ausgegangen.

Jahr	Existenzminimum	TVöD SuE S2, Stufe 3	TVöD SuE S8a, Stufe 3
2021	9.744 €	21.196,11 €	26.307,11 €
2022	9.888 €	21.504,75 €	26.688,46 €
2023	10.086 €	21.934,85 €	27.222,23 €
2024	10.287 €	22.373,54 €	27.766,67 €
2025	10.493 €	22.821,01 €	28.322,01 €
2026	10.703 €	23.277,43 €	28.888,45 €
2027	10.917 €	23.742,98 €	29.466,22 €
2028	11.135 €	24.217,84 €	30.055,54 €
2029	11.358 €	24.702,20 €	30.656,65 €
2030	11.585 €	25.196,24 €	31.269,78 €
2031	11.817 €	25.700,17 €	31.895,18 €
2032	12.053 €	26.214,17 €	32.533,08 €
2033	12.294 €	26.738,45 €	33.183,75 €
2034	12.540 €	27.273,22 €	33.847,42 €
2035	12.791 €	27.818,69 €	34.524,37 €
2036	13.047 €	28.375,06 €	35.214,86 €
2037	13.308 €	28.942,56 €	35.919,15 €
2038	13.574 €	29.521,41 €	36.637,54 €
2039	13.846 €	30.111,84 €	37.370,29 €
2040	14.122 €	30.714,08 €	38.117,69 €
2041	14.405 €	31.328,36 €	38.880,05 €
2042	14.693 €	31.954,93 €	39.657,65 €
2043	14.987 €	32.594,03 €	40.450,80 €
2044	15.287 €	33.245,91 €	41.259,82 €
2045	15.592 €	33.910,82 €	42.085,01 €
2046	15.904 €	34.589,04 €	42.926,71 €
2047	16.222 €	35.280,82 €	43.785,25 €
2048	16.547 €	35.986,44 €	44.660,95 €
2049	16.878 €	36.706,17 €	45.554,17 €
2050	17.215 €	37.440,29 €	46.465,25 €
2051	17.560 €	38.189,10 €	47.394,56 €

Tabelle A1: Prognostische Entwicklung von Existenzminimum und Gehälter nach TVöD SuE 2 Stufe 3 bzw. TVöD SuE 8a Stufe 3.

Die Nettoeinkommenssteigerungen stellen sich den Modellrechnungen zur Folge in den Bundesländern ohne qualifikationsbezogene Abstufung bzgl. der Höhe der laufenden Geldleistungen (Baden-Württemberg, Berlin, Thüringen) wie folgt dar:

Jahr	Baden-Württemberg	Berlin	Thüringen
	Grundqualifizierung 160 UE	Bei vier zu betreuenden Kindern: Grundqualifizierung 300 UE	Grundqualifizierung 160 UE
2021	20.116 €	16.403 €	10.314 €
2022	20.517 €	16.731 €	10.520 €
2023	20.928 €	17.065 €	10.730 €
2024	21.346 €	17.407 €	10.945 €
2025	21.773 €	17.755 €	11.164 €
2026	22.209 €	18.110 €	11.387 €
2027	22.653 €	18.472 €	11.615 €
2028	23.106 €	18.842 €	11.847 €
2029	23.568 €	19.219 €	12.084 €
2030	24.039 €	19.603 €	12.326 €
2031	24.520 €	19.995 €	12.572 €
2032	25.010 €	20.395 €	12.824 €
2033	25.511 €	20.803 €	13.080 €
2034	26.021 €	21.219 €	13.342 €
2035	26.541 €	21.643 €	13.609 €
2036	27.072 €	22.076 €	13.881 €
2037	27.614 €	22.518 €	14.158 €
2038	28.166 €	22.968 €	14.441 €
2039	28.729 €	23.427 €	14.730 €
2040	29.304 €	23.896 €	15.025 €
2041	29.890 €	24.374 €	15.325 €
2042	30.488 €	24.861 €	15.632 €
2043	31.097 €	25.358 €	15.945 €
2044	31.719 €	25.866 €	16.263 €
2045	32.354 €	26.383 €	16.589 €
2046	33.001 €	26.911 €	16.920 €
2047	33.661 €	27.449 €	17.259 €
2048	34.334 €	27.998 €	17.604 €
2049	35.021 €	28.558 €	17.956 €
2050	35.721 €	29.129 €	18.315 €
2051	36.435 €	29.711 €	18.682 €

Tabelle A2: Einkommensentwicklung Kindertagespflege - Baden-Württemberg, Berlin, Thüringen.

