



Deutsches
Jugendinstitut

Gefördert / finanziert durch:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Tagespflegepersonen in tätigkeitsbegleitender ErzieherInnenausbildung

**Berufsmotivation, Alltagsmanagement und öffentliche
Förderung**

Gabriel Schoyerer
Nina Weimann-Sandig

Wissenschaftliche Texte

Wissenschaftliche
Texte

Gabriel Schoyerer
Nina Weimann-Sandig

Tagespflegepersonen in tätigkeitsbegleitender ErzieherInnenausbildung

Berufsmotivation, Alltagsmanagement und öffentliche Förderung

Abschlussbericht aus dem Projekt Wissenschaftliche Begleitung Aktionsprogramm
Kindertagespflege – Stufe 2

Das Deutsche Jugendinstitut e. V. (DJI) ist eines der größten sozialwissenschaftlichen Institute für Forschung und Entwicklung in Deutschland in den Themenbereichen Kindheit, Jugend, Familie und den darauf bezogenen Politik- und Praxisfeldern. Als außeruniversitäre Forschungseinrichtung an der Schnittstelle zwischen unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, föderalen Ebenen, Akteursgruppen, Politikbereichen und Fachpraxen bietet das DJI aktuelle Erkenntnisse aus der empirischen Forschung, zeitnahe wissenschaftsbasierte Politikberatung sowie Begleitung und Anregung der Fachpraxis der Kinder- und Jugendhilfe.

Das DJI hat seinen Sitz in München sowie eine Außenstelle in Halle (Saale). Träger des 1963 gegründeten Instituts ist ein gemeinnütziger Verein mit Mitgliedern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden sowie aus Institutionen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Der institutionelle Teil des Etats, der etwa die Hälfte des Gesamthaushalts ausmacht, wird überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gestellt. Einen kleineren Anteil finanzieren die Bundesländer. Darüber hinaus wirbt das Institut weitere Drittmittel zur Durchführung von Forschungsprojekten ein.

© 2015 Deutsches Jugendinstitut e. V.
Projekt: Wissenschaftliche Begleitung Aktionsprogramm Kindertagespflege – Stufe 2
www.dji.de
Nockherstraße 2, 81541 München
Telefon: +49 (0) 89 62306-0
Fax: +49 (0) 89 62306-162

ISBN 978-3-86379-155-1

Vorwort

Der vorliegende Ergebnisbericht beruht auf einer Studie zur tätigkeitsbegleitenden Ausbildung von Tagespflegepersonen als Erzieherin und Erzieher. Eingebettet ist diese Studie in die wissenschaftliche Begleitung des vom *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (BMFSFJ) geförderten *Aktionsprogramms Kindertagespflege*. Der vorliegende Ergebnisbericht ist in *Säule zwei* dieses Aktionsprogramms anzusiedeln.

Für die gute Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ möchten wir uns an dieser Stelle herzlich bedanken. Unser besonderer Dank gilt dabei dem Referat 513, insbesondere Frau *Dr. Miriam Saati*, Frau *Dr. Meike Kazmierczak* sowie Herrn *Dr. Philipp-Laurenz Rogge* für die konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit.

Ebenso möchten wir uns bei den Partnerinnen und Partnern des Projekts im Rahmen des *Aktionsprogramms Kindertagespflege* für die produktiven Diskussionen bedanken, speziell bei der ESF-Regiestelle, und ganz besonders bei Frau *Anne Schumacher*, die uns eine Menge an wichtigen Informationen und Kontakten zur Verfügung gestellt hat.

Unser Dank richtet sich weiterhin an die Fachakademien und privaten Bildungsträger sowie an alle interviewten Tagespflegepersonen, die unserer Erhebung mit viel Vertrauen und großem Engagement zur Verfügung standen.

Die Erarbeitung dieses Ergebnisberichtes wurde am Deutschen Jugendinstitut (DJI) von mehreren Personen unterstützt, denen wir ebenfalls ausdrücklich danken möchten: Unserem Kollegen Herrn *Markus Belz* gilt unser besonderer Dank für seinen Beitrag bei der Durchführung und Auswertung der Interviews. Ebenso danken wir ihm sowie unseren studentischen Hilfskräften, Frau *Juliane Engel* und Frau *Carola Frank* für die wertvolle redaktionelle Unterstützung.

Das Projekt war angesiedelt in der Abteilung Familie und Familienpolitik, genauer in der Fachgruppe „Familienpolitik und Familienförderung“. In diesem Zusammenhang gilt unser besonderer Dank Frau *Dr. Karin Jurczyk* sowie Frau *Dr. Johanna Possinger*, nicht nur für die wichtigen Anmerkungen und Korrekturvorschläge zu diesem Ergebnisbericht, sondern auch für die gesamte wertschätzende und vertrauensvolle Begleitung unseres Forschungsprojektes.

Für das Lektorat und das Korrektorat dieser Publikation danken wir Herrn *Dr. Jürgen Barthelmes* für die sehr hilfreichen Präzisierungen.

München, im Juni 2015

Prof. Dr. Gabriel Schoyerer
Dr. Nina Weimann-Sandig

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Fachwissenschaftlicher Diskurs und fachpolitische Entwicklungen	7
2.1	Das System Kindertagespflege im Fachdiskurs	7
2.2	Eignung, Qualifizierung und Ausbildung von Tagespflegepersonen	10
2.3	Berufliche Quereinstiege und Durchlässigkeit im pädagogischen Ausbildungssystem	11
2.4	Der Baustein „Tätigkeitsbegleitende Ausbildung“ innerhalb des Aktionsprogramms Kindertagespflege des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	13
3	Konzeption, Design und Methodik der Studie	16
3.1	Konzeptionelle Zugänge	16
3.1.1	Einordnung der Kindertagespflege in die neueren Konzepte von Arbeit und Erwerbstätigkeit	16
3.1.2	Biografieforschung und Institutionalisierung des Lebenslaufs	20
3.2	Verfahren der Fallauswahl und Beschreibung des Samples	23
3.3	Erhebungs- und Auswertungsmethodik: Rekonstruktion komplexer Berufsmotivationen	28
4	Empirische Befunde	34
4.1	Biografie und Arbeitsmotivation	34
4.1.1	Motivationen für die Tätigkeit als Tagespflegeperson	34
4.1.2	Motivationen zur Aufnahme einer tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung	42
4.2	Vereinbarkeitsmanagement im Dreieck, oder: das Phänomen der doppelten Anforderungen	47
4.2.1	Bewältigung der Ausbildung – Fachliche Anforderungen als Lust oder Frust	50
4.2.2	Management der Ausbildung – Zwischen Vernachlässigung des Selbst und Ökonomisierung der Interessen	56
4.3	Öffentliche Förderung und private Ressourcen	63
4.3.1	Finanzielle und familiale Lage von Tagespflegepersonen	64
4.3.2	Abgesicherte und fragile Tätigkeitsverhältnisse	69
4.3.3	Anspruch und Wirklichkeit öffentlicher Förderleistungen in Kindertagespflege	71
4.3.4	„Man darf eigentlich nicht krank werden“ – Das Dilemma bei Ausfallzeiten	72
4.3.5	„Hallo, könnt Ihr Euch mal einigen...?“ – Fachliche Beratung und Begleitung	78
5	Zusammenfassung – Diskussion und Ausblick	84
6	Literatur	90

Anhang

1 Einleitung

Die tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher war von 2011 bis 2014 Bestandteil der *Stufe 2* des *Aktionsprogramms Kindertagespflege*. Ziel des Fördervorhabens war die Unterstützung eines durchlässigen Bildungsweges, der zum einen den Prozess Verberuflichung und Verfachlichung von Tagespflegepersonen steigern, zum anderen aber auch Übergangsmöglichkeiten in das breite Berufsfeld der Erziehungsberufe schaffen sollte. Die Förderung der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher im Rahmen des *Aktionsprogramms Kindertagespflege* ist ein Teil der Qualitätsinitiative des Bundes zur Verbesserung der Qualität im Bereich der Kindertagesbetreuung.

Aufgrund der hohen Zahl an selbstständigen Tagespflegepersonen in Deutschland, die in erheblichem Maße auf den Verdienst aus der Kindertagespflege angewiesen sind, wurde eine tätigkeitsbegleitende Weiterqualifizierung unterstützt, die es erlauben sollte, Betreuungsalltag und Ausbildung zu vereinbaren. Im Zuge der wissenschaftlichen Evaluierung des Gesamtförderprogramms durch das *Deutsche Jugendinstitut (DJI)* wurde dementsprechend auch dieser Förderleistung eine wissenschaftliche Begleitforschung zugrunde gelegt.

Der vorliegende Bericht gibt Einblicke in ausgewählte Bereiche im Zusammenhang mit der Umsetzung der in *Stufe 2* des *Aktionsprogramms Kindertagespflege* geförderten tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher bzw. zur sozialpädagogischen Fachkraft für Tagespflegepersonen. Diesen Ergebnissen zugrunde liegt eine *qualitative sozialwissenschaftliche Untersuchung von Motivationen, des Alltags-Managements* sowie basierender *öffentlicher Unterstützungsstrukturen* dieser tätigkeitsbegleitenden Ausbildung. Diese kann für Tagespflegepersonen einerseits eine attraktive Form der Weiterqualifizierung darstellen, da keine vollständige Unterbrechung der Tagespflegetätigkeit vorgenommen werden muss und damit weiterhin Verdienstmöglichkeiten bestehen. Andererseits stellen berufs- und tätigkeitsbegleitende Ausbildungen die Anwärterinnen und Anwärter vor große Herausforderungen, denn es gilt für mehrere Jahre (berufliche) Tätigkeit und Ausbildung zu vereinbaren. Dies bedeutet Abstriche bei der Familie oder Freizeit zugunsten der Ausbildung hinzunehmen, weil diese oft in den späten Abendstunden oder am Wochenende stattfindet.

Aus der Bildungs- und Motivationsforschung ist bekannt, dass tätigkeitsbegleitende Weiterbildungen einerseits von den Teilnehmenden nur „durchgestanden“ werden, wenn sie sich sicher sind, dass sie damit einen spezifischen – ideellen oder monetären – Mehrwert für sich (und ihre Familie) erzielen können (Becker 1975, 1964). Andererseits spielen aber auch Unterstützungsstrukturen wie der Rückhalt durch die Familie, fachliche Beratung und Kooperation mit zuständigen Behörden eine wichtige Rolle (Kerl-Wienecke u.a 2013).

Der Bericht versucht Schlüsselfaktoren der Gestaltung einer tätigkeitsbegleitenden Ausbildung vor dem Hintergrund der besonderen Arbeitsstrukturen von Tagespflegepersonen anhand der *biografischen Rekonstruktion von Berufsverläufen* am Beispiel der Kindertagespflege herauszuarbeiten. Wir orientieren uns dabei einerseits am Konzept der *Institutionalisierung des Lebenslaufs* von Martin Kohli (1985), rücken andererseits aber die Bedeutung *wohlfahrtsstaatlicher Leistungen* für diese Institutionalisierung in den Mittelpunkt.

Auf Ebene der Kindertagespflege spielen Fragen nach den qualifizierungs- und statusbezogenen Entwicklungsmöglichkeiten von Tagespflegepersonen einerseits sowie Fragen zum bislang fehlenden Berufsbild der Kindertagespflege andererseits eine wesentliche Rolle. Hierbei dominieren drei Diskussions-ebenen:

- Status von Tagespflegepersonen, d.h. ihre Vergütungssituation sowie ihre soziale Absicherung,
- Qualifizierung, tätigkeitsbegleitende Weiterbildung und Ausbildung von Tagespflegepersonen,
- angemessene Rahmenbedingungen auf Ebene der Strukturen fachlicher Beratung, Begleitung und Unterstützung.

Der Status von Tagespflegepersonen in Deutschland ist bis heute mehrheitlich gekennzeichnet durch die Arbeit auf selbstständiger Basis. Dementsprechend liegt ein Großteil der Verantwortung für eine soziale Absicherung, insbesondere auch eine Altersvorsorge, in ihrer eigenen Hand. Die Einkommenssituation kennzeichnet sich – im Bundesdurchschnitt – durch stark *divergierende Vergütungsstrukturen* von Tagespflegepersonen, da aufgrund der Länderzuständigkeiten keine bundesweit einheitliche Höhe der laufenden Geldleistung vorgegeben ist. Zudem steigert sich diese Varianz nochmals innerhalb der Länder, da – bis auf ganz wenige Ausnahmen¹ – hier rechtliche Vorgaben zur Höhe der Vergütung fehlen. Diese variiert in Abhängigkeit verschiedener Kriterien gegenwärtig zwischen circa 2,00 und 7,00 € pro Kind und Stunde (Pabst/Schoyerer 2015).

Ebenso können Tagespflegepersonen in der Regel nur *tatsächlich geleistete* Betreuungsstunden abrechnen, haben also mit Blick auf Erkrankungen der Kinder oder Urlaub der Eltern oftmals keine konstanten monatlichen Einnahmen. In Kindertageseinrichtungen werden hingegen regelmäßige Pauschalbeiträge von den Eltern eingezogen, unabhängig davon, wie oft die Kinder die Einrichtung besuchen. Wenngleich die Kindertagespflege, entsprechend den Richtlinien des *Tagesbetreuungsausbaugesetzes* (TAG) von 2005, als gleichwertige Form der Kindertagesbetreuung in Deutschland angelegt ist, verfolgen nicht alle Bundesländer bisher eine tatsächliche Gleichwertigkeit mit Blick auf eine vergleichbare finanzielle Behandlung.

So ist die Betreuung in einer Kindertageseinrichtung in manchen Bundesländern kostenfrei, in der Kindertagespflege dagegen müssen die Eltern für die Betreuung bezahlen. Um von den Einnahmen der Kindertagespflege leben zu können, gehen viele Tagespflegepersonen erhebliche Kompromisse ein – und dies macht auch der vorliegende Bericht deutlich. Arbeitszeiten von zehn bis zwölf Arbeitsstunden, Sieben-Tage-Betreuung, Arbeiten im Krankheitsfall oder auch der Verzicht auf eine Altersvorsorge aufgrund einer zusätzlichen finanziellen Belastung sind hier keine Seltenheit (vgl. Kap. 4.2.1).

Aufgrund dieser belastenden Arbeitsbedingungen (Dörre 2006) braucht es (soweit dies von Tagespflegepersonen avisiert ist) *Übergangsmöglichkeiten* und

1 Eine bemerkenswerte Ausnahme stellt das Land Baden-Württemberg dar, das anhand verschiedener Kriterien Vergütungsvorgaben mit Verbindlichkeitscharakter vorschreibt vgl. www.kvjs.de/fileadmin/dateien/jugend/tagesbetreuung_von_kindern/kindertagespflege/gem_RS_lfde_Geldleistung_ab_01_05_12.pdf (11.05.2015).

durchlässige Qualifizierungswege in anerkannte und sozial gesicherte Berufsfelder. Die tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher kann dementsprechend einen Übergang in ein gefestigtes Berufsfeld bieten, das sich durch Feststellungsformen und tariflich fixierte Lohngruppen auszeichnet. Welche Bedeutung diese Weiterqualifizierung für die befragten Tagespflegepersonen hat, wird im Kapitel 4.1.2 geschildert.

Die Diskussion um die Qualifizierung von Tagespflegepersonen spielt gerade durch die gesetzlich festgeschriebene *Gleichwertigkeit der Betreuungssysteme* eine wichtige Rolle. Die Verunsicherung von Eltern, welches Betreuungsangebot ihren Kindern die besten Voraussetzungen bietet, ist groß. Während die erwerblichen Berufsabschlüsse im Feld der institutionellen Kindertagesbetreuung allgemein bekannt sind (mehrheitlich arbeiten hier seit vielen Jahrzehnten Erzieherinnen und Erzieher oder Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger), ist das Tätigkeitsprofil von „Tagespflegepersonen“ sowie die damit verbundenen Anforderungen nur wenig bekannt. Bisher existiert in Deutschland *kein Berufsbild Kindertagespflege*. Die Tätigkeit als Tagespflegeperson setzt dementsprechend keine spezifische, mehrjährige Berufsausbildung voraus, die sich durch den Erwerb eines anerkannten Abschlusses charakterisiert.

Formal steht der Zugang zur Tätigkeit als Tagespflegeperson volljährigen Personen offen, denen durch eine erfolgreiche Attestierung ihrer Eignung bzw. die Erteilung einer Pflegeerlaubnis ein einwandfreier Leumund durch das Jugendamt attestiert wird und die sich durch das Absolvieren von spezifischen Qualifizierungskursen, die speziell auf die Kindertagespflege zugeschnitten sind, für eine Tätigkeit qualifizieren. Wenig bekannt ist auch die mehr oder weniger ausgeprägte *Verpflichtung* von Tagespflegepersonen zur *Teilnahme an Weiterbildungen*. Aufgrund der nach wie vor fehlenden Transparenz und Einheitlichkeit der Qualifizierungswege und Weiterbildungsintensitäten (Pabst/Schoyerer 2015) stellt jedoch der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses, z.B. der Erzieherin, für diejenigen Tagespflegepersonen, die dauerhaft im pädagogischen Feld verbleiben wollen, eine interessante Perspektive dar.

Die zentralen Fragestellungen der Untersuchung zu tätigkeitsbegleitenden Ausbildungen gehen von charakteristischen Merkmalen der Kindertagespflege aus, die durch eine hohe Zahl selbstständiger Tagespflegepersonen, der Existenz unterschiedlicher Formen der Kindertagespflege sowie länderrechtlich divergierender Möglichkeiten des Zugangs, der Weiterqualifizierung und des Verdienstes gekennzeichnet sind. Von übergreifendem Erkenntnisinteresse waren dabei die folgenden Fragestellungen:

- (1) Welche Tagespflegepersonen (aus welcher Form der Kindertagespflege) nutzen die tätigkeitsbegleitende Ausbildung?
- (2) Welche Motivation liegt der Teilnahme an der Ausbildung zugrunde?
- (3) Wie gestaltet sich die Vereinbarkeit von Tagespflege Tätigkeit und tätigkeitsbegleitender Ausbildung?
- (4) Welche Unterstützungsparameter müssen gegeben sein, damit die Ausbildung erfolgreich absolviert werden kann?

Aufbau des Berichtes

Um diese Fragen angemessen beantworten zu können und der Leserschaft zugleich einen Einblick in das deutsche System der Kindertagespflege bieten zu können, ist dieser Ergebnisbericht folgendermaßen untergliedert:

Kapitel 2.1 stellt grundlegende Merkmale der Kindertagespflege in Deutschland vor und bettet diese in den bestehenden Fachdiskurs ein. Kapitel 2.2 widmet sich der Eignung und Qualifizierung von Tagespflegepersonen, während Kapitel 2.3 auf die Tätigkeit in der Kindertagespflege als Quereinstieg in Erziehungsberufe eingeht. Kapitel 2.4 skizziert Grundzüge der Förderung im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege.

Im Kapitel 3 werden Konzeption, Design und Methodik der Studie beschrieben. Während das Kapitel 3.1 die konzeptionellen Zugänge, hier vor allem wesentliche Elemente der Biografieforschung in Deutschland vorstellt – allen voran das Konzept der Institutionalisierung des Lebenslaufs von Martin Kohli – beschreibt das Kapitel 3.2 das Verfahren der Fallauswahl sowie das Sample der vorliegenden qualitativen Studie. Im Kapitel 3.3 wird dann die Erhebungs- und Auswertungsmethode erläutert, wobei im Mittelpunkt die Rekonstruktion komplexer Berufsmotivationen steht.

Kapitel 4 beleuchtet die empirischen Befunde der Studie nach verschiedenen Teilaspekten. Das Kapitel 4.1 untersucht zentrale Motivationskategorien, wobei einerseits die Motivation der Befragten zu einer Tätigkeit in der Kindertagespflege, andererseits die Motivation zur Aufnahme einer tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin von Interesse sind. Kapitel 4.2 analysiert die Vereinbarkeit des „Dreiecksverhältnisses“ Kindertagespflege – Familie – Ausbildung – und rekonstruiert zugrunde liegende Gestaltungsstrategien. Kapitel 4.3 beleuchtet die öffentlichen Förder- und Unterstützungsstrukturen, wobei Aspekte der Existenzsicherung, der fachlichen Beratung sowie der Vertretung besondere Beachtung finden.

Im Kapitel 5 werden die zentralen Ergebnisse der Untersuchung abschließend zusammengefasst und diskutiert sowie weiterführende Perspektiven eröffnet.

2 Fachwissenschaftlicher Diskurs und fachpolitische Entwicklungen

2.1 Das System Kindertagespflege im Fachdiskurs

Die Kindertagespflege hat in Deutschland seit den gesetzlichen Novellierungen des SGB VIII im Jahre 2005 eine hoch dynamische Entwicklung hinter sich, die auch weiterhin anhält. Innerhalb von wenigen Jahren ist sie von einer oftmals informell geprägten Betreuungsform zu einer anerkannten und nachgefragten Betreuungsform im öffentlichen System der Kindertagesbetreuung geworden. Dabei hat der zunächst geringe Grad der bundesgesetzlichen Regelungen auf kommunaler Ebene dazu geführt, dass unter dem Rechtsbegriff Kindertagespflege eine Vielzahl unterschiedlicher Betreuungssettings und Angebotsformen mit verschiedenem inhaltlichen Profil entstanden sind.

Kindertagespflege unterscheidet sich nicht nur hinsichtlich der Formen (Heitkötter/Teske 2014), sondern auch bezüglich der pädagogischen Handlungszusammenhänge und Betreuungscharakteristika. Die Besonderheiten der Kindertagespflege liegen in der persönlichen Beziehung zwischen der Tagespflegeperson und dem Kind bzw. seiner Eltern sowie in ihrem familienähnlichen, alltagsnahen Lebensweltbezug (Kerl-Wienecke u.a. 2013; Jurczyk/Kerl-Wienecke 2010) – trotz dieser Annahme sind die Spezifika der Kindertagespflege aus empirischer Sicht bis heute noch weitgehend ungeklärt.

Mit Blick auf qualitative Impulse zentriert sich die derzeitige Diskussion um die Weiterentwicklung der Kindertagespflege insbesondere auf folgende Ebenen:

- (1) Status-, berufs- und qualifikationsbezogene Entwicklungen auf der Ebene von Tagespflegepersonen,
- (2) Rahmenbedingungen des Fachberatungs- und Begleitungssystems auf der Ebene der örtlichen Trägerstrukturen sowie
- (3) Aspekte im Zusammenhang mit der Steuerung und Einbindung der Kindertagespflege in das System der Kindertagesbetreuung.

Auf der status-, berufs- und qualifikationsbezogenen Ebene (1) spielen in der derzeitigen Diskussion Überlegungen um eine angemessene und ausdifferenzierte Vergütung von Tagespflegepersonen eine bedeutsame Rolle. Dabei geht es um die Frage, wie Tagespflegepersonen „leistungsorientiert“ vergütet werden können. Diese Frage gewinnt zudem an Brisanz, wenn Tagespflegepersonen in verstärktem Umfang als pädagogische Fachkräfte tätig sind. Mit status- und berufsbezogenen Weiterentwicklungsprozessen gehen auch Überlegungen zu einer angemessenen Qualifizierung und Qualifikation von Tagespflegepersonen einher.

Christopher Pabst und Gabriel Schoyerer (2015) empfehlen mit Blick auf die Schaffung eines Berufsbildes Kindertagespflege perspektivisch die Ausbildung von Tagespflegepersonen im bestehenden System der fachpädagogischen Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Dabei sind die inhaltlichen Spezifi-

ka der Kindertagespflege in formale Berufsausbildungsgänge zu integrieren und die Ausbildungen tätigkeitsbegleitend anzulegen, um die (berufs-) biografische Situation vieler Tagespflegepersonen als *Spät-* und *Quereinsteiger* sowie deren private bzw. familiäre Lebenslage zu berücksichtigen.

Bis dahin, so die Autoren, sind im bestehenden Qualifizierungssystem der Kindertagespflege Grundqualifizierung und Weiterbildung von Tagespflegepersonen auf Landesebene verbindlich zu regeln, erworbene Qualifizierungen und Kompetenzen auf die fachpädagogischen Ausbildungen anzurechnen und dafür die Voraussetzungen in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen der Länder sensibel zu prüfen. Zur Sicherung und Weiterentwicklung der pädagogischen Qualität sowie zur Vermeidung von Deprofessionalisierung sind Gleichwertigkeitsprüfungen mit den Kompetenzstandards in den beruflichen Ausbildungen vorzunehmen, wobei die (Berufs-)Fachschulen frühzeitig und gegebenenfalls grundlegend in diese Weiterentwicklung zu integrieren sind, um die Integration der Kindertagespflege ins Berufsbildungssystem zu fördern.

Auf der Ebene von Rahmenbedingungen auf der örtlichen Trägerebene (2) spielen Fragen zur Qualität und Ausstattung des Fachberatungs- und Begleitungssystems eine zentrale Rolle (Schoyerer 2014, 2012; Pabst/Schoyerer 2015). Als Kernstück der fachlichen Steuerung und Koordinierung des lokalen Systems der Kindertagespflege bezieht es sich in ihrem Verständnis auf alle Fragen zur Kindertagespflege von Tagespflegepersonen und Erziehungsberechtigten. Anders als für Kindertageseinrichtungen hat der Bundesgesetzgeber im *Achten Sozialgesetzbuch* (SGB VIII) auch einen expliziten Beratungsanspruch formuliert, der bindend für alle Jugendamtsbezirke ist. Auch die Regelung bei Ausfallszeiten einer Tagespflegeperson ist eine bundesrechtlich bindende Pflichtaufgabe für die öffentlichen Jugendhilfeträger. Das bedeutet, dass der öffentliche Jugendhilfeträger im Rahmen seiner Gesamtverantwortung und Gewährleistungspflicht nach § 79 SGB VIII diese Aufgaben zwingend zu erfüllen hat.

Als ein zentrales Ziel der fachlichen Beratung und Begleitung gelten der Aufbau und die Weiterentwicklung von Strukturen, die sich qualitätssichernd und qualitätssteigernd auf die Betreuung von Kindern in Kindertagespflege auswirken. Da Kindertagespflege bislang kein eigenständiges, pädagogisch professionalisiertes Berufsfeld ist, muss es mit in die Aufgaben der Fachberatung fallen, um die Qualität der Betreuung so zu sichern, dass der Förderauftrag umgesetzt wird. Die praxisbegleitende Beratung von Tagespflegepersonen zu pädagogischen und organisatorischen Fragen ihres Erziehungsalltags bzw. zu Fragen der Weiterentwicklung ihrer Kindertagespflegestelle oder der Selbstständigkeit gilt dabei als wichtiger Teil des Systems Kindertagespflege.

Neben der Frage nach einer angemessenen personellen Ausstattung in den Fachdienststellen treten Anfragen zu den Inhalten und konkreten Aufgaben von Fachberatung sowie zum Selbstverständnis und Profil von „Kindertagespflege“ in den Vordergrund (Schoyerer 2014, 2012) – und dies vor dem Hintergrund eines sehr breiten formalen Rechtsbegriffs. Mit Blick auf pädagogische Qualitätsaspekte halten Christopher Pabst und Gabriel Schoyerer (2015) folgende Bestandteile einer fachlichen Beratung und Begleitung durch sozialpädagogische Fachkräfte für bedeutsam:

- Ein mehrstufiges Eignungsprüfungsverfahren von Tagespflegepersonen (§ 23 Abs. 3 und § 43 Abs. 2 SGB VIII).
- Vertiefte fachpädagogische Beratung von Tagespflegepersonen (§ 23 Abs. 1 SGB VIII).
- Rechtliche und betriebswirtschaftliche Grundlagen für Tagespflegepersonen (§ 23 Abs. 4 SGB VIII).
- Beratung von Eltern in allen Fragen zur Kindertagespflege (§ 23 Abs. 4 SGB VIII).
- Sicherstellung des Kinderschutzes (§ 8a SGB VIII).

Ferner verweisen die Autoren auf Mindeststandards für die Anzahl jährlich zu tätiger Hausbesuche bzw. auf eine regelmäßig aufzusuchende Praxisbegleitung. Zu berücksichtigen ist auch die Verantwortung der Fachberatung gegenüber interessierten Bewerberinnen und Bewerbern, die frühzeitig auf die umfangreichen fachlichen, sachbezogenen und rechtlichen Voraussetzungen einer Tätigkeit in Kindertagespflege hinzuweisen sind. Auch wenn die Bedeutung fachlicher Beratungs- und Begleitungsstrukturen für die pädagogische Qualität in Kindertagespflege für die deutsche Situation erst auf wenige wissenschaftliche Ergebnisse zurückgreifen kann, verweisen anglo-amerikanische Studien auf positive Effekte. So konnte gezeigt werden, dass Beratungs- und Begleitungsnetzwerke mit einer bestimmten Ausstattung sich positiv auf den feinfühlig und entwicklungsangemessenen Umgang mit Kindern auswirken (Bromer u.a. 2008) sowie verpflichtende Vorgaben (z.B. zur Anzahl von Hausbesuchen und Vorgaben bei der Beratung) zu höherer pädagogischer Qualität führen, entsprechend der *Family Day Care Rating Scale* (FDCRS) (Raikes u.a. 2005; Kontos u.a. 1996).

Schließlich konzentriert sich die derzeitige Diskussion um die Weiterentwicklung der Kindertagespflege auf (3) Aspekte im Zusammenhang mit der Steuerung und Einbindung der Kindertagespflege in das System öffentlich geförderter Kindertagesbetreuung. Dabei geht es um ein an den Bedürfnissen von Eltern und Kindern orientiertes System der Kindertagesbetreuung, in das die Kindertagespflege mehr als bislang in den Prozess der Bedarfsplanung für die Kindertagesbetreuung im Rahmen der Jugendhilfeplanung als gleichrangiges Angebot zu integrieren ist (Pabst/Schoyerer 2015).

Um den zunehmend ausdifferenzierten Betreuungsbedarfen von Eltern vor dem Hintergrund der Rechtsvorschrift eines Wunsch- und Wahlrechts (§ 5 SGB VIII) entsprechen zu können und so zu einer faktischen Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen, sind Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen in vergleichbarer Weise im lokalen System der Kindertagesbetreuung zu verankern, um möglichst passgenaue Betreuungsarrangements für Kinder und Eltern anbieten zu können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Kosten für Eltern gemäß § 90 SGB VIII für einen Kindertagespflegeplatz nicht höher sein dürfen als für die Nutzung eines Platzes in einer Kindertageseinrichtung, was derzeit im bundesdeutschen Durchschnitt nicht der Fall ist (Sell/Kukula 2012). Integrierte Systeme sind insbesondere zu prüfen mit Blick auf zunehmende Anforderungen an die Kindertagesbetreuung im Zuge gestiegener Heterogenität und Problemlagen bei Familien und Kindern (Schoyerer/van Santen 2015).

Die Kindertagespflege bietet derzeit ein vielschichtiges und komplexes Wirkgefüge, das sensibel zu steuern ist. Auf welchen Ebenen sinnvoll Standards zu erhöhen und (bundes-)gesetzliche Vorgaben zu machen sind, um die Effekte zu erzielen, die man mit Blick auf eine qualitative Weiterentwicklung des Systems der Kindertagesbetreuung anstrebt, ist behutsam zu prüfen. Dabei ist vermutlich das historisch gewachsene Selbstverständnis von Kindertagespflege als familienähnliche Alternative zu Kindertageseinrichtungen zu berücksichtigen, wenn Kindertagespflege im Spektrum der Kindertagesbetreuungsangebote von besonderem Nutzen bleiben will.

2.2 Eignung, Qualifizierung und Ausbildung von Tagespflegepersonen

Das *Achte Sozialgesetzbuch* fordert durch § 23 hinsichtlich der Eignung für eine Tagespflegeperson vertiefte Kenntnisse über die Anforderungen an eine Tätigkeit als Tagespflegeperson, schreibt jedoch keinen pädagogischen Berufsabschluss vor. Im Fachdiskurs wird deshalb die Eignungsprüfung von Tagespflegepersonen als ein bedeutsames Instrument zur Qualitätssicherung betrachtet (Kerl-Wienecke u.a. 2013). Die Feststellung der persönlichen und fachlichen Eignung wird durch das Jugendamt vorgenommen und ist Voraussetzung für die Betreuung eines Kindes in Kindertagespflege. Die konkrete Ausgestaltung der Eignungsprüfung schreibt der Gesetzgeber jedoch nicht vor. Diese liegt in der Verantwortung der Jugendamtsbezirke, was in der Praxis zu einer sehr heterogenen Handhabung hinsichtlich inhaltlicher und struktureller Schwerpunktsetzungen führt (Schoyerer 2014; Pabst/Schoyerer 2015).

Dies betrifft auch den Bereich der Qualifizierung und der Weiterbildung von Tagespflegepersonen. Dabei zeigt sich, dass die Regelung zum Umfang der Grundqualifizierung und Weiterbildung von Tagespflegepersonen sowohl auf Ebene der Ländervorgaben – soweit die Länder von ihrem Rechtsvorbehalt Gebrauch machen – als auch insbesondere auf kommunaler Ebene heterogen sind. Die Abweichungen sind dabei innerhalb der Länder noch größer als zwischen den Bundesländern und variieren auch in benachbarten Jugendamtsbezirken zum Teil erheblich (Pabst/Schoyerer 2015). Als eine politische Orientierungsgröße gelten dabei 160 Unterrichtseinheiten (UE) für die Grundqualifizierung von Tagespflegepersonen, deren Implementierung im Rahmen des *Aktionsprogramms Kindertagespflege* des BMFSFJ in spürbarer Weise Vorschub erhalten hat.

Betrachtet man die Entwicklungen im Bereich der Qualifizierung in den letzten Jahren, lässt sich insgesamt ein klarer Trend hin zu mehr qualifizierten Tagespflegepersonen mit gestiegenem Qualifizierungsniveau beobachten. So ist der Kinder- und Jugendhilfestatistik zu entnehmen, dass im Jahr 2006 noch rund zwei Drittel (67,2%) aller öffentlich geförderten tätigen Tagespflegepersonen gemessen an 160 UE unterqualifiziert waren, während sich das Verhältnis bis zum Jahr 2013 annähernd umgekehrt hat. So verfügen heute noch knapp 38% über einen Qualifizierungskurs von weniger als 160 UE bzw. über keine Form der Grundqualifizierung, während mehr als die Hälfte (62,9%) der

tätigen Tagespflegepersonen einen Grundqualifizierungskurs von 160 UE oder mehr absolviert hat. Über ein Drittel der tätigen Tagespflegepersonen (31,9%) verfügt über eine fachpädagogische Ausbildung.

Auffällig ist auch, dass die tätigen Tagespflegepersonen nur mit fachpädagogischer Ausbildung und ohne eine kindertagespflegespezifische Grundqualifizierung stetig abgenommen haben. Dies könnte als Indiz gewertet werden, dass die öffentlichen Jugendhilfeträger von den Tagespflegepersonen auch spezifisch für die Kindertagespflege fachliche Kenntnisse verlangen und eine eher breit angelegte fachpädagogische Ausbildung allein für die Erteilung der Pflegeerlaubnis als nicht hinreichend betrachten.²

Hinsichtlich der fachlichen und persönlichen Anforderungen an Tagesmütter und Tagesväter werden 160 UE jedoch kritisch reflektiert. Auch wenn der Zusammenhang einer fachpädagogischen (Hochschul-)Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern zur pädagogischen Prozessqualität nicht in allen Einzelheiten geklärt ist (vgl. dazu den Überblick in Thole 2010), gilt eine fachpädagogische Ausbildung als bedeutsames Kriterium für die pädagogische Gesamtqualität (Viernickel/Schwarz 2009; BMFSFJ 2008). Neben Auswirkungen auf die pädagogische Qualität rücken mit Blick auf eine Verberuflichung der Kindertagespflege durch eine fachpädagogische Berufsausbildung auch Aspekte des beruflichen Status und der sozialen Sicherheit in die Betrachtung. In diesem Zusammenhang sind für den Bereich der Kindertagespflege Möglichkeiten beruflicher Quereinstiege und Aspekte der Durchlässigkeit im beruflichen Ausbildungssystem zu thematisieren.

2.3 Berufliche Quereinstiege und Durchlässigkeit im pädagogischen Ausbildungssystem

Bislang bietet das Qualifizierungs- und Weiterbildungssystem in der Kindertagespflege keinen Anschluss an das fachpädagogische Berufsausbildungssystem. Eine Ausnahme bildet das Land *Niedersachsen*, das eine auf der 160-stündigen Grundqualifizierung weiterführende Aufbauqualifizierung im Umfang von 400 Unterrichtseinheiten entwickelt hat, die auf das erste Ausbildungsjahr zur Sozialassistentin/zum Sozialassistenten angerechnet werden kann.³ Inwieweit damit das erklärte Ziel einer qualitativen Weiterentwicklung der Kindertagespflege erreicht wird, bleibt abzuwarten. Fraglich ist, ob die Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistenz bzw. zur Kinderpflege als fachlich angemessene Berufsausbildung für das Handlungsfeld Kindertagespflege bzw. Kindertageseinrichtung gelten kann bzw. eine segmentierte Ausbildung vor dem Hintergrund einer angestrebten Professionalisierung im Bereich der Frühpädagogik sinnvoll ist (Rauschenbach 2013).

Mit der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher könnten für Tagespflegepersonen verschiedene *Interessen* und *Motivlagen* ver-

² Im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege bestand die Auflage für pädagogische Fachkräfte, sich mindestens einer abgespeckten Variante des DJI-Curriculums von 80 UE zu unterziehen.

³ Vgl. www.mk.niedersachsen.de/download/71411 (11.05.2015).

bunden sein: Zunächst kann dies der Wunsch nach mehr fachlichem Wissen und einer breiteren Expertise sein, um der eigenen Tätigkeit eine andere fachliche Grundlage zu geben sowie diese auch nach außen hin zu dokumentieren. Möglicherweise spielt dieser Aspekt eine bedeutsame Rolle – nicht zuletzt angesichts einer zunehmenden Konkurrenzsituation von Kindertagespflege und Kindertageseinrichtung um die Gunst von Eltern bei der Suche nach einem Betreuungsplatz. Insbesondere Tagespflegepersonen, deren finanzielles Auskommen von dieser Tätigkeit abhängt, dürften insofern ein Interesse an stabilen Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsverhältnissen haben.

Finanzielle Erwägungen sowie damit verbundene *statusbezogene Zusammenhänge* könnten zudem ein Motiv sein, aus der Tätigkeit in Kindertagespflege in andere erzieherische Berufe zu wechseln. Auch wenn erzieherische Berufe insgesamt als Branche mit einem geringen Lohnniveau gelten (Projekt Lohnspiegel 2014), kann sich der mit einer Selbstständigkeit verbundene unklare berufliche Status von Tagespflegepersonen in negativer Weise verstärkt auf Aspekte der sozialen Sicherung und auf eine existenzsichernde Tätigkeit auswirken. So ist das Einkommen in Kindertagespflege oftmals nicht planbar, da es von der Anzahl der betreuten Kinder abhängig ist; Eltern können sich in Bezug auf die Betreuung ihrer Kinder kurzfristig anders entscheiden und die bestehende Betreuung auflösen.

Von einer *existenzsichernden Tätigkeit* in Kindertagespflege kann insofern nicht pauschal gesprochen werden, sondern ihr Grad ist – neben der zugrunde liegenden öffentlichen und gegebenenfalls (zusätzlichen) privaten Vergütung – abhängig von der aktuellen Betreuungssituation, die sich für eine Tagespflegeperson mehrere Male im Jahr ändern kann. Es konnte jedoch gezeigt werden, dass eine existenzsichernde Tätigkeit in Kindertagespflege auch bei fünf betreuten Kindern nicht in jedem Fall gegeben ist (Pabst/Schoyerer 2015; Sell/Kukula 2012). Neben dem Aspekt der Existenzsicherung können die mit einer Selbstständigkeit einhergehenden höheren Aufwendungen für organisatorische und verwaltungsbezogene Aufgaben zu Belastungen führen.

Bei der Ausbildung zu einer pädagogischen Fachkraft im Erzieherbereich ist zudem auf einen regional unterschiedlichen Personalmangel hinzuweisen, so dass Einstiegsmöglichkeiten für Kindertagespflegepersonen existieren.

Im Zuge des Ausbaus an Betreuungsplätzen für Kinder in den ersten sechs Lebensjahren entstand in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung eine große *Nachfrage nach pädagogischen Fachkräften* (Rauschenbach/Schilling 2010). Diese Nachfrage ist regional allerdings sehr unterschiedlich verteilt und weist besonders in Großstädten die größten Unterschiede auf (Begemann/Kaufhold 2012). Als Reaktion auf diese ungedeckten Bedarfe wurden Wege in dieses Berufsfeld stärker für fachfremde bzw. „fachaffine“ Personen geöffnet, die bereits mit Beginn der Nachqualifizierung als Ergänzungs- oder Fachkraft in Kindertageseinrichtungen tätig sein dürfen (Dudek u.a. 2013). Daneben kann der Berufsabschluss zur Erzieherin/zum Erzieher auch durch die sogenannte Externenprüfung erworben werden, bei der durch das Ablegen einer Prüfung der Berufsschulabschluss zu einer staatlich anerkannten Erzieherin/zum einem staatlich anerkannten Erzieher nachgeholt werden kann, ohne formal eine Ausbildung durchlaufen zu haben (Dudek/Gebrande 2012).

In diesem Kontext sind auch die *berufsbegleitenden Ausbildungsgänge* zur Erzieherin/zum Erzieher bzw. zur sozialpädagogischen Assistenz zu betrachten, die – mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen und unter Berücksichtigung von Länderregelungen – in den letzten Jahren einen erheblichen Zuwachs erfahren haben (ebd.). Allgemein gelten für eine berufsbegleitende Ausbildung in der Regel die gleichen Voraussetzungen wie für eine Vollzeitausbildung, wobei eine mindestens halbtags ausgeübte erzieherische Tätigkeit in einer sozialpädagogischen Einrichtung bzw. in einem sozialpädagogischen Handlungsfeld erforderlich ist. Den Tagespflegepersonen eine tätigkeitsbegleitende Ausbildung zu ermöglichen, macht insofern eine entsprechende Anpassung an die Prüfungsverordnungen in den entsprechenden Ländern notwendig, sodass die Tätigkeit in Kindertagespflege als ein erzieherisches bzw. sozialpädagogisches Handlungsfeld anerkannt werden kann.

In der Auseinandersetzung um Durchlässigkeit von Qualifizierung und Ausbildung sowie um den Zugang zu Berufsfeldern ist auch die aktuelle Debatte um den *Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)* sowie die Anerkennung und Prüfung von Kompetenzen zu berücksichtigen (Berth u.a. 2013). Mit dem DQR liegt für Deutschland erstmals ein Referenzrahmen vor, in dem alle Qualifikationen des deutschen Bildungssystems erfasst und in Niveaustufen systematisiert werden können (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2011). Damit ist formal die Voraussetzung geschaffen, auch Handlungskompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, in den Blick zu nehmen und Instrumente und Verfahren zu erarbeiten, um diese im Rahmen von Gleichwertigkeitsprüfungen anzuerkennen. Dennoch gibt es mit Blick auf die Professionalisierung der Aus- und Weiterbildung sowie der Praxis der Frühpädagogik eine Reihe von Vorbehalten gegenüber solchen Entwicklungen, insbesondere wenn mühsam erarbeitete Standards und erste Tendenzen hin zu einer (Teil-)Akademisierung des Arbeitsfelds dadurch gefährdet werden (Rauschenbach 2013).

2.4 Der Baustein „Tätigkeitsbegleitende Ausbildung“ innerhalb des Aktionsprogramms Kindertagespflege des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Im Rahmen des *Aktionsprogramms Kindertagespflege* des BMFSFJ wird als ein Baustein die tätigkeitsbegleitende Ausbildung für tätige Tagespflegepersonen an einer staatlich anerkannten Fachschule zur staatlich geprüften Erzieherin/zum staatlich geprüften Erzieher gefördert.⁴ Das Programm nennt als Fördervoraussetzung für Tagespflegepersonen eine gültige Pflegeerlaubnis sowie min-

4 Ebenso bestand die Möglichkeit, sich für einen sozialpädagogischen Assistenzberuf zu qualifizieren (Sozialassistentin/Sozialassistent, Sozialpädagogische Assistentin/Assistent, Sozialhelferin/Sozialhelfer, Sozialbetreuerin/Sozialbetreuer, Kinderpflegerin/Kinderpfleger – in zu prüfenden Einzelfällen möglicherweise auch für andere sozialpädagogische Assistenzberufe). Da sich der Anlass der Förderung vor allem auf die Weiterbildung zur Erzieherin/zum Erzieher bezog und der Großteil der geförderten Personen diese Weiterbildung in Anspruch nimmt, fokussiert sich dieser Bericht auf die Erzieherausbildung.

destens ein Kindertagespflegeverhältnis zum Zeitpunkt der Antragstellung. Diese Bescheinigungen sind vom jeweils zuständigen örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe nachzuweisen (§ 43 SGB VIII). Im Zeitraum der gesamten Ausbildung sind die Tagespflegepersonen verpflichtet, mindestens ein Kind zu betreuen.

Die Zulassungsvoraussetzungen im Einzelnen variieren zwischen den Schulen bzw. Ländern, in denen die Teilnehmenden ihre Ausbildung jeweils absolvieren. In der Regel wird ein qualifizierter mittlerer Bildungsabschluss oder ein vergleichbarer, anerkannter Abschluss erwartet. Bei den zusätzlich geforderten Praxiserfahrungen sind die Anforderungen weniger klar gesetzt. Diese können durch eine Berufstätigkeit oder einen Abschluss im erzieherischen Bereich sowie durch das mindestens drei Jahre andauernde Führen eines Familienhaushalts mit mindestens einem dreijährigen Kind nachgewiesen werden.⁵ Die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher erfolgt tätigkeitsbegleitend, in der Regel 20 Stunden die Woche. Die Gestaltung der Unterrichtszeiten handhaben die Schulen unterschiedlich. So kann Unterricht am späten Nachmittag und Abend oder an ganzen Tagen in der Woche und auch am Samstag stattfinden.

Finanzielle Förderung

Die Förderung umfasst einen monatlich pauschal gezahlten Weiterbildungszuschuss in Höhe von 150 € und eine anteilige Ko-Finanzierung für das Schulgeld, sofern dieses für die Ausbildung anfällt.⁶ Der pauschale Betrag dient als Aufwandsentschädigung für die mit der Ausbildung verbundenen Kosten, die für Lernmittel, Fahrtengeld und einen möglichen Verlust der ursprünglichen Arbeitszeit vor der Ausbildung anfallen können.

Der Zuschuss für das Schulgeld umfasst ein Viertel oder die Hälfte des gesamten Beitrags, je nach Region im Bundesgebiet.⁷ Die Kosten für den restlichen Betrag können entweder selbst geleistet oder bei entsprechenden Akteuren im Feld beantragt werden (wie örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe, Agentur für Arbeit oder andere öffentlichen Mittel). Die finanzielle Unterstützung wird bis zum Ende des Jahres 2014 gewährt, auch wenn die Ausbildung länger dauern kann. Es handelt sich damit um eine Anschubfinanzierung, die einen ersten Impuls liefert und den Zugang zur Ausbildung erleichtern kann. Für die Kosten nach dem Förderungszeitraum können gegebenenfalls bei den bereits genannten Akteuren öffentliche Mittel beantragt werden.

Die Antragstellung für die Teilnahme am Programm bezog sich auf einen Zeitraum von Juli 2011 bis Juni 2013. Zu Beginn des Programms war zunächst ein begrenztes Potenzial an Plätzen für Kindertagespflegepersonen in Erzieherklassen vorhanden, da die Kapazitäten für das Schuljahr 2011/2012 an den Fachschulen bereits größtenteils geplant und verteilt waren. Ein Großteil der Teilnehmenden dieses Programm haben zum Schuljahr 2012/2013 mit der Weiterbildung zur Erzieherin begonnen. In der Regel umfasst die Weiterbildungsdauer bei den meisten Tagespflegepersonen drei bis vier Jahre.

5 In Linz wird beispielsweise der erfolgreiche Abschluss einer zweijährigen Ausbildung unabhängig von der Ausrichtung der Ausbildung als Voraussetzung genannt.

6 Manche Bundesländer verlangen generell kein Schulgeld, z.B. *Rheinland-Pfalz*, unabhängig davon, ob es sich um öffentliche oder private Schulen handelt.

7 Die Regionen sind nach Strukturstärke in zwei Zielgebiete unterteilt, in Zielgebiet 1: 25%, in Zielgebiet 2: 50% (besonders strukturschwache Regionen, größtenteils die neuen Bundesländer).

Personenkreis – Wer nimmt teil

Insgesamt nahmen 95 Personen an der berufsbegleitenden Weiterqualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher teil.⁸ Ein Teilnehmer ist männlich. Die Teilnehmerinnen verteilen sich in etwa gleichmäßig auf das Bundesgebiet und kommen, mit Ausnahme von *Bremen* und *Saarland*, aus allen Bundesländern. Diese weite Streuung über das gesamte Bundesgebiet deutet auf einen breiten Zugang für alle Tagespflegepersonen hin. Bis auf eine Teilnehmerin sind alle Tagespflegepersonen selbstständig tätig. Ungefähr die Hälfte der Tagespflegepersonen betreuen fünf Kinder.

Zum Vergleich: Jährlich beenden insgesamt über 18.000 Absolventinnen ihren Ausbildungsgang zur Erzieherin (Schilling 2014). Bundesweit sind aktuell rund 44.000 Tagespflegepersonen tätig (BMFSFJ 2013).

⁸ Dies sind zwei Drittel aller der im Programm geförderten Personen, da wie bereits erwähnt, auch die Fortbildung zum sozialpädagogischen Assistenzberuf förderfähig war.

3 Konzeption, Design und Methodik der Studie

Im Folgenden werden die theoretischen Konzepte und fachwissenschaftlichen Diskussionen erläutert, die der Studie zugrunde liegen. Im Zusammenhang mit den derzeit existierenden Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen von Tagespflegepersonen greifen wir hierbei besonders Debatten zum Begriff der „guten Arbeit“ auf. Des Weiteren orientieren wir uns – mit Blick auf die Zugangsbedingungen in die Kindertagespflege – an Konzepten der Biografieforschung, insbesondere der Diskussion um die Institutionalisierung des Lebenslaufs nach Martin Kohli (1985). Daran anknüpfend werden Design und Methodik der Studie erläutert. Im Mittelpunkt stehen hierbei die biografischen Interviews mit Tagespflegepersonen in ganz Deutschland sowie deren rekonstruktive Auswertung.

3.1 Konzeptionelle Zugänge

3.1.1 Einordnung der Kindertagespflege in die neueren Konzepte von Arbeit und Erwerbstätigkeit

Die besondere Stellung der Kindertagespflege in Deutschland, die sich durch eine gesetzliche Gleichstellung mit der institutionellen Kindertagesbetreuung einerseits und der im Grundsatz verschiedenen Qualifizierungs- und Tätigkeitsstrukturen der Betreuungspersonen andererseits kennzeichnet, verweist auf die Notwendigkeit, sich mit der Bedeutung von Arbeit im Allgemeinen, aber auch mit den Ansprüchen von Frauen an Erwerbstätigkeit im Speziellen auseinanderzusetzen. Dies ist umso wichtiger, da der Großteil der in der Kindertagespflege tätigen Personen in der Vergangenheit sowie in der Gegenwart Frauen waren bzw. sind. Die Bedeutung der Erwerbsarbeit für Frauen ist einzuordnen in die zentrale Charakterisierung der (west)deutschen Gesellschaft als Erwerbs- oder Arbeitsgesellschaft, wengleich ihre Krise bereits seit Beginn der 1980er-Jahre diskutiert (Mattes 1982) und ihr Ende ebenso lang negiert wird (Schmidt 2006). Identität sowie die gesellschaftliche Teilhabe der Menschen hängen nach wie vor entscheidend von der Zugehörigkeit zum Erwerbssystem ab.

Grundlegende Veränderungen der Strukturen der Arbeitsgesellschaft

Das Normalarbeitsverhältnis der westdeutschen 1960er-Jahre mit klassischer Vollzeit, männlich dominiertem Hauptnährer-Modell und gesamtwirtschaftlicher Vollbeschäftigung ist heute nicht mehr die alles dominierende Arbeitsform (Jurczyk u.a. 2014). Die Postmoderne zeichnet sich vielmehr durch eine Zunahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen, Mini-Jobs, Leiharbeit, Konjunkturzyklen und damit verbundener Arbeitslosigkeit aus. Atypische Beschäftigungsformen sind dementsprechend ein hervorstechender und prägender Bestandteil der heutigen Erwerbsgesellschaft.

Mit Blick auf Teilzeitarbeitsverhältnisse und Mini-Jobs zeigt sich ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied:

Im Jahr 2012 arbeiteten beispielsweise nur 6% der männlichen Erwerbstätigen mit Kindern unter achtzehn Jahren in Teilzeitarbeitsverhältnissen, dafür aber immerhin 69% der Frauen mit minderjährigen Kindern (Statistisches Bundesamt 2013).

Ein Fünftel aller Beschäftigten arbeitet mittlerweile in Minijobs. Die geschlechtsspezifische Verteilung zeigt, dass 19,1% der erwerbstätigen Frauen ausschließlich einem Mini-Job nachgehen, jedoch nur 9,3% der erwerbstätigen Männer (Hans-Böckler-Stiftung 2010). Aufgrund der hohen Relevanz atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie einer zunehmenden Zahl von *Solo-Selbstständigen* in Deutschland, wurde in den letzten Jahren eine Diskussion um „gute Arbeit“ entfacht, verbunden mit der Frage, wie diese heute aussehen muss. Dominant ist bisher die Zunahme von Arbeitsverhältnisse, die durch niedrige Löhne bzw. ein niedriges Einkommen gekennzeichnet und häufig nicht auf Dauer angelegt sind, keine soziale Absicherung haben und – bei abhängiger Beschäftigung – nur geringe arbeitsrechtliche Schutzrechte aufweisen (vgl. dazu die *Plattform Prekäre Beschäftigung* des *Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung* IAB). Gleichzeitig ist festzuhalten, dass nicht jede atypische Beschäftigung (darunter werden alle Beschäftigungsformen verstanden, die vom Normalarbeitsmodell abweichen) prekär sein muss, sondern dass beispielsweise gerade die in den letzten Jahren entwickelten arbeitsmarktpolitischen Instrumente (z.B. der Gründungszuschuss für Selbstständige oder die Vermittlung in Zeitarbeit) ein Integrationsschritt in die Erwerbsgesellschaft sein können (Bornewasser/Zülch 2013). Andererseits erhöht sich die Gefahr fehlender sozialer Absicherung durch atypische Beschäftigungsverhältnisse. Auch hier sind Frauen deutlich häufiger betroffen als Männer. So laufen beispielsweise Frauen mit geringem Verdienst in Teilzeitberufen durchaus Gefahr, in Altersarmut zu landen (Weimann-Sandig 2013).

Dies kann nicht im Interesse politischer Bemühungen liegen. Insofern sind die Bemühungen um eine Etablierung von strukturierten Zugangs- und Weiterbildungsbedingungen von Tagespflegepersonen als wichtige Maßnahme zur Etablierung guter Arbeitsbedingungen in der Kindertagespflege zu werten.

Zu den neuen Arbeitsformen zählt auch der kontinuierliche Anstieg der Zahl der sogenannten *Solo-Selbstständigen* in Deutschland: Im Jahr 2012 betraf dies 4,6 Mio. Menschen in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2013), was im Vergleich zum Jahr 2002 eine Steigerung um rund 2,4 Mio. entsprach (Statistisches Bundesamt 2013). Unbezahlt mithelfende Familienangehörige bleiben bei diesem Status unberücksichtigt, ebenso zählen allein arbeitende Freiberufler zur Gruppe der Solo-Selbstständigen. Dementsprechend sind auch die meisten selbstständig arbeitenden Tagespflegepersonen in Deutschland dieser Gruppe zuzurechnen.

Während der Frauenanteil an den Selbstständigen insgesamt in Deutschland noch immer gering ist, liegt er im Bereich der Solo-Selbstständigen immerhin bei 37% (Statistisches Bundesamt 2013). Gleichzeitig weist die Gruppe der Solo-Selbstständigen gegenüber anderen Selbstständigen signifikante Unterschiede auf: Hier findet sich ein hoher Anteil (oftmals unfreiwillig) an Teilzeit, was mit dem hohen Frauenanteil erklärt werden könnte.

Bei den in Vollzeit arbeitenden Solo-Selbstständigen liegt die Arbeitszeit im Durchschnitt über 50 Wochenstunden, dennoch ist das durchschnittliche Einkommen geringer als bei anderen Selbstständigen. So hatten im Jahr 2012 immerhin 11% der Solo-Selbstständigen ein monatliches Einkommen unter 500 €, aber nur 4% ein monatliches Einkommen über 5.000 € (Statistisches Bundesamt 2013). Die Einkommensspanne weist bei dieser Gruppe folglich eine besonders große Varianz auf, sodass auch hier zu fragen ist, ob dabei eine ausreichende soziale Absicherung sowie eine Alterssicherung zu bewerkstelligen ist.

Veränderung der Familienstrukturen

Ebenso wie das Normalarbeitsverhältnis durch neue Formen ergänzt wird, ist es in den vergangenen Jahren zu einem Wandel der Familie gekommen. In der Zeit zwischen 1996 und 2012 nahm die Zahl der Ehepaare von 81,4% auf 70,7% ab, hingegen wuchs in dieser Zeit die Zahl der Lebensgemeinschaften um 5% sowie die Zahl der Alleinerziehenden um 7%. Während alleinerziehende Väter nur einen verhältnismäßig geringen Anteil dieses Wachstums ausmachen (etwa 0,2%), wuchs die Zahl der alleinerziehenden Mütter in dieser Zeit um 6,8% und liegt bundesweit bei 19% der Familien in Deutschland.

Entgegen den tradierten Geschlechterrollen sind Frauen aufgrund dieser veränderten Familiensituation stärker als zuvor darauf angewiesen, die existenzielle Sicherung der Familie selbst zu übernehmen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dementsprechend für Frauen zur zentralen Herausforderung, um in der Erwerbsgesellschaft bestehen zu können. Diese Vereinbarkeit wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst. Die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit ist abhängig von der Art und Struktur des erlernten Berufes, aber auch von den Arbeitspolitiken der Unternehmen. Frauen sind folglich auf Erwerbsformen angewiesen, die ihnen nach der Geburt eines Kindes einen Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglichen.

Fachkräfte in Kindertagesbetreuung

Spiegelt man diese Erkenntnisse auf die tätigen Personen in der Kindertagesbetreuung, so ergibt sich folgendes Bild: Die Kindertagespflege ist aus arbeitsmarktbezogener Perspektive in Deutschland nicht als fachkraftdominierter Bereich, sondern eher als eine niedrighschwellige Einstiegsmöglichkeit in die Kindertagesbetreuung bzw. in das pädagogische Tätigkeitsfeld für die zweite Lebenshälfte zu verstehen. Dabei herrscht eine deutliche Dominanz von Frauen als Tagespflegepersonen vor (vgl. Kap. 2).

Im Jahr 2012 waren rund 97% der Tagespflegepersonen weiblich, sodass man von einem durchwegs *frauendominierten Tätigkeitsfeld* sprechen kann (Statistisches Bundesamt 2012). Dieses Phänomen wird oftmals als „quasi-natürliche“ Entwicklung aus den Anfängen der Kindertagespflege, in denen Mütter die Betreuung als kleine Nebenverdienstmöglichkeit übernahmen, abgeleitet. Tatsächlich hat sich dies aber in den letzten Jahren entscheidend verändert, wie wir in Kapitel 4.1.1 zeigen werden. Der Großteil der Tagespflegepersonen in Deutschland ist heute entweder auf den Verdienst aus der Kindertagespflege angewiesen oder gibt an, dass dieser einen nicht zu

vernachlässigenden Beitrag zum Haushaltseinkommen leistet.

Große Teile der Kindertagespflege haben sich dementsprechend von einer nebenberuflichen zu einer durchaus auf Existenzsicherung ausgerichteten Tätigkeit gewandelt. Hinderlich dafür ist die große regionale und lokale Varianz der Vergütungsstrukturen und damit insgesamt die zu Verfügung gestellten Ressourcen für das jeweilige System der Kindertagespflege auf Jugendamtsebene (Pabst/Schoyerer 2015). Die gesetzliche Gleichwertigkeit der Kindertagespflege spiegelt sich somit keinesfalls in allen Bundesländern und Jugendamtsbezirken in den Arbeitsrealitäten der Tagespflegepersonen wider, was zu erheblichen Disparitäten und Ungleichheitsbehandlungen für Tagespflegepersonen hinsichtlich Fragen der Vergütung und sozialen Sicherung führt.

Die Gruppe der selbstständigen Tagespflegepersonen hat dabei im System der Kindertagesbetreuung eine andere Ausgangsposition, als die Gruppe der festangestellten Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger in der institutionellen Kindertagesbetreuung: Kindertagespflege trägt ein eigenes unternehmerisches Risiko und braucht Kenntnisse über zu leistende Abgaben, ihr zustehende öffentliche Förderungen sowie über notwendige Rücklagen zur sozialen Absicherung.

Mit Blick auf das Handlungsfeld Kindertagespflege ist insofern die Auseinandersetzung um „gute Arbeit“ (Schröder/Urban 2014) oder „decent work“ (ILO 2014) von Bedeutung.

In der Geschlechterforschung nimmt die Diskussion über die mangelnde Beachtung und Anrechnung der über Jahrzehnte dominierenden weiblichen Haushalts- und Pflegetätigkeit (Klenner 2011) einen breiten Stellenwert ein. Das traditionelle Familienmodell des männlichen Haupternährers und der weiblichen Hausfrau, so die zentrale Kritik, führt gerade zur sozialen Benachteiligung von Frauen, insbesondere der älteren Generationen. Frauen haben zwar Zeit ihres Lebens wertvolle, aber unentgeltliche Arbeit für die Gesellschaft geleistet (z.B. durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) und können oftmals nur geringe Zeiten entlohnter Erwerbstätigkeit nachweisen – doch gerade dieser Umstand führt im Alter zu unsicheren Lebensbedingungen, da die Altersrente durch sozialstaatliche Hilfeleistungen aufgestockt werden muss (Weimann-Sandig 2013).

Inwieweit ist demnach eine soziale Absicherung unter den derzeit herrschenden Varianzen der Selbstständigkeit von Tagespflegepersonen möglich? In der Auswertung der Ergebnisse wurde deshalb ein Augenmerk darauf gelegt, ob es Anzeichen mangelnder sozialer Sicherung der Tagespflege gibt oder die aktuellen Bedingungen selbstständig arbeitender Tagespflegepersonen eine umfassende soziale Sicherung sowie eine dauerhafte Tätigkeit in der Kindertagespflege erlauben. Es wird sich zeigen, dass atypische Beschäftigung nicht immer pauschal als Hemmschuh gewertet werden kann, sondern aus der Lebensverlaufsperspektive betrachtet werden muss (Jürgens 2011).

In vielen Fällen bietet die Tätigkeit in Kindertagespflege einen niedrigschwelligen Einstieg zurück in das Erwerbsleben und kann für Tagespflegepersonen insofern zunächst ein positives biografisches Merkmal darstellen. Im weiteren Lebensverlauf verändern sich jedoch die Ansprüche an eine

existenzsichernde Tätigkeit. Ebenso ist stets zu hinterfragen, ob gegebenenfalls bestimmte Gruppen von Tagespflegepersonen besonders von den als problematisch empfundenen Arbeitsbedingungen betroffen sein könnten.

Die Motive für die Teilnahme an der tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung unter den Gesichtspunkten der sozialen Absicherung müssen analysiert werden. Von Interesse ist hierbei, ob die tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin für die Tagespflegepersonen ein bewusst gewählter Ausweg aufgrund eventuell existierender fehlender Absicherungsmöglichkeiten ist. Diese Fragen erscheinen essenziell, um einerseits ein umfassendes Bild von den Bedarfen gut funktionierender Kindertagespflege zu erhalten, andererseits aber auch die Frage beantworten zu können, ob die Ausbildung zur Erzieherin tatsächlich ein Beitrag zur Verberuflichung im Feld Kindertagespflege sein kann oder ob es aufgrund unzureichender struktureller Absicherungen vielmehr zu einer Fluktuation in ein eventuell besser gesichertes Erwerbsfeld führt.

Um diese Fragestellungen angemessen beantworten zu können, diene als weiteres Konzept die in der Biografieforschung verankerte Diskussion der Institutionalisierung des Lebenslaufs (Kohli 1985) sowie der Lebensverlaufsforschung (Krüger 2008; Hradil 2001).

3.1.2 Biografieforschung und Institutionalisierung des Lebenslaufs

Die Biografieforschung zählt in den Sozialwissenschaften zu den sogenannten *qualitativen* Forschungsansätzen. Sie befasst sich mit der Rekonstruktion von Lebensverläufen auf Basis biografischer Erzählungen oder Dokumentenanalysen.

Martin Kohli (2002, 1988, 1985) entfaltete in einer Reihe wissenschaftlicher Auseinandersetzungen die Theorie des institutionalisierten Lebenslaufs. Wenngleich er damit im besten Sinne das fordistische Gesellschaftsmodell der 1960er- bis 1980er-Jahre in Deutschland ins Auge nahm und sich dementsprechend bis heute viele Änderungen ergeben haben, bleiben viele seiner Aussagen dennoch bedeutsam: Er beschreibt die Lebensläufe der deutschen Nachkriegsgesellschaft als weniger traditional, sondern mehr bürokratisch normiert.

Diese Normung schlägt sich (nach Kohli 1985) nieder in drei wesentlichen Kennzeichen:

- Lebensläufe sind durch Taktung und Chronologie gekennzeichnet. Angesichts der hohen Bedeutung von Zeit existieren geregelte Maßeinheiten wie Kalendertage (z.B. beim Urlaubsanspruch) oder Altersregelungen (Beginn mit dem Kindergartenalter und Ende mit Rentenregelungen).
- Die Lebensläufe sind eng an staatliche Systeme gekoppelt. Systeme der Bildung oder Alterssicherung beeinflussen wesentlich die Lebensläufe von Menschen. Bereits im Kindesalter spielt Bildung heute eine wesentliche Rolle, da sie den Zugang zum Arbeitsmarkt wesentlich mitbestimmt. Grundlage für frühkindliche Bildung sind

- staatlich normierte Bildungspläne.
- Die Lebensläufe sind heute auf eine kontinuierliche Erwerbsbeteiligung hin ausgerichtet. Sozialer Aufstieg ist damit eng an Bildungs- und Erwerbschancen gekoppelt. Innerhalb dieser institutionalisierten Lebenslaufmechanismen, die ebenso normierend wie orientierungsgebend auf die Gesellschaft wirken, besitzt jeder Mensch die Verpflichtung, seinen Lebenslauf selbst zu entwickeln und ihn den Vorgaben des Systems anzupassen.

Diese Theorie des institutionalisierten Lebenslaufs wurde von Karl Ulrich Mayer und Walter Müller stärker auf das Wohlfahrtsstaatliche System akzentuiert (Mayer/Müller 1989): So organisiert der Wohlfahrtsstaat den Lebenslauf, indem er institutionalisierte Bildungsgänge und staatlich anerkannte Ausbildungen einrichtet, Karriereverläufe beispielsweise durch Tarifsysteme gestaltet und soziale Sicherungssysteme für diejenigen am Rande der Erwerbsgesellschaft etabliert.

In der Geschlechterforschung wird dieses Paradigma noch deutlicher akzentuiert: Helga Krüger (2008, S. 212) arbeitete die Bedeutung des Geschlechts als „Strukturgeber gesellschaftlicher Ordnung“ in Deutschland heraus. Während für das männliche Geschlecht über Jahrzehnte hinweg die Erwerbsarbeit als dominantes Strukturmerkmal galt, und noch immer gilt, war es für die Frauen hingegen in erster Linie die Familie. Die Geschlechterungleichheit kann nicht (allein) als das Ergebnis von „Selbstkonstruktion, normativen Bindungen und Liebe“ betrachtet werden (ebd., S. 215), sondern vielmehr als grundsätzliche strukturelle Ungleichheit, weil sie Frauen über Jahrzehnte hinweg von zahlreichen Institutionen wie höherer Bildung, Vollerwerbstätigkeit oder beruflicher Karriere ausgeschlossen hat und teilweise immer noch hemmt.

Diese Überlegungen werden dem vorliegenden Forschungsbericht zugrunde gelegt. Wir orientieren uns zum einen an den von Martin Kohli aufgezeigten Institutionen des Lebenslaufs, berücksichtigen dabei geschlechtsspezifische Ungleichheiten und rücken vor diesem Hintergrund die Bedeutung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen für die Analyse in den Mittelpunkt, genauer: die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe. Zeigen wird sich hier, dass die Orientierung an staatlich anerkannten Berufen und Berufsausbildungen für alle Personen unseres Samples für ihre eigene Biografie von uneingeschränkter Relevanz war.

Mit der postmodernen Institutionalisierung der Lebensläufe sind jedoch nicht nur Vorteile verbunden. Die Enge zwischen Bildungs- und Erwerbschancen wirkt stark segmentierend und schließt bestimmte gesellschaftliche Gruppen aus. Im sozialwissenschaftlichen Diskurs werden Biografieverläufe dementsprechend auch als individuelle oder kollektive Leistung definiert, die auf bestimmte gesellschaftliche Problemlagen antwortet, sich bestimmter kultureller Muster bedient und für die Individuen höchst unterschiedliche Bedeutung haben kann.

Heute wird diese soziale Konstruktion von Biografie auch unter dem Schlagwort „Pluralisierung der Lebensstile“ diskutiert. Dies muss jedoch auch dem Umstand Rechnung tragen, dass die frühere Altersdreiteilung von

Lebensläufen in eine auf Bildung ausgerichtete *Adoleszenzphase*, eine auf Erwerbssicherung ausgerichtete *Erwachsenenphase* und eine auf Ruhestand und Rückzug ausgerichtete *Altersphase* heute so nicht mehr existent ist.

Matilda Riley u.a. (1994) sprechen in diesem Zusammenhang von einer zunehmend *altersintegrierten Sozialstruktur*. Diese kennzeichnet sich durch ein durchlässiges Bildungssystem (also die Existenz zweiter und dritter Bildungswege), durch Konzepte zur Weiterbildung älterer Beschäftigter und einer älteren Generation, die sich eher im „Unruhestand“ befindet. Gerade die veränderte Bedeutung von Bildung und Weiterbildung schlägt sich auch in unserem Forschungsbericht nieder: Gut ein Drittel der Tagespflegepersonen, die an der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin teilnimmt, ist älter als 46 Jahre. Der Erwerb neuer Fachkenntnisse sowie die Teilnahme an stark verschulerten Ausbildungsgängen stellt für diese Frauen, anders als für frühere Generationen, jedoch keine Wertminderung oder Schmälerung ihrer bisherigen Verdienste dar. Vielmehr erfolgt die Argumentation für die Teilnahme an der Ausbildung hier entlang der Notwendigkeit eines *lebenslangen Lernens*, gerade mit Blick auf die enge Zusammenarbeit mit Kindern und Eltern.

Die in früheren Generationen vorherrschende Dreiteilung des Lebenslaufs in Ausbildungsphase – Erwerbstätigkeit – Ruhestand löst sich heute mehr und mehr auf. Gerade vor dem Hintergrund einer zunehmenden Alterung der Gesellschaft (Schmidt 2006) wird es zukünftig noch mehr Bestrebungen geben müssen, das *lifelong learning* (Staudinger 2000) in allen Altersgruppen kontinuierlich umzusetzen, dafür aber auch altersspezifische Instrumente zu entwickeln.

Dieser Aspekt nimmt mit Blick auf den vorliegenden Forschungsgegenstand eine bedeutsame Stellung ein, da die tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin in alters- und bildungsheterogenen Gruppen durchgeführt wird (die Altersvarianz lag in unserem Sample zwischen 25 und 54 Jahren, die Bildungsabschlüsse variierten zwischen Hauptschulabschluss und abgeschlossenem Studium). Dementsprechend unterschiedlich waren auch die Perzeption der Ausbildungsinhalte sowie die Bewältigung der Lernanforderungen durch die einzelnen Teilnehmerinnen.

Die dominanten Fragestellungen der gegenwärtigen Biografieforschung zielen zum einen auf die Analyse äußerer Einflüsse. Hier geht es darum herauszufinden, auf welche Weise Gesellschaftsstrukturen die Konstitution biografischer Prozesse beeinflussen. Zum anderen ist auch die Analyse innerer Einflüsse, d.h. intrinsischer Motivationen für bestimmte Entscheidungen, welche die Biografie nachhaltig beeinflussen, von großer Bedeutung.

Ein weiteres Erkenntnisinteresse zielt auf die Analyse zwischenmenschlichen Handelns und auf die Frage, inwieweit Interaktionen zwischen Menschen deren Biografien beeinflussen. Oftmals sind diese Erkenntnisinteressen durch das Forschungsdesign miteinander verbunden. Eng verknüpft mit dem Konzept der Biografieforschung ist das eigens hierfür entwickelte Verfahren des *biografischen Interviews* (Rosenthal 1995; Schütze 1976), als dessen Begründer Fritz Schütze gilt. Dabei waren die biografischen Interviews für ihn eher ein „Zufallsprodukt“ seiner Forschung. Als Verfechter des narrati-

ven Interviews gelangte er zu der Erkenntnis, dass bei bestimmten Personenkreisen und Fragestellungen biografisch angelegte Interviews zu einem vertieften Erkenntnisgewinn führen können.

Das biografische Interview ist in der qualitativen Sozialforschung mittlerweile ein breit antizipiertes Erhebungsinstrument. In Abgrenzung zu anderen narrativen Interviewtechniken misst es den selbstinitiierten, selbstreflexiven und persönlichen Erzählungen der Interviewten einen herausgehobenen Stellenwert bei (Schütze 1976). Der autobiografische Erzählteil soll dabei idealerweise einen Großteil des Interviews einnehmen, der Interviewer leitet einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn in erster Linie aus immanenten Nachfragen ab (Rosenthal 1995). Die Rekonstruktion von Lebensverläufen war lange ein Topos der Migrations- und Immigrationsforschung. Jedoch birgt sie auch für die Analyse von Berufsverläufen ein hohes Erkenntnispotenzial, insbesondere zur Rekonstruktion von Berufswahlverhalten oder Wechselmotivationen (Juhász-Liebermann 2012).

3.2 Verfahren der Fallauswahl und Beschreibung des Samples

Die Kriterien der Auswahl für die Standorte orientieren sich entlang den Prinzipien der *Grounded Theory* (Glaser/Strauss 1998) zunächst an einer grundlegenden Heuristik hinsichtlich sozialstatistischer, programmbezogener und regionaler Merkmalen (vgl. Tabelle 1). Ziel ist es, einen möglichst großen Kontrast zu erzeugen. In diesem Sinne wurden Standorte ausgewählt, die sich möglichst deutlich voneinander unterscheiden. Aus insgesamt 60 (über das Programm) geförderten Weiterbildungsträgern wurden in einem ersten Schritt neun Standorte ausgewählt und dort alle Tagespflegepersonen befragt, die sich in einem Kurs der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin befanden und Fördernehmerinnen des Programms sind. Sonstige Abschlüsse, wie beispielsweise die der Sozialassistentin, fanden hierbei keine Berücksichtigung.

Daraufhin erfolgte eine erste grobe Sichtung des Materials, aus der sich in der Folge die Auswahl des nächsten Teilsamples ergab und so weiter. Dieses prozesshafte Vorgehen mit mehreren kleinen Teilsamples – die Auswahl der Fälle, Erhebungen und Auswertungen – ermöglichte im Sinne einer Perspektiven-Triangulation (Flick 2003, 1995) eine schrittweise Erhöhung des Sättigungsgrads des Gesamtsamples mit Blick auf die Beantwortung der zugrundeliegenden Fragestellungen dieser Untersuchung. Bei der Auswahl der Fälle im Modus der Fallkontrastierung vorzugehen, schien nicht zuletzt deshalb sinnvoll, da aufgrund der intensiven interpretativen Analyse der Daten nur eine kleine Stichprobe möglich ist (Kelle/Kluge 1999), diese aber zugleich einen möglichst großen Kontrast bzw. eine möglichst große Vielfalt beinhalten sollen.

Entsprechend dieses Vorgehens ergab sich eine Stichprobe von 43 Fällen⁹. Bei allen Befragten handelt es sich ausschließlich um *weibliche* Tagespflegepersonen, die sich zum Erhebungszeitpunkt in der tätigkeitsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahme zur staatlich anerkannten Erzieherin befanden. Von den 43 Fällen können elf Personen dem alten und 32 Personen dem neuen Bundesgebiet zugeordnet werden. Dieser Bias ergibt sich aus einer Gesamtverteilung des Programm-Samples zugunsten des östlichen Bundesgebiets.

Biografie der Tagespflegeperson

Im Hinblick auf die personenbezogenen Daten der Tagespflegepersonen zeigt sich, dass die Hälfte der Befragten zwischen 36 und 45 Jahre alt ist. Die restliche Gruppe verteilt sich gleichmäßig um die genannte Altersspanne (vgl. Tabelle 1). Die überwiegende Zahl der Tagespflegepersonen im Sample ist verheiratet, rund ein Drittel alleinerziehend. Darüber hinaus haben die Tagespflegepersonen im Sample durchschnittlich zwei eigene Kinder, wobei der Anteil mit mehr als drei eigenen Kindern bei 30% liegt. Zwei Drittel der Tagespflegepersonen im Sample geben an, auf den Verdienst aus der Tätigkeit in Kindertagespflege angewiesen zu sein, ein Drittel, gibt an, diesen nicht zwingend für den Lebensunterhalt zu benötigen.

Herkunft und Bildung der Tagespflegeperson

Hinsichtlich der beruflichen Vorbildung zeigt sich, dass beinahe alle Tagespflegepersonen eine Berufsausbildung aufweisen, lediglich vier Personen absolvierten ein Studium ohne einen Ausbildungsberuf zu erlernen. Zwei Drittel der Befragten verfügen über eine fachfremde, also nicht pädagogische, soziale oder vergleichbare Ausbildung; das verbleibende Drittel verfügt über einen fachaffinen Ausbildungsberuf mit pädagogischem, sozialem oder einem ähnlichen beruflichen Hintergrund. Der Großteil der Befragten hat einen mittleren Schulabschluss, was dem Realschulabschluss oder einer vergleichbaren zehnjährigen Schulbildung entspricht. Ein Viertel der Teilnehmerinnen verfügt über Abitur oder Fachabitur und nur drei der Befragten über einen niedrigen Bildungsabschluss. Die regionalen Strukturen teilen sich gleichmäßig in Klein-Mittelstadt, ländliche Region sowie Großstadt auf. Lediglich zwei Tagespflegepersonen gehen ihrer Beschäftigung im näheren Umland einer Großstadt nach.

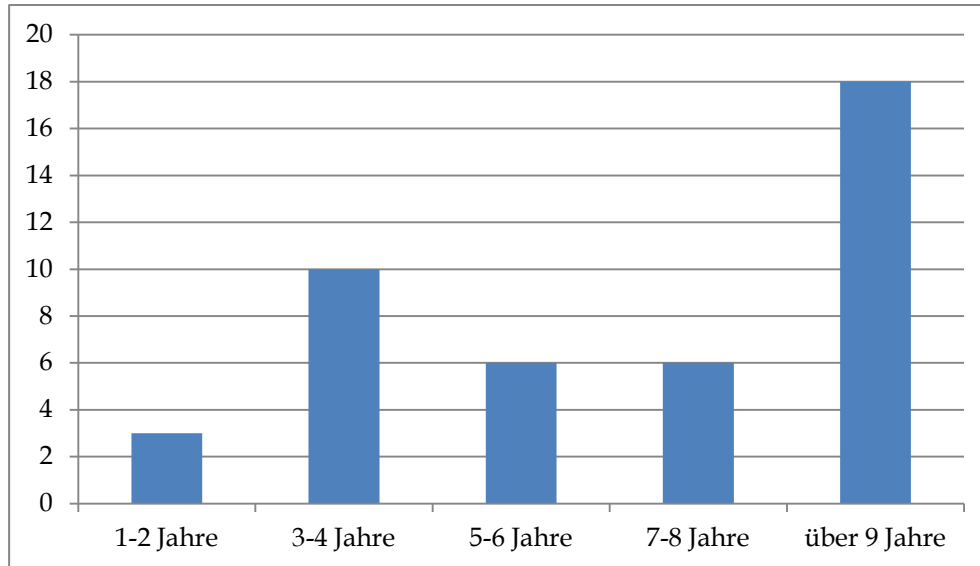
Struktur der Tagespflegestelle

Ein Drittel der Tagespflegepersonen im Sample arbeitet in einer sogenannten Großtagespflegestelle, welche einen Zusammenschluss von mehreren Personen in meist angemieteten Räumlichkeiten darstellt (vgl. dazu Kap. 2.1). Zwei Drittel sind in der sogenannten klassischen Kindertagespflege in ihrem eigenen Haushalt ohne eine weitere Person tätig, immerhin 19 Teilnehmerinnen, vorwiegend Personen, die in einer Großtagespflegestelle tätig sind, in angemieteten Räumen. Hinsichtlich der Dauer der Tätigkeit in Kindertagespflege zeigt sich, dass annähernd die Hälfte der Tagespflegepersonen zehn Jahre oder mehr in diesem Bereich tätig ist. Lediglich drei Personen arbeiten erst seit ein bis

⁹ Ein Fall stellt eine Tagespflegeperson aus dem zugrundeliegenden Förderprogramm dar (vgl. Kapitel 2.4).

zwei Jahren und die restlichen Teilnehmerinnen zwischen drei und acht Jahren in der Kindertagespflege (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Dauer der Tätigkeit in Kindertagespflege (n = 43)



Quelle: Eigene Berechnungen 2013.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass der überwiegende Teil der Tagespflegepersonen die maximal zugelassene Anzahl von fünf Tagespflegekindern betreut, wobei die zweithäufigste Betreuungszahl bei drei Kindern liegt. Beim vorliegenden Sample liegt die durchschnittliche Anzahl der betreuten Kinder bei vier Kindern pro Tagespflegeperson.

Zusammenfassend bietet die Tabelle 1 einen Überblick über die erhobenen Kategorien der Tagespflegepersonen sowie deren Kindertagespflegestelle.

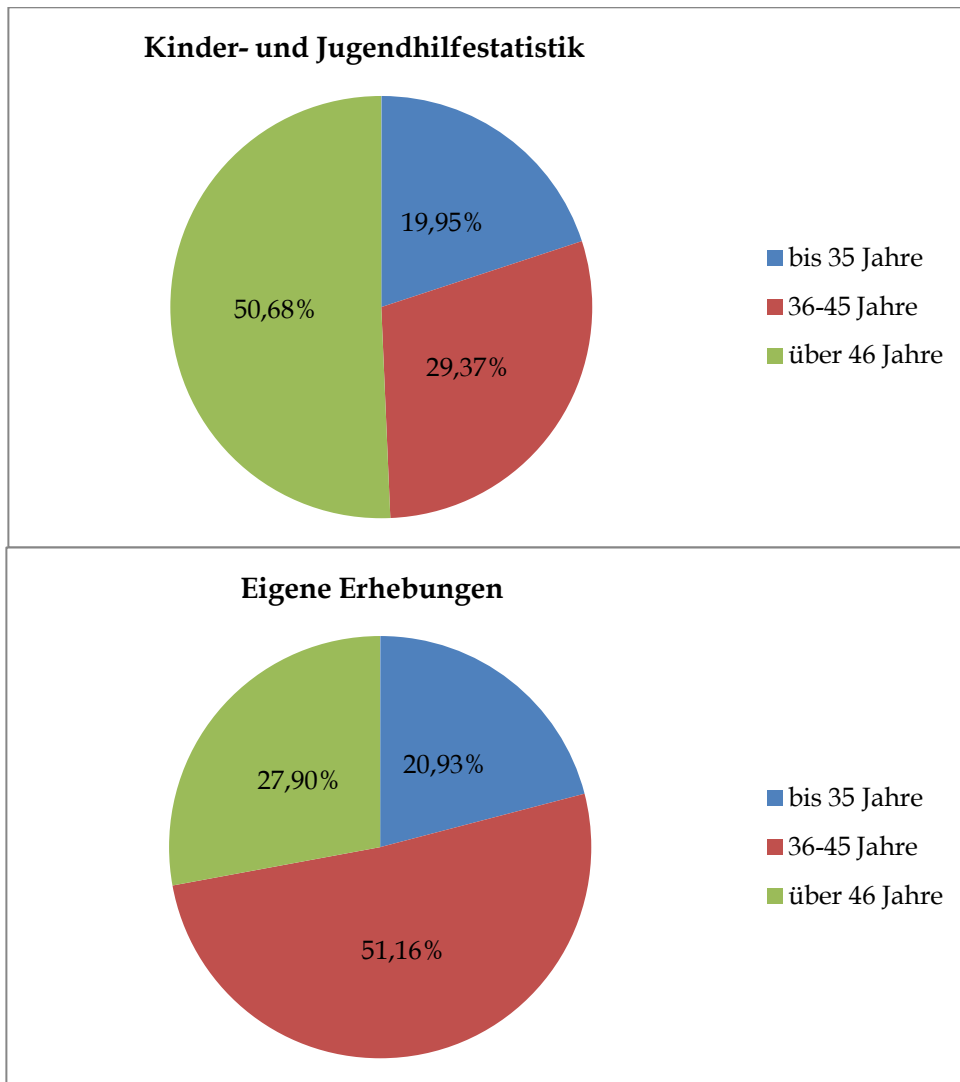
Beim Vergleich der hier erhobenen Stichprobe mit der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe (Statistisches Bundesamt 2013) können einige Parallelen bezüglich der Strukturen der Kindertagespflege gezogen werden. Dass die Tagespflege fast ausschließlich von Frauen getätigt wird, bestätigt die Kinder- und Jugendhilfestatistik, in welcher der Anteil von weiblichen Tagespflegepersonen bei über 97% liegt. Ebenfalls unterstrichen wird die mehrheitliche Betreuung der Kinder in den eigenen Räumlichkeiten. Hier betreuen laut *Statistischem Bundesamt* 76% der Tagespflegepersonen die Kinder in der eigenen Wohnung und nur rund 15% in anderen Räumen.

Tabelle 1: Biografie der Tagespflegepersonen

Biografie der Tagespflegepersonen		Herkunft und Bildung der Tagespflegepersonen		Struktur der Kindertagespflegestelle	
Alter		Herkunft der Tagespflegepersonen		Anzahl der betreuten Kinder	
bis 35 Jahre	9	Ost	32	1 Kind	2
36-45 Jahre	22	West	11	2 Kinder	4
über 46 Jahre	12	Schulabschluss		3 Kinder	7
Familienstand		niedriger Abschluss	3	4 Kinder	4
Verheiratet	25	mittlerer Abschluss	26	5 Kinder	25
Ohne Partner/in	6	hoher Abschluss	11	<i>Durchschnitt</i>	4,0
Geschieden	6	Keine Nennung	3	Dauer der Tätigkeit	
in Partnerschaft	5	Höchster qualifizierter Abschluss		1-2 Jahre	3
Verwitwet	1	Berufsausbildung	39	3-4 Jahre	10
Alleinerziehend		Studium	3	5-6 Jahre	6
Ja	11	Ohne Abschluss	1	7-8 Jahre	6
Nein	32	Regionale Struktur		über 9 Jahre	18
Finanzieller Status		Großstadt	10	Form der Kindertagespflege	
abhängig von TP	29	Klein-Mittelstadt	15	klassische Tagespflege	27
unabhängig von TP	12	Ländliche Region	16	Großtagespflege	15
eigene Kinder		Agglomeration	2	Ort der Kindertagespflege	
keine Kinder	3	Fachnähe		im eigenen Haushalt	23
1 Kind	8	Fachnah	13	in angemieteten Räumen	19
2 Kinder	19	Fachfremd	30		
über 3 Kinder	13				

Quelle: Eigene Darstellung 2013.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bezüglich des Alters der Tagespflegepersonen. Neben den hohen Anteilen an Frauen über 40 Jahren ist der geringe Prozentsatz von Tagespflegepersonen bis zu 35 Jahren in beiden Fällen auffällig, dieser liegt jeweils bei etwa 20%. Die Abbildung 2 zeigt die Altersgruppen in der Kinder- und Jugendhilfestatistik und der erhobenen Stichprobe im Vergleich.

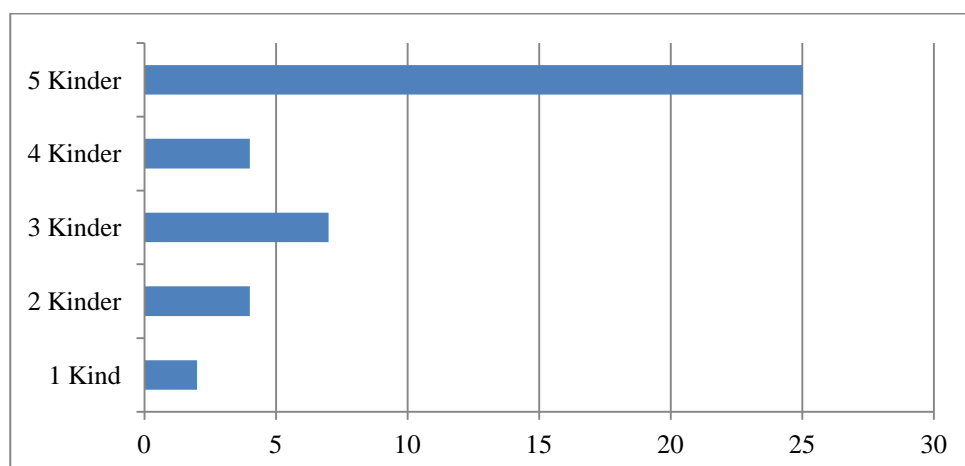
Abbildung 2: Alter der Tagespflegepersonen im Datenvergleich

Quelle: Statistisches Bundesamt 2013; eigene Darstellung sowie eigene Berechnungen.

Unterschiede sind mit Bezug auf die Verteilung bei Tagespflegepersonen über 46 Jahre festzustellen, die statistisch den höchsten Anteil an tätigen Tagespflegepersonen einnehmen; in der vorliegenden Erhebung weist diese Altersgruppe jedoch nur einen Anteil von etwa einem Drittel auf (dazu genauer siehe Kap. 4.2.1).

Nach Berufsabschluss gegliedert repräsentiert die Personengruppe mit fachfremder Berufsausbildung auch beim *Statistischen Bundesamt* den höchsten Anteil von 60%. Personen mit fachpädagogischer Berufsausbildung sind mit 31% vertreten, was der Verteilung in der vorliegenden Stichprobe entspricht. Lediglich ein geringer Anteil (8,3%) der tätigen Tagespflegepersonen weisen keine Berufsausbildung auf. Im Vergleich zu den Werten des *Statistischen Bundesamtes* ist die Anzahl der betreuten Kinder pro Tagespflegeperson in der Erhebung sehr hoch. Sie liegt durchschnittlich bei vier Kindern, der bundesweite Durchschnitt dagegen ist bei 2,7 Kindern pro Tagespflegeperson. Die Abbildung 3 zeigt die Verteilung der betreuten Kinder pro Teilnehmerin.

Abbildung 3: Tagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder (n = 43)



Quelle: Eigene Berechnungen.

Unterschiede zwischen dem westlichen und dem östlichen Bundesgebiet sind auch mit Blick auf die Kinder- und Jugendhilfestatistik festzustellen. Statistisch gesehen ist die Kindertagespflege mit 79,8% in Westdeutschland häufiger als Betreuungsform vertreten als in Ostdeutschland. Diese Entwicklung liegt sicherlich in den Anfängen der Kindertagespflege als Alternative zur institutionellen Kindertagesbetreuung im Westdeutschland der 1970er-Jahre begründet; in der ehemaligen DDR dagegen gab es ausschließlich staatlich finanzierte Kindertageseinrichtungen. Die Überrepräsentation des östlichen Bundesgebietes in der vorliegenden Erhebung ergibt sich durch die gestellten Förderanträge im Rahmen des Programms.

3.3 Erhebungs- und Auswertungsmethodik: Rekonstruktion komplexer Berufsmotivationen

Ausgangslage und Methodenwahl

Mit Blick auf das geringe Wissen um die beruflichen und biografischen Hintergründe von Tagespflegepersonen und auf der Erkenntnis, dass Tagespflege vor allem von fachfremden Quereinsteigenden als Betätigungsfeld gewählt wird (vgl. Kap. 2.1), bot sich der Rückgriff auf das *biografische Interview* an. Wichtig schien es uns dabei, zu rekonstruieren, welche Bildungs-, Lebens- und Berufsverläufe die Personen bis zu ihrer Entscheidung für eine Tätigkeit in der Kindertagespflege aufweisen und welche Gründe zur Aufnahme der tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung führen.

Wie im Kapitel 3.1.1 ausgeführt, sind Biografieverläufe stark von gesellschaftlichen Strukturen geprägt. Die Entscheidungen für oder gegen die Teilhabe an bestimmten (Aus-)Bildungsformen oder der Erwerbstätigkeit generell, ist nur zu einem Teil eine persönlich motivierte Entscheidung. Dies wird besonders deutlich, wenn man die Biografieverläufe ostdeutscher Tagespflegeper-

sonen betrachtet, die noch zu Zeiten der DDR die Schule und Ausbildung absolvierten. Die vorherrschenden politischen Strukturen bestimmten über den Zugang und die Auswahl des Berufes und räumten nur in geringem Ausmaß persönliche Entscheidungsfreiheit ein. Die gesellschaftlichen Strukturen indes sahen eine gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen vor. Dementsprechend unterschiedlich gestalten sich der Zugang zur Tätigkeit in der Kindertagespflege und die damit verbundenen biografischen Motivationen im Vergleich zu den befragten Tagespflegepersonen aus Westdeutschland.

Die Motivation für die Entscheidung zu einer Tätigkeit als Tagespflegeperson musste weiterhin, so die Vermutung, mit unterschiedlichen biografischen Entwicklungen (z.B. Elternschaft, Familienstatus) oder „biografischen Brüchen“ (z.B. Arbeitslosigkeit, Unmöglichkeit zur Rückkehr in den alten Beruf) zusammenhängen. Die Entscheidung zur Teilnahme an der tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung schien wiederum eng an biografische Zukunftserwartungen, wie den Erwerb von Sozialprestige oder die Sicherstellung sozialer Absicherung, geknüpft zu sein. Weiterhin sind aus anderen Studien die heterogenen Verdienstmöglichkeiten in der Kindertagespflege und das Fehlen eines anerkannten Berufsbildes bekannt (Pabst/Schoyerer 2015; Sell/Kukula 2012).

Bei der Untersuchung der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung von Tagespflegepersonen wurde die Entscheidung zur Durchführung biografischer Interviews durch das spezifische Setting der Kindertagespflege in Deutschland beeinflusst (vgl. Kap. 2.1). Mit Blick auf die biografische Rekonstruktion mussten folglich zwei Entwicklungspfade durch die Interviews verfolgt werden: Zum einen galt es herauszufinden, welche biografischen Gegebenheiten die Entscheidung zu einer Tätigkeit in der Kindertagespflege beeinflusst haben, zum anderen wie die Entscheidung für die Teilnahme an der tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung zustande kam. Hier gingen wir von der Prämisse einer Sensitivität der Analyse für unterschiedliche Motivationsebenen aus: Unterschieden wurde bei beiden Entwicklungspfaden zwischen der *intrinsischen Motivation* der Tagespflegeperson, *Struktureinflüssen* oder *Interaktionsinterdependenzen* sowie Kombinationen dieser Gründe:

- *Intrinsische Motivation*: Affinität zu einer beruflichen Tätigkeit im Bereich Pflege oder Kindertagesbetreuung („Ich wollte schon immer etwas mit Kindern machen“);
- *Struktureinflüsse*: Alle Faktoren wie Sozialisation, Bildungshintergrund, berufliche Ausbildung, Arbeitslosigkeit oder die Unmöglichkeit zur Rückkehr in den erlernten Beruf;
- als *Interaktionsinterdependenzen* werten wir alle Interaktionen mit wichtigen Personen des persönlichen Umfelds der Tagespflegepersonen (z.B. Partner, Kinder, Eltern), zugrunde liegende Strukturen öffentlicher Förderung und deren Einflüsse auf die Entscheidung zur Tätigkeit in der Kindertagespflege.

Das Aufzeigen unterschiedlicher motivationaler Entscheidungsketten erscheint deshalb wichtig, da nach Martin Kohli (1985, 1978) das Erforschen einer Lebensbiografie keine bloße Aneinanderreihung von Ereignissen darstellt. Die wissenschaftliche Analyse menschlicher Autobiografien zeichnet vielmehr die

Kluft zwischen dem Idealbild der Lebensplanung und der tatsächlichen Lebensführung nach, die von gesellschaftlichen Strukturen beeinflusst wird (Krüger 2008). In ihrer Auseinandersetzung mit wichtigen Lebensereignissen setzten sich die Interviewten in unseren biografischen Interviews immer wieder mit den Abweichungen von der idealisierten Lebensplanung auseinander. Laut Martin Kohli (1985, 1978) formen jene Abweichungen die Identität und Selbstverortung des Menschen. Gleichzeitig veranschaulichen sie aber auch, wie stark strukturelle Faktoren die Lebensverläufe von Menschen beeinflussen können.

Bei der Analyse der Motivationen für die Teilnahme an der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung musste ergänzend der Blick auf den sich daraus ergebenden Mehrwert für die Tagespflegepersonen gelenkt werden. Die Frage, warum Tagespflegepersonen sich trotz einer hohen Arbeitsbelastung für eine tätigkeitsbegleitende Ausbildung entscheiden, speist sich unserer Ansicht nach wesentlich aus dem Konzept der „biografischen Ressourcen“ (Hoerning 1989). Diese lassen sich interpretieren als „Handlungsmittel, die zur Bewältigung der biografischen Handlungskorrektur eingesetzt werden können“ (Hoerning 1987, S. 97). Ebenso handelt es sich um Ressourcen, die „zukünftige Handlungen nicht nur steuern, sondern die als Wertanlage gesellschaftlich geschätzt und dadurch individuell für die Ausgestaltung zukünftiger biografischer Projekte verwendet werden können“ (Hoerning 1989, S. 49).

Folglich ist zu fragen, ob sich die Tagespflegepersonen für diese Ausbildung entscheiden, weil sie ihre Tätigkeit in der Kindertagespflege aufgrund des fehlenden Berufsbildes mit einer Art „Prädikat“ untermauern und auf diese Weise ihre Wertigkeit steigern möchten – oder ob die Ausbildung vielmehr als eine *exit-option* aus der Kindertagespflege in die institutionalisierte Kindertagesbetreuung begriffen wird. In beiden Fällen könnte sicherlich auch eine primär monetäre Motivation zugrunde liegen.

Der Berufsabschluss zur Erzieherin mag Tagespflegepersonen befähigen, höhere Stundensätze zu veranschlagen oder in Kooperation mit einer anderen Tagespflegeperson eine Großtagespflege zu eröffnen. Ebenso stellt der Abschluss die wesentliche Bedingung für einen Wechsel in die institutionellen Angebote der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere der Kindertagesbetreuung und damit in ein System der sozialversicherungspflichtigen Festanstellung mit einer entsprechend höheren tariflichen Eingruppierung dar.

Verfahren im biografischen Interview

Die Befragten wurden vorab über das Forschungsvorhaben und den Verwendungszweck der erhobenen Daten schriftlich informiert. Ihnen wurde Vertraulichkeit und eine anonymisierte Auswertung zugesichert, ebenso die Möglichkeit, Einblicke in die detaillierte Datenanalyse zu erhalten. Die Interviews fanden statt als persönliche Einzelinterviews in separat vom Ausbildungsträger zur Verfügung gestellten Arbeitsräumen. Sie wurden mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet und durchgeführt im Zeitraum zwischen April und Mai 2013 in mehreren Erhebungswellen, die sich theoriegeleitet aufeinander bezogen (vgl. Kap. 3.2).

Die zugrunde liegenden forschungsleitenden Fragen wurden in einen offenen, wenig strukturierten und erzählgenerierenden Leitfaden übersetzt, der die

interessierenden Themen indirekt zur Sprache bringt. Mit Blick auf die Fragestellungen der Studie, schien es von Bedeutung, möglichst vielfältige „narrative Passagen“ zu generieren, um erzählte Erfahrungen zu erhalten (Nohl 2006; Rosenthal 2002). Leitfaden und Erzählstimuli waren daher so einzusetzen, dass sie umfassend die Möglichkeit zu autonomen Erzählungen geben, denn erst damit können eigene Relevanzsetzungen sichtbar und einer empirischen Rekonstruktion sinnvoll zugänglich gemacht werden.

In Anlehnung an die von Fritz Schütze (1976) vorgeschlagene Gliederungsweise für biografische Interviews, beinhaltete die Interviewführung drei Abschnitte:

- autobiografische Anfangserzählung,
- narrativer Nachfrageteil und
- argumentativ-beschreibender Frageteil.

Die Interviews starteten mit einer vom Interviewer initiierten *Gesprächshinführung*. In dieser Hinführung erklärt der Interviewer noch einmal Ziel und Zweck des Interviews und beantwortet etwaige Nachfragen. Danach wandte sich der Interviewer mit einer autobiografisch orientierten Erzählaufforderung an die Interviewperson. Diese Erzählaufforderung beinhaltete das Erzählen über den Lebensabschnitt von der Geburt bis zur ersten Berufswahl. Hintergrund hierfür war das Bestreben, die Milieus, aus denen die Tagespflegepersonen kommen, ausführlich zu erfassen. Ebenso war es mit Blick auf die Vielzahl der ostdeutschen Frauen im Sample wichtig, politisch normierte Unterschiede in den Biografieverläufen herauszuarbeiten.

Diese *Anfangserzählung* wurde vom Interviewer nicht unterbrochen, sondern lediglich durch nonverbale Kommunikation wie Kopfnicken, Lächeln usw. unterstützt, um den Frauen auf diese Weise die oftmals stark ausgeprägte Unsicherheit und Aufregung zu nehmen. Im Anschluss erfolgte der zweite autobiografische Erzählteil, der sich mit der Arbeit als Tagespflegeperson befasste. Daran anknüpfend erörterten die Tagespflegepersonen in einem dritten autobiografischen Erzählteil die tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin. Auch bei diesen Erzählteilen galt das Prinzip, Unterbrechungen durch den Interviewer zu vermeiden und allenfalls durch nonverbale Kommunikation den Gesprächsfluss zu unterstützen. Das Ende der jeweiligen autobiografischen Erzählblöcke zeichnete sich dadurch ab, dass die jeweilige Tagespflegeperson mit Phrasen wie „ja, mehr fällt mir da nicht ein“ oder „ja, so war das“ darauf aufmerksam machte, dass sie nun für sich alle wichtigen Informationen erzählt hatte. Durch einen kurzen Überleitungssatz des Interviewers wandte sich das Interview sodann im chronologischen Verlauf dem nächsten interessierenden Biografieaspekt zu.

Im anschließenden *narrativen Nachfrageteil* wurde das Gehörte einerseits durch gezielte Nachfragen vertieft, um zusätzliche Informationen zu gewinnen oder Unklarheiten zu beseitigen. Wichtig erschien es dabei, lediglich immanente Nachfragen zu stellen, sich also immer ganz detailliert auf das Gehörte zu beziehen und der Interviewperson auf diese Weise die hohe Wertschätzung über deren Einblicke in ihren Lebenslauf zu vermitteln.

Den letzten Teil der Interviews bildete der *argumentativ-beschreibende Frageteil*. Hier wurden Entscheidungen, die von den interviewten Personen im Laufe ihres bisherigen Lebens, vor allem mit Blick auf ihre Berufsbiografie, noch einmal durch den Interviewer aufgegriffen. Hintergrund hierfür bildete die These, dass Menschen über Entscheidungen oftmals erst direkt nachdenken, wenn sie mit diesen im Gespräch konfrontiert werden. So erhält beispielsweise die Aussage „und dann haben mein Mann und ich beschlossen, dass ich nicht mehr in meinen alten Beruf zurückgehe“, eine ganz andere Bedeutung, wenn die Gründe für diese Entscheidung noch einmal explizit benannt werden sollen. In ihrer Argumentation gibt die Tagespflegeperson hierbei an, dass sie in ihrem alten Beruf mit ihrem Chef nicht zurechtkam, weil dieser sich unflexibel gegenüber familienfreundlichen Arbeitszeiten erwies. Auf diese Weise verlässen biografische Interviews die Sphäre der reinen Erzählung, da sich die Interviewperson in der Interviewsituation automatisch verpflichtet fühlt, bestimmte Entscheidungen näher zu begründen oder ein plastisches Bild des Erlebten zu zeichnen.

Die rekonstruktive Auswertung der Interviews erfolgte entlang folgender Themenfelder:

- *Persönlicher/privater biografischer Hintergrund*: Herkunft, Aufwachsen und Kindheit, aktuelle und zurückliegende familiäre Situation, Mutterschaft/Elternschaft, Stand und Lage der Familie (Einkommen, Bildung, Sozialprestige).
- *Berufsbiografischer Hintergrund*: Schulischer Werdegang und Ausbildung sowie berufliche Einmündung.
- *Einstieg, Alltag und Bewertung der Tätigkeit in Kindertagespflege*: Kontakt und Einmündung, Dauer und Form, öffentliche Förderung, Gestaltung und Management des Alltags.
- *Motivation und Perspektiven zur tätigkeitsbegleitenden Ausbildung*: Anlass, Kontexte, Ziele und weiterführende berufliche Interessen.

Der Einsatz der Biografieforschung zur Analyse von Tätigkeits- und Weiterbildungsmotivationen, aber auch zur Bewältigung von Arbeits- und Alltagsstrukturen in Kombination mit einem re-konstruktiven Auswertungsdesign kann zu vertieften Kenntnissen von Lebensverläufen führen. Weiterhin zielt das entwickelte Untersuchungsdesign mit seiner Aufteilung in zwei biografische Entwicklungspfade auf eine möglichst hohe Generalisierbarkeit der erhobenen Informationen ab. Mit Hilfe des re-konstruktiven Auswertungsdesigns gelang es hierbei unterschiedliche Typiken der Identifikation mit der Tätigkeit in der Tagespflege, der Ausbildungsbewältigung sowie des Alltagsmanagements zu bilden.

In methodischer Hinsicht kann im Sinne einer kritischen Reflexion der eingesetzten Methoden festgehalten werden, dass das narrativ-biografisch anvisierte Erhebungs- und Auswertungsparadigma sich idealtypisch nicht halten lassen. So zeigt sich im Laufe des Forschungsprozesses immer wieder die Tendenz der Befragten von der biografisch-narrativen Ebene auf eine Expertenebene im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Tagespflegeperson zu wechseln. Einige wenige Interviews spielten sich sogar zum überwiegenden

Anteil im Bereich eines Experteninterviews (Nohl 2006) mit mehr oder weniger narrativen Passagen ab. Dieser Perspektivenwechsel, der sich in methodischer Hinsicht in den Interviews mitunter deutlich gezeigt hat, könnte auf inhaltlicher Ebene das unklare Verhältnis von Tagespflegepersonen zwischen Privatperson und Fachkraft aufzeigen, das heißt: die oftmals vorherrschende Entgrenzung zwischen eigenem Familien- und Privatleben und der Tätigkeit als öffentlich geförderte Tagespflegeperson mit einem an sie gerichteten bundesgesetzlichen Förderauftrag.

Eine starke Betonung der Expertenebene zulasten biografischer Aspekte könnte wiederum ein Hinweis auf eine eher berufliche Orientierung sowie auf das implizite Einfordern von dafür zu schaffenden Rahmenbedingungen sein. Auch wenn im Sample die biografisch-narrativen Anteile überwiegen, so stellt der Wechsel hin zum Modus experten-artiger Beschreibungen, Erzählungen und Bewertungen der Befragten eine methodisch interessante und in der inhaltlichen Analyse zu berücksichtigende Beobachtung dar.

4 Empirische Befunde

Dieses Kapitel stellt die empirischen Befunde zur tätigkeitsbegleitenden Ausbildung von Tagespflegepersonen zur Erzieherin im Einzelnen vor. Das Erkenntnisinteresse bezieht sich vor allem auf die *biografische Bedeutung der Tätigkeit in der Kindertagespflege* (vgl. Kap. 3).

Mit Blick auf das Konzept der Institutionalisierung des Lebenslaufs trägt die Tätigkeit als Tagespflegeperson einerseits zur Integration in die Erwerbsgesellschaft bei und stellt dementsprechend eine wesentliche Statuspassage im Leben der interviewten Personen dar. Andererseits handelt es sich bei der Tätigkeit in der Kindertagespflege um keinen anerkannten Ausbildungsberuf, sondern um eine Berufstätigkeit mit geringem Sozialprestige – entsprechend der gesellschaftlichen Reflexion.

Im Sinne der Institutionalisierung des Lebenslaufs kann das Absolvieren der Ausbildung zur Erzieherin zu einer Statusaufwertung der befragten Personen beitragen, da es sich hier um einen staatlich anerkannten Berufsabschluss handelt. Es ist jedoch zu fragen, ob die von Martin Kohli (1985) benannte Dreiteilung der Zeit in Ausbildung – Berufstätigkeit – Ruhestand noch immer linear zum Lebensalter der Menschen verläuft, oder ob sich nicht heute insbesondere Tendenzen einer Entkoppelung von (Weiter-)Bildung und Lebensalter beobachten lassen. Mit Blick auf das überwiegend weiblich dominierte Feld der Tagespflegepersonen scheint es sich ergänzend zu lohnen, eine geschlechterorientierte Sichtweise zu berücksichtigen (vgl. Kap. 3.1.1). „Strukturelle geschlechtsspezifische Ungleichheiten“ kennzeichnen die Biografien von Frauen, insbesondere der letzten Generationen (Krüger 2008). Analysiert wird demnach die Bedeutung öffentlicher Förderung und die Existenz öffentlicher Strukturen für die selbstständigen Tagespflegepersonen vor dem Hintergrund ihres privat-familialen Kontextes.

4.1 Biografie und Arbeitsmotivation

4.1.1 Motivationen für die Tätigkeit als Tagespflegeperson

In der Forschungsliteratur findet sich die breit rezipierte Annahme, dass nicht nur die Auswahl eines Berufes, sondern auch der Wechsel des Arbeitgebers oder gar eines kompletten Berufsfeldes wesentlich von den biografischen Meilensteinen im Leben eines Menschen (vor allem Partnerwahl und eigene Familiengründung) beeinflusst werden, aber auch das geltende gesellschaftliche Normen- und Wertesystem spielt dabei eine prägende Rolle – und dementsprechend *kontingent* ist (Hentrich 2011; Shell-Studie 2010; Bredow 2004).

Ludger Bußhoff (1989, S. 58) drückt dies in seiner Definition von Berufswahl folgendermaßen aus:

„Berufswahl kann somit definiert werden als eine in eine lebenslange berufliche Entwicklung eingebundene und unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen und Einflüssen stehende sowie in der Regel wiederholt sich einstel-

lende interaktive Lern- und Entscheidungsphase, deren jeweiliges Ergebnis dazu beiträgt, daß Menschen unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ausüben.“

Die *Kindertagespflege* gehört bis heute nicht zum etablierten Berufssystem der Bundesrepublik Deutschland, sondern wird aufgrund eines fehlenden Ausbildungspfades nach wie vor als Tätigkeit begriffen. Dementsprechend sind die zugrundeliegenden Motive und Interessenslagen für eine Tätigkeit in der Kindertagespflege von Interesse: Handelt es sich bei der Entscheidung für die Tätigkeit in der Kindertagespflege um eine primäre Berufs- bzw. Tätigkeit, etwa aufgrund fehlender anderer Optionen, oder wird die Kindertagespflege bevorzugt als sekundäre Tätigkeits- bzw. Berufswahl gesehen?

Weiterführende Ergebnisse brachten dabei die Rekonstruktion der Bildungs- und Berufsverläufe der Personen des Samples sowie eine Differenzierung nach Familienstand.

4.1.1.1 Bildungshintergründe der Tagespflegepersonen – keinesfalls unqualifiziert, aber oft fachfremd

Betrachtet man zunächst die Bildungshintergründe der interviewten Frauen, so verfügen fast alle über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Lediglich eine Person unseres Samples gibt an, keine abgeschlossene Berufsausbildung zu besitzen. Wenngleich das Sample keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt, soll an dieser Stelle doch noch einmal darauf verwiesen werden, dass deutschlandweit durchaus ein Trend zu einer stetigen Höherqualifizierung von Tagespflegepersonen zu verzeichnen ist.

Im Zeitraum zwischen 2006 und 2012 ist die Zahl der Tagespflegepersonen mit pädagogischer Vorerfahrung und 160-Stunden-Qualifizierungskurs um immerhin 10% angestiegen (Pabst/Schoyerer 2015). Von den 44.000 Tagespflegepersonen, die im Jahr 2013 tätig waren, hatten über 95% einen anerkannten Berufsabschluss (Statistisches Bundesamt 2013).

Dennoch bleibt festzuhalten, dass 25.000 Tagespflegepersonen im Jahr 2013 nicht aus einem fachnahen Berufsfeld stammten (ebd.). Dementsprechend stellt die Kindertagespflege noch immer ein Tätigkeitsfeld dar, das in erster Linie *Quereinsteigende* anzieht. So verhält es sich auch bei der Mehrheit der Tagespflegepersonen im Sample. Mehr als die Hälfte der Personen des Samples, nämlich 29 Frauen, haben eine fachfremde Berufsausbildung abgeschlossen (vgl. Tab. 2).

Tabelle 2: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Berufsausbildung

Tagespflegepersonen im Sample mit...	Anzahl
fachfremder Berufsausbildung	29
ohne Berufsabschluss	01
fachnaher Berufsausbildung	13
Gesamt	43

Quelle: Eigene Berechnungen.

Interessante Aufschlüsse ergibt die Rekonstruktion des Berufswahlverhaltens bei der Auswahl des Erstberufes für die Quereinsteigenden unseres Samples. Hier zeigt sich zum einen eine größtenteils strukturell normierte Beeinflussung (etwa durch das autoritäre Regime der DDR), zum anderen kommt das männlich dominierte Haupternährermodell im Nachkriegsdeutschland des Westens zum Vorschein oder aber eine durch den Habitus des Elternhauses vorgegebene Berufswahl (z.B. das Aufwachsen in einer bildungsfernen Familie, in der der Erwerb eines abgeschlossenen Berufes nicht vermittelt wurde). Betrachtet man das Sample nach Ost- und Westdeutschland getrennt, so fällt Folgendes auf:

Das *politische System* beeinflusste wesentlich die beruflichen Optionen und das Berufswahlverhalten derjenigen Frauen, die in der ehemaligen DDR aufwuchsen (das betrifft die ostdeutschen Frauen der Altersgruppe von 35 bis 45 Jahren und <46 Jahren). Bei den jüngeren Frauen, die erst nach der Wiedervereinigung ihren Berufsabschluss in Ostdeutschland erwarben, waren es vor allem *strukturelle Faktoren*. Die Erziehungsberufe wurden in den 1990er-Jahren in Ostdeutschland rückgebaut, die Abwanderung vieler junger Menschen in den Westen führte zu rückläufigen Kinderzahlen, abnehmenden Betreuungsbedarfen und damit mangelhaften Berufsaussichten als Erzieherin.

Weiterhin war es in vielen ländlich bzw. infrastrukturell mangelhaft erschlossenen Gebieten schwierig, Fachakademien bzw. Fachschulen zu erreichen. Bei den quereinsteigenden Frauen aus Westdeutschland überwiegen hingegen, insbesondere in der Altersgruppe der über 45 Jahre alten Tagespflegepersonen, andere strukturelle Gründe. Das Aufwachsen in gesellschaftlichen Strukturen, die stark vom traditionellen Familienmodell sowie geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen geprägt waren, führte gerade in dieser Altersgruppe zu niedrigen Bildungsabschlüssen, da die Lebensbiografie in erster Linie auf Heirat und eigene Familie sowie die soziale Absicherung durch den Ehemann ausgelegt war (vgl. Tab. 3).

Tabelle 3: Anzahl der Personen nach Hemmfaktoren für die erste Berufswahl im Erziehungsfeld

	Anzahl
Aufwachsen in der DDR mit restriktivem Ausbildungssystem	14
Strukturelle Hürden (z.B. falscher/zu niedriger Schulabschluss, mangelnde Ausbildungsplätze, -gelegenheiten)	14
Bevorzugung eines anderen Berufsfeldes	08
Interaktionsinterdependenzen (Berufsvorgabe durch Eltern, Abhängigkeit vom Partner, frühe Mutterschaft)	05
Keine Angabe von Gründen	02
	43

Quelle: Eigene Berechnungen.

Entsprechend den unterschiedlichen strukturellen Einflussfaktoren auf die Lebensverläufe der befragten Tagespflegepersonen lassen sich auch unter-

schiedliche *Motivationen* für die Aufnahme der Tätigkeit als Tagespflegeperson herausarbeiten. Diese werden nachfolgend näher betrachtet.

4.1.1.2 „Ich wollte schon immer etwas mit Kindern machen“ – Kindertagespflege als Quereinsteigsmöglichkeit

Die Rekonstruktion der Berufswahlentscheidung im Anschluss an Schule und Ausbildung zeigt, dass ein Großteil der Tagespflegepersonen unseres Samples – und zwar unabhängig, in welchem Teil Deutschlands sie aufwuchsen – angibt, früh eine Affinität zum Erlernen eines Berufs im Erziehungsfeld gehabt zu haben, jedoch aufgrund der im Vorfeld thematisierten Strukturhemmnisse eine andere Entscheidung getroffen zu haben.

In der Schilderung der *Entscheidungsgründe* für das Erlernen des weniger attraktiven Erstberufs geben die interviewten Personen als zentrales Kriterium das „Geld verdienen“ und die damit verbundene Unabhängigkeit an, die im früheren Erwachsenenalter als oberstes Ziel galt.

„Ähm sagen wir mal so, ich hab halt in der (.) in der (.) Flugzeugreinigung gearbeitet //mbm//, zu dem Zeitpunkt, wo ich das entdeckt habe //mbm//, aber es hat mir nicht wirklich (.) Spaß gemacht //mbm//, ne. Es hat Geld gebracht und das habe ich gebraucht. Ich hab immer gedacht, ((dämpft die Stimme)) ich will da raus, ich will da raus //mbm//. Wenn mich jemand gefragt hat, was ich mache beruflich, da hab ich gesagt, ach ich arbeite am Flughafen //mbm//, ich hab nicht gesagt, ((lacht)) was //mbm// ich am Flughafen mache //mbm//. Und (.) als ich dann gesagt hab, (.) Freunden auch, was ich mache, die haben //mbm// dann gesagt, na endlich machst du mal etwas, was dir liegt und und (.) machst nicht so was, was (.) das andere das liegt, das passt doch gar nicht zu dir //mbm//, endlich machst du das mal. Und (.) ich selber hab mir nie so richtig (3), ja ich hab schon mehrere Sachen überlegt, was (.) was ich mache. (2) Aber irgendwie (.) ich (.) mein Herz war immer, dass ich sag, ich möchte gerne (.) mit Kindern wieder was machen //mbm//. Ich hab dann auch (.) während des Erziehungsurlaub eine Mutter-Kind-Gruppe gegründet (.) in der Kirche, ich hab halt immer irgendwas (.) so gemacht, wo ich dann mit anderen Kindern Kontakt hatte //mbm//. Und (.) im Kindergottesdienstteam war ich gewesen, (2) und ja das (.) ich hab da immer irgendwas mit gemacht //mbm// in dem Bereich, ne. Und (3) ja, und dass ich dann in der (.) in der Flugzeugreinigung geblieben bin, das war eigentlich mehr so praktischer Natur und eben das Geld/ o. k./, weil (2) weil das kannte ich halt und (.) ja das war irgendwie (.) Bequemlichkeit dann //mbm//. Irgendwie war es so ein bisschen Bequemlichkeit.“ (W 16)

In der Praxis wurde die Ausübung des Erstberufes von diesen Tagespflegepersonen als überwiegend unbefriedigend empfunden, jedoch mit Blick auf die soziale Absicherung als notwendig erachtet. Die Integration in das Erwerbssystem sowie die Angst vor Arbeitslosigkeit werden von den befragten Tagespflegepersonen als dominante Gründe zum Verbleib im ersten erlernten Beruf geschildert. Der Auslöser für den Übergang in die Kindertagespflegetätigkeit ist bei den entsprechenden Personen im Sample sodann immer ein *strukturelles Ereignis*, das einen markanten *biografischen Bruch* markiert: Neben dem Arbeitsplatzverlust ist dies vor allem eine veränderte Familiensituation durch die Ge-

burt eigener Kinder. Diese bedeutsame Veränderung der Lebenslagen führte bei den befragten Tagespflegepersonen zu einer Auseinandersetzung mit der weiteren Lebensplanung, insbesondere vor dem Hintergrund der notwendigen Existenzsicherung bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ausschlaggebend für die Tätigkeit in der Kindertagespflege war eine biografische Re-Orientierung mit Blick auf die Berufswahl (in Form einer Rückbesinnung auf das, was man schon immer hatte tun wollen) sowie der Möglichkeit, durch die Tagespflege einen niedrigschwelligen – und auch für Quereinsteigende einfach zu bewältigenden – Zugang zum Feld der Kindertagesbetreuung zu bekommen. Gleichzeitig stellt die frühere Erwerbstätigkeit eine wichtige biografische Ressource dar. Die Tagespflegepersonen werten die im Erstberuf erworbenen Kompetenzen als Zugewinn.

Diese Rekonstruktion des Lebenslaufs von quereinsteigenden Tagespflegepersonen führt zu zwei wichtigen Ergebnissen:

Die Rückbesinnung auf den Berufswunsch Erzieherin bzw. einer Einstiegstätigkeit im Bereich der Kindertagesbetreuung entspricht den von Martin Kohli (1985, 1978) skizzierten Institutionalismenmechanismen, bedeutet zugleich aber auch eine grundlegende Erweiterung. Gebunden an die zentralen Paradigmen der Erwerbsgesellschaft, nämlich Integration in das Erwerbssystem und aktive Sorge um den Lebensunterhalt, gaben alle Personen mit fachfremdem Erstberuf im Sample an, dass die Frage nach den Verdienstmöglichkeiten im neuen Beruf noch immer von großer Bedeutung war. Dennoch bestand die zentrale Prämisse darin, als zukünftiges Berufsfeld eine als *sinnvoll* und *erfüllend erlebte Tätigkeit* zu wählen.

Die Wahl des Zweiten Berufsfeldes ging folglich mit anderen Bedingungen einher, als die Auswahl des Erstberufes. Sie erfolgte durch die aktive Auseinandersetzung der Tagespflegepersonen mit ihrer derzeitigen Lebenssituation und dem erklärten Ziel, beispielsweise Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Von Relevanz war dabei aber nicht mehr nur die Sicherung des Lebensunterhaltes, sondern auch der Faktor der Identifikation mit der ausgeübten Tätigkeit.

Gerade der Bereich der Kindertagespflege stellt für die quereinsteigenden Personen unseres Samples eine gelungene, da niedrigschwellige Zugangsmöglichkeit zu einer Tätigkeit im Feld der Kindertagesbetreuung dar. In der Retrospektivbetrachtung geben gerade die Quereinsteigenden an, dass sie sich eine Ausbildung zur Erzieherin nicht ohne die Erfahrungen der Kindertagespflege zugetraut hätten. In den Interviews werden auch unzureichende Vorstellungen über den Umfang und die Intensität der Arbeit mit Kindern offen thematisiert. Interessant ist, dass gerade dieser Personenkreis sich sehr kritisch gegenüber den derzeitigen Qualifizierungsstandards für Tagespflegepersonen äußert. Die gängigen Qualifizierungskurse werden lediglich als Einstiegshilfen akzeptiert, die nicht vorhandene Durchlässigkeit in einen anerkannten Ausbildungsberuf als irritierend empfunden.

4.1.1.3 „Familie und Berufstätigkeit verbinden“ – Kindertagespflege als Anknüpfungsmöglichkeit an den erlernten Beruf

Bei denjenigen Frauen des Samples, die aus einem fachnahen Beruf in die Kindertagespflege gewechselt haben, waren andere Motivationen ausschlaggebend. Als zentrale Gründe werden hier zum einen die *Unzufriedenheit* mit den starren Strukturen des Erstberufes, der *mangelnden Autonomie* sowie der starken *Hierarchisierung* genannt. In der Gegenüberstellung des Erstberufes mit der jetzigen Tätigkeit als Tagespflegeperson führen sie besonders den fehlenden Willen zur Unterordnung in vorgegebene Tätigkeitsinhalte sowie die fehlende Selbstbestimmung im früheren Beruf an.

„Also ist einfach ein Riesenunterschied, ich hab ja anfangs gesagt, ich komm aus der Volkswirtschaft, es ist ein Riesenunterschied, ob ich am Rechner sitze und Dateneingabe mache und äh, 'ne Wirtschaftsprüfertätigkeit hab, die ich auch hatte, und und kaufmännische Sachen, ich habe bei 'nem Geschirrerleih die Büroleitung gemacht und so, hatte da auch viel mit Personal zu tun, (2) aber (2) ähm die, diese ganzen emotionalen Fähigkeiten, die man braucht in der Kinderarbeit, ist (2) habe ich so: noch nirgends anders gefunden als in der Pädagogik. Und das (2) gibt mir viel. Und dass man auch selbst sagen kann, wie man arbeiten möchte. Also ich brauch einfach mehr als mein Hirn und meinen logischen Verstand, der ich hab ((lacht)) (1)), ((lacht)) mit dem ich auch gut ((lacht)) durchs Leben komme, aber ich brauche sehr viel äh mehr Antennen und sehr viel (1) äh mehr von meiner Person in dieser Arbeit als äh in vielen anderen Arbeiten //mh//. So empfinde ich das, ja. //Mhm// So persönlich als Bereicherung.“ (W 15)

Zum anderen wird die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Grund für das Ausscheiden bzw. die Nicht-Rückkehr in den Erstberuf genannt. Schichtarbeit, insbesondere mit Nachtschichten sowie eine mangelnde Flexibilität hinsichtlich Teilzeitregelungen werden von den interviewten Tagespflegepersonen als wesentliche Hemmfaktoren für die Rückkehr in den erlernten Beruf genannt. Gleichwohl ist diesem Personenkreis der enge Bezug zum erlernten Berufsfeld gemeinsam. Die Arbeit mit Kindern wird als befriedigend und wertvoll beschrieben, sodass der Wechsel in ein anderes Berufsfeld nicht als erstrebenswert gesehen wurde. Die Kindertagespflege bietet für diese Personengruppe einen gelungenen Kompromiss: Sie ermöglicht die Arbeit mit Kindern, bietet aber durch die Selbstständigkeit die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Insbesondere die *Flexibilität* der Tätigkeit als Tagespflegeperson bildet eine *zentrale Motivationskategorie*, wenn man den Familienstand der Frauen im Sample in die Analyse einbezieht. Für diejenigen Frauen, die verheiratet sind oder in fester Partnerschaft leben, grundsätzlich aber nicht alleine für das Haushaltseinkommen Sorge tragen müssen, stellt die Tätigkeit in der Kindertagespflege eine gute Nebenverdienstmöglichkeit dar. Insbesondere mit Blick auf die Kombination von eigener Kinderbetreuung und einem ersten Schritt zurück in die Erwerbstätigkeit bescheinigen diese Tagespflegepersonen ihrer Tätigkeit ein Höchstmaß an Flexibilität und Unabhängigkeit. Gleichzeitig verweisen sie darauf, dass sie im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses nicht so früh aus der Elternzeit in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt wären.

Die Kindertagespflege präsentiert sich bei dieser Personengruppe folglich als ganz eigenes Vereinbarkeitsmodell. Noch deutlicher wird diese spezifische Vereinbarkeitsleistung mit Blick auf die alleinerziehenden Tagespflegepersonen des Samples.

4.1.1.4 „Der Strohalm zum Geldverdienen“ – Alleinerziehende Tagespflegepersonen

Ein Großteil der Frauen im Sample ist alleinerziehend. Diese Frauen berichten umfassend von den Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und der Hauptverantwortung für die Fürsorge ihrer Kinder. Dabei wird der Anspruch, eine „gute Mutter zu sein“, weniger mit der materiellen Versorgung der Kinder, als vielmehr mit der Verfügung von Zeit gleichgesetzt. Eine Berufstätigkeit, die keine flexible Arbeitsgestaltung vorsieht, scheidet für diese Personengruppe aus. Ebenso wird der Zugang zu einer abhängigen Beschäftigung von den Frauen als durchaus schwierig geschildert. Arbeitgeber scheu(t)en sich, alleinerziehende Frauen zu beschäftigen, da die Ausfallwahrscheinlichkeit hier größer und das Überstundenpotenzial kleiner sei.

Eine Möglichkeit, die Versorgung der Familie gewährleisten zu können, ohne auf staatliche Unterstützungsleistungen angewiesen zu sein, bietet für diese Frauen die Kindertagespflege. Sie erlaubt die Abstimmung auf eigene *familiale Bedarfe* und bietet dennoch eine *Verdienstmöglichkeit*.

„Also wenn ich meine Krümelkiste runterfahren würde (2), mal angenommen, ich bring meine Kinder in den Hort oder (.) betreue sie halt irgendwie anderweitig außerhalb, fahr die Krümelkiste runter auf 14.30 (2) ähm, dann wird das finanziell nicht machbar. Weil dann (2) kriegt irgendjemand sein Geld nicht ((lacht)). Also ich muss sie so voll fahren, ich hatte mal ne Zeitlang gesagt, nicht mehr als drei Kinder gleichzeitig, und jetzt müssen 's halt vier sein, um es gewuppt zu kriegen, fünf, damit ich mir noch (.) mal ne Hose kaufen kann ((beide lachen)). Ja. Also anders ist es natürlich in der Partnerschaft, dann (.) funktioniert das, da ist halt ein zweiter Verdienner da, aber dadurch jetzt, dass ich ja das Haus auch alleine zahlen muss und so // mbm //, muss ich voll fahren. Aber es geht.“ (W 41)

4.1.1.5 „Flexibles Mitverdienen“ – Verheiratete Tagespflegepersonen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt auch bei den verheirateten Tagespflegepersonen eine große Rolle, geht hier aber in eine andere Richtung. Existent ist bei dieser Personengruppe ein in erster Linie traditionales Rollenmodell, das die Erziehung der eigenen Kinder in die Hände der Mütter legt. Gleichzeitig gibt ein Großteil der verheirateten Tagespflegepersonen des Samples an, dass die Familie auf den Zuerwerb durch die Kindertagespflege angewiesen sei.

Die Anforderung, gemeinsam mit den Ehemännern für den Familienunterhalt zu sorgen, gleichzeitig aber auch die eigenen Kinder zu betreuen, kann dementsprechend für die verheirateten Frauen am besten durch die Tätigkeit als Tagespflegeperson erfüllt werden. Zumeist findet sich gerade bei dieser

Personengruppe die *familiennabe Form der Tagespflege* im eigenen Haushalt der Tagespflegeperson. Eigene und zu betreuende Kinder wachsen gemeinsam auf, die Kindertagespflege wird als familialer Bestandteil gewertet.

*„Im Haus, im, wir haben ein Haus und praktisch die oberste Etage, es ist ein dreistöckiges Haus, ganz oben wohne ich mit meiner Familie und, na, im zweiten Stock ist die Tagespflege, und ganz unten wohnen meine Schwiegereltern, also auch noch mit im Haus. Meine Schwiegermutter war auch Kindergärt-, also Erzieherin, also ist auch, sagen die auch immer, die sagen auch immer Oma und Opa, das ist jetzt schon ((lacht)), ja. Mein Mann, der ist Elektromonteur und er mag auch Kinder. Der find das alles so gut, wie's ist. Ja, mhm, unterstützt auch viel, mhm. Also ich würde das ohne meinen Mann nicht schaffen, alleine. Allein wär das nicht tragbar, ne. Also so würd ich das sehen. //Mhm// Jetzt, jetzt sind ja auch noch die Finanzen, was wir hier monatlich bezahlen müssen, ne, das ist, mhm. Na, man hat ja nicht immer fünf Kinder, das ist, also ich bin gut besucht jetzt im Moment, ich brauch mir auch keine Sorgen machen, aber es gab auch Phasen, da hatt' ich wirklich bloß ein Halbtagskind und das über zwei Monate, und da muss man, wenn man dann keinen zweiten Verdienner hat, dann ist das, geht das nicht, mhm, mhm. Ja. Und das war ne kritische Zeit ((lacht)), da waren meine Söhne ja auch noch kleiner und so, ne. Jetzt ist alles gut, weil jetzt würden wir auch nur mit dem Gehalt meines Mannes auskommen, also ich, das ist jetzt praktisch ein Zuverdienst und dass ich was hab. Dass es wirklich meins ist und mir Spaß macht und ich auch was da zu beisteuere, zum Unterhalt, und mir macht's Spaß, ja“
(W 37)*

4.1.1.6 Zusammenfassung

Die in diesem Abschnitt rekonstruierten Motivationen der Frauen unseres Samples zur Tätigkeit als Tagespflegeperson verdeutlichen noch einmal die besondere Situation der Kindertagespflege in Deutschland:

Es handelt sich hierbei einerseits um ein Tätigkeitsfeld, das eine hohe Attraktivität für Quereinsteigende aufweist, da es niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten gewährt ohne eine spezifische fachliche Expertise vorauszusetzen. Gleichzeitig stellt die Kindertagespflege eine flexible Form der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit für viele Frauen dar.

Andererseits durchläuft die Kindertagespflege einen grundlegenden Wandel: es kommt zunehmend zu einer *Verschiebung von der Nebentätigkeit hin zu einer existenziellen Erwerbsform*. Dementsprechend verändern sich auch die Ansprüche der Tagespflegepersonen an ihren Status. Nur eine kleine Gruppe des Samples gibt an, nicht auf die Einnahmen der Kindertagespflege angewiesen zu sein. Für alle anderen Gruppen – insbesondere für alleinerziehende Tagespflegepersonen – bedarf es in der Kindertagespflege der Schaffung existenzsichernder Strukturen. Diese werden jedoch von Bundesland zu Bundesland und insbesondere von Jugendamtsbezirk zu Jugendamtsbezirk unterschiedlich umgesetzt.

Weiterhin zeigt sich, dass bei allen befragten Tagespflegepersonen die Entscheidung zur Tätigkeit in der Kindertagespflege in erster Linie durch den Wunsch nach einer *besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf* motiviert ist. Die Vorteile einer Tätigkeit als selbstständige Tagespflegeperson werden in der

Handlungs- und Entscheidungsautonomie sowie der flexiblen Anpassung des Betreuungssettings an eigene Bedarfe gesehen. Diese sind je nach Familienstand der Tagespflegepersonen unterschiedlich: Für verheiratete Tagespflegepersonen, die nicht zwingend auf die Einkünfte aus der Kindertagespflege angewiesen sind, steht die Flexibilität im Vordergrund – insbesondere hinsichtlich des Betreuungsumfangs und der Anzahl der Kinder in Kombination mit der Möglichkeit, die Betreuung in den eigenen Räumen anzubieten.

Kindertagespflege wird von diesen Personen in erster Linie als *sinnstiftende Nebentätigkeit* betrachtet. Für die alleinerziehenden Tagespflegepersonen ist die Tätigkeit hingegen von existenzieller Natur. Die Einkünfte aus der selbstständigen Tagespflege Tätigkeit sind elementar zur *Sicherung des Lebensunterhaltes*. Eine Erwerbstätigkeit in abhängiger Beschäftigung kommt für viele dieser befragten Tagespflegepersonen jedoch nicht in Frage. Restriktive Arbeitszeitmodelle, Schichtarbeit oder Überstunden in Verbindung mit fehlenden Betreuungsplätzen für die eigenen Kinder erweisen sich als Hemmschuh für die Erwerbsintegration der Alleinerziehenden. Die Kindertagespflege ermöglicht eine Überwindung dieser Hemmnisse: sie befähigt die Tagespflegepersonen, nicht auf sozialstaatliche Leistungen angewiesen sein zu müssen, sondern für sich und ihre Kinder eigenverantwortlich sorgen zu können.

Gleichwohl wird sich im Verlauf des Berichts zeigen, dass zwar die organisatorische Selbstständigkeit von den Tagespflegepersonen hoch geschätzt wird, die finanziellen Risiken und fehlenden Absicherungen aber erhebliche Stolpersteine darstellen, die einen Verbleib in der Kindertagespflege für viele Frauen erschweren. Die Tätigkeit als Tagespflegeperson wird zwar insgesamt als erfüllend betrachtet, dennoch wird eine *Ausbildung zur Erzieherin* angestrebt. Dementsprechend ist zu fragen, welche Motivationen zur Aufnahme der tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung zur Erzieherin vorliegen.

4.1.2 Motivationen zur Aufnahme einer tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung

4.1.2.1 Überblick

Die Auswertung der biografischen Interviews ergibt drei zentrale Motivationsgründe:

- Absicht in der Kindertagespflege zu bleiben, jedoch die eigene Fachexpertise und Handlungsqualität erhöhen zu wollen,
- Wechsel in die institutionelle Kindertagesbetreuung als zentraler Motivationsgrund sowie
- Absicht, eine eigene Großtagespflege zu eröffnen, was einige Tagespflegepersonen in die Ausbildung geführt hat.

Die Analyse der biografischen Interviews zeigt die große Identifikation der Tagespflegepersonen mit ihrer Tätigkeit. Mehr als jede dritte Tagespflegeperson (vgl. Tab. 4) wünscht sich einen Verbleib in der Kindertagespflege – auch nach der Ausbildung. Gleichzeitig werden die derzeit herrschenden Arbeitsbedingungen von vielen Frauen des Samples als so unzureichend mit Blick auf

die fehlende soziale Absicherung und die zunehmende Konkurrenz mit den Betreuungseinrichtungen beschrieben, dass die Mehrzahl der Tagespflegepersonen nach der Ausbildung einen Wechsel in die institutionelle Kindertagesbetreuung erwägt.

Tabelle 4: Anzahl der Personen nach Motivation zur Aufnahme der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung

	Erster Motivationsgrund (Anzahl)	Zweiter Motivationsgrund (Anzahl)
Verbleib in KTP, aber Steigerung der Qualität der KTP	13	1
Wechsel in die institutionelle Kindertagesbetreuung	13	6
Eröffnung Großtagespflege	7	4
Sonstige	4	
Nennungen Gesamt	37	11

Quelle: Eigene Berechnungen 2013.

Deutlich wird bei allen interviewten Tagespflegepersonen, dass der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung zur Erzieherin eine *Statusaufwertung* beigemessen wird. Das nach wie vor unscharfe Profil der Kindertagespflege wird ergänzt durch ein staatlich anerkanntes und gesellschaftlich akzeptiertes Prädikat. Nicht nur im Sinne einer Institutionalisierung des Lebenslaufs, in der jeder Mensch versucht, sich innerhalb des gesellschaftlich anerkannten Bildungssystems zu bewegen, sondern auch im Sinne eines symbolischen Kapitals (Bourdieu 1982) trägt der Erwerb eines anerkannten Ausbildungsberufes nach Meinung aller interviewten Tagespflegepersonen zur Steigerung der sozialen Anerkennung und eines erhöhten Sozialprestiges bei.

Im Sinne von Pierre Bourdieu wirkt sich der Erwerb symbolischen Kapitals auf einen verbesserten Zugang zu Positionen, Aufstiegsmöglichkeiten, Prestige und Anerkennung aus. Dies lässt sich durchaus auch aus den Motivationen der befragten Tagespflegepersonen schließen. So wird beispielsweise die „interne Konkurrenz“ zwischen Erzieherinnen und Tagespflegepersonen als ein Beweggrund zur Teilnahme an der Ausbildung beschrieben. Während die Debatte um den Rechtsanspruch für Kinder unter drei Jahren das öffentliche Interesse auf die Erzieherinnen gelenkt hat und eine Debatte um eine mangelnde gesellschaftliche Anerkennung entfacht wurde, ist das gesellschaftliche Interesse an der Kindertagespflege aus Sicht der interviewten Tagespflegepersonen äußerst gering.

„Ich find das manchmal, ist es so 'n bisschen (2) man hat manchmal, wenn man 'n Kind abgibt in den Kindergarten, also diese Zusammenarbeit zwischen Kindergärten und Tagespflege ist auch noch nicht so, wie es sein sollte, finde ich. Man fühlt sich immer so, die, es kommt immer so rüber, als wenn die, die Kitas so das, die Angst haben, dass wir denen die Kinder wegnehmen und für voll nehmen sie uns auch nicht. Aber letztlich entscheiden die Eltern ja ganz alleine, zu wem und wohin sie, das vergisst, ver-

gessen da einige. Wenn man Erzieherin ist, dann ist man automatisch geeignet, um mit Kindern zu arbeiten, als Tagesmutter nicht.“ (W 38)

Gleichzeitig stellt die Betreuung durch die Tagespflegepersonen für viele Erzieherinnen eine Konkurrenz dar bzw. wird als ungleichwertig aufgrund der fehlenden Ausbildung der Tagespflegepersonen erachtet. Interessant ist dabei, dass ein Großteil der befragten Tagespflegepersonen keinen wirklichen Qualitätsunterschied ihrer Tätigkeit als Tagespflegeperson durch die zusätzliche Ausbildung sieht. Die Ausbildung verändert zwar die Sichtweise auf das Kind oder auch auf den Umgang mit den Eltern, aber die Hingabe an die Tätigkeit sowie die wesentliche Struktur der Kindertagespflege bleiben erhalten. Keine der befragten Tagespflegepersonen gibt an, grundsätzliche Umgestaltungen der Alltagsabläufe oder des Betreuungskonzeptes aufgrund der Ausbildung zur Erzieherin vorgenommen zu haben. Vielmehr berichtet die Mehrheit davon, durch die Ausbildung bestärkt worden zu sein, gute Arbeit in der Kindertagespflege zu leisten.

„Ähm, ja, ja, doch, ich merke das schon, ich beobachte die Kinder anders als früher ((lacht)) //okay//. Ähm, es ist noch im Wandel, aber ich merke es schon, ich bekomme, es ist genauso, wie Sie gesagt haben, ich bekomme ein bisschen einen anderen Blickwinkel schon //okay//, besonders, weiß ich jetzt nicht, ob das auch bei meinem eigenen Kinder zutrifft, oder ob man da so diese eigenen entwickelt hat wie es ist, aber bei fremden Kindern vor allem. Es ist, ähm, genau, doch, das stimmt.“ (W 39)

Auf Basis des re-konstruktiven Auswertungsdesigns konnten weiterhin unterschiedliche Motivationstypen zur Teilnahme an der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung herausgearbeitet werden, die nachfolgend vorgestellt werden.

4.1.2.2 „In erster Linie mache ich diese Ausbildung für mich“ – Ausbildung als Verstärker

Diejenigen Tagespflegepersonen, die auch nach der Ausbildung weiterhin im Feld der Kindertagespflege arbeiten wollen, führen ihren Entschluss zur Teilnahme an der Ausbildung auf die *fehlende fachliche Anerkennung* der Tagespflegepersonen zurück.

„Ich hab mich dafür entschieden, weil es, ähm, ja es immer wieder so dieses, erst mal ist es ja schon (3) immer dieses, ähm, ((seufzt)) von den Erzieherin in den Kindergärten wird man ja immer so abgetan, ne, bei den Tagesmüttern, da lernen die ja nichts, ja das kann ja jeder machen, das kann ja jeder, der nichts gelernt hat, kann ja das machen und verdient dann auch 'n Haufen Geld und so. Das hat mich einfach irgendwann mal so angepiept, dass ich in meinem Jugendamt immer schon gesagt habe, Leute, wenn ihr so was mal habt, ich mache das. Ich will das machen.“ (W 17)

Kindertagespflege und institutionelle Kindertagesbetreuung sind nach Ansicht der interviewten Tagespflegepersonen von einem Miteinander weit entfernt, das heißt von einer Koexistenz beider Systeme oder von der Gestaltung eines integrierten Systems der Kindertagesbetreuung. Die Tagespflegepersonen be-

richten vielmehr von einem *Gefühl der Abwertung* gegenüber ihrer engagierten Arbeit und jahrelangen Erfahrung aufgrund der Tatsache, dass mit der Kindertagespflege kein beruflicher Status verbunden ist. Die gegenwärtig existierende, bundesweit äußert heterogene, Qualifizierungsstruktur für Tagespflegepersonen ist in den Augen der sich in der Weiterbildung befindenden Tagespflegepersonen unzureichend. Auch wenn die Möglichkeiten des Quereinstiegs insgesamt sehr positiv beurteilt werden, bräuchte es eine modulare Ausbildungsreihe, die Vorkenntnisse oder auch fehlendes Fachwissen unterschiedlich berücksichtigt.

„Ich sag, wenn ich bedenke, äh, manche waren, ich möchte jetzt nicht abwertend klingen, aber manche waren Melker, manche waren (.) weiß ich, in unserem Tagesmutterkurs, wo ich dann sage, bei manchen hätte ich gleich gesagt, um Gottes Willen. Du kannst doch jetzt nicht so ne Omi hier zulassen, ne, die wirklich, die hatte gar keine Ahnung. So, das sind meine (.) // mbm //, wo ich sage, ich wünsch mir für die Tagespflege Anerkennung, deswegen, ich hoffe, dass das irgendwann kommt, dass, dass das Jugendamt sagt, äh, es werden wirklich nur Tagesmütter mit Erzieher eingestellt oder Plätze vergeben.“ (W 33)

Durch den *Erwerb eines anerkannten Abschlusses* möchten sich diese Tagespflegepersonen im Feld abgrenzen, gleichzeitig aber auch den Fortbestand ihrer Kindertagespflegestelle sichern. Die gängige Meinung ist hier, dass Eltern bei der Auswahl der Tagespflegeperson ein größeres Vertrauen in deren Fähigkeiten entwickeln, wenn diese einen Abschluss als Erzieherin nachweisen kann.

Mit den Bedingungen der Kindertagespflege zeigen sich diese Personen überwiegend zufrieden. Sie verweisen auf die Vorteile der *autonomen Arbeitsgestaltung, Selbstbestimmung* und *Flexibilität*. Der Verbleib in der Kindertagespflege wird dabei insbesondere von denjenigen Tagespflegepersonen angestrebt, die angeben nicht existenziell abhängig von den Einnahmen aus ihrer Tätigkeit zu sein oder die einen mitverdienenden Partner an der Seite haben. Die ökonomische Situation der Tagespflegeperson ist folglich bei der Entscheidung für oder gegen den Verbleib im Feld von hoher Relevanz.

4.1.2.3 „Ich kann nicht mehr so weitermachen“ – Ausbildung als exit-Option

Der Anteil der interviewten Frauen im Sample, die nach dem erfolgreichen Absolvieren der Ausbildung einen Wechsel in die institutionelle Kindertagesbetreuung anstreben, ist dementsprechend hoch. Fast immer werden die geringe Vergütung der Tagespflegetätigkeit, die mangelnde Planbarkeit mit Blick auf Betreuungsstunden und Einnahmen sowie die langen Arbeitstage als Grund für das Ausscheiden aus der Kindertagespflege angegeben. Von der mangelnden Existenzsicherheit besonders betroffen sind die Alleinerziehenden unseres Samples. Sie beschreiben Kindertagespflege als eine Tätigkeit, „die man sich leisten können muss“. Der *ökonomische Zwang* zur Schaffung einer geregelten Einkommenssituation (vgl. Kap. 4.3.1) ist für diese Frauen groß, sodass die Vorteile einer Tätigkeit in der Kindertagespflege deutlich überwiegen.

„Es ist auch die Versicherung, die wir selber bezahlen müssen. Das, ähm, ja, Krankenversicherung und Rentenversicherung müssen wir ja aus der eigenen Tasche bezahlen. Da, ähm (.) kriegen wir aber auch die Hälfte vom Amt oder vom Jugendamt wieder. So und, da (.) ich muss sehr viel Geld bezahlen, weil mein Mann eben bei der Polizei ist, er ist Beamter. Und wenn man dann zu viel verdient, (.) schlägt die Krankenkasse noch mal oben drauf. Ich zahl auch das Doppelte als andere Tagesmütter. (.) Das ist auch so ne Sache, wo man denn denkt, ja, wär vielleicht einfacher, wenn man woanders arbeitet. (2) Rentenversicherung muss man privat bezahlen, und ich hab noch ne private. Also man muss sich ja auch irgendwie (.) versorgen. (4) Wenn das dann irgendwann sich nicht mehr lohnt, oder ich (.) kann das nicht mehr bezahlen, dann muss man sich das halt überlegen, was man macht. (4) Mhm.“ (W 35)

Deutlich wird bei der Auswertung des Interviewmaterials jedoch, dass diejenigen Tagespflegepersonen, die die Ausbildung als *exit-option* betrachten, keinesfalls das inhaltliche Konzept der Kindertagespflege infrage stellen, sondern vielmehr alle befragten Tagespflegepersonen von den Vorzügen der Kindertagespflege gegenüber der institutionellen Kindertagesbetreuung überzeugt sind.

„Ja, ich (.), das wäre dann im Notfall eine Option. Ich möchte es nicht, hab jetzt Praktikum gemacht, und das ist für mich in ner Einrichtung (.) eigentlich undenkbar. ((lacht)) Also zumindest, ich war jetzt in einer Integrativgruppe, also in der Krippe würd ich vielleicht arbeiten, das könnt ich mir schon vorstellen. Aber Elementar mhm (verneinend)(3), auch nicht Jugendarbeit, oder (.) also für mich kommt eigentlich nur Krippe in Frage. Nee, ich lehne das nicht ab, aber es ist für mich so einfach, weiß nicht, die (2) das kann ich vielleicht gar nicht beschreiben, es ist einfach so (.) dieses Zwischenmenschliche, das ist in der Tagespflege anders.“ (W 36)

Die zentrale Motivation, aus diesem Tätigkeitsfeld herauszugehen, liegt für die Tagespflegepersonen vielmehr in den strukturellen Hürden.

Die fehlende soziale Absicherung der Tagespflegepersonen führt dementsprechend nach Abschluss der Ausbildung zu einer hohen Fluktuation im Feld der Kindertagespflege. Der Wechsel in die institutionelle Kindertagesbetreuung wird von rund der Hälfte der von uns befragten Tagespflegepersonen als ernsthafte Option ins Auge gefasst (vgl. Tabelle 4). Für die Kindertagespflege bedeutet dies eine Art Teufelskreis: gefordert wird eine fachliche Weiterentwicklung der Tagespflegepersonen. Dennoch bleiben diese Tagespflegepersonen dem Feld nur bedingt erhalten, da die gegenwärtigen strukturellen Bedingungen als zu unattraktiv empfunden werden.

Im Folgenden wird zunächst die Bewältigung der Ausbildung durch die Tagespflegepersonen analysiert. Dabei wird unterschieden zwischen der Bewältigung der fachlichen Anforderungen sowie des organisatorischen Managements der Ausbildung.

4.2 Vereinbarkeitsmanagement im Dreieck, oder: das Phänomen der doppelten Anforderungen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt für die heutige Frauengeneration eine wichtige Rolle. Dies ist durchaus auch politisch gewollt:

Die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter gilt als elementarer Faktor für die Bewältigung des demografischen Wandels (Bundesministerium des Innern, BMI 2011). Politisch forciert wird demnach insbesondere der Ausbau der Kindertagesbetreuung.

Auf der Arbeitgeberseite jedoch fehlt es immer noch an einheitlichen Lösungsstrategien. Während einige größere Unternehmen bereits die Bedeutung neuer Arbeitsmodelle erkannt haben, tun sich öffentliche Einrichtungen und kleinere Unternehmen oftmals noch schwer, die Betreuungsbedarfe mit Schichtarbeit und Präsenzzeiten in Einklang zu bringen.

Die interviewten Tagespflegepersonen erleben die neuen Herausforderungen der Arbeitsgesellschaft in doppeltem Maße: Viele von ihnen können aufgrund fehlender familienorientierter Arbeitsmodelle nicht in den originären Beruf zurück, erfahren also am eigenen Beispiel die nach wie vor fehlenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auf der anderen Seite erleben sie durch ihre Tätigkeit in der Kindertagespflege verunsicherte Eltern, die aufgrund ihrer spezifischen beruflichen Tätigkeit flexible Betreuungszeiten brauchen, die jedoch zum Teil weit über die Angebote institutioneller Betreuung hinausgehen. Die Bedarfe dieser Eltern machen die Tätigkeit in der Kindertagespflege und die Auslastung der Tagespflegepersonen somit erst möglich.

Zu Beginn der Erzählungen über ihre Tätigkeit in der Kindertagespflege berichten viele Tagespflegepersonen dementsprechend von der Zufriedenheit, die sich einstellt, wenn sie sehen, dass sie anderen Familien zur Seite stehen können. Der Wert des Helfens bzw. für andere da zu sein, spielt bei einem Großteil der interviewten Tagespflegepersonen eine große Rolle. Die positive Bewertung der jetzigen Tätigkeit – im Vergleich zum früher ausgeübten Beruf – wird vor allem von den fachfremden Tagespflegepersonen als Nutzen für das Gemeinwesen gesehen.

Die Unterstützung von anderen Familien durch das flexible Format der Kindertagespflege erfordert jedoch ein erhebliches Vereinbarkeitsmanagement für die Tagespflegepersonen. Die zeitliche Intensität der Betreuung erstreckt sich bei Kindern, deren Eltern im Doppelschichtdienst arbeiten manchmal von 12 bis zu 24 Stunden – an mehreren Tagen pro Woche; hiervon betroffen sind insbesondere Personen aus der Ärzteschaft oder der Kranken- und Altenpflege.

Der Arbeitstag der Tagespflegepersonen beginnt folglich mitunter bereits um 5.00 Uhr morgens und endet bei einigen erst zwischen 18.00 und 20.00 Uhr. Mit Blick auf die Selbstständigkeit der Tagespflegepersonen mag man anmerken, dass viele Selbstständige Arbeitszeiten von zwölf Stunden oder mehr in Kauf nehmen müssen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Die Arbeit mit Kindern, insbesondere Kleinkindern, muss sich diesem Vergleich aber entziehen: Sie erfordert permanente Konzentration, Kom-

munikation, emotionale Ausgeglichenheit und körperliche Fitness. Die regelmäßigen langen Arbeitszeiten werden von den interviewten Tagespflegepersonen folglich als Grenzsituationen erlebt, die man zum einen hin- nimmt, um den betroffenen Eltern zu helfen, zum anderen aber auch als Belastung empfindet.

„Ja, oder auch später, hm, ich mein, ich hab auch manchmal Nachtkinder, also die schlafen über Nacht dann auch. Das liegt einfach daran, ähm, dass ein (2) ein Kind, also die Eltern des einen Kindes eben halt sehr früh anfangen zu arbeiten, ähm, das Kind wird sicherlich schon um drei geholt, also das, dann hab ich meine vernünftigen Stunden, die ich auch bezahlt krieg in dem Sinne, sag ich jetzt mal, gearbeitet, ne. Und ne andere Mutti, die im Verkauf arbeitet, die arbeitet dann z.B. bis 17.00 Uhr, bis 18.00 Uhr oder bis 20.00 Uhr. Und wenn sie bis 20.00 Uhr arbeitet, schläft das Kind auch bei mir. Ich hab früher Krankenschwestern gehabt, die Schicht arbeiten, deren Männer ausgelegen haben. Dann haben die Kinder natürlich auch bei mir geschlafen. Also ich hab das eigentlich schon, ich hab 's nicht immer gehabt, aber ich hab 's viel gehabt. Und so was spricht sich ja, gerade so was spricht sich ja rum, ne, so (.) und ich hab das auch gern gemacht. Aber irgendwann ist so, wo man sagt, ach nee, es ist, ich möchte jetzt auch noch mal für mich, also ich möchte mich bestimmt nicht auf meine Couch legen, dafür bin ich gar nicht der Typ. Aber ich muss auch irgendwo mal, irgendwo muss ich auch mal gucken, wo ich bleib, ne. Und da, da, da liegt das dran, und die Eltern sehen aber immer nur ihr eigenes Kind. Die sagen, wieso, ich bring 's dir doch erst um neun, da kannst du doch bis 19.00 Uhr das Kind nehmen, das sind doch die zehn Stunden, wenn sie 'n vollen Platz kriegen, sind doch damit abgegolten, ne. So, dass ich aber schon seit halbsechs da sitze, das interessiert ja nun konkret dieses Eltern- teil nicht. Und da brauch ich mich auch nicht hinsetzen und sagen, weißt du, ähm (.) ich sitz aber schon morgens früh, weil das ist nicht deren Problem. Die haben ihr eigenes Problem.“ (W 30)

Diese Grenzsituationen verstärken sich bei denjenigen Tagespflegeperso- nen, die eigene Kinder haben. Die geforderte Dienstleistungsmentalität muss demnach in Einklang gebracht werden mit den Bedarfen der eigenen Familie. Besonders interessant ist hierbei, dass Tagespflegepersonen mit einer familiennahen Betreuungsform im eigenen Haushalt weniger oft von solchen Belastungen berichten, als diejenigen Tagespflegepersonen, die al- leine fremde Räumlichkeiten angemietet haben oder eine Großtagespflege- stelle betreiben.

Die *räumliche Trennung* bringt für die Tagespflegepersonen beispielsweise eine *Doppelbelastung* hinsichtlich Sauberkeit mit sich: Die Räumlichkeiten der Kindertagespflege müssen nach einem langen Arbeitstag gründlich gereinigt werden, wartet auch zu Hause der eigene Haushalt. Daneben vollziehen Tagespflegepersonen in angemieteten Räumen eine Trennung zwischen familialer Welt und Arbeitswelt. Die eigenen Kinder bzw. die eigene Familie wird weniger häufig in die Kindertagespflege integriert, und die Unterschei- dung zwischen Arbeit und Privatleben ist diesen Tagespflegepersonen be- sonders wichtig.

„Weil meine Kinder teilweise (2) na ja, ich hab 's jetzt gut gelöst, wir arbeiten von teil-, von sechs bis sechszehn Uhr betreuen wir jetzt die Kinder, weil wir eben so früh auch Kinder haben. Das sind zehn Stunden, wir haben einige Mütter, die kommen und fragen, was, nur bis 16.00 Uhr. Da hab ich mir ab und zu schon mal erlaubt zu fragen oder zu sagen, dass es zehn Stunden sind, die wir wohl arbeiten und, äh, äh, hab sie dann immer mal gefragt, wie viele Stunden sie denn arbeiten geht, wenn sie ihr Kind hier ganztags bei uns lässt. Und die sind teilweise ja nur sechs Stunden, mit Fahrzeit, haben die ja schon Anspruch auf 'n Ganztagsplatz. Und dann, oh, das sind ja viel weniger, das wird denen erst dann, ich glaub, manchmal überlegen die gar nicht und denken gar nicht so weit drüber nach, dass das für uns ja zehn Stunden sind. Das nehm' ich ihnen auch nicht übel, aber ab und zu brauch ich das oder erlaub ich mir das einfach zu sagen, das sind zehn Stunden. Arbeiten Sie zehn Stunden? Nur, damit sie mal wieder zurück auf den Boden der Tatsachen geholt werden und das mal wirklich verinnerlichen. Ach ja, ne. Das ist so (.) ja, viele Sachen sind auch so, sie nutzen ja auch ihre Urlaubstage alleine und die, sind die Kinder trotzdem 10 Stunden bei uns. Das sind auch so Sachen, wo man denn denkt, so, hm, ich würd, für mich käm das nie in Frage.“ (W 1)

Bei der familiennahen Kindertagespflege im eigenen Haushalt scheint diese Trennung nicht zu existieren. Die Tagespflegepersonen ziehen in ihren Schilderungen keine Trennlinie zwischen Arbeit und Privatem, beschreiben die langen und flexiblen Arbeitszeiten aber dennoch als belastend für die Schaffung von Freiräumen in der Familie. In manchen Fällen werden die Termine der eigenen Kinder nur durch Rückgriff auf externe Hilfe durch Großeltern oder Freunde der Familie möglich, da die dauerhaft mit fünf Kindern ausgelastete Tagespflegeperson keine zeitlichen Valenzen übrig hat. Notwendig wird dementsprechend eine Organisationskette, die die Vereinbarkeit der Bedarfe der eigenen Kinder mit denen der zu betreuenden Kinder sicherstellt.

„Also meistens von um sechs bis abends um halbsechs, das ist unterschiedlich. Die dürfen ja zehn Stunden bleiben, aber es kommen nicht die beiden Ganztagskinder schon, sag ich mal, morgens um sechs, sondern der eine um sechs und der andere halb acht. Und dadurch verschiebt sich die Zeit nach hinten. (.) Also ich sag mal, von sechs bis sechs ist normal noch. Aber ist dann auch schon stressig ((lacht)), das ist dann zu merken, das ist 'n langer Tag. Ja, mein Mann, der ist inzwischen, eigentlich ist er ja gar nicht so 'n Kinderfreund, sag ich mal so, Kinder, die lieb sind, die mag er auch. Aber Kinder, die bockig sind, die, die sind natürlich (.) na ja. Aber jetzt ist es inzwischen so, wenn ich Freitags Schule hab, dann muss ich um 16.00 Uhr los. Und wenn da ein Kind noch nicht abgeholt ist bis dahin, dann muss er da sitzen, da muss er dann ((beide lachen)), ist auch schon mal vorgekommen, dass da noch zwei Kinder da waren, hm, ja::, geht inzwischen. Eigentlich stehen ihm da die Haare zu Berge ((beide lachen)) aber (.) ist aber normal für Männer, denk ich mal. Manche Männer (.) kriegen das hin, ist gar kein Problem und manche, oh Gott, bloß nicht.“ (W 10)

Aufgrund dieser zeitlich intensiven Tätigkeit scheinen auf Basis der Schilderungen der interviewten Tagespflegepersonen die frei verfügbaren Zeiten äußerst begrenzt zu sein. Dementsprechend war es uns ein Anliegen zu erfahren, wie das Management von Kindertagespflege und eigener Familie mit

den zeitlichen Anforderungen der Ausbildung vereinbart werden kann. Tatsächlich ist von einer *Belastungstrias* bei den befragten Personen auszugehen: Die flexiblen Betreuungszeiten bleiben nicht ohne Auswirkungen auf die eigene Familie, gleichzeitig stellen sie eine erhebliche Herausforderung dar, die tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin bewerkstelligen zu können.

4.2.1 Bewältigung der Ausbildung – Fachliche Anforderungen als Lust oder Frust

Die Teilnahme an der tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung zur Erzieherin stellt für alle Tagespflegepersonen eine freiwillige Qualifizierungsmaßnahme dar. Gerade diese Freiwilligkeit erweckt Ansprüche hinsichtlich des Zugewinns an Wissen und Expertise, der innerhalb der vierjährigen Schulzeit erzielt werden soll. In der Tabelle 5 ist der von den Tagespflegepersonen angestrebte Nutzen der Ausbildung nach Themengebieten untergliedert. Ebenso zeigt die Tabelle, wie häufig der jeweilige Nutzen in den Interviews genannt wurde.

Tabelle 5: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Gründen für die tätigkeitsbegleitende Erzieherinnenausbildung

Ich mache diese Ausbildung, um	Anzahl Nennungen
mein Fachwissen zu vertiefen/Einblicke in neue pädagogische Entwicklungen zu erhalten	25
mein Erfahrungswissen durch theoretisches Wissen zu verstärken (Theorie-Praxis-Transfer)	20
Dokumentationskenntnisse zu erwerben	10
neue Stimuli für die Elternarbeit zu bekommen	10
Professionelle Distanz, größere Objektivität zu erlernen	5

Quelle: Eigene Berechnungen 2013.

Insgesamt ist der Anspruch der Tagespflegepersonen, ein Fachwissen zu erwerben, das über die Qualifizierungskurse hinausgeht, deutlich gegeben. Ebenso besteht ein hohes Interesse an pädagogischen Diskursen, nicht nur im frühkindlichen Bereich, sondern für alle Sphären des Heranwachsens und des Zusammenlebens mit Kindern und Jugendlichen.

Auch die verstärkten Anforderungen an frühkindliche Bildung und Dokumentation schlagen sich in den Ansprüchen der Tagespflegepersonen an die Ausbildung nieder. Ebenso spielt die Elternarbeit in der Tagespflege eine große Rolle. Weniger häufig und vor allem von einigen der Tagespflegepersonen genannt, die nach dem Ende der Ausbildung in eine Einrichtung wechseln wollen, ist der *Erwerb einer professionellen Distanz*.

Abgesehen von dem erwarteten Nutzen, stellt die vierjährige tätigkeitsbegleitende Ausbildung für alle Personen im Sample eine organisatorische und motivationale Herausforderung dar. Das erneute „Drücken der Schulbank“

und die Abhängigkeit von Lehrzsuren sind nicht für alle gleich zu bewältigen. Dementsprechend findet sich eine heterogene Bewertung der fachlichen Anforderungen der Ausbildung wie auch des organisatorischen Aufwands. Betrachtet man zunächst die Bewertung der fachlichen Anforderungen, vor die sich die Tagespflegepersonen gestellt sehen, so reicht diese von einer Unterforderung und dem Wunsch nach einem höheren Abstraktionsniveau der Unterrichtseinheiten bis hin zum Gefühl der totalen Überlastung und der Sorge, die Unterrichtsinhalte nicht vollständig zu erfassen. Da in der Weiterbildungsforschung Bildungsabschlüsse als Kriterium für das Bewältigen von Weiterbildungen in späteren Berufsjahren herangezogen werden (Sackmann 2013), sind in der Tabelle 6 zunächst die Bildungsabschlüsse der Tagespflegepersonen unseres Samples aufgelistet:

Tabelle 6: Anzahl der Tagespflegepersonen nach höchstem Bildungsabschluss

	Anzahl TPP
Abitur/Fachabitur	11
Realschule/Handelsfachschule	16
Polytechnische Oberschule	8
Hauptschule	3
Keine Angabe	5
Gesamt	43

Quelle: Eigene Berechnungen.

Unterzieht man das Sample einer Detailanalyse, so ergeben sich folgende Anhaltspunkte: Tagespflegepersonen mit höheren Bildungsabschlüssen oder Tagespflegepersonen, die im Laufe ihrer Tätigkeit kontinuierlich Weiterbildungen besucht haben, fühlen sich von den Ausbildungsinhalten eher unterfordert und schildern anfallende Klausuren und praktische Proben als leicht zu bewältigen, ohne einen erhöhten Lernaufwand betreiben zu müssen. Sie wünschen sich eine stärkere Theoretisierung der Ausbildung und äußern explizit den Wunsch, auch nach dieser mehrjährigen Ausbildung kontinuierlich an Weiterbildungen teilzunehmen.

„Manchmal finde ick, aber wahrscheinlich ist einfach der Ansatz so, weil wir ja alle in der Praxis sind, dass wir uns in Diskussionen verlieren/ | ok ((lacht))/ | ick mehr theoretische Sachen mitnehmen würde/ | mbm/ | also einfach, dass da (.) viel Zeit, also von mir persönlich, also für mich persönlich, andere brauchen das wahrscheinlich, diesen Austausch/ | mbm/ | mehr, dass für mich viel Zeit verloren geht, also ich denke ich würde jetzt gerne viel mehr Theorie mitnehmen, weil die Zeit hier so begrenzt ist (.) also ich würde gerne ein bißchen tiefergründig reingehen.“ (W 27)

„Ich muss einfach lernen, schon immer (.) ich hab einfach Glück, es interessiert mich. Ich lese es und es interessiert, ich schlucke es. So. Ich saug das alles auf und nehm das alles gleich mit und äh, von daher ist es für mich nichts, was ich nicht mag. Und jetzt

sitzt man hier und hat ständig den Arm oben, weil man einfach was zu sagen hat, weil das einfach Spaß macht. Also, ich mag Schule. Ich lerne gerne und, äh, Ausbildung ist ein Geschenk //ja// und ich bin froh, dass ich das machen kann.“ (W 18)

Diese Erkenntnis deckt sich mit anderen Wirkungsanalysen zum Zusammenhang zwischen hohen Bildungsabschlüssen und der Weiterbildungsmotivation. Reinhold Sackmann (2013, S. 123) beschreibt zwei zentrale Elemente des Zusammenhangs zwischen Bildungsabschluss und Weiterbildung:

- Ein hoher Bildungsabschluss gilt als Ressource für die Teilnahme an einer Weiterbildung, da bereits umfangreiche Kenntnisse über die Art und Weise, wie man am besten Wissen erwirbt, vorhanden sind. Diese Personen haben somit ihren eigenen Lernstil etabliert und können mit den Anforderungen einer Weiterbildung mit Blick auf Zeitmanagement, Lerndruck und selbstständigem Arbeiten gut umgehen.
- Weiterhin ist mit einem hohen Bildungsabschluss zumeist ein Habitus verbunden, der die Verpflichtung zum beständigen Lernen inkorporiert hat. Ein kontinuierliches Bildungsverhalten im Sinne eines *lifelong learning* (Staudinger 2000) gehört bei diesen Personen zur Lebensbiografie. Eine weitere Gruppe, die ähnlich problemlos mit den Anforderungen der Ausbildung zurechtkommt, sind diejenigen Tagespflegepersonen, deren erster Berufsabschluss weniger als drei Jahre zurückliegt, die also das tägliche Lernen in Schule und Ausbildung noch stark verinnerlicht haben.

Für diejenigen Frauen, die angeben, durchaus immer wieder Probleme mit der Bewältigung des Lernpensums zu haben, stellt sich vor allem die fehlende Vertrautheit mit den organisatorischen Anforderungen der Ausbildung schwierig dar. Als defizitär werden hier fehlende Kenntnisse über das eigenverantwortliche Bearbeiten von Fachtexten, der Erarbeitung von Stellungnahmen zu Erziehungsthemen sowie der Recherche nach weiterführender Literatur genannt.

Auch das *Selbstmanagement* wird von diesen Personen als große Herausforderung beschrieben. Die Notwendigkeit, sich den Lernstoff selbst einzuteilen, Hausarbeiten fristgerecht abzuliefern und sich rechtzeitig auf Prüfungen vorzubereiten, verursacht hier Bewältigungsprobleme. Betroffen sind dabei im Sample insbesondere Frauen mit einem niedrigen Bildungsabschluss. Sie äußern deutlich öfter den Gedanken, den Anforderungen der Ausbildung nicht gewachsen zu sein oder diese abubrechen.

„Also (.) die letzten zwei, drei Monate (3)((lacht)) fordert mich das sehr heraus //mbm// aber im Grunde genommen (2). Und wir alle stöhnen, also wer jetzt hier reinkommt und sagt das ist //((lacht)) (4)// easy, ich stöhne nicht, ((lacht)), nein das stimmt nicht, so ist das nicht. Aber ich glaube jeder hat auch (3), die Möglichkeit das binzukriegen // mbm// mit dem Aufwand, den er selbst betreiben möchte. Aber es ist hart (.) manchmal denk ich schon, warum ich mir das antue“ (W 34)

Ein weiterer Unterschied in der Bewältigung der Ausbildungsanforderungen ergibt sich auch durch eine Analyse nach Lebensalter der Frauen. Zu den Tagespflegepersonen, die angeben, die Ausbildung nicht ohne erhöhten Arbeits-

aufwand bewältigen zu können, gehören die Personen unseres Samples über 46 Jahre. Interessanterweise führt hier der erhöhte Arbeitsaufwand jedoch nicht zu einer Unzufriedenheit mit der Ausbildung oder einem Verlust der Motivation. Über alle Altersgruppen hinweg zeigen sie sogar eine überdurchschnittlich hohe Motivation, diesen Ausbildungsabschluss zu erwerben.

Betrachtet man schließlich noch die Motivationen zur Teilnahme an der Ausbildung, so zeigen sich vor allem diejenigen Tagespflegepersonen zum Durchhalten entschlossen, die einen Wechsel in die institutionelle Kindertagesbetreuung anstreben, weil dies für sie eine wesentliche existenzielle Verbesserung für sie darstellt. Die fachlichen Anforderungen der Weiterbildung müssen folglich in irgendeiner Form bewältigt werden. Diese Tagespflegepersonen hadern deutlich weniger mit der Entscheidung für die tätigkeitsbegleitende Ausbildung, obwohl auch hier immer wieder angegeben wird, dass man viel Zeit in Lern- und Vorbereitungsarbeit investieren müsse. Bei denjenigen Tagespflegepersonen, die in der Kindertagespflege bleiben wollen, erfolgt eine wesentlich kritischere Auseinandersetzung mit den Vor- und Nachteilen der Ausbildung. Betont wird hier besonders stark der Aspekt der Freiwilligkeit. Gedanken über einen möglichen Ausstieg aus der Ausbildung finden sich bei dieser Personengruppe deutlich öfter.

Diese Befunde lassen sich unter Rückgriff auf Theorien zum Weiterbildungsverhalten Erwachsener erklären. Erwähnenswert ist hier insbesondere die sogenannte *Humankapitaltheorie*: Zu den klassischen Beiträgen zählt Gary S. Becker (1975, 1964), der Bildungsprozesse als Investitionsentscheidungen definiert. Eine ökonomisch-orientierte Erweiterung findet sich beispielsweise bei Maureen Woodhall (1995), eine soziologische Annäherung bei Pierre Bourdieu (1982). Ein Individuum investiert folglich in die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, um seine Produktivität zu erhöhen und auf diese Weise einen Mehrwert zu schaffen. Die Investition in die Verbesserung eigener Fähigkeit erfolgt dabei stets unter Einbeziehung der Kosten für die Weiterbildung und deren zu erwartenden Ertrag.

Rentabel erscheint dies dann, wenn der zu erwartende Ertrag aus der Weiterbildung, also zum Beispiel ein höherer Lohn, eine unbefristete Anstellung oder ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden, die Kosten für die Weiterbildung übersteigt. Das Besondere liegt darin, dass als Weiterbildungskosten nicht nur finanzielle Mittel wie Kursgebühren, Fahrt- und Unterbringungskosten oder Unterrichtsmaterialien deklariert werden, sondern auch immaterielle Kosten einbezogen werden, wie Freizeitaufwand oder psychische Belastung durch erhöhte Anstrengung oder gar die Angst, zu versagen. Beides spielt in unserem Sample eine entscheidende Rolle.

Gerade bei den älteren Tagespflegepersonen überwiegt hier die Meinung, dass die Ausbildung zur Erzieherin einen wesentlichen Anker zum Eintritt in das staatliche Wohlfahrtssystem darstellt, bestehend aus Festanstellung, tariflicher Vergütung, Rentensystem und Schutz bei Krankheit. Das Bewusstsein, in den nächsten 15 bis 20 Jahren die Beiträge zur Altersabsicherung verstetigen zu müssen, ist bei dieser Personengruppe besonders stark ausgeprägt. Ebenso geht diese Altersgruppe sehr offensiv mit der Frage nach der Zukunftsgestaltung sowie mit einer ersten Zwischenbilanz des Lebensverlaufs um: Man ordnet das Erreichte in ein eigenes Kategoriensystem und erachtet die Ausbildung

als wesentlich für das eigene Selbstwertgefühl. Neben der sozialen Absicherung spielt folglich auch der Faktor des Erfüllens von Lebensmeilensteinen eine wichtige Rolle.

„Also ich bin wirklich, darum hab ich gesagt //mbm//, ((lacht)) manch einer ist mebr freiwillig hier //ja//, der andere weniger //ja//, ich bin sehr freiwillig hier //mbm//, (.) weil ich einfach gesagt hab nach dieser langen Zeit hab ich sicherlich viel Berufserfahrung, aber es hat sich auch so viel geändert in den letzten vielen Jahren (.) in der Pädagogik und ich möchte das gerne jetzt machen //mbm//, es ist hart (2) aber ich möchte mir selber auch beweisen, dass ich das schaffe, das bis zum Schluss durchzuführen //mbm//, auch wenn es die Wochenenden sind //mbm//, dass (.) also ich mach das wirklich (.) für mich.“ (W 34)

Die Analyse der Interviews macht eine insgesamt *hohe Durchhaltebereitschaft* und ein *hohes Engagement* der Tagespflegepersonen zur Bewältigung des mit der Ausbildung verbundenen Lernaufwandes deutlich. Zugleich bestätigen sich anhand unseres Samples zentrale Erkenntnisse aus der Weiterbildungsforschung. So spielt der Bildungsstand eine wesentliche Rolle, ob sich Personen überhaupt zur Teilnahme an Weiterbildungen entscheiden und wie sie diese bewältigen. Insofern manifestiert sich auch im Weiterbildungsverhalten die Schere der sozialen Selektivität, die in Deutschland bereits beim Schulbesuch diagnostiziert werden kann (Barz/Tippelt 2004).

Auch die vorliegende Auswertung liefert Hinweise darauf, dass Tagespflegepersonen mit hohen Ausbildungsabschlüssen die inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen der Weiterbildung zur Erzieherin weniger problematisieren, als Tagespflegepersonen mit niedrigen Bildungsabschlüssen. Durch die heterogene Zusammensetzung in den Weiterbildungsklassen verstärkt sich dieser *Segregationstrend*. Frauen mit hohen Bildungsabschlüssen fühlen sich durch das fehlende Wissen von Kolleginnen unterfordert und sprechen der Ausbildung die gewünschte fachliche Intensität ab. Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen empfinden die Anwesenheit der höher gebildeten Kolleginnen als permanente Konkurrenz, durch die sich das Sich-selbst-unter-Druck-Setzen weiter intensiviert. Sie geben in den Interviews häufig an, dass sie sich in leistungshomogeneren Gruppen wohler fühlen würden.

Die Frage, ob leistungshomogene Gruppen tatsächlich zu einem Abbau des Drucks für Tagespflegepersonen mit niedrigem Bildungsabschluss führen würden, kann jedoch anhand anerkannter Studien zur Leistungsforschung nicht eindeutig beantwortet werden (Scharenberg 2011). In der Unterrichtsforschung kam Robert E. Slavin (1990) zu dem Schluss, dass leistungshomogene Gruppen dem Erfüllen von Lernzielen eher gerecht werden können, weil ein ähnliches Tempo und Niveau der Schülerinnen und Schüler gegeben ist. Yiping Lou u.a. (1996) schränken diese allgemeine Aussage ein, indem sie in ihrer Untersuchung nachweisen, dass leistungshomogene Gruppen allenfalls für überdurchschnittlich begabte Schülerinnen und Schüler von Vorteil sind, sich bei anderen aber keine nennenswerten Effekte messen lassen. Katja Scharenberg (2011) verweist darauf, dass gerade bei leistungsschwächeren Schülerinnen und Schülern leistungsheterogene Gruppen bessere Resultate erzielen.

Mit Blick auf die vorliegende Untersuchung tritt durch die leistungsheterogenen Gruppen eine Art *kompensatorischer Effekt* auf: Denn gerade die Frauen mit niedrigen Bildungsabschlüssen äußerten in den Interviews, dass ihr Selbstvertrauen trotz der Probleme mit fortschreitender Bewältigung der Ausbildung und dem sich abzeichnenden Ende, immer mehr wachse. Die Tatsache, bereits so weit gekommen zu sein und sich den Anforderungen jede Woche erneut zu stellen, führt zu einem neuen Selbstbild dieser Tagespflegepersonen. Für sie ist die Bewältigung der Ausbildungsanforderungen ein stetiger Kampf, sie profitieren aber auch erheblich davon.

„Also, so kurz vor Weihnachten hab ich schon an mir gezweifelt, aber ((holt tief Luft und schnalzt mit der Zunge)) mittlerweile ist es ganz, ganz gut und macht Spaß. //mbm// (.) Ist halt eine riesen Umstellung, nach über zwanzig Jahre wieder die Schulbank zu drücken und Klassenarbeiten schreiben und, ja. //mbm// (.) Ist nicht ganz einfach, aber es funktioniert. Ich muss auch sagen, ich werde ((holt tief Luft)) von meiner Familie ganz arg unterstützt, meine Tochter hört mich regelmäßig ab, ((lacht)) vor Klassenarbeiten //mbm// und mein Mann unterstützt mich im Haushalt. Also, von dem her (.) hilft jeder mit und, und es macht auch Spaß dann. //mbm// (.) Doch. (2)Und ich bereue es nicht, dass ich die Ausbildung angefangen hab. Es ist wirklich //mbm// (.) spannend, interessant, (.) ich hab auch tolle, tolle Frauen kennengelernt in der Klasse. //mbm// Oder einen Mann haben wir auch, der ist auch richtig klasse und ja. //mbm// Doch, das ist richtig toll.“ (W 20)

Ebenfalls thematisiert werden in der Weiterbildungsforschung die mit zunehmendem Alter auftretenden *Schwierigkeiten des Umgangs mit dem Lernstoff*. Bestätigt werden konnte hier jedoch allenfalls, dass ältere Menschen länger brauchen, um diesen zu verinnerlichen. Bernhard Schmidt (2006) verweist beispielsweise darauf, dass es durchaus Unterschiede in der Entwicklung *fluider* und *kristalliner* Intelligenz bei jüngeren und älteren Menschen gibt und dementsprechend auch die Vermittlung von Wissen auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen muss. So betrifft die *fluide* Intelligenz die Fähigkeit zur Problemlösung sowie des Durchhaltevermögens beim Lernen, die *kristalline* Intelligenz hingegen das Erfahrungswissen. Während die fluide Intelligenz ihren Höhepunkt im jungen Erwachsenenalter erreicht und dann – je nach Lernbegierde der Menschen – mehr oder weniger kontinuierlich abnimmt, erreicht die kristalline Intelligenz, d.h. eine durch Erfahrung erworbene Intelligenz, ihren Höhepunkt erst im reiferen Lebensalter. Da die fluide Intelligenz vor allem den Gebrauch des Kurzzeitgedächtnisses nutzt, tun sich ältere Weiterbildungsteilnehmer beispielsweise schwerer, in kurzer Zeit für Prüfungen zu lernen. Die kristalline Intelligenz aktiviert hingegen das Langzeitgedächtnis.

Ältere Teilnehmende der Weiterbildung profitieren dementsprechend in ganz erheblichem Maße von ihrem *Erfahrungswissen*. Gerade für das Arbeiten mit Kindern, vor allem auch mit Blick auf eine angestrebte Professionalisierung im frühkindlichen Bereich, ist die Reflexion des Erfahrungswissens ein entscheidender Qualitätsaspekt (Nentwig-Gesemann u.a. 2011).

„Also ich finde das ja so unterschiedlich. Es gibt immer so Phasen, da ist nichts, so wie jetzt und da hab ich gedacht, wenn ich jetzt schon mal wüsste, was ich lernen und lesen könnte für das kommende, ähm, Semester, dann könnte ich jetzt schon ein bißchen an-

fangen, mich so 'n bisschen vorzubereiten. Jetzt klüngelt das wieder so langsam los und nachher kommt wieder alles auf 'n Mal wie das meistens so ist. Dann wollen alle ihre Leistungsnachweise und dann kommt das immer geballt. Und dann find ich's echt ne ganze Menge. Und dann wird's schwierig. Aber es war der eine Grund, dass ich gesagt hab, ich möchte da jetzt auch mal tiefergründig reingehen und der zweite Grund ist, man will sich ja auch für die Zukunft absichern irgendwo.“ (W 8)

4.2.2 Management der Ausbildung – Zwischen Vernachlässigung des Selbst und Ökonomisierung der Interessen

Die tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin verdichtet nicht nur die Zeitpläne der Tagespflegepersonen, sondern verlangt von ihnen vor allem ein erhebliches Zeitmanagement zwischen einzuhaltenden Schulpräsenzzeiten, Buchungsstunden der zu betreuenden Kinder und familiärer Zeitbindungen ab.

Ein klassischer Freitag der teilnehmenden Tagespflegepersonen beginnt zu- meist um 7.00 Uhr mit dem Eintreffen des ersten Kindes, der Betreuung von durchschnittlich vier Tagespflegekindern bis 14.00 Uhr, die unmittelbar anschließende Fahrt zur Ausbildungsstätte, Beginn des Unterrichts um 16.00 Uhr und Ende der Schulzeit um 20.00 Uhr. Neben der konzentrierten und fordernden siebenstündigen Arbeit mit Kindern, verlangt die Teilnahme an der Ausbildung eine weitere vierstündige Konzentration auf die Unterrichtsinhalte. Abhängig von der Länge der Rückfahrt zum Heimatort (die in ländlichen Gegenden durchaus bis zu einer Stunde betragen kann), bleibt abends etwas Luft für die Familien- oder Freizeit. Jedoch beginnt am Samstag der Unterricht bereits um 8.00 Uhr und endet erst um 16.00 Uhr.

Diese ausführliche Zeitbeschreibung soll deutlich machen, welcher Herausforderung Tagespflegepersonen sich mit ihrer Entscheidung zur Teilnahme an einer tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung zur Erzieherin stellen. Gleichzeitig interessiert uns, welche Faktoren die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ausbildung fördern und welche eher hinderlich sind.

In der Analyse des biografischen Materials kristallisierten sich dabei fünf übergeordnete Kategorien heraus:

- Organisation des Alltags,
- Umgang mit finanziellen Mehrausgaben,
- Sorge um die Externenprüfung,
- Ausblenden des Privaten sowie
- Vernachlässigung eigener Bedürfnisse.

4.2.2.1 Die Organisation des Alltags

Die Teilnahme an der tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung für die Tagespflegepersonen bedeutet eine wesentliche Erweiterung ihres zu leistenden Tagespensums. Wenngleich nicht alle Wochentage mit Unterrichtszeiten belegt sind, müssen dennoch Vor- und Nachbereitungszeiten eingeplant, Hausarbeiten geschrieben und für Klausuren durch Lernen vorbereitet werden. Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, reduzierten alle Personen unseres

Samples den Umfang ihrer Kindertagespflegetätigkeit. Insbesondere an den Freitagen wurden die Betreuungszeiten eingeschränkt, ebenso entfällt bei vielen auch die flexible Samstagbetreuung.

„Also momentan hab ich Eltern, die sagen ja. Ich hatte aber auch schon Zeiten, wo dann, wo es hieß, nein, ich schaff es nicht, ich kann erst um halb fünf hier sein, ja, und dann geht es auch nicht anders, weil der Job natürlich in der Sache, weil das ist meine Existenz, geht dann vor //mbm//. Wo ich dann sage, gut, okay, dann bin ich um halb fünf für dein Kind da, und dann fahr ich erst zur Schule. Also diese Situation gibt's auch, und da kann ich dann nicht lange überlegen, weil wie gesagt, das ist meine Existenz, wovon ich lebe. Und wenn mir ein Elternteil sofort abspringt, dann fehlt mir natürlich das Geld, ne. //Mhm//Mhm, und wenn man alleinstehend ist und kein zweites Gehalt irgendwo im Rückhalt hat, ist natürlich dann schwierig, ne. Und wir können ja auch nie im Voraus planen, wir können keine Kalkulationen aufstellen für zwei Jahre. Wir können immer nur von Monat zu Monat rechnen, weil's immer passieren kann, es springt einer ab, es zieht einer weg, oder ja. Mhm.“ (W 26)

Diese Reduktion führt gleichzeitig zu verminderten Einnahmen der Tagespflegepersonen; ebenso gestaltet sich die Besetzung der Betreuungsplätze als schwieriger, da nur Eltern ausgewählt werden, die sich mit der zeitlichen Gebundenheit der Tagespflegepersonen durch die Ausbildung einverstanden zeigen. Da die Zielgruppe der Tagespflege insbesondere Familien mit erheblichen Flexibilitätsbedarfen sind, äußern die Tagespflegepersonen aufgrund der derzeitigen Ausbildungssituation ein abnehmendes Interesse an ihren Betreuungsplätzen. Insbesondere diejenigen Tagespflegepersonen, die von den Einkünften ihrer Tätigkeit existentiell abhängig sind, bewerten diese Einbußen als schwierig.

Alle Tagespflegepersonen geben an, seit Beginn der Ausbildung die Kommunikation mit den Eltern intensiviert zu haben, um die Verlässlichkeit der Betreuung immer wieder zu untermauern. Zwar berichten die meisten interviewten Frauen, dass sich die meisten Eltern über den Kompetenzzugewinn „ihrer Tagesmutter“ freuen würden, in der konkreten Alltagsplanung jedoch immer wieder Unverständnis gegenüber den mehrmaligen Präsenzwochen und damit verbundenen Ausfallzeiten äußern. Diese Sichtweise ist für die Tagespflegepersonen durchaus nachvollziehbar, hinterlässt jedoch bei vielen das Gefühl, diese Fehltag in irgendeiner Form kompensieren zu müssen. Dementsprechend hoch gestaltet sich der organisatorische Aufwand, den die Tagespflegepersonen betreiben, um Vertretungsstrukturen zu etablieren und auf diese Weise die Eltern zufriedenzustellen.

„Wir haben, also ich hatte im Vorfeld mit allen Eltern, die (.) jeder hat seine Eltern zu sich genommen und hat ihnen das erklärt, was wir vorhaben und hat ihnen auch diese Schwierigkeiten, dass sie ab 17, ab, ab halb vier ihre Kinder dann am Freitag holen müssen //mbm// und dass wir zur Zeit dann auch keinen Samstagsdienst machen. So, und bis jetzt waren alle Eltern damit einverstanden, irgendwie kriegen sie's immer hin, haben sie gesagt und also bis jetzt, toi, toi, gute Eltern //mbm//. Und wenn wir jetzt neue annehmen, dann sagen wir's auch gleich, hört zu, bis 2016 müsst ihr durchhalten und (.), doch, das klappt eigentlich gut.“ (W 33)

Als Vertretungen werden bevorzugt Kolleginnen angesprochen, die bisher selbst keine fünf zu betreuenden Kinder haben. Im Idealfall kommen diese Kolleginnen an den Schultagen in die Tagespflegestelle. In weniger idealen Fällen müssen die Eltern die Kinder zur Wohnung der Vertretungsperson bringen. Viele Eltern tun sich nach Ansicht der interviewten Frauen schwer, ihre Kinder einer unbekanntem Vertretung zu überlassen, insbesondere wenn diese Vertretung in anderen Räumlichkeiten stattfindet. Wenig Probleme verursacht dies in Großtagespflegestellen, da von Grund auf Vertretungsstrukturen etabliert sind.

Für allein arbeitende Tagespflegepersonen, die eine kontinuierliche Betreuung trotz Ausbildung gewährleisten wollen, bedeutet die Etablierung von verlässlichen Vertretungsstrukturen jedoch zusätzliche Ausgaben. Die vertretenen Betreuungsstunden kommen nämlich stets der vertretenden Tagespflegeperson zugute, ebenso wird die Vertretung oft für einige Stunden mehr gebucht, in denen beide Tagespflegepersonen anwesend sind, damit die Kinder sich an die neue Bezugsperson gewöhnen können.

„Ach so manches Mal steht einem das wirklich so bis an die Obergrenze, so. Na ja, und im Moment ist das dann immer ziemlich haklig, auch mit der Tagespflege, man muss da ne Vertretungsperson haben, und das ist eben das Problem überhaupt. Das Jugendamt hat keine Vertretungsperson, das ist auch, äh, immer wieder wenn man's anspricht, ja, pff, man darf immer nur richtig ausgebildete Tagesmütter nehmen, hört man immer von der Seite Jugendamt, es darf nur jemand sein, der, aber wenn man dann sagt, ja, dann gebt mir eine, nee, haben wir nicht. Dann darf's auf einmal, so unter vorgehaltener Hand doch jemand Bekanntes für die Kinder sein oder jemand, der jetzt eben auch die Eltern und die Kinder kennt. Äh, das kriegt man natürlich nicht schriftlich, in keiner Weise ist man da irgendwie ein bisschen abgesichert. Aber das ist so eins der Probleme, wenn man mal krank, ach, sind wir ja gar nicht. Also habe ich halt die Betreuungszeiten reduziert und den Eltern gesagt, dass das die nächsten Jahre noch so ist.“ (W 1)

4.2.2.2 Bewältigung finanzieller Mehrausgaben

Alle interviewten Tagespflegepersonen profitieren von einem pauschal gezahlten Weiterbildungszuschuss in Höhe von 150 € sowie einer anteiligen Ko-Finanzierung für das Schulgeld. Dennoch verursacht die Ausbildung für einen Großteil der Tagespflegepersonen eine finanzielle Belastung. Während öffentliche Schulen oftmals kein oder ein sehr begrenztes Schulgeld verlangen, variiert die Höhe des Schulgeldes bei privaten Ausbildungsträgern deutlich.

Problematisch erweist sich an dieser Stelle weniger der Umfang des zu leistenden Schulgeldes als vielmehr die mangelnde Transparenz mancher Bildungsträger hinsichtlich der Abrechnungsmodi. Kritisiert wird von den Tagespflegepersonen die fehlende Aufklärung darüber, dass man beim Schulgeld in Vorleistungen für ein Vierteljahr oder gar ein halbes Jahr gehen müsse. Der Rückgriff auf Erspartes ist dementsprechend bei vielen Frauen notwendig.

„Na klar ist das 'n Aufwand, ne. (3) Die 350 Euro im Monat, wenn man wirklich nicht seine Kinder da hat, da kommt man ganz schön ins Straucheln (.) wenn man

keine Rücklagen hat oder jemanden hat der einen mal, ne (.) so wie bei mir meine Mutter mir mal immer mal 'n bisschen was zusteckt / / okay/ / oder mal ne Überweisung übernimmt. Und (4) mhmm. (2) Dann sieht's schwer aus. So wie wir, wir müssen ja nun auch noch die Miete zahlen für die für die Räume und denn (.) wenn man wirklich bloß zwei Kinder hat, wenn man bloß ein Ganztagskind hat und 'n Teilzeitkind, dann hat man grad mal so 'n bisschen über 800 Euro, davon geht hier die Miete ab, die Krankenversicherung, die Rentenversicherung, ja, und denn noch die Schulgebühren und denn (4) ja, dann möchte das Kind auch noch was haben, dann muss man auch noch tanken fahren, der Kühlschrank muss auch noch gefüllt werden ((lacht)), ne, denn bleibt nichts mehr übrig.“ (W 31)

Insbesondere in den ländlichen Regionen müssen die Tagespflegepersonen lange Wegstrecken zum jeweiligen Ausbildungsträger zurücklegen. Bei einer Anreisedauer von bis zu drei Stunden kann die Heimfahrt am Abend oft nicht mehr bewältigt werden, sodass die Tagespflegepersonen auf Übernachtungsgelassenheiten zurückgreifen müssen. In solchen Fällen ist der monatliche Pauschalzuschuss schnell aufgebraucht.

4.2.2.3 Die Sorge um die Externenprüfung

Neben den finanziellen Mehrausgaben sind es gerade auch *strukturelle Hürden*, die für die Tagespflegepersonen das Absolvieren der Ausbildung erschweren. Zwar zeigen sich alle interviewten Tagespflegepersonen dankbar für die Möglichkeit der Förderung, allerdings berichten sie zugleich von für sie aufwendigen Abrechnungsvorgängen, der mit den verbindlichen Abrechnungsmodi für Fördermittel des *Europäischen Sozialfonds* (ESG) einhergeht.

Als weitere strukturelle Hürde wird von den Schülerinnen privater Bildungsträger die Notwendigkeit zum Absolvieren einer Externenprüfung beschrieben. Dies geht auf die zwei getrennten Bildungssysteme zurück, die derzeit für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern existieren. An staatlichen oder staatlich anerkannten Schulen, in denen reguläre oder berufsbegleitende Ausbildungen zur Erzieherin/zum Erzieher absolviert werden können, ist die Schule legitimiert, die Prüfungen selbst abzunehmen. Bei privaten Bildungsträgern, die berufsbegleitende Ausbildungen zur Erzieherin/zum Erzieher anbieten, gibt es keine solche Legitimation. Die Schülerinnen und Schüler müssen sich für die Prüfung an einer staatlich anerkannten Fachschule als Externe anmelden. Zwar gibt es in letzter Zeit vermehrt Kooperationen zwischen staatlichen Fachschulen und privaten Bildungsträgern, um den Schülerinnen und Schülern die Prüfungssituation zu erleichtern, dennoch liegt die Durchfallquote bei der Externenprüfung im Bundesdurchschnitt zwischen 60 und 70% (vgl. dazu Dudek/Gebrande 2012, S. 17ff.).

Für die Tagespflegepersonen, die die Weiterbildung bei privaten Bildungsträgern absolvieren, ist diese Situation sehr belastend – zumal sie zu Beginn der Ausbildung nicht entsprechend informiert wurden. Die Tatsache, eventuell vier Jahre lang Zeit, Engagement und Geld investiert zu haben und nicht zu wissen, ob man die Prüfung aufgrund struktureller Hürden bestehen wird, lastet schwer auf den Frauen.

„Und es graut uns jetzt schon, wir haben schon der ersten Woche an wegen der Prüfungen, keiner weiß, was passiert. Das Schlimmste wär, wenn uns Fremde prüfen würden, so, dann ist die Frage, was sind das für Prüfer? Wollen sie das alte Konzept hören, wollen sie das neue Konzept hören, wir lernen das neue, aber uns wird immer wieder gesagt, wenn wir das Pech haben und da doch ältere Prüfer sitzen, dann wollen sie nicht das neue hören // mhm //, sondern das alte. Und das ist das, was ich immer nicht so ganz verstehe. Wir sollen uns an 'n Rahmenplan halten, das machen wir, und ähm, ja, aber die sagen uns dann immer wiederum, es könnte da passieren, dass der das nicht hören möchte, diese neue Version, wo ich dann denke, ja warum lernen wir das denn hier? Wenn (.) wir bei der Prüfung, wenn das falsch nachher ist. Das ist das, dass das alles so, wir haben uns am Anfang auch wie Versuchskaninchen gefühlt. Also allein schon, wegen den ganzen Gelder her, dann werden uns Dinge versprochen, es hieß, es wird alles übernommen. Aber wenn man jetzt mal guckt, was doch so alles über bleibt, was wir selber zulegen müssen, das ist schon ne Menge.“ (W 25)

Wenngleich die Tagespflegepersonen der privaten Ausbildungsträger eine vierjährige Qualifizierung erhalten, ist es für sie aufgrund mangelnder Vergleichsmöglichkeiten und fehlender Transparenz schwer einsichtig, ob diese tatsächlich den Lehrplänen staatlicher Schulen entspricht. Zurück bleibt ein Gefühl der Verunsicherung mit Blick auf eine unwägbar berufliche Zukunft.

4.2.2.4 Das Ausblenden des Privaten

Für die meisten Tagespflegepersonen unseres Samples ist das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung oberstes Ziel. In Anbetracht der im Vorfeld geschilderten (teilweise erheblichen) Herausforderungen an die Vereinbarkeit der Trias Kindertagespflege – Familie – Ausbildung haben die Tagespflegepersonen eigene Strategien entwickelt, sich zum Durchhalten zu motivieren.

Dazu gehört bei vielen befragten Personen im Sample auch eine Taktik, die wir als „Ausblenden des Privaten“ bezeichnen. Beschrieben werden kann diese einerseits als Reduktion sozialer Beziehungen auf die Kernfamilie, soweit diese vorhanden ist und nicht von anderen Personen aus dem engeren sozialen Netz übernommen wird. Die Kontakte zu Freunden oder Bekannten sowie das Ausgehen oder das Teilnehmen an sportlichen oder kulturellen Veranstaltungen werden auf ein Minimum oder gänzlich reduziert. Dieses Verhalten wird durch die zeitliche Beanspruchung an fünf bis sechs Tagen pro Woche für oftmals mindestens zehn Stunden pro Tag erklärt. Der Sonntag wird von den Tagespflegepersonen mit der Familie verbracht, oftmals aber auch zum Lernen genutzt.

Andererseits gehört zum „Ausblenden des Privaten“ auch das *Errichten einer emotionalen Barriere* gegenüber entstehenden privaten Probleme (z.B. Streitigkeiten mit dem Partner, Probleme der Kinder, Erkrankungen in der Familie). Man versucht hier einfache Lösungswege zu beschreiten, sich jedoch gefühlsmäßig weitgehend abzuschirmen. Zu groß sind offenbar die Bedenken, die Ausbildung ansonsten nicht bis zum Ende zu bewältigen.

„Ich merke zwar, dass es denen nicht so einfach fällt. Ich meine, mit 3 und 6 // mhm // drei Tage die Woche abends vom Papa ins Bett gebracht zu werden und die Mama ist nicht da, samstags dann teilweise alle 14 Tage oder wenn Lerngemeinschaft-

ten sind halt auch jeden Samstag dann ne gewisse Zeit weg zu sein. Ist Zeit, was die Kinder vermissen, //mbm// mbm, wo die Kinder in dem Alter einfach schwer dran zu knabbern haben //mbm// und wo ich für mich schon am Anfang der Ausbildung gesagt habe, wenn meine Kinder irgendwann drunter leiden, breche ich das hier ab. Aber bisher, toi, toi, toi, //mbm// die fiebern zwar genauso wie ich jetzt mittlerweile die Ferien hin. Und ich hoffe, dass meine Tochter trotzdem noch Spaß hat, jetzt im Sommer in die Schule zu geben. Weil eben die Mama muss so viele Hausaufgaben machen. Die muss so viel lernen! Aber im Moment hat sie eher noch den Spaß dran. Ich will hoffen, dass sie den behält. //mbm// ((lacht))(.)((lacht))(.).Ja, es hat immer gebeißten, es wird anstrengend, was wir hier machen, wir verlangen noch viel von euch, aber dass die so viel von uns nebenbei verlangen, hätten wir nicht (gedacht).“ (W 19)

4.2.2.5 Die Vernachlässigung des Selbst

Ein deutlicher Rollenkonflikt ergibt sich bei allen interviewten Tagespflegepersonen mit Blick auf das Postulat eigener Grundbedürfnisse wie Ruhe, gesundheitliche Stabilisierung oder Freizeit sowie der Notwendigkeit zur „Ökonomisierung der Interessen“, um den Ansprüchen der im Vorfeld geschilderten Trias gerecht werden zu können. Die Schilderungen der Tagespflegepersonen weisen hier in Richtung eines psychischen und physischen Raubbaus, der aufgrund der hohen Investitionskosten in die Ausbildung bewusst hingenommen wird.

Die im Rahmen von Humankapital geschilderten Kosten, spielen bei der Vernachlässigung eigener physischer und psychischer Bedürfnisse eine wesentliche Rolle (vgl. Kap. 4.2.1):

Zu groß ist oftmals die Angst der Tagespflegepersonen, den Einnahmeverlust sowie den hohen Organisationsaufwand durch den zum Beispiel gesundheitlich bedingten Abbruch der Ausbildung hinnehmen zu müssen. Die eigenen Bedürfnisse spielen dabei als Variable keine Rolle, sondern werden mit dem Verweis auf die zeitlich begrenzte Zwangssituation als „notwendiges Übel“ hingenommen.

„Ganz ehrlich //okay//. Jetzt weiß ich nicht, die Belastung, die ich hab, ist natürlich (.)sehr hoch //mbm//, weil (.) ich hab letztendlich 'ne 45-Stunden-Woche, dann kommen die zwölf Stunden in der Schule noch dazu, jetzt sind es 57. Und dann (.) haste aber noch keine Hausarbeit geschrieben //mbm//, da haste noch nicht recherchiert, da haste noch (2) äh kein (TFLN) gemacht und (.) das ist hart //mbm//. Also ganz ehrlich, das ist hart, vor Klausuren (1) ist es so, dass ich da (.) nachts um drei anfangen zu lernen //mbm//. Weil wenn morgens um (.) halb acht die ersten Kinder kommen und bis 16:00 Uhr da sind //mbm//, und danach bin ich fertig //mbm// ne? Also dann (.) bin ich um halb sieben, also bin, mein Tagesablauf, also ich bin um acht, halb neun spätestens im Bett und schlaf //mbm//. Weil ich (.) erledigt bin //mbm//. (3) Und meine Familie hat, die kennt das einfach //mbm//, ne? Die (seufzt) ja.“ (W 1)

Die engmaschigen Kontrollstrukturen der Ausbildung (vorgegebene zu erfüllende Präsenztage, engmaschiger Stundenplan, zeitlich enge Taktung, die ein Nachholen der Stunden kaum möglich macht) führen in Kombination mit dem Alltag der Tätigkeit als selbstständige Tagespflegeperson zur *eigenen physischen*

und psychischen Ausbeutung. Die vorgefundenen Strukturen erinnern stark an das in den 1990er-Jahren entworfene Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998; vgl. dazu auch Elster 2007), der verstärkt gezwungen ist, die eigene Lebensführung so zu rationalisieren, dass sie sich der Arbeitstätigkeit anpasst sowie alle hinderlichen Faktoren selbst zu erkennen und zu eliminieren. Es handelt sich im Falle der interviewten Tagespflegepersonen zwar nicht um abhängige Beschäftigte, gleichzeitig entsteht die Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit in diesem Fall durch die Teilnahme an der Ausbildung.

Auf Basis unserer Analysen lässt sich durchaus eine Notwendigkeit zur *Selbstorganisation* und *Selbst-Ökonomisierung* feststellen, die in einem Ausblenden des Privaten sowie einer *Selbstaussbeutung* der eigenen Ressourcen gipfelt, um den Anforderungen der Trias Kindertagespflegetätigkeit – Familie – Ausbildung gerecht werden zu können.

Zusammenfassung

Die in diesem Kapitel geschilderten Problemlagen zur Bewältigung der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung lassen sich in *strukturelle* und *psychosoziale* Problemlagen differenzieren.

Zu den *strukturellen* Problemen gehört das Aufeinandertreffen zweier unterschiedlicher Systeme: Die flexible Tätigkeitsform der selbstständigen Kindertagespflege trifft auf ein traditionell strukturiertes Ausbildungs- und Unterrichtssystem mit vorgegebenen Präsenzzeiten, lokaler Konzentration und festen Lernstrukturen. Konflikte ergeben sich bei der Reduktion der Betreuungszeiten aufgrund von Unterrichtsstunden, da hierfür Vertretungen gesucht werden oder Betreuungsumfänge reduziert werden müssen. Als Konsequenz kann dies zu einer finanziellen Mehrbelastung der Tagespflegepersonen führen, da diese für die Vergütung der Vertretung selbst aufkommen müssen. Ebenso existiert eine generelle Angst vor einer Abwanderung der betreuten Kinder in andere Betreuungsverhältnisse aufgrund der zeitlichen Einschränkungen durch die Teilnahme an der Ausbildung.

Auch die *finanzielle* Struktur der Ausbildung birgt Konfliktpotenzial. Deutlich ausgeprägt ist dieses bei Tagespflegepersonen, die ihre Ausbildung bei privaten Trägern absolvieren. Zum einen verlangen diese ein deutlich höheres Schulgeld als öffentliche Träger, zum anderen scheint es gängige Praxis, dass die Tagespflegepersonen hierfür in Vorleistung gehen müssen. Da der finanzielle Spielraum oftmals eingeschränkt ist, gestaltet sich diese Situation für die Tagespflegepersonen als sehr belastend.

Letztlich birgt auch der Erwerb des Ausbildungsabschlusses eine wesentliche strukturelle Hürde durch den Zwang zur Externenprüfung bei privaten Trägern. Aufgrund der hohen Durchfallquoten stellt sich für die Tagespflegepersonen die Frage nach der Sinnhaftigkeit eines Ausbildungssystems, das sowohl private als auch öffentliche Träger berücksichtigt. Die theoretisch gegebene Wahlfreiheit zwischen öffentlichem und privatem Träger wird in der Praxis oftmals durch räumliche Strukturen (Stadt-Land-Unterschiede) stark eingeschränkt. Ebenso erfolgt die Information über die Notwendigkeit zur Externenprüfung durch den Träger oftmals erst nach Abschluss des Ausbildungsvertrags.

Mit Blick auf *emotionale* Konflikte wird die Vereinbarkeit von Kindertagespflege, Ausbildung und familiärer Belange von den befragten Tagespflegepersonen einerseits durch die Reduktion sozialer Kontakte, andererseits durch das Ausblenden privater Probleme gemeistert. Gerade die emotionale Stabilität ist für sie wichtigstes Durchhalte­kriterium. Dies bedeutet eine Fokussierung auf das Alltagshandeln, welches maßgeblich durch die Tagespflegetätigkeit sowie durch die Bewältigung der Ausbildungsanforderungen geprägt ist. Private Probleme werden hingegen aufgrund der emotionalen Stressbelastung weitgehend ausgeblendet. Dies mündet ein in die Vernachlässigung eigener Bedürfnisse zugunsten einer „Ökonomisierung“ der Interessen. Die psychische und physische Belastung gestaltet sich für die meisten Tagespflegepersonen als durchaus gravierend, wird aber in Kauf genommen, um den anerkannten Berufsabschluss der Erzieherin und dadurch eine Statusaufwertung in Form sozialen und ökonomischen Kapitals zu erwerben (Bourdieu 1982).

4.3 Öffentliche Förderung und private Ressourcen

Neben der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Eltern im Rahmen der Arbeit in der Kindertagespflegestelle ist die Tätigkeit als Tagespflegeperson wesentlich beeinflusst durch die Tätigkeitsbedingungen, die die öffentlichen Jugendhilfeträger unter Berücksichtigung von Bundes- und Landesrecht in ihrem kommunalen Wirkungsbereich erlassen. Sie regeln für den wirtschaftlichen und pädagogischen Betrieb einer Kindertagespflegestelle zentrale Aspekte und bestimmen damit wesentlich die Bedingungen und die Möglichkeiten, unter denen Kindertagespflege zu realisieren ist.

Es ist daher von Bedeutung, diesen Bereich der öffentlichen Förderung von Kindertagespflege als einen Aspekt bei der Analyse zu berücksichtigen, da er – in Abhängigkeit der Lebensumstände der Tagespflegepersonen mehr oder weniger – unmittelbare Auswirkungen auf die Tätigkeit in Kindertagespflege hat. Fällt zum Beispiel die Vergütung von Tagespflegepersonen in einem Jugendamtsbezirk sehr gering aus und/oder wird keine Unterstützung im Falle einer Vertretung angeboten, ist davon auszugehen, dass eine Kindertagespflegestelle – möglicherweise sogar unabhängig von der Anzahl der betreuten Kinder – nicht existenzsichernd und verlässlich betrieben werden kann (Pabst/Schoyerer 2015; Sell/Kukula 2012).

Bei der Analyse des Bereichs der öffentlichen Förderung sind daher sozialdemografische bzw. biografische Aspekte der Tagespflegepersonen und deren Bedeutung für die Wahrnehmung und Bewertung der jeweils lokalen Ausprägungen der öffentlichen Förderung besonders zu berücksichtigen. Mit anderen Worten: Inwieweit lassen sich Muster erkennen zwischen der sozialen Lage von Tagespflegepersonen und ihrem subjektivem Erleben öffentlicher Förderung in ihrem Jugendamtsbezirk?

4.3.1 Finanzielle und familiäre Lage von Tagespflegepersonen

Im Folgenden werden die Fälle im Sample etwas genauer vorgestellt. Da – so die Vermutung – das subjektive Erleben und die Bewertung von öffentlicher Förderung auch von der sozialen bzw. finanziellen Lage abhängt, werden diese beiden Aspekte in Kürze entlang ausgewählter Variablen beleuchtet.

4.3.1.1 Existenzsicherung und Familienstand

Bei der Frage, welche Tagespflegepersonen angeben, die Tätigkeit in der Kindertagespflege zu ihrer Existenzsicherung zu brauchen, fällt zunächst eine erhebliche Altersheterogenität auf (vgl. Tabelle 7). Zwölf Frauen unseres Samples sind über 46 Jahre alt, sechs davon geben an, auf Kindertagespflege angewiesen zu sein. Von insgesamt 22 Frauen zwischen 36 und 45 Jahren geben immerhin 15 Frauen an, von der Tagespflege finanziell abhängig zu sein. Von insgesamt neun Frauen unter 35 Jahren geben acht an, dass die Kindertagespflege zur Existenzsicherung notwendig ist. Die ökonomische Relevanz der Einkünfte stellt sich über alle Altersgruppen folglich als dringlich dar.

Tabelle 7: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Alter und Angewiesen-Sein auf Einnahmen aus Kindertagespflege

	TPP über 46 Jahre	TPP zwischen 35 und 45 Jahren	TPP unter 35 Jahren
zur Existenzsicherung nötig	6	15	8
nicht zur Existenzsicherung nötig	6	7	1
Gesamt	12	22	9

Quelle: Eigene Berechnungen

Ein aufschlussreiches Bild ergibt sich durch die zusätzliche Analyse des Familienstandes der Tagespflegepersonen im Sample (vgl. Tabelle 8).

Von den sechs Tagespflegepersonen über 46 Jahren, müssen immerhin fünf alleine für den Lebensunterhalt aufkommen. Bei der Gruppe der Tagespflegepersonen zwischen 35 und 45 Jahren hatten 15 Personen angegeben, auf die Einkünfte der Kindertagespflege angewiesen zu sein. Immerhin zehn Personen befinden sich hier in einer festen Partnerschaft oder sind verheiratet. Hier ergibt sich also ein konträres Bild zur ersten Gruppe.

Tabelle 8: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Alter, Angewiesen-Sein auf Einnahmen aus Kindertagespflege und Familienstand

Existenzsicherung nach Familienstand	TPP über 46 Jahre	TPP 35 bis 45 Jahre	TPP unter 35 Jahren
KTP zur Existenzsicherung nötig, davon	6	15	8
Verheiratet oder in fester Partnerschaft	1	10	4
lose Partnerschaft		1	4
Alleinstehend/geschieden/verwitwet		4	0

Quelle: Eigene Berechnungen

Hätte man hier interpretieren können, dass das Angewiesen-Sein auf die Einkünfte der Kindertagespflege auf den Status „alleinlebend“ zurückzuführen ist, wird diese Argumentation bei der zweiten Gruppe außer Kraft gesetzt. Hier lebt der Großteil in einer Partnerschaft, das heißt, es existieren im besten Fall zwei Einkommen zur Existenzsicherung. Dennoch wird auch hier der Kindertagespflege eine *existenzsichernde Funktion* zugeschrieben.

Dieses Bild ergibt sich auch bei Betrachtung der Gruppe von Tagespflegepersonen bis zu 35 Jahren. Acht Tagespflegepersonen hatten hier angegeben, auf die Einkünfte der Kindertagespflege angewiesen zu sein, davon leben vier Personen alleine und vier in einer Partnerschaft oder sind verheiratet. Der Familienstand alleine ist damit nur bedingt aussagekräftig bei der Analyse der sozialen Lage der Tagespflegepersonen.

Zieht man als weitere Analysekatgorie die Anzahl der eigenen Kinder im Haushalt hinzu, so ergibt sich in der Tabelle 9 folgendes Bild:

Tabelle 9: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Alter, Familienstand und Angewiesen-Sein auf Einnahmen aus Kindertagespflege

Existenzsicherung nach Familienstand und Anzahl der eigenen, im Haushalt lebenden Kinder	TPP über 46 Jahre	TPP zwischen 35 und 45 Jahren	TPP unter 35 Jahren	
KTP zur Existenzsicherung nötig, davon:	6	15	8	29
Verheiratet oder in fester Partnerschaft ohne Kind	0	0	1	1
Verheiratet oder in fester Partnerschaft mit 1 Kind	0	5	0	5
Verheiratet oder in fester Partnerschaft mit 2 Kindern	1	2	2	5
Verheiratet oder in fester Partnerschaft mit mehr als 2 Kindern		3	1	4
Alleinstehend/geschieden/verwitwet ohne Kind	0	0	1	1
Alleinstehend/geschieden/verwitwet mit 1 Kind	1	0	1	2
Alleinstehend/geschieden/verwitwet mit 2 Kindern	2	2	1	5
Alleinstehend/geschieden/verwitwet mit mehr als 2 Kindern	3	3	1	7

Quelle: Eigene Berechnungen

Unabhängig vom Familienstand scheint damit die Zahl der eigenen im Haushalt lebenden Kinder ein Indiz für das Angewiesen-Sein auf die Einkünfte aus der Kindertagespflege zu sein. In unserem Sample hat die Mehrheit der Tagespflegepersonen eigene, im Haushalt lebende Kinder und hier durchaus zwei oder mehr. Bei den alleinstehenden Tagespflegepersonen, die angeben von der Kindertagespflege leben zu müssen, haben zwölf Personen zwei oder mehr Kinder, bei den verheirateten Tagespflegepersonen, die die Einkünfte brauchen, sind es neun Personen. Dies zeigt zum einen, dass der Verdienst aus der Kindertagespflege für diese Personen ein wesentliches Element zur Existenzsicherung der eigenen Familie, insbesondere zur materiellen Versorgung der Kinder darstellt. Zum anderen stärkt es aber auch die These, dass gerade Frauen mit eigenen Kindern (hier oft zwei Kinder oder mehr) die Kindertagespflege als Möglichkeit sehen, notwendige Erwerbstätigkeit und Familie zu vereinbaren.

4.3.1.2 Existenzsicherung und Strukturen der Kindertagespflegestelle

Um weitere Anhaltspunkte für die soziale Lage der Tagespflegepersonen zu finden, ist auch eine Berücksichtigung der Anzahl der zu betreuenden Kinder in der Kindertagespflege notwendig. Auffallend dabei ist, dass die Tagespflegepersonen, die angeben, aus Einnahmen der Kindertagespflege existenziell angewiesen zu sein, überwiegend vier oder fünf Kinder betreuen und zwar unabhängig davon, ob sie verheiratet sind bzw. in Partnerschaft leben oder nicht (vgl. Tabelle 10). Dies könnte entweder ein Hinweis auf defizitäre Vergütungsstrukturen in dem entsprechenden Jugendamtsbezirk sein, da auch bei vier oder fünf betreuten Kindern eine Tätigkeit in Kindertagespflege zur Existenzsicherung bzw. als Beitrag zum Familieneinkommen nötig ist – oder verweist dies auch auf die Ausrichtung der Tätigkeit als Haupterwerb, da mit der Tätigkeit in Kindertagespflege die Existenz der Tagespflegeperson bzw. die ihrer Familie (mit) gesichert wird.

Tabelle 10: Anzahl der Tagespflegepersonen, die angewiesen sind auf Einnahmen aus Kindertagespflege, nach Familienstand und Anzahl der betreuten Kinder (N=27)

		Familienstand		
		verheiratet/ in Partnerschaft	n. verheiratet, o. Partner/in, geschieden	Gesamt
Anzahl Kinder	4 oder 5 Kin- der	10	9	19
	3 oder weni- ger Kinder	5	3	8
Gesamt		15	12	27

Quelle: Eigene Berechnungen

In den Erzählungen der Tagespflegepersonen im Sample wird auch deutlich, dass Einschätzungen zu den Vergütungsstrukturen unabhängig vom Familienstand, der Anzahl der betreuten Kinder sowie von der subjektiven Bewertung zustande kommen, ob die Einnahmen aus Kindertagespflege zur Sicherung der Existenz notwendig sind. Vielmehr sind dafür offenbar äußere, von öffentlicher Seite aus zu steuernde Bedingungen ursächlich, welche die Tätigkeit von Tagespflegepersonen bestimmen. Dies scheint aus Sicht der Tagespflegepersonen ein Hinweis auf die sehr unterschiedlichen Vergütungsstrukturen in Kindertagespflege zu sein (Sell/Kukula 2012) sowie auf unterschiedliche Bedürfnisse von Tagespflegepersonen nach finanzieller Sicherheit.

Die nicht hinreichende finanzielle Ausstattung zeigt sich dabei auf unterschiedlichen Ebenen. Neben einer als unzureichend eingestuften laufenden Geldleistung wird insbesondere im Vertretungsfall moniert, dass die anfallenden Kosten für eine Vertretungslösung – auch wenn diese von dritter Seite zur Verfügung gestellt wird – von der Tagespflegeperson getragen werden muss. Ein offenbar gewichtiger Grund, warum Vertretung, insofern sie überhaupt

zur Verfügung steht, von den Tagespflegepersonen nicht angenommen wird bzw. werden kann. Daneben wird angeführt, dass Sachkosten zur Renovierung und zum Erhalt der Räumlichkeiten selbst zu zahlen sind. Einige Tagespflegepersonen mussten für die Instandhaltung der Räume und für die Ausstattung sogar einen Privatkredit aufnehmen, um ihre Kindertagespflegestelle für Eltern attraktiv zu halten und damit weiterhin betreiben zu können.

4.3.1.3 Existenzsicherung und Form der Kindertagespflegestelle

Hinsichtlich der Form der Kindertagespflege – hier untergliedert in die klassische Kindertagespflege und Großtagespflege – zeigen sich zunächst keine nennenswerten Auffälligkeiten, um etwaige Unterschiede für eine existenzsichernde Kindertagespflege heranziehen zu können (vgl.

Tabelle 11). Jeweils die Hälfte der im Sample vertretenen Tagespflegepersonen in klassischer Kindertagespflege bzw. in Großtagespflege geben an, die Einnahmen aus Kindertagespflege zur Existenzsicherung zu benötigen, wobei alle in Großtagespflege tätigen Tagespflegepersonen in (selbst oder fremdfinanziert) angemieteten Räumen tätig sind.

Tabelle 11: Tätigkeit in Kindertagespflege zur Existenzsicherung nötig in Abhängigkeit des Settings

	Klassische Kindertagespfleg e ¹⁰	Großtages- pflege ¹¹	Gesamt
zur Existenzsicherung nötig	17	9	26
nicht zur Existenzsicherung nötig	8	4	12
Gesamt	25	13	38

Quelle: Eigene Berechnungen

Zieht man weitere Variablen mit in die Betrachtung, werden aufschlussreiche Muster deutlich. Die Tagespflegepersonen, die in Großtagespflege tätig sind und berichten, sie seien nicht aus Einnahmen aus Kindertagespflege zur Existenzsicherung angewiesen, sind alle verheiratet bzw. leben in einer Partnerschaft – was wenig überrascht. Nichtsdestotrotz betreuen diese fünf fremde Kinder, obgleich sie nicht auf die Einnahmen angewiesen sind. Die Tätigkeit in

¹⁰ Hierbei handelt es sich um eine Tagespflegeperson, die als Einzelperson ein oder mehrere Kind(er) in ihrem Haushalt oder in anderen Räumlichkeiten, nicht jedoch im Haushalt des Kindes betreut.

¹¹ Der Begriff Großtagespflege bezeichnet an dieser Stelle die Tätigkeit in Kindertagespflege von zwei oder mehreren Tagespflegepersonen, die gemeinsam zwei oder mehrere Kinder in ihrem Haushalt oder in anderen Räumlichkeiten betreuen, nicht jedoch im Haushalt des Kindes.

Großtagespflege scheint damit nicht nur den in Richtung Beruf strebenden Tagespflegepersonen vorbehalten zu sein, sondern ist offenbar auch eine für Tagespflegepersonen interessante Form der Tätigkeit, deren Motivation sich unabhängig von äußeren und/oder öffentlich gesteuerten Anreizsystemen ergibt, jedoch in persönlich-biografischen Interessensbereichen bzw. privaten Rahmenbedingungen liegt.

4.3.1.4 Existenzsicherung und Ort der Betreuung

Betrachtet man den Ort der Betreuung in Kindertagespflege, dann liegt eine ähnliche Schlussfolgerung nahe: Auch hier gibt zunächst jeweils die Hälfte der Tagespflegepersonen, die Kindertagespflege in ihrem Haushalt bzw. in angemieteten Räumen ausübt, an, die Einnahmen aus der Kindertagespflege zur Sicherung der Existenz zu benötigen (vgl. Tabelle 12).

Tagespflegepersonen, die in ihrem Haushalt tätig sind, geben dabei häufiger an, nicht auf Einnahmen aus Kindertagespflege existenziell angewiesen zu sein, als Tagespflegepersonen, die zusätzliche Räume anmieten. Dies scheint ein Hinweis zu sein, dass Kindertagespflege in angemieteten Räumen oftmals den Versuch darstellen, mit dieser so angelegten Tätigkeit ein auskömmliches Einkommen zu erzielen. Dagegen folgen Tagespflegepersonen, die in ihrem Haushalt tätig sind, zu größeren Anteilen traditionellen Familienformen und Geschlechterrollen, was dazu führt, dass sie ihrer Tätigkeit als Tagespflegeperson häufiger unabhängig von finanziell-existenziellen Notwendigkeiten nachgehen können.

Tabelle 12: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und des Angewiesen-Seins auf Einnahmen aus Kindertagespflege (N=39)

	Ort der Betreuung		
	Haushalt der Tagespflegeperson	Angemietete Räume	Gesamt
zur Existenzsicherung nötig	13	14	27
nicht zur Existenzsicherung nötig	8	4	12
Gesamt	21	18	39

Quelle: Eigene Berechnungen

4.3.2 Abgesicherte und fragile Tätigkeitsverhältnisse

Die vorliegende Analyse erfolgt in zwei Schritten: Im ersten wird der Bereich der öffentlichen Förderung entlang der von den Befragten zur Sprache ge-

brachten Aspekte in thematischer Breite dargestellt. Das heißt, das Thema der öffentlichen Förderung von Kindertagespflege wird von den interviewten Tagespflegepersonen narrativ behandelt und bewertet. Die Auswertung hat gezeigt, dass die Bereiche der Vertretung sowie der fachlichen Beratung und Begleitung den größten narrativen Anteil haben; andere Bereiche spielen eine untergeordnete Rolle, beispielsweise die Kooperations- und Netzwerkstrukturen aus Sicht der Tagespflegepersonen.¹² Von Interesse ist demnach zum einen, wie Tagespflegepersonen die Organisation und Strukturierung von Vertretung, fachlicher Beratung und Begleitung vonseiten des öffentlichen oder damit beauftragten freien Trägers wahrnehmen, zum anderen, welche Aspekte dabei besonders wichtig erscheinen und zum dritten möglicherweise als typisch gelten können.

In einem zweiten Auswertungsschritt wird versucht, mögliche Unterschiede in der narrativen Behandlung und Bewertung bestimmter Themen mit unterschiedlichen sozialen, kulturellen und finanziellen Voraussetzungen der Tagespflegepersonen zu erklären. Als Suchheuristik dient eine maximal kontrastierte Typologie mit zwei Typen von Tagespflegepersonen, die zum einen aus den zugrunde liegenden sozialstatistischen Daten rekonstruiert werden, zum anderen aus dem empirischen Material. Sie bilden insofern die maximal kontrastierten Pole ab, innerhalb derer weitere verschiedentlich abgestufte Typen zu vermuten sind. An dieser Stelle sind zwei Aspekte zu unterscheiden:

- Abgesicherte Tätigkeitsverhältnisse in der Kindertagespflege
- Fragile Tätigkeitsverhältnisse in der Kindertagespflege.

Die *abgesicherten* Tätigkeitsverhältnisse charakterisieren sich idealtypisch zunächst durch Frauen in der zweiten Lebenshälfte, deren Familieneinkommen überwiegend durch das Einkommen des Ehemanns bzw. des Lebenspartners sichergestellt ist. Das Einkommen aus der Kindertagespflege ist nicht zwingend zur Existenzsicherung nötig. Der Typus der abgesicherten Tagespflegepersonen verfügt auch – mit unterschiedlicher Ausprägung und inhaltlichen Schwerpunktsetzungen – über soziale Ressourcen durch die Unterstützung von Freunden und/oder der Familie sowie durch die fachlichen Netzwerke. Die Motivationslagen für die Tätigkeit in Kindertagespflege sind geprägt durch eine hohe intrinsische Motivation („Ich mach das mehr so für mich...“) bzw. einem ausgeprägten Interesse an gemeinwohlorientierten Perspektiven („Wir wollen gemeinsam etwas Gutes für Kinder und Eltern schaffen“). Die abgesicherten Tagespflegepersonen interessieren sich insofern sehr für Fachlichkeit und Qualität ihrer Tätigkeit und bringen dafür oft eigene finanzielle Ressourcen ein.

Dabei handelt es sich um einen Typus von Tagespflegepersonen, der es sich in ökonomischer Hinsicht leisten kann, eine solche Tätigkeit auszuüben, und aufgrund dieser finanziellen Absicherung eigene, inhaltliche Schwerpunkte setzt. Oftmals werden hier nur wenige Kinder, dafür aber über einen langen Zeitraum hinweg betreut; die Tagespflegepersonen zeichnen sich aus durch ein hohes Maß an Flexibilität hinsichtlich der Betreuungszeit der Kinder und

12 Dieser Befund deckt sich mit anderen Ergebnissen (Pabst/Schoyerer 2015; Schoyerer 2014).

durch viele externe Angebote für die Kinder (z.B. Besuch von Kindertheatern, Sport- und Musikstunden). Die Tagespflegetätigkeit bedeutet für diesen Typus keine existenzsichernde, sondern vielmehr eine *selbstverwirklichende* Beschäftigung. Dennoch werden die gegenwärtigen Strukturen der öffentlichen Förderung auch von diesem Typus als unsozial und nicht existenzfördernd kritisiert.

Davon ist idealtypisch der Typus der *fragilen* Tätigkeitsverhältnisse in der Kindertagespflege zu unterscheiden, die den abgesicherten Tagespflegepersonen diametral gegenüberstehen. In der Regel ist bei diesem Typus kein weiteres (ausreichendes) Haushaltseinkommen vorhanden, sodass das Einkommen aus der Kindertagespflege zur Existenzsicherung notwendig gebraucht wird. Die Frauen sind ohne Partner oder Partnerin, geschieden oder getrennt lebend und verfügen über nur geringe oder keine Unterstützungsnetzwerke durch Freunde und/oder Familie. Sie selbst fühlen sich gegenüber den öffentlichen Förderstrukturen oftmals gering geschätzt („die behandeln uns hier wie das letzte...“) oder klagen über die belastende Tätigkeit und ihre Auswirkungen auf existenzielle Bereiche ihres Lebens („ich bin schon ziemlich am Anschlag...“).

Die Analyse der beiden Idealtypen gestaltet sich nicht nur mit Blick auf die finanziellen Ressourcen, sondern auch vor dem Hintergrund der öffentlichen Strukturen der Kindertagespflegetätigkeit sowie damit verbundener Problemlagen als besonders interessant. Für bedeutsam erweist sich dabei der unterschiedliche Umgang der beiden Typen mit den mehr oder weniger existenten öffentlichen Förderleistungen.

4.3.3 Anspruch und Wirklichkeit öffentlicher Förderleistungen in Kindertagespflege

Öffentliche Förderleistungen in Kindertagespflege richten sich gemäß § 79 SGB VIII an den öffentlichen Jugendhilfeträger im Rahmen seiner Gesamtverantwortung und Gewährleistungspflicht zur Steuerung und Planung seiner Angebote (vgl. Kap. 2.1). Die Förderung in Kindertagespflege ist damit eine gesetzliche Pflichtaufgabe jedes Jugendamtes.

Es gibt Hinweise darauf, dass diese Pflichtaufgaben nur von einem Teil der öffentlichen Jugendhilfeträger in Deutschland hinreichend umgesetzt werden. Christopher Pabst und Gabriel Schoyerer (2015) konnten zeigen, dass die fachliche Beratung und Begleitung sowie der Umgang mit Ausfallszeiten einer Tagespflegeperson (z.B. durch die Bereitstellung einer Vertretungslösung) als Teilbereiche einer verpflichtenden öffentlichen Förderung teilweise systematisch jenseits der bundesgesetzlichen Vorgaben gehandhabt werden.

Diese laxen Handhabe gegenüber dem Anspruch von Tagespflegepersonen und Erziehungsberechtigten auf Beratung in allen Fragen der Kindertagespflege (§ 23 Abs. 4 Satz 1 SGB VIII) zeigt sich zum Beispiel an einer hohen Zahl von Kindertagespflegeverhältnissen bzw. Tagespflegepersonen pro Vollzeitäquivalent einer Fachberatungsstelle (Fachberatungsschlüssel) oder an der oftmals ungelösten Frage in Fachberatungsstellen nach dem inhaltlichen Profil von Kindertagespflege sowie an den sich daraus notwen-

dig zu ergebenden Beratungsbereichen (Schoyerer 2014). Für Kindertagespflege ist dieser Beratungsanspruch im SGB VIII explizit formuliert.

Eine unzureichende Beachtung der bundesrechtlichen Vorgaben zeigt sich auf Jugendamtsebene auch hinsichtlich der Vorschrift bei Ausfallzeiten, rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherzustellen (§ 23 Abs. 4 Satz 2 SGB VIII). Nur ein knappes Drittel der befragten Jugendamtsbezirke übernimmt die Organisation der Vertretung bzw. Bereitstellung eines alternativen Betreuungsplatzes bei Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson, während die restlichen zwei Drittel dieses Problem an die Tagespflegepersonen delegieren (Pabst/Schoyerer 2015). Dies gewinnt zudem an Brisanz, da bundesweit repräsentativ nur etwa 2% der Kitas im Falle eines Ausfalls einer Tagespflegeperson im Sinne einer Kooperation die Vertretung übernehmen (van Santen 2013).

Da der Grad der Umsetzung dieser öffentlichen Förderleistungen sich mehr oder weniger einschneidend auf die tätigkeitsbezogene und private Praxis der Tagespflegepersonen auswirkt, sind diese Zusammenhänge für die zugrunde liegenden Fragestellungen dieser Arbeit von großer Bedeutung. Die öffentliche Förderung wird dabei exemplarisch dargestellt entlang der hier eingangs skizzierten Teilbereiche im Umgang mit Ausfallzeiten und fachlicher Beratung.

4.3.4 „Man darf eigentlich nicht krank werden“ – Das Dilemma bei Ausfallzeiten

4.3.4.1 Der Umgang mit Ausfallzeiten als systematisches Problem

„Man darf eigentlich nicht krank werden“ – dies ist das Motto von einem Großteil der interviewten Tagespflegepersonen und es gilt ebenso – wenn auch in abgeschwächter Form – für Tagespflegepersonen, die vergleichsweise abgesicherte Lebensumstände hinsichtlich ihrer finanziellen Situation haben. Auch sie berichten über Probleme im Vertretungsfall, da entweder keine Vertretung vonseiten des öffentlichen bzw. mit dieser Aufgabe betrauten freien Jugendhilfeträgers gestellt wird oder diese von den Tagespflegepersonen für ihre Lebens- und Arbeitsumstände als unpassend bewertet wird. Diese *Unzufriedenheit mit der öffentlichen Unterstützung* bei Vertretungsfällen richtet sich in der überwiegenden Mehrheit darauf, dass keine Angebote für Vertretung vonseiten der öffentlichen Einrichtungen zu Verfügung gestellt werden, sondern eigene, private Lösungen gefunden werden müssen.

Doch auch die Gruppe der Tagespflegepersonen, denen Vertretung vom öffentlichen Träger zur Verfügung gestellt wird, sieht die Situation keinesfalls als gelöst an. Als Hauptproblem bei der Vertretung geben viele Tagespflegepersonen den Umstand an, dass eine Vertretung ihrer Person für die betreuten Kinder zwangsläufig die Konfrontation mit einer ganz oder relativ fremden anderen Person, die die Betreuung übernimmt, bedeutet. Hinzu kommt, dass die Ersatzbetreuung von einer anderen Person – qua Bundesrecht – nicht ohne weiteres in den Räumen der Tagespflegeperson geleistet werden darf, sondern jeweils nur in den eigenen Räumen. Für das Kind bedeutet dies eine unge-

wohnte Situation in einer fremden Umgebung: Sowohl was die Bezugsperson als auch was die Räume bzw. die soziale Umgebung der Kindergruppe betrifft, wenn die Ersatzbetreuung etwa von einer Kita übernommen wird.

„Aber das Kind stellt sich nicht nur auf eine andere Person ein, das Kind stellt sich auch auf eine komplett andere Räumlichkeit ein. //mbm// Das heißt, die drei Wochen, die die für mich Urlaubsvertretung machen würde, hat die komplett gebraucht für die, für die Eingewöhnung. //mbm// Also, gibt es keine Vertretung, weil keiner in meinen Räumen machen darf. //mbm//“ (W 19)

In einigen Fällen wird zudem moniert, dass zu dieser nicht zumutbaren Vertretungssituation häufig wechselnde Ersatzbetreuungspersonen vom verantwortlichen Träger zur Verfügung gestellt würden. Auch wenn Kinder im Vertretungsfall in der vertrauten Kindertagespflegestelle oder in einer für sie bekannten „Vertretungs-Kindertagespflegestelle“ betreut werden – das heißt der Ort der Betreuung als vertraut gelten kann, allerdings die Ersatz-Betreuungspersonen häufig wechseln – wird diese Lösung mit Verweis auf das Kindeswohl für unpassend gehalten und daher abgelehnt. Neben einer Kontinuität hinsichtlich des Ortes der Betreuung ist auch für eine kontinuierliche personelle Situation im Falle einer Vertretung zu sorgen.

„ (...) so wie jetzt in meiner Vertretung, ich plädiere ja immer darauf, dass ich immer ein und dieselbe hab, aber es ist eben halt noch nicht gegeben, wenn ich jetzt wirklich mal krank werden sollte, kommt immer ne andere. Und das ist so, wo speziell in jeder Ausbildung drauf vorbereitet wird, ja, diese Eingewöhnungsphase ist das Wichtigste, was es gibt, und plötzlich ist sie dann doch nicht mehr wichtig. Also das ist so, wo ich sag, Hallo, ihr widersprecht euch da alle ein wenig. Ich kann hier nicht ne wildfremde Frau reinsetzen, wenn ihr sagt, ich bin krank.“ (W 4)

Als ein weiteres gravierendes Problem im Vertretungsfall wird von vielen Tagespflegepersonen die daraus für sie resultierende finanzielle Mehrbelastung genannt. So wird häufig berichtet, dass im Fall von zur Verfügung stehender Vertretung die Nutzung damit verbunden ist, dass die dafür anfallenden Kosten an die Ersatzbetreuungsperson bzw. an jene, die Vertretung übernehmende Stelle (z.B. Kita) abzuführen. Trifft diese Situation zunächst für alle Tagespflegepersonen mit diesem Steuerungsgefüge zu, sind Tagespflegepersonen des *Typus Fragil* davon unmittelbar und existenziell betroffen. Sie verfügen oftmals über keine hinreichenden sozialen (privaten) Backup-Strukturen, um die Vertretung anderweitig zu organisieren; sie können es sich finanziell im Regelfall nicht leisten, kostenpflichtige Vertretung in Anspruch zu nehmen, müssen aber trotzdem für Eltern ein leidlich verlässliches Angebot zur Verfügung stellen, um als Betreuungsangebot hinsichtlich der zeitlichen Bedarfe für Eltern interessant und damit konkurrenzfähig zu bleiben. Dies führt dazu, dass insbesondere Tagespflegepersonen dieses Typus Betreuung auch im Krankheitsfall anbieten oder über längere Zeit ohne Ausgleich durch Urlaub oder freie Zeiten. Sie sehen sich auch im Falle zum Teil ernsthafter gesundheitlicher Beschwerden dazu veranlasst, Kinder zu betreuen, da sie gleichsam existenziell von ihnen abhängen.

„Ja, wenn, also dass ich eben jedes Mal Urlaub nehmen muss, das ist schon, ja, aber gut, das Jugendamt würde sich auch drum kümmern und würde ein, ne Ersatz-Tagesmutter finden. Aber dann muss ich der Geld geben für vier Kinder. Ich muss das bezahlen, nicht die Eltern. Das muss ich dann extra bezahlen, und das sind mal locker so (2) 400 Euro in der Woche //mbm//. Für eine Woche (2)“ (W 10)

„Bei Krankheit (2) irgendwie durchschleppen, Tablette rein schmeißen, (.) Vertretung ist nicht und wenn Vertretung, dann müssen wir das Geld abgeben. (2) Ja. (2) Man darf nicht krank, wenn man was Ernsteres hat, weiß ich nicht, man ist nicht abgesichert, nichts, gar nichts, überhaupt nichts. (.) Also ist für mich, ich sag, das ist 'n undankbarer Beruf, was Arbeitszeiten und Arbeits- (2) Dings angeht alles, weiß ich nicht. Ne. (.)“ (W 9)

Einige Tagespflegepersonen gehen aufgrund dieser drohenden finanziellen Einbußen im Falle einer Vertretung auch dazu über, die Vertretung in den Bereich des „Privaten“ zu verlagern und sich gegenseitig zu vertreten – auch dann, wenn fünf Kinder betreut werden und in der Summe mit den Kindern aus der Ersatzbetreuung eine Tagespflegeperson für bis zu zehn Kinder verantwortlich zu sein hat. Den Tagespflegepersonen ist zwar bewusst, dass diese Handhabung hinsichtlich der gesetzlich zulässigen Anzahl zu betreuender Kinder und den Räumlichkeiten, die einer Tagespflegeperson fest zugeordnet sein müssen, zuwiderläuft. Sie sehen mit Blick auf die Sicherung ihrer Existenz jedoch offenbar keine andere Möglichkeit, im Falle eigener Krankheit ihre Kindertagespflegestelle nicht selber zu betreiben.

Die „private“ Lösung des Vertretungsproblems scheint jenseits finanzieller Erwägungen auch unter einem anderen Aspekt attraktiver zu sein, als eine Ersatztagesmutter von öffentlicher Seite zu wählen: Einige wenige Tagespflegepersonen äußern die Befürchtung, dass eine Ersatztagesmutter als Konkurrenz gegenüber der eigenen Kindertagespflegestelle auftreten könnte und man auf diese Weise Kinder „verlieren“ könne. Verhältnismäßig attraktiver erscheinen vielen Tagespflegepersonen daher private Arrangements: Bei Vertretung springen die eigene Mutter, die eigenen Eltern oder eine Tagespflegeperson-Kollegin ein. In zwei Fällen berichten Tagespflegepersonen, die eine Großtagespflegestelle betreiben, dass auf eigene Kosten eine 400-€-Kraft eingestellt wird, die durch regelmäßige Anwesenheit Kindern und Eltern vertraut ist und im Falle eines Ausfalls einer Tagespflegeperson die Vertretung übernimmt. Interessant sind diese Fälle, da sie beide dem fragilen Typus zugeordnet werden können, aber offensichtlich dennoch nicht vor dieser finanziellen Zusatzbelastung zurückschrecken, sondern mit der angestellten Vertretungskraft offenbar die daraus resultierenden Vorteile überwiegen, wie dies in folgender Aussage zum Ausdruck kommt:

„(...) diese Vertretungsgeschichte seitens des Amtes ist Quatsch. Ich kann mir nicht irgend ne fremde Person her holen, die dann irgendwie mich vertritt. Weil wenn spontan tatsächlich irgendwie Not am Mann ist, dann, ja (.) also das bringt überhaupt nichts, jemand Fremdes rein zu holen, das bringt nur noch mehr Unruhe. (.) Und also deswegen haben wir die Lösung gesagt (16.33), zahlen wir drauf (2) zahlen 400 Euro im

Monat, aber die ist auch so flexibel und (.) ist auch immer dann da, wenn einer ausfällt, ne.“ (W 18)

Im Datenmaterial wird deutlich, dass die Lösung von Vertretungssituationen ein Thema für alle Tagespflegepersonen ist, unabhängig davon, welche Bedeutung die Tätigkeit in Kindertagespflege für die Sicherung der Existenz hat und unabhängig vom Familienstand. Die Fälle, die das vor Ort zur Verfügung stehende Angebot an Vertretungslösungen als unpassend oder nicht geeignet bewerten, differenzieren sich entlang der soziodemografischen Faktoren allerdings ebenso aus, wie entlang der anderen Bereiche der öffentlichen Förderung (z.B. Fachliche Beratung, Kooperation, Finanzierung), deren unterschiedliche Bewertung jedoch wesentlich deutlicher abhängig ist von der sozialen und familialen Situation der Tagespflegepersonen.

Die Lösung des Vertretungsproblems ist insofern ein Thema, das offenbar nicht im Bereich der Tagespflegepersonen selbst zu behandeln ist, da es unabhängig von äußeren Faktoren auftritt. Stattdessen gehört es zur Aufgabe der öffentlichen Steuerung und kann von dort nicht an Tagespflegepersonen delegiert werden, da sie ihrerseits – auch bei günstigen Tätigkeitsbedingungen – kaum Einfluss auf eine hinreichend gute Lösung dieses Problems haben.

Es wird deutlich, dass öffentliche Träger ihre gesetzliche Pflichtaufgabe nicht hinreichend erfüllen, sondern offenbar – wie dies frühere Forschung bereits zeigen konnte (Pabst/Schoyerer 2015) – die Aufgabe, rechtzeitig eine Vertretung zur Verfügung zu stellen, an die Tagespflegepersonen delegieren.

„ (...) es steht überall geschrieben, wenn irgendwas ist, müssen sie (.) dir eine Vertretung schicken. Dann haben wir mal angefragt, ja, wo sollen wir denn die jetzt hernehmen? Ich sag, du mussten wir uns dann 'n Kopf machen, wie wir das denn geregelt kriegen, mussten die Eltern denn sehen, dass ihre Kinder, wer konnte, zu Hause lässt, ne, ich sag jetzt mal, bei 'nem größeren Krankheitsfall oder so. //Mbm// Da kriegt man dann auch keine Unterstützung //Mbm// mbm (2) Mbm.“ (W 33)

„Das Jugendamt fragt nicht, sind Sie gesund, sind Sie krank. (2) Arbeiten //mbm//, mit 39,5° Fieber arbeiten. Hab ich auch schon gemacht, ich bin mit 39 Fieber arbeiten gegangen, Paracetamol, Fiebertablette jeden Tag, los ging's. (2) Ich war mal so doll krank, (.) komplett genommen gehabt, ich bin aufgequollen im Gesicht, ich hab einen Allergieschock gehabt, in die Arbeit gegangen. Zwischendurch mal schnell zum Arzt gegangen, hab' mir Anti-Allergikum geholt, damit das wieder zurückgeht. Arbeiten gegangen wieder. (3) Man darf nicht krank werden. (5) Nee. (5)“ (W 31)

4.3.4.2 Prima inter pares? Alternative Muster im Typus der Abgesicherten

- Typus der Abgesicherten – Muster 1: *„Ohne Opa und Oma seid ihr hier falsch...“* – Exklusive Auswahl bestimmter Familien

Unterschiede in der Bewältigung dieses Problems zeigen sich allerdings in Abhängigkeit der sozialen und finanziellen Lage. So sind Tagespflegepersonen aus dem Typus der abgesicherten Tätigkeitsverhältnisse eher in der Lage, auch

Kinder aufzunehmen, deren Eltern bzw. Familie im Falle eines Ausfalls der Tagespflegeperson ihre Kinder selbst betreuen können. Diese Tagespflegepersonen können es sich gewissermaßen leisten, beispielsweise im Krankheitsfall, die Kindertagespflegestelle nicht zu öffnen und keine Kinder zu betreuen. Ebenso sind ihre Spielräume im Umgang mit der Lösung eines Vertretungsproblems gegenüber den Eltern offenbar größer. Dies zeigt sich bereits dadurch, dass nur Familien ausgewählt werden, die bei Erkrankung der Tagespflegeperson eigenständig für eine Vertretung sorgen können.

Das bedeutet, dass Eltern hier einen bestimmten Anteil der Betreuung selbst leisten müssen bzw. über bestimmte familiäre Ressourcen verfügen müssen, die bei Erkrankung der Tagespflegeperson greifen. Die Tagespflegepersonen delegieren diese Aufgabe folglich bewusst an die Eltern. Auffallend ist, dass mit dieser Thematik zum Teil sehr offensiv umgegangen wird und dies bereits vor Beginn der Betreuung mit den Eltern besprochen wird, wie dies in folgendem Statement deutlich wird:

„ (...) es gibt auch Eltern, die brauchen natürlich einen Kita-Platz, //ja// (da) diese Zeiten können wir nicht abdecken, da sagen wir auch ganz klar, //mbm// wenn ihr nicht Oma, Opa habt, seid ihr hier wirklich völlig verkehrt, //mbm// müsst ihr in eine Kita geben, (.) das kann man einfach nicht abdecken.“ (W 32)

„Ich habe keine Eltern aufgenommen, die (.) neben mir keinen Ersatz haben //o. k., mbm//. Da hab ich immer drauf geachtet, dass es Oma, Opa gibt, eine Freundin, die im Notfall einspringen kann, weil das hab ich immer gesagt, dann seid ihr beim mir falsch //mbm//. Wenn ich krank bin, bin ich krank, ich kann das nicht verhindern.“ (W32)

- Typus der Abgesicherten – Muster 2: *„Das müssen wir dann halt selbst finanzieren...“* – Private Finanzierung und Organisation

Eine zweite Strategie beinhaltet eine von der Tagespflegeperson organisierte Vertretung. Da diese selbst finanziert werden muss, ergibt sich in der Beurteilung dieser Strategie ein differenziertes Bild zwischen denjenigen Tagespflegepersonen, die über einen abgesicherten Einkommenshintergrund verfügen und denjenigen, die auf die Einkünfte der Kindertagespflege angewiesen sind: Die einen bemängeln zwar die fehlenden Vertretungsstrukturen, verweisen aber darauf, dass sie bei Ausfällen keine andere Wahl haben, als eine Vertretung selbst zu finanzieren. Die anderen können sich die zusätzlichen Ausgaben oftmals nicht leisten, was dazu führt, dass sie selbst bei Krankheit arbeiten und die Vertretung nur in absoluten Ausnahmefällen in Anspruch nehmen.

„Und wenn ich mal krank werde haben eine Vertretungsperson //mbm// organisiert, und das müssen wir dann halt selbst finanzieren, oder wenn ich hier zur Schule gehe und es ist eine Blockwoche, müssen wir das selber machen. Wir müssen das alles selbst organisieren und bezahlen //mbm// vom Amt kriegen wir nichts (2) gar nichts.“ (W 36)

In einigen Fällen erstreckt sich das Fehlen der öffentlichen Unterstützung nicht nur auf die Finanzierung, sondern auch auf die Organisation der Vertretung. Von den Trägern wird dementsprechend kein Vertretungspool zur Verfügung gestellt, was bedeutet, dass die Tagespflegepersonen selbst auf die Suche nach geeigneten und kontinuierlichen Vertretungspersonen gehen müssen. In einigen Fällen führt das dazu, dass Familienangehörige eine Pflegeerlaubnis erworben haben, um im Notfall aushelfen zu können, wie es bei der Lösungsstrategie drei gezeigt werden soll.

- Typus der Abgesicherten – Muster 3: *„Und mein Mann macht Mittags immer Schluss...“* – Vertretung durch private Ressourcen

Um die Betreuung auch unter widrigen Umständen hinsichtlich der öffentlichen Förderung ausüben zu können, bedarf es privater, familialer Ressourcen der Tagespflegeperson. Deutlich wird, dass die Gruppe der *abgesicherten* Tagespflegepersonen im Gegensatz zur Gruppe der *fragilen* Beschäftigungsverhältnisse in der Regel über alternative „Backup-Lösungen“ durch die eigene Familie/Freunde verfügt. Dadurch ist diese Gruppe für den Fall, dass keine öffentlich finanzierte oder fachlich akzeptierte Vertretungslösung zur Verfügung steht, gegenüber Tagespflegepersonen ohne solche familialen Ressourcen strukturell im Vorteil. Wenn die Kindertagespflegestelle im Fall von Urlaub oder Krankheit nicht geschlossen werden soll, können Familie und Freunde der Tagespflegeperson „privat“ einspringen. Das Angewiesen-Sein auf öffentliche Unterstützungsleistungen wird dadurch auf ein Minimum reduziert.

Ein deutlicher Vorteil dieses familialen Vertretungsnetzwerks liegt dementsprechend auch in der Betreuungskontinuität. Die Kindertagespflegestelle kann den Eltern gegenüber verlässlicher und flexibler auftreten und auf diese Weise die Auslastung der Betreuungsplätze gewährleisten.

„Und mein Mann macht Mittags in seiner Arbeit immer Schluss. Also er ist immer kurz nach eins schon wieder zu Hause, und das ist eigentlich ideal. Das war eigentlich auch der ausschlaggebende Punkt, wo wir gesagt haben, es ist zu machen. Und den einen Donnerstagnachmittag, den wir im Monat haben mit der Schule, den kriegen wir auch noch irgendwie hin. Entweder kommt die Oma von °(X) runter, ähm, mittlerweile machen wir öfters den Donnerstag so, dass die Kinder bei, dass meine Tochter bei der Nachbarin ist, wo ihre beste Freundin auch ist, und mein Sohn ist bei, äh, sind zwei so Familien, wo er Freunde hat, dass er dann dort den Donnerstag ist.“ (W 38)

Beim Blick auf die Gruppe der abgesicherten Tagespflegepersonen fällt insgesamt auf, dass das Thema der Vertretung deutlich weniger von den Befragten überhaupt zur Sprache gebracht wird. Für mehr als die Hälfte der Tagespflegepersonen in dieser Gruppe ist es offenbar kein Thema, das in ihrem Alltag große Bedeutung hat. Vielmehr scheinen diese Tagespflegepersonen einen stärkeren Orientierungsrahmen von Kindertagespflege als „erweiterte Familie“ zu haben, im Gegensatz zu einer Tätigkeit, die zwingend auf öffentliche Förderung mit bestimmten Rahmenbedingungen angewiesen sein muss. Andernfalls könnte kaum erklärt werden, warum die Tagespflegepersonen in einem

maximal offen angelegten Interview, das wesentlich auf eigene Relevanzsetzungen der Befragten zielt (vgl. Kap. 3.3), an keiner Stelle auf den Umgang mit Ausfallzeiten und der Thematik der Vertretung narrativ verweisen, das im Fachdiskurs oftmals als Achillesverse der Kindertagespflege bezeichnet wird (vgl. Kap. 2.1).

4.3.5 „Hallo, könnt Ihr Euch mal einigen...?“ – Fachliche Beratung und Begleitung

Neben Aufgaben der fachlichen Beratung und Begleitung von Tagespflegepersonen werden in diesen Teilbereich auch Aufgaben der Vermittlung von Tagespflegepersonen sowie der Schaffung von Netzwerks- und Kooperationsstrukturen subsumiert. Der Begriff der Fachberatung bezieht sich im Folgenden auf das folgende Bündel an Aufgaben.

Im Gegensatz zum Teilbereich der Vertretung wird der Bereich der Fachberatung von den interviewten Tagespflegepersonen insgesamt weniger einheitlich bewertet. Das bedeutet, dass sich in den Erzählungen über Fachberatung offenbar auch die unterschiedliche Qualität und das unterschiedliche örtliche Angebot an Unterstützungs- und Beratungsstrukturen niederschlagen. Denn auch Tagespflegepersonen, die dem fragilen Typus zugeordnet werden können, bewerteten die Fachberatung positiv, ebenso abgesicherte Tagespflegepersonen, die sich negativ über Angebote und die Zusammenarbeit mit Fachberatung äußern. So richtet sich die Kritik deutlich auf die Strukturen und die Organisation von Fachberatung, die vielen Tagespflegepersonen ihrerseits professionalisierungsbedürftig erscheint. Ein unklares Selbstverständnis der Arbeit, das nicht organisatorisch festgeschrieben und verankert ist, verbunden mit häufigen personellen Wechseln und damit einhergehenden Veränderungen, sind die Hauptkritikpunkte, die relativ unabhängig von der sozialen Lage der Tagespflegepersonen genannt werden.

„Und beim Jugendamt geht's ja sowieso nur nach Mögen ((räuspert sich)). Das ist da auch sehr extrem. Man wird gemocht, da wird weggeguckt bei (.) 'ner offenen Treppe, dass die Stufen so offen sind. Und bei denen, die nicht gemocht werden, da wird bei, na ja, vielleicht ist sie 'n bisschen, die Treppe 'n bisschen steil, aber jetzt auch nicht so, da wird dann nur ne Erlaubnis für drei gegeben. Und bei der anderen, wo die Treppe offen ist und sehr steil ist, ne Erlaubnis für fünf. Also es ist 'n Unterschied auch. (3) dadurch dass da 'n Wechsel ist beim Jugendamt, kann man immer nur hoffen, vielleicht ist er nächste dann etwas netter. Dann kommt der nächste, und der möchte das gern im Badezimmer so haben und 'n halbes Jahr später ist wieder 'n Wechsel beim Jugendamt, und der möchte das aber nicht so haben (.) eine Situation war mal in meiner Großtagespflegestelle, der wollte in der Küche 'n Teppich haben. Ich guck ihn an, das ist jetzt nicht Ihr Ernst ((lacht)). Ich sag, aus hygienischen Gründen mach ich hier keinen Teppich rein. Hm, na ja, stimmt, Sie haben Recht. Aber erst mal in 'n Raum setzen. Also das ist, äh, (.) manchmal schon krass gewesen.“ (W 25)

„Und dafür, dass man, äh, man könnte sich ja sicherlich was anmieten (2), da gibt es unterschiedliche Auffassungen vom Jugendamt, dadurch, dass ich das so lange mache. Erst fanden sie das nicht so toll (.), dass das Kind nicht wirklich im eigenen Haushalt

mit aufgenommen ist. Ich hatte ja extra Räume, dann fand man das wieder toll, dann fand man das wieder nicht toll, und das ist ja immer so, so (.) dann wollte man, dass man mit 'ner anderen zusammenarbeitet, dann wollte man das wieder nicht, und so, so, so kam das dann immer so, wie man das offensichtlich gerade gebraucht hat. Aber (2) äh, es gab dann immer unterschiedliche Sichtweisen (2), mal müssen wir dann eine Anwesenheitsliste führen, mal müssen wir keine, mal müssen wir aufschreiben, von wann bis wann die Kinder da sind, mal nicht, so, was das Jugendamt dann so abfordert, ne. Wo man dann einfach mal sagt, äh Hallo, könnt Ihr Euch mal einigen? Ähm, ich arbeite, ich soll das noch führen, ich soll die Liste noch, ich soll das noch, bäh ((lacht)). Es reicht, ne.“ (W 30)

Dennoch zeigt sich, dass sich die Erzählungen und expliziten sowie impliziten Bewertungen der Tagespflegepersonen entlang der zwei zugrundeliegenden Idealtypen (*abgesichert vs. fragil*) ausdifferenzieren, womit dieser Hinweis wiederum (wie auch für den Bereich der Vertretung) den Zusammenhang zwischen der sozialen, kulturellen und finanziellen Lage von Tagespflegepersonen und ihren Erfahrungen bzw. ihrer Wahrnehmung von öffentlicher Förderung hindeutet. Andernfalls müsste angenommen werden, dass in all den Jugendamtsbezirken, in denen fragile tätige Tagespflegepersonen tätig sind, auch die Angebote der Fachberatung tendenziell schlecht sind, hingegen in Jugendamtsbezirken, in welchen abgesicherte Tagespflegepersonen tätig sind, diese Angebote gut sind – davon kann jedoch nicht ausgegangen werden

4.3.5.1 „Alles ist sehr nervenaufreibend...“ – Strukturelle Benachteiligung im Typus der Fragilen?

In der detaillierten Analyse fällt auf, dass die Tagespflegepersonen, die dem fragilen Typus zugeordnet werden können, den Bereich der Fachberatung schlechter bewerten als Tagespflegepersonen aus dem Typus der abgesicherten Tätigkeitsverhältnisse. Die Gründe dafür, so zeigt sich, liegen in der größeren Abhängigkeit von einem solchen Unterstützungssystem. Sie erleben die Folgen unzureichender öffentlicher Förderung unmittelbarer, und dies auf verschiedenen Ebenen.

- Typus der Fragilen – Muster 1: „...wenn Sie dann hinterher Ärger haben...“ – Beratung zu Rechts- und Versicherungsfragen

Eine gesetzliche Pflichtaufgabe der Fachberatungsstelle besteht darin, für Tagespflegepersonen zu allen Fragen der Kindertagespflege zur Verfügung zu stehen. Dies betrifft neben pädagogischen Fragen auch alle Fragen im Zusammenhang mit einer selbstständigen Tätigkeit, beispielsweise Fragen zur Sozialversicherung oder anderen Rechtsfragen. In vielen Erzählungen der Tagespflegepersonen wird deutlich, dass eine unzureichende Beratung in diesem Bereich zu weitreichenden finanziellen und rechtlichen Konsequenzen führen kann.

„Und, äh, in der Tagespflege direkt, was ich da Probleme hatte. Ich hatte auch zwei Geschwisterkinder, wo die Eltern, äh, eigentlich auch gut verdienen, die Mama im öffentlichen Dienst, der Papa Lkw-Fahrer, wo ich heut noch dem Geld hinterher renne,

wo der Vertrag gekündigt werden musste, wo mich niemand hilft. (.) Keiner, irgendwie das Jugendamt, nichts, nichts, ich habe das jetzt überten Rechtsanwalt laufen, ob das was bringt, weiß ich nicht. Vielleicht sind die Anwaltskosten nachher größer als das, was sie mir schulden. Also da wird man, da steht man auch ganz alleine da. Das find ich traurig“ (W 9)

„Also es ist, äh ((seufzt)) alles sehr nervenaufreibend (.) ob das jetzt rentenversicherungstechnische Sachen sind, krankenversicherungstechnische Sachen, wo wir einfach, äh, (.) nicht informiert wurden oder (.) unwissend halt, also unwissend halt, dann haben wir dann nachgefragt, wir haben falsche Infos gekriegt, ja. Und das ist natürlich kein schönes Gefühl, logisch //mbm//, wenn Sie dann hinterher Ärger haben mit der Rentenversicherung oder viele eben, äh, da (.) nachzahlen mussten oder wie auch immer, ist das nicht cool, also das findet keiner gut, denk ich mal.“ (W 24)

Zieht man weitere Interviewsequenzen zu motivationalen und berufsbiografischen Aspekten hinzu (vgl. Kap. 4.1), zeigt sich, dass Personen mitunter „im Blindflug“ in die Kindertagespflege zugelassen werden, ohne dass ihnen hinreichend Pflichten und Rechte aufgezeigt wurden. Aus Perspektive der Fürsorgepflicht einer öffentlichen Behörde gegenüber ihren „ArbeitnehmerInnen“ erscheint diese Praxis zumindest fraglich. Bedenklich stimmt zudem, dass Tagespflegepersonen aus dem Typus der Fragilen ihrerseits diese Informationslücken nicht mit vorhandenen sozialen und kulturellen Kapitalressourcen kompensieren können. Sie sind gewissermaßen auf sich alleine gestellt und erfahren Auswirkungen einer unzureichenden Beratung unmittelbar durch die verantwortlichen Behörden und Kontrollorgane.

- Typus der Fragilen – Muster 2: „...man hat niemanden Erwachsenen groß zum Austauschen...“ – Beratung zu pädagogischen Fragen

Im *Achten Sozialgesetzbuch* (SGB VIII) ist ebenfalls der Anspruch von Tagespflegepersonen auf Beratungsangebote verpflichtend geregelt: Die Angebote sollen die fachliche und persönliche Weiterentwicklung so unterstützen, dass die Tagespflegepersonen ihrem gesetzlich vorgeschriebenem Förderauftrag gerecht werden können. Hintergrund dieses Anspruchs bildet die Annahme, dass der Auftrag zur Bildung, Betreuung und Erziehung von Kindern sowie die Begleitung von deren Eltern ein herausforderndes Tätigkeitsfeld ist, wofür es eines umfassenden fachlichen Beratungssystems bedarf (vgl. Kap. 2.1).

Auch in diesem Bereich, so zeigt es die Empirie, fühlen sich Tagespflegepersonen unzureichend unterstützt und begleitet. Tagespflegepersonen aus dem Typus der Fragilen wären aufgrund ihres ohnehin dünnen sozialen Netzwerks insbesondere auf eine regelmäßige Beratung und einen fachlichen Austausch angewiesen und erleben dadurch unzureichende Beratungsstrukturen deutlicher und in der Folge als ein Defizit, das den Alltag spürbar beeinflusst.

„ (...) aber eben diese Bedingungen, die wir haben, dass wir nirgendwo Unterstützung haben, dass wir immer alleine sind. Man ist immer für sich, man hat niemanden Erwachsenen groß zum Austauschen. Weil die Eltern, wo es auch öfters Konflikte gibt, was auch immer nicht einfach ist, ne.“ (W 9)

„ (...) es gab wohl früher vom Jugendamt da mehr Unterstützung, habe ich von unseren Sachbearbeitern gehört, aber zurzeit zieht sich das Jugendamt sehr aus unserer Arbeit zurück, ich weiß von anderen Tagesmüttern, die dieses Gespräch schon hatten in °C-Burg° wird der (.) direkte Fachberater abgeschafft, also der direkte pädagogische //mbm// Ansprechpartner im Jugendamt, sondern es gibt nur noch einen Sachbearbeiter für alle Tagespflegestellen, der dann (.) nur noch Verträge macht und so.“ (W 15)

4.3.5.2 „Das läuft eigentlich relativ reibungslos...“ – Geringer Abhängigkeitsgrad im Typus der Abgesicherten

Wie bereits erwähnt, unterscheidet sich die narrative Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Fachberatung entlang der zugrunde gelegten Typologie von Tagespflegepersonen. Insgesamt gehen sie gelassener, weniger anklagend, wenn auch nicht inhaltlich weniger engagiert mit diesem Themenfeld um.

- Typus der Abgesicherten – Muster 1: „...hab nicht ganz so viel mit denen zu tun...“ – Beratung zu pädagogischen Fragen

Besonders deutlich unterscheiden sich die Erzählungen in diesem Bereich der Beratung zu pädagogisch-fachlichen Fragen vom Typus der fragil tätigen Tagespflegepersonen. Fast alle Tagespflegepersonen dieses Typus äußern sich relativ gelassen über Fachberatung, auch dann, wenn die angebotene Beratungsinfrastruktur aus ihrer Sicht eigentlich ungenügend ist. Wenn abgesicherte Tagespflegepersonen vergleichbare Beratungsangebote grundlegend anders bewerten als Tagespflegepersonen, die dem fragilen Typus zugeordnet sind, könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass die Abgesicherten ihre Tätigkeit als Tagespflegeperson relativ unabhängig von der fachlichen Beratung und Begleitung ausführen können, diese aber dennoch als positiv erleben. Anders formuliert:

Tagespflegepersonen mit einem gewissen sozialkulturellen Netz sind offenbar in der Lage, eine schlechte Beratungsinfrastruktur bis zu einem gewissen Grad abzufedern und mit ihren eigenen, privaten, informellen Netzwerken und Unterstützungssystemen auszugleichen.

„Also ich hab, muss ich ehrlich sagen, nicht ganz so viel mit denen zu tun, außer das Übliche, dass ich natürlich immer so jährlich einreichen muss, so, solche Geschichten wie Geschwisterermäßigung, so Anträge oder so. Die stellen aber größtenteils ja die Eltern, ich muss nur den wieder angeben, dass ich die Kinder noch betreue oder so. Das läuft eigentlich alles relativ reibungslos.“ (W8)

„Ähm, eigentlich waren sie bei mir noch nie. Also es ist angekündigt, dass es, äh, passieren kann, dass jemand vorbeikommen kann, aber bei mir war (.), mindestens, wenn ich zu Hause war ((lacht)), war noch keiner da ((lacht)).“ (W 38)

Unter Berücksichtigung weiterer Interviewsequenzen zum Selbstverständnis und den biografischen Bezugspunkten von Tagespflegepersonen (vgl. Kap. 4.1) wird deutlich, dass der Blick von vielen abgesicherten Tagespflegepersonen auf ihre Tätigkeit in nur geringem Maße strukturiert ist durch Vorstellungen von Kindertagespflege als einer beruflichen Tätigkeit, die einer professionellen Beratungs- und Begleitungsinfrastruktur bedarf. Vielmehr dokumentiert sich eine Orientierung, dass man zumindest nicht zwingend auf Fachberatung angewiesen sei, ohne näher zu wissen, was damit im Einzelnen zu verbinden ist: *Wir kommen ganz gut klar auch ohne Fachberatung, wissen aber nicht, wie es anders wäre.*

Zugleich könnte dies auch ein Hinweis darauf sein, dass die Qualität der zugrunde liegenden Beratungs- und Begleitungsinfrastruktur ihrerseits auch kein „professionelles“ Selbstverständnis der Tagespflegepersonen hervorbringen kann (Pabst/Schoyerer 2015; vgl. dazu auch Kap. 2.1).

- Typus der Abgesicherten – Muster 2: *„da wird man richtig drüber aufgeklärt...“*
– Beratung zu pädagogischen Fragen

Neben einer eher unbeteiligten und arglosen Perspektive auf Fachberatung vonseiten des Typus der abgesicherten Tagespflegepersonen kann im Material auch eine andere Form der Auseinandersetzung mit Fachberatung rekonstruiert werden. So gibt es eine Reihe von Erzählungen von abgesicherten Tagespflegepersonen, die eine fachliche Beratung und regelmäßige Begleitung für einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung sehen. Dies zeigt sich besonders darin, dass abgesicherte Tagespflegepersonen die Funktion und Komplexität von Fachberatung durchaus reflektieren und sich solidarisch und konstruktiv mit ihren Aufgaben- und Arbeitszusammenhängen auseinandersetzen. Implizit weist dies auch darauf hin, dass sie sich von anderen, weniger an diesen Zusammenhängen interessierten Tagespflegepersonen abgrenzen.

„Ja, von der Familienbildungsstätte steht uns auch ‘ne Person zu, die das auch macht und wo auch Treffen stattfinden. Aber sie ist halt immer in so ‘nem Zwiespalt. Jugendamt (.), sie ist vom Jugendamt angestellt und kann natürlich auch nicht so viel machen, wie sie gerne möchte. Sie muss sich natürlich dann an die Regeln halten.“ (W 35)

„Also bei uns ist das Jugendamt, äh, die fragen, die hinterfragen richtig, die sagen richtig, möchten Sie, äh, sind Sie sich auch im Klaren, was das für Sie bedeutet? //Mhm// Also die (.) sagen auch richtig, was das heißt, wenn kein Kind da ist, ist auch kein Geld. Also da wird man richtig drüber aufgeklärt. //Mhm// Und die lassen auch nicht jeden zu, und die gucken, und bei uns wurde auch nach der Tagespflegeskala (.) ist meine Einrichtung auch qualifiziert. Da war Frau °(X) vom Jugendamt da und hat richtig (2) ‘n halben Tag hospitiert und hat geguckt, wie ich das mit den Kindern mache //mhm// und hat auch, haben wir auch ne (.) Reinigung gekriegt.“ (W 6)

Der Grad dieser reflexiven Auseinandersetzung mit den Strukturen und Funktionsstellen, die auch für die Kontrolle und Fachaufsicht der eigenen Kindertagespflegestelle verantwortlich sind, verweist darauf, dass man offenbar nicht

selbst – zumindest unmittelbar – negativ betroffen ist. Auch wenn das Verhältnis zur Fachberatung nur aus dieser einen Perspektive nicht abschließend zu klären ist, deuten die Sequenzen darauf hin, dass man mit der Fachberatung kooperativ zusammenarbeitet und ihren Beratungsauftrag reflektiert. Offenbar gibt es für sie keine Veranlassung, sich negativ oder anklagend zu äußern – ein deutlicher Kontrast zu den Tagespflegepersonen aus dem Typus der Fragilen.

Möglicherweise ist eine solche kooperative Form der Zusammenarbeit mit Fachberatung auch eine wesentliche Grundlage, nützliche fachliche Netzwerke sowie tragfähige Beziehungen zum Jugendamt herstellen zu können. Dies könnte eine bedeutsame Grundlage sein, dass Tagespflegepersonen dadurch bedingt die Zusammenarbeit mit dem Jugendamt konstruktiver erleben bzw. sie ihrerseits vom Jugendamt anders wahrgenommen werden.

5 Zusammenfassung – Diskussion und Ausblick

In diesem Kapitel werden die von uns thematisierten Konzepte zur Beurteilung des empirischen Materials sowie die ausgewiesenen Ergebnisse der biografischen Interviews (vgl. Kap. 4) zusammengefasst.

Kindertagespflege – eine Möglichkeit für Quereinsteige

Mit Blick auf die derzeitige Stellung der Kindertagespflege, d.h. die formalrechtliche Gleichrangigkeit der Betreuungsformen, schien es lohnend, grundlegende Motivationen für eine Tätigkeit in Kindertagespflege herauszuarbeiten. Deutlich wurde im Rahmen unseres Samples, dass die Kindertagespflege eine gute Möglichkeit für Quereinsteigende in das Feld der Kindertagesbetreuung darstellt. Aufgrund der niedrighschwelligigen Zugangsbedingungen war es den von uns interviewten Tagespflegepersonen möglich, trotz fehlender einschlägiger ausbildungsbezogener Vorkenntnisse, ihren Wunsch nach einer Arbeit mit Kindern zu erfüllen. Dieser niedrighschwellige Einstieg in die Grundqualifizierung zeichnet die Kindertagespflege zweifelsfrei als einen Zugangsweg aus.

Das Eröffnen von Quereinsteigsmöglichkeiten in Kindertagespflege muss heutzutage als gangbarer Weg gewertet werden – insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel. Die Möglichkeit, auf unterschiedlichen Wegen die berufliche Tätigkeit ausüben zu können – womöglich auch auf Umwegen und dies nicht nur als junge Erwachsene (Adoleszenzphase), sondern auch in späteren Lebensjahren die man vielleicht bereits in der Jugend angestrebt hatte – kann als eine Errungenschaft hinsichtlich der Verwirklichung von Lebensplänen gelten. Wie bedeutsam dies sein kann und wie wichtig dafür gerade auch niedrighschwellige Zugangsmöglichkeiten sind, wird am Beispiel der interviewten Tagespflegepersonen und deren biografischen Hintergründe deutlich. Dabei kommt es zu einer Auflösung strukturierter Berufsverläufe und das klassische Konzept der Institutionalisierung des Lebenslaufs (Kohli 1985) bedarf einer Erweiterung.

Von Bedeutung sind hierbei die in den letzten Jahren entwickelten sozialstaatlichen und arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente, die zum festen Bestandteil der Erwerbsgesellschaft geworden sind. So ist beispielsweise die Vergabe von Bildungsgutscheinen gerade für das Feld der Tagespflegepersonen und für deren angestrebte (tätigkeitsbegleitende) Weiterbildungen zur KinderpflegerIn oder ErzieherIn von Bedeutung. Ebenso wird mit Blick auf frauendominierte Berufe und Tätigkeitsfelder – und dazu gehört nach wie vor die Kindertagespflege – deutlich, dass es geschlechtsspezifische Lebensverläufe gibt, die mit der Institutionalisierung des Lebenslaufs manchmal nicht konform gehen. So stellten Bildungshemmnisse und die weibliche Rollenzuschreibung als Mutter und Hausfrau gerade in den früheren westdeutschen Generationen wesentliche strukturelle Benachteiligungen dar (Krüger 2008).

Hürden und Mängel im Bereich der Weiterbildung

Die Interviews und Aussagen zeigen auf, dass es der Kindertagespflege bisher an formalrechtlich anerkannten Möglichkeiten qualifizierungs- bzw. qualifikationsbezogener Durchlässigkeit im Weiterbildungsbereich mangelt. Das Fehlen eines einheitlichen Qualifizierungsrahmens sowie aufeinander aufbauender, kontinuierlicher Weiterqualifizierungsmodule, die in einen anerkannten Abschluss münden, wird von den interviewten Tagespflegepersonen als großes Manko beschrieben. Dabei ist die tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur Erzieherin oder zum Erzieher in quantitativer Hinsicht vermutlich keine Strategie auf Dauer, um den Anteil von pädagogischen Fachkräften zu erhöhen. Schließlich wird mit dem Erwerb eines staatlich anerkannten Berufsabschlusses von immerhin der Hälfte der interviewten Tagespflegepersonen ein Übergang in eine abhängige Beschäftigung innerhalb der institutionellen Kindertagesbetreuung angestrebt.

Zu den Leitlinien des *Aktionsprogramms Kindertagespflege* gehört es, durch die Förderung dieser tätigkeitsbegleitenden Ausbildung neue Durchlässigkeit zwischen den beiden Betreuungssystemen zu fördern. Es bleibt jedoch die Frage, ob aufgrund der genannten strukturellen Hürden, nicht die Gefahr einer Abwanderung in andere Bereiche der Kindertagesbetreuung bzw. der Kinder- und Jugendhilfe begünstigt wird und die angestrebte Verfachlichung und Verberuflichung in Kindertagespflege eine möglicherweise nur unzureichende Dynamik entwickelt. Dies darf keinesfalls falsch verstanden werden: Die Förderung des Erwerbs anerkannter Abschlüsse ist für die gesellschaftliche Integration essenziell. Unser gesellschaftliches Normen- und Wertesystem fußt auch heute noch in hohem Maße auf dem Bildungskapital, da es wesentlich zum Erreichen gewünschter sozialer Positionen beiträgt.

Der Kritikpunkt liegt nicht an der Ermöglichung der Weiterbildungsteilnahme per se, sondern in der Frage, ob mit dem Ausbau der Kindertagespflege nicht auch eine intensive Diskussion darüber geführt werden muss, wie einerseits niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten gehalten werden, andererseits auch langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten in der Kindertagespflege zu schaffen sind.

Die Schlüssel hierfür liegen, das zeigen auch die vorliegenden Ergebnisse, in einer Verbesserung der öffentlichen Förder- und Unterstützungsstrukturen sowie in der Schaffung eines anschlussfähigen Qualifizierungspfades.

Kindertagespflege – Lebenslauf und Lebenssituation entscheiden die Berufswahl

Mit Blick auf das Konzept der Institutionalisierung des Lebenslaufs zeigt sich am Beispiel der Kindertagespflege, dass die sozialen Realitäten, insbesondere von Frauen, heute doch einer anderen Dynamik unterliegen, als dies noch bis Anfang der 1980er-Jahre der Fall war. Die verstärkte Erwerbsintegration von Frauen ist nicht nur Ausdruck eines veränderten Rollenverständnisses zwischen Mann und Frau, sondern vielmehr auch Ergebnis eines Anstiegs von geringen und mittleren Einkommen (vgl. dazu den Konjunkturbericht des Rheinisch-Westfälischen Institutes für Wirtschafts-

forschung, RWI 2014), sodass heute häufig beide Partner berufstätig sein müssen, um den Lebensunterhalt verdienen zu können.

Neben Aspekten der Selbstverwirklichung im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Tagespflegeperson, wird auch der Anspruch nach einer angemessenen Vergütung deutlich zur Sprache gebracht. Der Großteil der von uns interviewten Tagespflegepersonen gab an, auf den Verdienst aus der Kindertagespflegetätigkeit nicht verzichten zu können. Dies wird auch durch die hohe Zahl von Alleinerziehenden in unserem Sample verstärkt, was sicherlich einen Trend in Deutschland widerspiegelt.

Die Zahl der Alleinerziehenden hat sich seit 1996 um ein Viertel erhöht, diese Ein-Eltern-Familien sind wiederum fünfmal so häufig von Hartz IV betroffen, wie Familien mit zwei Elternteilen (Bertelsmann-Stiftung 2014). Insofern hat sich das ursprüngliche Konzept einer „Dreiteilung des Lebenslaufs“ (Kohli 1985) mit Blick auf die Bedeutung der Weiterbildung in der langen Phase der Erwerbstätigkeit durch äußeren Druck verändert.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass die Weiterbildung bei den von uns befragten Tagespflegepersonen eine bedeutsame Rolle spielt. Konzepte des *lifelong learning* sind dabei nicht nur theoretischer Natur. Auch Menschen in ihrer Lebensmitte sind hoch motiviert, Weiterbildungspfade zu beschreiten. In unserem Sample konnten wir zeigen, dass gerade Tagespflegepersonen im fortgeschrittenen Erwerbsalter eine bewusste Entscheidung zur Teilnahme an der tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung treffen und eine hohe Bereitschaft und Motivation zum erfolgreichen Bestehen aufweisen. Deutlich wurde jedoch auch, dass die Unterrichtseinheiten sowie die Wissensvermittlung oftmals zu wenig auf die veränderten Lernanforderungen älterer Personen eingehen.

Die Kindertagespflege kann einerseits gerade für alleinerziehende Mütter eine Möglichkeit darstellen, um überhaupt berufstätig zu sein, da die Tätigkeit im eigenen Haushalt ausgeübt und die eigenen Kinder in die Kindertagespflegetätigkeit – zumindest bis zu einem gewissen Rahmen – integriert werden können. Andererseits stehen dieser Möglichkeit jedoch die wechselnden Einnahmen, die permanente Unsicherheit hinsichtlich der Besetzung von Betreuungsplätzen, die Notwendigkeit zur Selbstvermarktung und die scheinbar seit dem U3-Rechtsanspruch angestiegene Konkurrenz zur institutionellen Kindertagesbetreuung gegenüber. Gerade die alleinerziehenden Tagespflegepersonen weisen im Sample eine hohe Bereitschaft zum Berufsfeldwechsel nach erfolgreichem Bestehen der Ausbildung zur Erzieherin auf, um die ökonomischen Unsicherheiten für ihre Familie abzumildern.

Kindertagespflege – eine Betreuungsform mit Förderauftrag und keine Nische

Die Strukturen selbstständiger Kindertagespflege haben ihre Wurzeln im aufbruchsgeladenen Deutschland der 1970er-Jahre. Kindertagespflege galt hier als bewusste Alternative zur Betreuung im Kindergarten; dabei handelte es sich um eine „Betreuungsnische“, die meist von gut verdienenden und alternativ gesinnten Eltern genutzt wurde. Die Tagespflegeperson selbst betrieb die Kindertagespflege meist als Nebenerwerb, oft zeitlich befristet, solange die eigenen Kinder klein waren (Diller u.a. 2005). Diese Be-

treuungs- und Arbeitsrealität hat sich entschieden verändert. Kindertagespflege als rechtlich verankerte Betreuungsform mit Förderauftrag kann keine Nischenfunktion mehr haben. Tagespflegepersonen agieren heute als eigene Unternehmer. Ihnen eigen sind zentrale Eigenschaften wie die Befähigung zur Ökonomisierung und Rationalisierung – was anhand der empirischen Ergebnisse gezeigt werden konnte.

Kindertagespflege: Geforderte Vereinbarkeit von Beruf – Familie – Ausbildung

Ebenso zeigen die Analysen, dass das Absolvieren einer tätigkeitsbegleitenden Ausbildung unter den gegenwärtig existierenden Arbeitsbedingungen für selbstständige Tagespflegepersonen eine große Herausforderung ist, die erhebliche Anforderungen an sie stellt. Es besteht die Besonderheit einer Trias der Vereinbarkeitsnotwendigkeit von Kindertagespflege – eigener Familie – Management der Ausbildung.

Im Zuge einer Priorisierung und Ökonomisierung der Interessen war bei allen interviewten Tagespflegepersonen ein Vorrang der Ausbildung und Kindertagespflege Tätigkeit zulasten der eigenen Familie sowie der eigenen physischen und psychischen Grenzen zu beobachten. Die Arbeitsbedingungen selbstständig arbeitender Tagespflegepersonen in unserem Sample bilden insofern keine optimalen Bedingungen zur Teilnahme an tätigkeitsbegleitenden Ausbildungsgängen. Möchte man eine größere Zahl von Tagespflegepersonen in diese Ausbildung bringen, müssten die Teilnahme- und Prüfungsbedingungen sicherlich den Alltagsstrukturen der Tagespflege Tätigkeit besser angepasst werden. Ansonsten ist zu bedenken, dass die Mehrheit der selbstständigen Tagespflegepersonen diesen Qualifizierungsweg für sich nicht in Betracht ziehen wird.

Voraussetzungsvoll ist die Vereinbarkeit auch mit Blick auf die öffentlichen Förderstrukturen. Wenn die Selbstständigkeit in der Kindertagespflege eine breite Option sein soll und sich nicht nur an diejenigen richtet, die nicht unmittelbar von deren Einkünften und einer sozialen Absicherung abhängig sind, bedarf es wesentlich der Setzung von Standards hinsichtlich zugrunde liegender Rahmenbedingungen der öffentlichen Förderung. Zu nennen sind eine *leistungsorientierte Vergütung, professionelle fachliche Beratungs- und Begleitungsstrukturen* sowie *angemessene Angebote und Finanzierung von Vertretungsmöglichkeiten*. Das Ausmaß der öffentlichen Förderung hat zum Teil erhebliche Auswirkungen auf die Tätigkeit in Kindertagespflege sowie auf den damit mehr oder weniger zusammenhängenden privaten Bereich der Tagespflegepersonen.

Abgesicherte und fragil tätige Tagespflegepersonen

Entsprechend den Ergebnissen dieser Untersuchung werden die Bereiche der öffentlichen Förderung von den Tagespflegepersonen unterschiedlich bewertet und erlebt; diese sind entlang der verschiedenen Bereiche öffentlicher Förderung differenziert mit ihrer sozialen und finanziellen Lebenslage verwoben. Dabei werden erhebliche Unterschiede zwischen den idealtypischen Polen der abgesicherten bzw. fragil tätigen Tagespflegepersonen deutlich.

Während die fragil tätigen Tagespflegepersonen auf möglichst umfassende öffentliche Förderung angewiesen sind, um ihre Kindertagespflegestelle betreiben zu können, ist dies für die Abgesicherten deutlich unabhängiger von den öffentlichen Strukturen möglich.

Obgleich die lokale und regionale Heterogenität von Strukturen und Angeboten der öffentlichen Förderung für Kindertagespflege bereits gezeigt werden konnte (Pabst/Schoyerer 2015; Schoyerer 2014), kann ausgeschlossen werden, dass allein Tagespflegepersonen aus dem Typus der Fragilen unter defizitären Strukturen zu leiden haben. Vielmehr weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die objektiv ungünstigen Förderbedingungen zwar eine bedeutsame, jedoch nicht die allein bestimmenden Ursachen für den subjektiv erlebten Mangel sind; die Tätigkeit in Kindertagespflege erfordert auch bestimmte private und persönliche Voraussetzungen aufseiten der Tagespflegeperson und ihrem sozialen Umfeld, soll sie nicht unter dauerhaft fragilen Bedingungen ausgeübt werden. Schließlich ist auffällig, dass Tagespflegepersonen aus dem Typus der Fragilen sich insgesamt unzufriedener über die öffentliche Förderung äußern und sich ihre Klagen darüber gleichsam pauschal über den gesamten Bereich der öffentlichen Förderstrukturen der Kindertagespflege erstrecken.

Kindertagespflege setzt vonseiten der Tagespflegepersonen durchaus eine Reihe von privaten Ressourcen in finanzieller, sozialer und kultureller Hinsicht voraus. Sind diese Ressourcen nicht oder nur teilweise vorhanden, kann die Tätigkeit in Kindertagespflege rasch fragil werden. Dies scheint bis zu einem gewissen Grad auch dann der Fall zu sein, wenn der öffentliche Jugendhilfeträger seinen gesetzlichen Pflichtaufgaben der öffentlichen Förderung nachkommt. Demnach ist bereits im Zuge der Eignungsprüfung (Schnock 2009) gewissenhaft und sensibel zu prüfen, welche potenziellen Personen die Anforderungen in Kindertagespflege bewältigen können, welche finanziellen, sozialen und kulturellen Ressourcen ihnen dabei zur Verfügung stehen und welche Personen in dieser Tätigkeit möglicherweise dauerhaft überfordert sind.

Kindertagespflege – das Problem mit der Vertretung

Für einen Großteil der Tagespflegepersonen ist nichtsdestotrotz der Grad der Umsetzung von bundesgesetzlichen Pflichtaufgaben auf Jugendamts-ebene von unmittelbarer Bedeutung. Fragwürdig ist nach wie vor die gängige Praxis, dass Tagespflegepersonen im Falle von Verhinderung oder Krankheit ihre Gesundheit riskieren, weil keine Vertretung organisiert und/oder finanziert ist, um gegenüber Eltern weiterhin als verlässlich erscheinen zu können ohne den gesetzlichen Rahmen zu verlassen.

Die vorliegenden Ergebnisse weisen abermals auf das große Problem unzureichend vorhandener oder finanzierter bzw. als unpassend oder defizitär empfundener Vertretungsmöglichkeiten hin – ein Befund, der für fast alle im Sample befragten Tagespflegepersonen gilt und in der Praxis zu verschiedenen Varianten von „privat“ finanzierten bzw. organisierten „Lösungen“ führt.

Kindertagespflege – ein Mehr an professioneller Beratung und Begleitung ist notwendig

Hinsichtlich der fachlichen Beratung und Begleitung wurde ebenfalls deutlich, dass die Bewertung abhängig ist von der sozialen, kulturellen und finanziellen Lage der Tagespflegepersonen und sich entlang dieser Dimensionen in den Erzählungen ausdifferenziert. Allerdings ist dieser Zusammenhang nicht so deutlich, wie für den Themenkomplex Vertretung, was auf unterschiedlich elaborierte Konzepte in der Fachberatung der jeweiligen Jugendamtsbezirke hinweist (Schoyerer 2014). Wenig überraschend sind in diesem Zusammenhang deshalb die zum Teil umfangreichen Erzählungen von Tagespflegepersonen zum Bedarf und Wunsch nach Professionalisierung der Fachberatungsangebote selbst.

Diese Strukturen sind mit Blick auf einen Prozess der Verfachlichung und Verberuflichung in Kindertagespflege notwendig zu verbessern. So gibt es bereits erste Hinweise, dass professionelle sozialpädagogische Beratungs- und Begleitstrukturen sich positiv auf Aspekte von Qualität in Kindertagespflege auswirken können (Bromer u.a. 2008; Raikes u.a. 2005).

Das berufliche Selbstverständnis verlangt formale Höherqualifizierung

Das Niveau der öffentlichen Förderung bestimmt in nicht unerheblichem Umfang den Grad eines beruflichen Selbstverständnisses von Kindertagespflege mit, was sich beispielsweise anhand des Fluktuationsgrads oder der Gewinnung von Tagespflegepersonen zeigt (Pabst/Schoyerer 2015). Zwar wird deutlich, dass die Anforderungen an einen Beruf (Fachkenntnisse, Existenzsicherndes Einkommen, Dauerhaftigkeit der Tätigkeit) derzeit nicht von allen pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen erfüllt werden (BMFSFJ 2013; Fuchs-Rechlin 2010), jedoch gilt der defizitäre Grad einer Verberuflichung insbesondere für den Bereich der Kindertagespflege (Friederich/Schoyerer 2015; Fuchs-Rechlin/Schilling 2012).

Einer formalen Höherqualifikation von Tagespflegepersonen, wie sie sich durch die fachpädagogische Ausbildung zur Erzieherin ergibt, ist demnach mit Blick auf eine Verberuflichung sowie Verfachlichung auf verschiedenen Ebenen Rechnung zu tragen.

6 Literatur

- Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Berlin.
- Barz, Heiner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.) (2004): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 2: Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen. Bielefeld.
- Becker, Gary S. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1975): The Economic Approach to Human Behavior. Chicago. Columbia University Press.
- Begemann, Maik-Carsten/Kaufhold, Gudula (2012): Erstaunliche Befunde – Ergebnisse einer U3-Vor-Ort-Elternbefragung. In: KomDat, 15. Jg., H. 3, S. 7–9.
- Bornwasser, Manfred/Zülch, Gert (Hrsg.) (2013): Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Wiesbaden.
- Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main.
- Bromer, Juliet/Van Haitsma, Martha/Daley, Kelly/Modigliani, Kathy (2008): Staffed support networks and quality in family child care: Findings from the family child care network impact study. Chicago, III: Herr Research Center for Children and Social Policy, Erikson Institute. Retrieved on 31/10/12 from: www.erikson.edu/downloads/cmsFile.ashx?VersionID=3756&PropertyID=78 (09.07.2014).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2008): Gutscheine: Gezielte Förderung für Familien. Monitor Familienforschung, Nr. 12. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2013): Vierter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungs-gesetzes. Bericht der Bundesregierung 2013 nach § 24a Abs. 5 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren für das Berichtsjahr 2012. Berlin.
- Bußhoff, Ludger (1989): Berufswahl: Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung, 2. Aufl. Stuttgart u.a.
- Diller, Angelika/Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2005): Tagespflege zwischen Markt und Familie – Neue Herausforderungen und Perspektiven. DJI-Fachforum Bildung und Erziehung. München.
- Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 15, S. 181–193.
- Dudek, Joanna/Gebrande, Johanna (2012): Quereinsteige in den Erzieherinnenberuf. Strategien zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen. WiFF Studien, Band 19. München.
- Dudek, Joanna/Hanssen, Kirsten/Reitzner, Bianca (2013): Pluralisierung der Ausbildungslandschaft. Neue Wege in das Arbeitsfeld Kindertageseinrichtungen. In: Berth, Felix/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Tho-

- mas (Hrsg.): Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen. München, S. 63–82.
- Flick, Uwe (1995): *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek bei Hamburg.
- Flick, Uwe (2003): Triangulation. In: Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael (Hrsg.): *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung*. Opladen.
- Frazier, Franklin E. (1939): *The Negro Families in the United States*. Chicago: University of Notre Dame Press.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertung des Mikrozensus im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW. Berlin.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten/Schilling, Matthias (2012): Kindertagespflege in Deutschland – auf dem Weg zur Verberuflichung. In: *Komdat*, 15. Jg., H. 2, S. 7–9.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm (1998): *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung*. 2. Aufl. Bern: Huber.
- Heitkötter, Martina/Teske, Jana (2014): *Formenvielfalt in der Kindertagespflege*. München.
- Hentrich, Karoline (2011): Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher an der ersten Schwelle. Eine theoretische und empirische Untersuchung. *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, H. 1. Magdeburg.
- Hoerning, Erika M. (1987): Lebensereignisse. Übergänge im Lebenslauf. In: Voges, Wolfgang (Hrsg.): *Methoden der Biografie und Lebenslaufforschung*. Opladen, S. 231–260.
- Hoerning, Erika M. (1989): *Lebenswelt und biografische Erfahrungen*. Bad Heilbrunn.
- Hradil, Stefan (2001): *Soziale Ungleichheit in Deutschland*. Wiesbaden.
- International Labour Organization (2014): *World of Work Report*.
- Jürgens, Kerstin (2011): Prekäres Leben. In: *Mitteilungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts WSI*, H. 8, S. 379–385.
- Juhász-Liebermann, Anne (2012): Biografische Ressourcen – ein zentrales Konzept in der biografischen Bildungs- und Arbeitsmarktforschung. In: Schittenhelm, Karin (2012) (Hrsg.): *Qualitative Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung*, Wiesbaden S. 241–266.
- Jurczyk, Karin/Kerl-Wienecke, Astrid (2010): Qualität und Qualifizierung in der Kindertagespflege. In: Becker-Stoll, Fabienne/Berkic, Julia/Kalicki, Bernhard (Hrsg.): *Bildungsqualität für Kinder in den ersten drei Jahren*. Berlin, S. 96–106.
- Kelle, Udo/Kluge, Susanne (1999): Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen.
- Kerl-Wienecke, Astrid/Schoyerer, Gabriel/Schuhegger, Lucia (2013): *Kompetenzprofil Kindertagespflege in den ersten drei Lebensjahren*. Berlin.

- Klenner, Christina (2011): Prekarisierung der Arbeit – Prekarisierung im Lebenszusammenhang. In: *Mittellungen des Wirtschaftlich- und Sozialwissenschaftlichen Instituts WSI*, H. 8 (Editorial).
- Kohli, Martin (1978): *Soziologie des Lebenslaufs*. Neuwied.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, H. 37, S. 1–29.
- Kohli, Martin (1988): Normalbiografie und Individualität. In: Brose, Hans-Georg/Hildenbrand, Bruno (Hrsg.): *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende*. Opladen, S. 33–53.
- Kohli, Martin (2002): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: Allmendinger, Jutta (Hrsg.): *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*. Opladen, S. 525–545.
- Kontos, Susan/Howes, Carollee/Galinsky, Ellen (1996): Does training make a difference to quality in family child care? In: *Early Childhood Research Quarterly*, H. 11, S. 427–445.
- Krüger, Helga (2008): Lebenslauf: Dynamiken zwischen Biografie und Geschlechterverhältnis. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden, S. 212–220.
- Lou, Yiping/Abrami, Philipp C./Spence, John C./Poulsen, Catherine/Chambers, Bette/d'Apollonia, Sylvia (1996): Within-Class Grouping: A Meta-Analysis. In: *Review of Educational Research*, 66. Jg., H. 4, S. 423–458.
- Matthes, Joachim (1982) (Hg.): *Die Krise der Arbeitsgesellschaft. Verhandlungen des 21. Sozioloentages in Bamberg 1982*. Frankfurt am Main.
- Mayer, Karl Ulrich/Müller, Walter (1989): Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In: Weymann, Ansgar (Hrsg.): *Handlungsspielräume*. Stuttgart, S. 41–60.
- Nentwig-Gesemann, Iris/Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Harms, Henriette/Richter, Sandra (2011): Professionelle Haltung – Identität der Fachkraft für die Arbeit mit Kindern in den ersten drei Lebensjahren. *WiFF Expertisen*, Band 24. München.
- Niedersächsisches Kultusministerium (2012): www.mk.niedersachsen.de/download/71411 (09.07.2014).
- Nohl, Arnd-Michael (2006): *Interview und dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden.
- Pabst, Christopher/Schoyerer, Gabriel: (2015): *Wie entwickelt sich die Kindertagespflege in Deutschland? Empirische Befunde und Analysen aus der wissenschaftlichen Begleitung des Aktionsprogramms Kindertagespflege*. Weinheim/Basel.
- Projekt LohnSpiegel (2014): *Arbeitspapier 26. Was verdienen Erzieherinnen und Erzieher? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank*.
- Raikes, Abigail H./Raikes, Helen/Wilcox, Brian (2005): Regulation, subsidy receipt and provider characteristics: What predicts quality in child care homes? In *Early Childhood Research Quarterly*, H. 20, S. 164–184.
- Rauschenbach, Thomas (2013): Der Preis des Aufstiegs? Folgen und Nebenwirkungen einer frühpädagogischen Qualifizierungsoffensive. In:

- Berth, Felix/Diller, Angelika/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen. München, S. 15–38.
- Rauschenbach, Thomas/Schilling, Matthias (2010): Der U3-Ausbau und seine personellen Folgen. Empirische Analysen und Modellrechnungen. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte. WiFF Studien, Band 1. München.
- Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) 2014: Konjunkturbericht. Essen.
- Riley, Matilda White/Kahn, Robert L./Foner, Anne (Hrsg.) (1994): Age and Structural Lack. Society's Failure to Provide Meaningful Opportunities in Work, Family, and Leisure. New York/Chichester/Brisbane: Wiley: S. 15–36.
- Rosenthal, Gabriele (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biografischer Selbsterzählung. Frankfurt am Main.
- Rosenthal, Gabriele (2002): Biographisch-narrative Gesprächsführung: zu den Bedingungen heilsamen Erzählens im Forschungs- und Beratungskontext. In: Psychotherapie und Sozialwissenschaft, H. 4, S. 204–227.
- Sackmann, Reinhold (2013): Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung. 2. Auflage. Wiesbaden.
- Scharenberg, Katja (2011): Leistungsheterogenität und Kompetenzentwicklung. Zur Relevanz klassenbezogener Kompositionsmerkmale im Rahmen der KES-Studie. Dortmund.
- Schilling, Matthias (2014) Setzt sich der Fachkräftemangel in Kitas weiter fort? In: KomDat Jugendhilfe, 17. Jg., H. 1/2, S. 13–17.
- Schmidt, Bernhard (2006): Weiterbildungsverhalten und -interessen älterer Arbeitnehmer. In: Bildungsforschung, 3. Jg., H. 2; S. 1–19.
- Schoyerer, Gabriel (2012): Fachberatung in der Kindertagespflege. Praxismaterialien für die Jugendämter, Nr. 5. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin/München. www.fruehe-chancen.de/fuer_institutionen/dok/88. php (18.02.2013).
- Schoyerer, Gabriel (2014): Kindertagespflege zwischen Anspruch und Wirklichkeit – Pädagogische Orientierungen in der Fachberatung. Marburg.
- Schoyerer, Gabriel/Santen, Eric van (2015): Kindertagesbetreuung im Lichte sozialer Heterogenität und Ungleichheit. Empirische Anmerkungen zu einer interdisziplinären Herausforderung. In: Neue Praxis, H. 2, 107–120.
- Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2014): Gute Arbeit – Ausgabe 2014. Profile prekärer Arbeit. Arbeitspolitik von unten. Frankfurt am Main.
- Schütze, Fritz (1976): Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung – dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen: Kommunikative Sozialforschung. München, S. 159–260.
- Sell, Stefan/Kukula, Nicole (2012): Leistungsorientierte Vergütung in der Kindertagespflege. Von der aktuellen Praxis zu einem zukunftsfähigen

- Modell? Hrsg. vom Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz (ibus). Koblenz.
- Shell Jugendstudie (2010): Jugend 2010. www.shell.de/aboutshell/our-commitment/shell-youth-study/downloads.html.
- Slavin, Robert E. (1990): Achievement effects of ability grouping in secondary schools: A best evidence synthesis. In: Review of educational research, 60. Jg., H. 3, S. 471–499.
- Statistisches Bundesamt (2013). Statistik der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013. Wiesbaden.
- Staudinger, Ursula M. (2000): Eine Expertise zum Thema „lebenslanges Lernen“ aus der Sicht der Lebensspannen-Psychologie. In: Achtenhagen, Frank/Lempert, Wolfgang (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im Beruf – seine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter. Opladen, S. 90–110.
- Stoll, Evelyn/Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner/Öz, Fikret (2014): Was verdienen Erzieherinnen und Erzieher? WSI-Lohnspiegel, Arbeitspapier 26. Düsseldorf.
- Thole, Werner (2010): Die pädagogischen MitarbeiterInnen in Kindertageseinrichtungen. Professionalität und Professionalisierung eines pädagogischen Arbeitsfeldes. In: Zeitschrift für Pädagogik, 56. Jg., H. 2, S. 206–222.
- Thomas, William I./Znaniacki, Florian (1996): The Polish Peasant in Europe and America. Monograph of an Immigrant Group (1918–1920). Boston: The Gorman Press.
- Viernickel, Susanne/Schwarz, Stefanie (2009): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Wissenschaftliche Parameter zur Bestimmung der pädagogischen Fachkraft-Kind-Relation. Der Paritätische Gesamtverband/Diakonisches Werk der EKD e.V./Gewerkschaft für Erziehung Wissenschaft. Frankfurt am Main.
- Weimann-Sandig, Nina (2013): Drohende Altersarmut von Frauen: Welche Jahrgänge besonders betroffen sind. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 104–109.
- Weiß, Karin/Stempinski, Susanne/Schumann, Marianne/Keimeleder, Lis (2002): Qualifizierung in der Kindertagespflege. Das DJI-Curriculum „Fortbildung von Tagesmüttern“. Seelze.
- Woodhall, Maureen (1995): Returns to Education. In: Cornay, Martin (Hrsg.): International Encyclopedia of Economics and Education. 2. Aufl. Oxford/New York/Tokyo, S. 24–28.

Anhang

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Dauer der Tätigkeit in Kindertagespflege	25
Abbildung 2: Alter der Tagespflegepersonen im Datenvergleich	27
Abbildung 3: Tagespflegepersonen nach Anzahl der betreuten Kinder	28

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Biografie der Tagespflegepersonen	26
Tabelle 2: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Berufsausbildung	35
Tabelle 3: Anzahl der Personen nach Hemmfaktoren für die erste Berufswahl im Erziehungsfeld	36
Tabelle 4: Anzahl der Personen nach Motivation zur Aufnahme der tätigkeitsbegleitenden Ausbildung	43
Tabelle 5: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Gründen für die tätigkeitsbegleitende Erzieherinnen-Ausbildung	50
Tabelle 6: Anzahl der Tagespflegepersonen nach höchstem Bildungsabschluss	51
Tabelle 7: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Alter und Angewiesen-Sein auf Einnahmen aus Kindertagespflege	64
Tabelle 8: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Alter, Familienstand und Angewiesen-Sein auf Einnahmen aus Kindertagespflege und Familienstand	65
Tabelle 9: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Alter, Familienstand und Angewiesen-Sein auf Einnahmen aus Kindertagespflege	66
Tabelle 10: Anzahl der Tagespflegepersonen, die angewiesen sind auf Einnahmen aus Kindertagespflege nach Familienstand und Anzahl der betreuten Kinder	67
Tabelle 11: Anzahl der Tagespflegepersonen nach höchstem Bildungsabschluss	68
Tabelle 12: Anzahl der Tagespflegepersonen nach Ort der Betreuung und Angewiesen-Sein auf Einnahmen aus Kindertagespflege	69