In den Bundesländern, in denen die Höhe der laufenden Geldleistungen von der Qualifikation abhängt (Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein), wurden für die jeweiligen Qualifikationsstufen folgende Einkommensentwicklungen berechnet:

Jahr	Bremen			Hamburg			Schleswig-Holstein	
	Grundquali- fizierung 160 UE	Grundquali- fizierung 380 UE	berufspäd. Ausbildung	Einstiegs- qualifizie- rung 45 UE	Grundquali- fizierung 180 UE	berufspäd. Ausbildung	Grundquali- fizierung	mind. Grundqual. 300 UE
2021	14.298 €	15.923 €	16.830 €	7.497 €	10.222 €	14.280 €	19.129 €	20.257 €
2022	14.584 €	16.242 €	17.166 €	7.647 €	10.426 €	14.566 €	19.511 €	20.662 €
2023	14.876 €	16.566 €	17.510 €	7.800 €	10.635 €	14.857 €	19.901 €	21.075 €
2024	15.174 €	16.898 €	17.860 €	7.956 €	10.847 €	15.154 €	20.299 €	21.497 €
2025	15.477 €	17.236 €	18.217 €	8.115 €	11.064 €	15.457 €	20.705 €	21.927 €
2026	15.787 €	17.580 €	18.582 €	8.278 €	11.286 €	15.766 €	21.120 €	22.365 €
2027	16.102 €	17.932 €	18.953 €	8.443 €	11.511 €	16.082 €	21.542 €	22.813 €
2028	16.424 €	18.291 €	19.332 €	8.612 €	11.742 €	16.403 €	21.973 €	23.269 €
2029	16.753 €	18.657 €	19.719 €	8.784 €	11.976 €	16.731 €	22.412 €	23.734 €
2030	17.088 €	19.030 €	20.113 €	8.960 €	12.216 €	17.066 €	22.860 €	24.209 €
2031	17.430 €	19.410 €	20.516 €	9.139 €	12.460 €	17.407 €	23.318 €	24.693 €
2032	17.778 €	19.798 €	20.926 €	9.322 €	12.709 €	17.755 €	23.784 €	25.187 €
2033	18.134 €	20.194 €	21.344 €	9.508 €	12.964 €	18.111 €	24.260 €	25.691 €
2034	18.497 €	20.598 €	21.771 €	9.699 €	13.223 €	18.473 €	24.745 €	26.205 €
2035	18.867 €	21.010 €	22.207 €	9.892 €	13.487 €	18.842 €	25.240 €	26.729 €
2036	19.244 €	21.431 €	22.651 €	10.090 €	13.757 €	19.219 €	25.745 €	27.263 €
2037	19.629 €	21.859 €	23.104 €	10.292 €	14.032 €	19.604 €	26.260 €	27.809 €
2038	20.021 €	22.296 €	23.566 €	10.498 €	14.313 €	19.996 €	26.785 €	28.365 €
2039	20.422 €	22.742 €	24.037 €	10.708 €	14.599 €	20.395 €	27.320 €	28.932 €
2040	20.830 €	23.197 €	24.518 €	10.922 €	14.891 €	20.803 €	27.867 €	29.511 €
2041	21.247 €	23.661 €	25.008 €	11.141 €	15.189 €	21.219 €	28.424 €	30.101 €
2042	21.672 €	24.134 €	25.509 €	11.363 €	15.493 €	21.644 €	28.993 €	30.703 €
2043	22.105 €	24.617 €	26.019 €	11.591 €	15.803 €	22.077 €	29.572 €	31.317 €
2044	22.547 €	25.109 €	26.539 €	11.822 €	16.119 €	22.518 €	30.164 €	31.943 €
2045	22.998 €	25.611 €	27.070 €	12.059 €	16.441 €	22.969 €	30.767 €	32.582 €
2046	23.458 €	26.124 €	27.611 €	12.300 €	16.770 €	23.428 €	31.383 €	33.234 €
2047	23.927 €	26.646 €	28.163 €	12.546 €	17.105 €	23.897 €	32.010 €	33.899 €
2048	24.406 €	27.179 €	28.727 €	12.797 €	17.447 €	24.374 €	32.650 €	34.577 €
2049	24.894 €	27.723 €	29.301 €	13.053 €	17.796 €	24.862 €	33.303 €	35.268 €
2050	25.392 €	28.277 €	29.887 €	13.314 €	18.152 €	25.359 €	33.969 €	35.973 €
2051	25.900 €	28.843 €	30.485 €	13.580 €	18.515 €	25.866 €	34.649 €	36.693 €

Tabelle A3: Einkommensentwicklung Kindertagespflege Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein.

Anhang 2. Rentenberechnungen:

Einzelergebnisse zu den Rentenberechnungen:

		Baden-Württemberg	Berlin	Thüringen
Szenario 1: Renteneintrittsalter 63, keine Kinder	Rentenanspruch	556 €	434 €	245 €
	Zuschlag Grundrente	0 €	0 €	0 €
	monatliche Rente gesamt	556 €	434 €	245 €
Szenario 2: Renteneintrittsalter 67, keine Kinder	Rentenanspruch	650 €	507 €	278 €
	Zuschlag Grundrente	0 €	0 €	0 €
	monatliche Rente gesamt	650 €	507 €	278 €
Szenario 3: Renteneintrittsalter 63, zwei Kinder	Rentenanspruch	716 €	593 €	404 €
	Zuschlag Grundrente	178 €	288 €	208 €
	monatliche Rente gesamt	894 €	881 €	612 €
Szenario 4: Renteneintrittsalter 63, zwei Kinder	Rentenanspruch	836 €	693 €	472 €
	Zuschlag Grundrente	208 €	336 €	243 €
	monatliche Rente gesamt	1.044 €	1.029 €	715 €

Tabelle A4: Alterssicherung von Kindertagespflegepersonen – Baden-Württemberg, Berlin, Thüringen.

		Bremen		Hamburg		Schleswig-Holstein	
		Grund-qualif. 160 UE	Berufs-päd. Ausb.	Grund-qualif. 180 UE	Berufs-päd. Ausb.	Grund-qualif.	Grund-qualif. 300 UE
Szenario 1: Renteneintrittsalter 63, keine Kinder	Rentenanspruch	366 €	448 €	242 €	365 €	523 €	561 €
	Zuschlag Grundrente	9 €	0 €	0 €	10 €	0 €	0 €
	monatliche Rente gesamt	375 €	448 €	242 €	375 €	523 €	561 €
Szenario 2: Renteneintrittsalter 67, keine Kinder	Rentenanspruch	428 €	523 €	283 €	427 €	611 €	655 €
	Zuschlag Grundrente	11 €	0 €	0 €	11 €	0 €	0 €
	monatliche Rente gesamt	439 €	523 €	283 €	438 €	611 €	655 €
Szenario 3: Renteneintrittsalter 63, zwei Kinder	Rentenanspruch	526 €	607 €	402 €	525 €	683 €	720 €
	Zuschlag Grundrente	328 €	275 €	0 €	327 €	208 €	174 €
	monatliche Rente gesamt	854 €	882 €	402 €	852 €	891 €	894 €
Szenario 4: Renteneintrittsalter 63, zwei Kinder	Rentenanspruch	614 €	709 €	469 €	613 €	798 €	842 €
	Zuschlag Grundrente	383 €	322 €	0 €	382 €	243 €	203 €
	monatliche Rente gesamt	997 €	1.031 €	469 €	995 €	1.041 €	1.045 €

Tabelle A5: Alterssicherung von Kindertagespflegepersonen – Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein.

Eine Expertise im Auftrag des Bundesverbandes für Kindertagespflege e.V. durch das



Bundesverband für Kindertagespflege e.V.

Baumschulenstr. 74
12437 Berlin

Tel.: 0 30 - 78 09 70 69

E-Mail: info@bvkt.de
www.bvkt.de

www.bvkt.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend