

# **Tagesmutter als Beruf**

Eine Untersuchung über die prekäre Anerkennung der Kindertagespflege als  
Beschäftigungsfeld und das Arbeits- und Selbstverständnis von Tagesmüttern

von

**Heike Wiemert**

Dissertation

eingereicht zur Erlangung des Grades

einer Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

der Fakultät für Soziologie

Universität Bielefeld

**Betreuerinnen:**

Prof. Dr. Birgit Geissler, Fakultät für Soziologie

Prof. Dr. Mechthild Oechsle, Fakultät für Soziologie

Bielefeld, März 2009

Tag der mündlichen Prüfung: 15. März 2010

Dank

Dass die vorliegende Arbeit entstehen konnte, daran sind eine Reihe von Personen beteiligt, bei denen ich mich an dieser Stelle bedanken möchte.

Zuvorderst gilt mein Dank den Tagesmüttern und dem Tagesvater, die sich bereit erklärt haben, mir ein Interview zu geben. Ohne ihre Gesprächsbereitschaft und Offenheit hätte diese Arbeit nicht entstehen können.

Diese Arbeit wäre aber auch nicht ohne die Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung entstanden. Erst die materielle Förderung im Rahmen eines Promotionsstipendiums, hat mir die Arbeit an diesem Thema ermöglicht. Besonderer Dank gilt auch meiner Doktormutter Birgit Geissler, die die Vergabe des Stipendiums unterstützt und mich während der Promotionsphase wohlwollend begleitet hat. Sie hat mich darin bestärkt, mich im Rahmen meiner Dissertation mit der Arbeit von Tagesmüttern zu beschäftigen und hat durch ihre Rückfragen zur Entwicklung meines Themas beigetragen. Bedanken möchte ich mich auch bei Frau Prof. Mechthild Oechsle, die das Zweitgutachten für diese Arbeit übernommen hat.

Ein ganz besonderer Dank gilt zwei Personen: Gabi Schilling, die die Arbeit nicht nur engagiert und sorgfältig Korrektur gelesen, sondern auch durch zahlreiche hilfreiche Anregungen und kompetente Anmerkungen unterstützt hat. Und Renate Wiemert, die allzeit bereit war, die Betreuung meines kleinen Sohnes zu übernehmen, so dass sich konzentrierte Arbeitsphasen an der Dissertation mit der Mutterschaft trotz Engpässen in der öffentlichen Betreuung und der Arbeit an einem Forschungsprojekt an der Universität Bielefeld vereinbaren ließen.

Last but not least danke ich auch meinem Mann für seine große Geduld und sein Verständnis dafür, dass während der Promotionsphase das Leben jenseits der Arbeit zuweilen stark aus dem Blick geraten ist.

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>8</b>
1.1 Problemaufriss .....	8
1.2. Untersuchungsleitende Fragen.....	13
1.3 Aufbau der Arbeit.....	16
<b>2. Formen der Kindertagespflege und Kennzahlen zum Angebot.....</b>	<b>17</b>
2.1 Formen der Kindertagespflege.....	17
2.2 Zum Betreuungsangebot in der Kindertagespflege .....	20
2.2.1 Zur Datenlage.....	20
2.2.2 Nutzung der Kindertagespflege in Deutschland.....	22
2.2.3 Statistische Merkmale von Tagesmüttern .....	36
2.3 Fazit.....	44
<b>3. Institutionelle Rahmung und kollektive Akteure.....</b>	<b>44</b>
3.1 Rechtliche Ausgestaltung der Kindertagespflege.....	45
3.1.1 Ausgestaltung der Kindertagespflege im SGB VIII.....	45
3.1.1.1 Erlaubnis zur Kindertagespflege.....	48
3.1.1.2 Kostenübernahme bei öffentlicher Kindertagespflege .....	50
3.1.2 Der Rechtsstatus der Tagesmutter.....	52
3.1.2.1 Steuerliche Behandlung der Einkünfte aus der Kindertagespflege. .	55
3.1.3 Kindertagespflege und Landesrechtsvorbehalt.....	56
3.1.3.1 Die Situation in Nordrhein-Westfalen - Förderung der Kindertagespflege im Kinderbildungsgesetz (KiBiz).....	57
3.1.4 Professionalisierung der Kindertagespflege durch das Kinderförderungsgesetz (KiföG)? .....	65
3.2 Trägerstruktur in der Kindertagespflege.....	70
3.2.1 Bundesverband für Kindertagespflege.....	73
3.2.2 Gewerblicher Anbieter von Kindertagespflege - Der PME Familienservice.....	77
3.3 Fazit: Rechtliche Regulierung nur begrenzt verbindlich.....	81
<b>4. Prekäre Anerkennungschancen von Tagesmüttern.....</b>	<b>83</b>
4.1 Anerkennung in und durch Arbeit .....	83
4.1.1 Was zählt gesellschaftlich als „Arbeit“.....	88
4.1.2 Arbeitsteilung und Geschlecht .....	90

4.1.2.1 „Arbeit“ und Familie – zwei gegensätzlich konzipierte Produktions- sphären.....	94
4.2 Zum Berufsbegriff.....	95
4.2.1 Zur Vergeschlechtlichung von Berufen.....	96
4.2.1.1 Trennung in Frauenberufe und Männerberufe .....	96
4.2.1.2 „Geistige Mütterlichkeit“ - Tor zur außerhäuslichen Betätigung von Frauen.....	98
4.2.1.3 Von der „geistigen Mütterlichkeit“ zum Frauenberuf Erzieherin ..	99
4.2.1.4 Weibliches Arbeitsvermögen.....	102
Exkurs: Vom weiblichen Arbeitsvermögen zum weiblichen Gründerinnen- vermögen.....	104
4.2.1.5 Doppelte Vergesellschaftung.....	106
4.2.1.6 Biographische Erweiterung der Doppelperspektive.....	107
4.2.2 Was gilt als Beruf?.....	109
4.2.3 Tagesmutter - unqualifiziertes Pendant zur Erzieherin?.....	112
Exkurs: DJI-Curriculum.....	113
4.2.4 Paradoxe Etablierungsstrategie deutscher Tagesmütter.....	120
4.2.5 Bedarf und Nachfrage als Voraussetzung für die Entstehung eines Berufs .....	124
4.2.5.1 Steigerung der Nachfrage durch neue Gesetzgebung.....	127
4.3 Tagesmutter als Dienstleistung - Zum Dienstleistungsbegriff.....	129
4.3.1 Kinderbetreuung (k)eine Dienstleistung? .....	130
4.3.2 Personenbezogene Dienstleistung als interaktive Arbeit .....	132
4.3.2.1 Tagesmutter als interaktive Dienstleisterin .....	134
4.3.2.2 Care Debatte .....	139
4.3.3 Von der Fürsorgerationalität zur Fürsorgeprofessionalität? .....	143
4.4 Das Anerkennungsproblem eines Beschäftigungsfeldes: Kindertages- pflege weder Arbeit, Beruf noch Dienstleistung.....	147
4.4.1 Tagesmutter – Frauendomäne und Randphänomen des Erwerbsarbeitssystems.....	148
4.4.2 Kindertagespflege – keine Anerkennung als gesellschaftlich nützlicher Beruf.....	148
4.4.3 Tagesmutter als professionalisierte Dienstleisterin – Chance auf Statuswandel.....	150
Fazit	151
<b>5. Methodisches Vorgehen.....</b>	<b>152</b>

5.1 Methodische Vorüberlegungen.....	152
5.2 Datenerhebung im Kontext einer rekonstruktiven Perspektive.....	153
5.2.1 Erster Untersuchungsschritt.....	154
5.2.1.1 Durchführung von Expertengesprächen .....	155
5.2.2 Zweiter Untersuchungsschritt .....	156
5.2.2.1 Durchführung der problemzentrierten Interviews .....	158
5.2.2.2 Auswahl des Interviewsample.....	159
5.3 Vorgehen bei der Auswertung.....	160
5.3.1 Achsenkategorien.....	163
5.3.2 Kernkategorien .....	169
<b>6. Prekäre Anerkennungschancen und Verortung als Tagesmutter: Die individuelle Herangehensweise an die Kindertagespflege .....</b>	<b>171</b>
6.1 Strukturelle Merkmale der Untersuchungsgruppe und Kriterien für die Typenbildung.....	171
6.1.1 Der kleinste gemeinsame Nenner ist das Geschlecht.....	171
6.1.2 Kriterien für die Generalisierung der Typen.....	174
6.2. Der Typ „Distanzierung“ - Der Fall Klein .....	175
6.2.1 Einstiegsmotivation und Orientierung - „... dann halte ich mich noch für jung genug und mach den Cut“! .....	175
6.2.2 Arbeits- und Selbstverständnis - Abgrenzung von den „von sich überzeugten Ersatzmüttern“ .....	180
6.2.3 Zugang zur Handlungspraxis .....	182
6.2.3.1 Anforderungen, Ressourcen und Vereinbarkeit - „ ..um sechs hole ich mir einen Kaffee ins Bett“ .....	182
6.2.3.2 Umgang mit den Kindern - „...irgendetwas machen wir, damit die beschäftigt sind“.....	185
6.2.3.3 Arbeit mit den Eltern - „... ich sag ja, ich diskutiere nicht mehr ...“ .....	186
6.2.4 Zusammenfassung zum Fall Klein.....	191
6.3 Typ „ambivalente Anpassung“ - Der Fall Brock .....	191
6.3.1. Einstiegsmotivation und Orientierung - "Lieber Tagesmutter als Hartz IV- Empfängerin".....	191
6.3.2 Arbeits- und Selbstverständnis - „Gut, ich werd Waldtagesmutter“ ..	194
6.3.3 Zugang zur Handlungspraxis .....	197
6.3.3.1 Anforderungen, Ressourcen und Vereinbarkeit „Das alles hinzukriegen ..“ - .....	197

6.3.3.2 Umgang mit den Kindern - „Also ich kann gut mit kleinen Kindern umgehen“ .....	200
6.3.3.3 Arbeit mit den Eltern - „Das ist was, was mir nicht so ganz leicht von der Hand geht“ .....	201
6.3.4. Zusammenfassung zum Fall Brock und Vergleich zum Fall Klein (Typ Distanzierung) .....	205
6.4 Typ „fürsorgliche Intervention“ - Der Fall Marx.....	208
6.4.1. Einstiegsmotivation und Orientierung - " .. die Gruppen wurden immer größer, die Zimmer wurden immer kleiner ..“ .....	208
6.4.2. Arbeits- und Selbstverständnis - „Und ich kann Kindern einfach noch liebevolle Betreuung geben ... “ .....	210
6.4.3 Zugang zur Handlungspraxis .....	212
6.4.3.1 Anforderungen, Ressourcen und Vereinbarkeit - „Da bleibt nicht mehr viel über, ...“ .....	212
6.4.3.2 Umgang mit den Kindern - „ ... ich mach das immer von den Kindern abhängig ...“ .....	215
6.4.3.3 Arbeit mit den Eltern - „...und da muss man immer wieder kämpfen als Tagesmutter“ .....	217
6.4.4 Zusammenfassung zum Fall Marx (fürsorgliche Intervention) und Vergleich mit den Fällen Klein (Distanzierung) und Brock (ambivalente Anpassung) .....	219
6.5 Typ „professionalisierte Identität“ - Der Fall Berg .....	222
6.5.1 Einstiegsmotivation und Orientierung - " .. ich bin auch lieber meine eigene Chefin, und ich kann meine eigenen Kinder betreuen" .....	222
6.5.2 Arbeits- und Selbstverständnis - „... das Professionelle habe ich mir wirklich in den fünfzehn Jahren erarbeitet“ .....	224
6.5.3. Zugang zur Handlungspraxis .....	226
6.5.3.1 Anforderungen, Bedingungen, Ressourcen - "Ich bin die Tagesmutter mit den fünf Kindern ... und sie unterstützt mich hier .." .....	226
6.5.3.2 Umgang mit den Kindern - „Die haben Eckpunkte am Tag ...“ .....	230
6.5.3.3 Arbeit mit den Eltern - „Also die Elternarbeit nimmt mehr Raum ein als die Kinderarbeit“ .....	231
6.5.4 Zusammenfassung zum Fall Berg und Vergleich zu den Fällen Klein (Distanzierung), Brock (ambivalente Anpassung) und Marx (fürsorgliche Intervention).....	233
<b>7. Zur Typik des Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagespflegepersonen und der Prekarität der Anerkennung der Kindertagespflege .....</b>	<b>236</b>
7. 1 Verdichtung der Fallschilderungen zu spezifischen Typen.....	236
7.2 Individuelle Suche nach Standards .....	240

7.3 Mangelndes Sozialprestige der Kindertagespflege im Spiegel des Arbeits- und Selbstverständnis.....	242
7.4 Berufliche und familiäre Beanspruchungen: Subjektive Wahrnehmung und Strategien.....	246
7.5 Typenspezifische sozialstrukturelle Merkmale .....	248
<b>8. Entwicklungschancen der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld.....</b>	<b>257</b>
8.1 Was ist die „Leistung“ der Kindertagespflege?.....	259
8.2 Was ist der geeignete Rahmen zur Erbringung der Kindertagespflege?....	261
<b>Literatur.....</b>	<b>264</b>
<b>Tabellen-, Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>278</b>
Tabellen.....	278
Abbildungen.....	279
Abkürzungen.....	279
<b>Anhang.....</b>	<b>281</b>

## **1. Einleitung**

### **1.1 Problemaufriss**

Angesichts eines beachtlichen Rückgangs der Geburtenrate und eines sich bereits jetzt abzeichnenden Fachkräftemangels ist die Frage nach Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf neue Weise ins Zentrum familienpolitischer Aktivitäten gerückt. Um insbesondere gut qualifizierte Frauen auch in Phasen der Mutterschaft im Erwerbssystem zu halten, steht nun auch in Deutschland der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote auf der Agenda. Bis zum Jahr 2013 sollen in Deutschland insgesamt 750.000 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung stehen. Nach dem Willen des Bundesgesetzgebers soll der Kindertagespflege, die von Tagesmüttern geleistet wird, bei diesem Ausbau des Betreuungsangebotes sowohl quantitativ als auch qualitativ ein großer Stellenwert zukommen. 30 Prozent der zusätzlich benötigten Betreuungsplätze für unter dreijährige sollen in Form von Kindertagespflege angeboten werden. Nach Schätzungen des DJI ist davon auszugehen, dass zur Realisierung dieser Ausbauziele ca. 47.000 zusätzliche Tagespflegepersonen benötigt werden.

Der Ausbau des Betreuungsangebots ist mit der Verabschiedung des Gesetzes zum qualitäts- und bedarfsorientierten Ausbau der Tagesbetreuung (Tagesbetreuungsausbaugesetz -TAG) am 01.01.2005 verbindlich zur Pflichtaufgabe der Länder und Kommunen erklärt worden. Die Kindertagespflege wurde per Gesetz aufgewertet und als eine eigenständige Form der Förderung von Kindern bezeichnet (SGB VIII § 22), und ist nun (in rechtlicher Auslegung) als ein gleichwertiges Alternativangebot zu Kindertageseinrichtungen (z.B. Krippe) anzusehen. Darüber hinaus sollen die Tagespflegepersonen finanziell abgesichert und qualifiziert werden. Für die Kindertagespflege und die Tageseinrichtungen für Kinder gelten von nun an gemeinsame Grundsätze zur Förderung. Dieser Förderauftrag umfasst zum Wohle des Kindes die Bildung, Erziehung und Betreuung.

Der Ausbau der Kindertagespflege lässt einen Beschäftigungszuwachs erwarten und soll als familienpolitische Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Zum anderen soll sie als Förderinstrument zur qualitätsgerechten Erziehung und Bildung von Kindern fungieren, denn der Ausbau der Betreuungsangebote fügt sich auch in eine bildungspolitische Diskussion. Frühkindliche Entwicklung und Bildung werden als notwendige Investitionen in das Humankapital angesehen. Bildung wird zunehmend als gesellschaftliches Potential verstanden. Das schlechte Abschneiden deutscher Schüler bei der PISA Studie aus dem Jahr 2000 wurde u.a. auch zum Anlass genommen, die Aufmerksamkeit auf die Elementarpädagogik zu richten und hier den Anfängen späterer schlechter schulischer Fähigkeiten zu wehren. Mehr und mehr setzt sich die Vorstellung durch,

dass mit frühester Förderung kleinster Kinder bereits "Bildung" initiiert werden könne. Qualität im Elementarbereich wird daher zunehmend danach bestimmt, inwieweit zur Schaffung entwicklungsfördernder Kontexte für Kinder die Aspekte Betreuung, Erziehung und Bildung miteinander verbunden sind (Joos 2001: 133).

Ostner interpretiert die für westdeutsche familienpolitische Verhältnisse plötzliche Hinwendung zum Ausbau der Kinderbetreuung als Paradigmenwechsel in der (west)deutschen Familienpolitik. Mit dem Ausbau des Kinderbetreuungsangebots soll ein Weg zu einer sozialinvestiv am Kind orientierten, in diesem Sinne nachhaltigen Beschäftigungspolitik, zu der auch Sozialisations- und Bildungspolitik gehören. Insgesamt wird der Weg der *Entfamilialisierung* der Elternschaft nun aktiv eingeschlagen (vgl. Ostner 2006: 188). „Die rot-grüne, inzwischen schwarzrote 'nachhaltige' kinder- und elternzentrierte Beschäftigungspolitik drückt sich zunächst in der generalisierten Anwendung der Arbeitnehmernorm (adult worker model, Lewis 2001) auf alle aus, auch auf Familien mit Kindern unter drei Jahren“ (Ostner 2006: 188). Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt somit nicht nur ein familienpolitisches Element dar, sondern ist vielmehr insgesamt als Ergänzungsdiskurs zur Beschäftigungsfähigkeit zu verstehen.

### ***Die „nützliche Tagesmutter“ vs. die Tagesmutter als „schnelle Billiglösung“***

Auch wenn der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots grundsätzlich begrüßt wird, sind in der Diskussion um den Ausbau der Kindertagespflege zwei entgegengesetzte Positionen auszumachen: Auf der einen Seite wird argumentiert, dass der Ausbau der Kindertagespflege eine familienpolitische Ressource darstellt. Hier wird von der „nützlichen Tagesmutter“ gesprochen. Die Kritiker hingegen lehnen die Form des Ausbaus der Kindertagespflege als „schnelle Billiglösung“ ab.

Die Befürworter des Ausbaus der Kindertagespflege sprechen von der nützlichen Tagesmutter und streichen den Wert der Tagesmutter als Kosten sparendes Betreuungsangebot heraus. Sie wird gleichzeitig in Bezug auf unter dreijährige Kinder nicht nur als gleichwertige Alternative zur Betreuung in Kindertageseinrichtungen gesehen. Abgehoben wird vielmehr darauf, dass diese Betreuungsform den Bedürfnissen von Kindern unter drei Jahren eher gerecht wird und somit als adäquate familienpolitische Maßnahme zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems anzusehen ist und deshalb weiter ausgebaut werden soll.

Kritiker halten dem Ausbau der Kindertagespflege entgegen, dass damit eine „schnelle Billiglösung“ zur Kompensation des unzureichenden institutionellen Betreuungsangebots gesucht wurde. Sie rekurrieren auf die bislang nur marginale gesellschaftliche Bedeutung der Kindertagespflege als Nischenbetreuungsangebot, das dem Alltagsverständnis nach von Hausfrauen in Phasen aktiver Mutterschaft

zwecks Beschaffung von Spielkameraden für die eigenen kleinen Kinder und zur Aufbesserung der Haushaltskasse vorgehalten würde. Zudem wird die unzureichende oder gar fehlende Qualifikation der Tagesmütter kritisiert. Entsprechend wird Kindertagespflege nicht als gleichwertige Alternative zum institutionellen Betreuungsangebot anerkannt und wird als Ort frühkindlicher Bildungsprozesse in Frage gestellt. So wird davon ausgegangen, dass der im TAG formulierte Förderauftrag, der Bildung, Erziehung und Betreuung umfasst, im Rahmen von Kindertagespflegebetreuung nicht adäquat ausgeführt werden kann. Die Tagesmutter als „schnelle Billiglösung“ wird sogar als Gefährdung für die kindliche Entwicklung angesehen. Kritisiert wird zudem, dass der Ausbau von Tagespflegeangeboten primär unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten bzgl. der Eltern/Mütter gesehen wird (so z.B. die Position von Ver.di und GEW). Die Kindertagespflege als familienpolitisches "As im Ärmel" wird abgelehnt, da diese Betreuungsform im Vergleich zur institutionellen Betreuung als eine Kosten sparende Strategie zur Bewältigung des Vereinbarkeitsmanagements der allzeit beschäftigungsfähigen 'adult-worker' fungieren soll.

### ***Professionalisierung als Chiffre***

Über eine Professionalisierung von Tagespflegepersonen wird versucht, einen Ausweg aus der sich zunehmend polarisierenden Diskussion zu finden. Professionalisierung fungiert dabei als *Chiffre* für rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen sowie subjektive Voraussetzungen, die Tagespflegepersonen erfüllen sollen. Professionalisierung markiert so den Rahmen qualitativ guter Praxis in der Kindertagespflege und wird als Weg zur rechtlichen, monetären und sozialen Aufwertung der Tätigkeit von Tagespflegepersonen gesehen. Die Professionalisierung soll letztlich in der Verberuflichung der Kindertagespflege münden.

Dieser Rahmen qualitativ guter Praxis ist jedoch bislang inhaltlich nicht gefüllt, da gegenwärtig die Fragen ungeklärt sind, welche Handlungsanforderungen, sich aus dieser spezifischen Betreuungsform ergeben und welche Kontextbedingungen geschaffen werden müssen, um diese Anforderungen adäquat bewältigen zu können. Die Frage, was Professionalisierung bezogen auf die Kindertagespflege überhaupt bedeutet, ist bislang empirisch unbeantwortet geblieben. Damit ist gleichermaßen ungeklärt, welche Auswirkungen Verberuflichungs- und Professionalisierungsbestrebungen auf die Anerkennung dieser Arbeit haben und inwiefern dabei den Motiv- und Interessenlagen sowie Bedürfnissen und Orientierungen der Tagespflegepersonen Rechnung getragen wird.

Diese offenen Fragen verweisen auf einen insgesamt mangelhaften Forschungsstand über Tagesmütter. Auch die Soziologie hat sich bislang in der Erforschung

der Tätigkeit und Arbeitsbedingungen von Tagesmüttern nur wenig engagiert<sup>1</sup>. Weder über Umfang noch Struktur des Betreuungsangebotes von Tagesmüttern in Deutschland liegen verlässliche Daten vor. Ebenso wenig existieren systematisch erfasste Strukturinformationen über Tagesmütter, etwa über die Alters- und Qualifikationsstruktur, darüber, mit welchem Status (abhängig oder selbständig) die Tagesmütter ihre Dienste anbieten, wie hoch der Verdienst ist, welche Qualifizierungen durchlaufen werden, in welchem Stundenumfang mit wie vielen Kindern gearbeitet wird (vgl. Textor 1998; Keimeleder 2004). Sofern Tagesmütter überhaupt in wissenschaftliche Untersuchungen einbezogen wurden, stand im Zentrum der Fragestellung fast ausschließlich die Betreuungsform „Tagespflege“. Fokussiert wurde dabei in erster Linie auf Qualitätsaspekte der Betreuungsform zum Schutze des Kindeswohls.

Nachdem im Rahmen des 1974 initiierten „Modellprojekts Tagesmütter“ aufgezeigt wurde, dass nicht wie in den 70er Jahren in zumeist ideologisch geführten Debatten die Frage, „ob Kinder fremdbetreut werden sollten“ zentral ist, sondern diejenige, „wie“ Kinder zu betreuen sind (Arbeitsgruppe Tagesmutter 1980; Blümel et. al; Fthenakis 1994, Fthenakis/Textor 1998), rückten erstmals Qualitätsaspekte der Tagespflege in das Zentrum der Fachöffentlichkeit.

Die Frage nach der *Qualität der Tagespflege* hat die Fachöffentlichkeit in der Folge nicht mehr sonderlich beschäftigt. Tietze bilanziert hierzu (2005: 52):

„Von diesem Modellversuch abgesehen wurde eine systematische Entwicklung der Tagespflege zu einer qualitativ hochwertigen Form der Betreuung, Bildung und Erziehung besonders von jungen, unter drei Jahre alten Kindern politisch in den 1980er und 1990er Jahren nicht weiterverfolgt. Die Entwicklung blieb einzelnen Modellprojekten, lokalen, finanziell und auch sonst unterausgestatteten Initiativen und – überregional - dem mit begrenzten Mitteln ausgestatteten Bundesverband Tagespflege [...] überlassen. Nach dem Tagesmütter-Projekt des DJI gab es auch so gut wie keine weitere Forschung zur Tagespflege in Deutschland, wie sich den Forschungsübersichten von Permien (1996) und Textor (1998) entnehmen lässt.“

In der gegenwärtig geführten fachöffentlichen Diskussion werden Qualitätsmängel nicht einzig (abgehoben wird z.B auch auf unzureichende stützende institutionelle Rahmenbedingungen) aber dennoch auch im Hinblick auf die Tagesmütter reklamiert (vgl. dazu Jurczyk/Rauschenbach/Tietze u.a. 2004; Diller/Jurczyk/Rauschenbach 2005; Jurczyk 2004; Tietze 2005). Fokussiert wird insbesondere auf ihre Qualifikation. Einigkeit herrscht schließlich darüber, dass die Qualität in der Tagespflege am besten durch die Qualifizierung der Tagesmütter verbessert werden kann. Vor diesem Hintergrund wird dringender Bedarf gesehen, Tagesmütter

---

<sup>1</sup> Eine Ausnahme bildet die Untersuchung von Krüger/Born et. al 1987. Im Sample der untersuchten Mütter befanden sich auch zwei Frauen, die als Tagesmütter gearbeitet haben.

durch Aus- und Fortbildungsveranstaltungen besser auf ihre Tätigkeit vorzubereiten<sup>2</sup> und die Frage aufgeworfen, welcher Personenkreis überhaupt für die Tagespflege geeignet erscheint.

Im Rahmen einer Expertise, die das DJI im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt „Kinderbetreuung in Tagespflege“<sup>3</sup> in Auftrag gegeben hat, wurden vier Grundtypen von Tagesmüttern entwickelt: die *Traditionalen*, die *Pragmatischen*, die *Berufsorientierten* und die *Perspektivlosen*:

„ - die *Traditionalen*, die typischerweise über ihren Mann finanziell abgesichert sind und die Tagespflege unter „nachbarschaftlichen“ Prinzipien – also fast unentgeltlich – erbringen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Gruppe durch die verstärkte Erwerbsorientierung von Frauen und die zunehmende Zahl von Scheidungen schrumpft;

- die *Pragmatischen*, oft qualifizierte Frauen, die in ihrer eigenen Familienphase zusätzlich zum eigenen Kind bzw. zu den eigenen Kindern Tagespflege anbieten (u.a. wegen der unzureichenden sozialen Absicherung), aber nach einer gewissen Zeit (z.B. wenn das eigenen Kind drei Jahre alt ist) wieder in den erlernten Beruf zurückkehren wollen;

- die *Berufsorientierten* (z.B. frühere Erzieherinnen), die oft eine Bindung an Träger haben. Sie sind am ehesten an einem längerfristigen Verbleib in der Tagespflege interessiert. Allerdings wird dies durch die unzureichenden beruflichen Perspektiven und Rahmenbedingungen (nicht angemessener Verdienst, schlechte soziale Absicherung) erschwert;

- die *Perspektivlosen*, die Tagespflege als ‚Notlösung‘ ansehen und daher nur bedingt für die Tagespflege geeignet erscheinen. Sie befinden sich oftmals in einer instabilen Lebenssituation, haben persönliche Probleme und teilweise eine mangelnde Neigung zur Betreuung von Kindern. In diesem Kontext nennt das DJI explizit auch Frauen, die aus der Sozialhilfe oder Arbeitslosigkeit kommen und teilweise von Vermittlerinnen und Vermittlern dazu gedrängt werden, eine Tätigkeit im Bereich der Kindertagespflege aufzunehmen“ (Weinkopf 2005: 146).

Unterschieden werden diese Typen in erster Linie nach Motiven, Beschäftigungsoptionen und Verbleibsperspektiven in der Tagespflege. Diese Typen legen nahe, dass sich Tagesmütter mit den Bedingungen der Arbeit aus unterschiedlichen Gründen und in unterschiedlicher Weise zu arrangieren scheinen, und die Form

---

<sup>2</sup> Diese Forderung wird durch die Einrichtung einer eigenen Arbeitsgruppe im Deutschen Jugendinstitut unterstrichen, vgl. dazu Keimeleder/Schumann/Stempinski/Weiß (2001).

<sup>3</sup> Das Forschungsprojekt „Kinderbetreuung in Tagespflege. Auf- und Ausbau eines qualifizierten Angebots“ verfolgte das Ziel, Strukturen, Anreize, Maßnahmen und Kostenbedingungen einer qualifizierten Kindertagespflege zu identifizieren. Das zentrale Forschungsinteresse galt den flankierenden Rahmenbedingungen, die als Voraussetzung einer qualitativ guten Kindertagespflege anzusehen und aufzubauen sind. Die Expertise sollte dazu dienen, die Potenziale der „neuen Arbeitsmarktpolitik“ der Hartz-Kommission zur Unterstützung der Kinderbetreuung in Deutschland zu untersuchen.

der Anpassung oder Nicht-Anpassung wird als ein Beleg für ihre berufliche Einstellung und ihre Orientierungen genommen. Spekuliert wird auf dieser Grundlage über die Verknüpfung der Bedeutung von Einstellungen und Orientierungen und der Eignung als Tagesmutter, die in Anforderungskategorien und Qualitätsmaßstäbe für die Dienstleistung von Tagesmüttern übersetzt werden. Die „gute Tagesmutter“ zeichnet sich durch Qualifizierungsbereitschaft und eine langfristige Verbleibsperspektive in der Tagespflege aus. Diese Typen sagen jedoch nichts darüber aus, wie die Tagesmütter ihre Arbeit verstehen, welche konkreten Anforderungen die Arbeit stellt und unter welchen Kontextbedingungen sie zu bewältigen ist. Weitestgehend bleiben auch Fragen nach der gesellschaftlichen Anerkennung und sozialen Anrechten der „guten Tagesmutter“ ausgeklammert.

## **1.2. Untersuchungsleitende Fragen**

Im Rahmen dieser Arbeit werden diese Zusammenhänge einer eingehenden Untersuchung unterzogen. Es wird davon ausgegangen, dass es für die Konzeptualisierung von Anforderungskategorien und Qualitätsmaßstäben zentral ist, die Frage zu klären, ob das Handeln von Tagesmüttern professionalisierungsbedürftig ist. Ob und inwieweit machen die Anforderungen der Kindertagespflege eine professionelle Bearbeitung grundsätzlich notwendig? Die Beantwortung dieser Frage kann Hinweise darauf geben, ob und in welcher Weise sich die Kindertagespflege als Arbeits- und Beschäftigungsfeld entwickeln kann. Zur Beantwortung dieser Fragen, reicht es nicht den Fokus der Analyse allein auf die Betreuungsform Kindertagespflege zu richten, sondern in den Blick ist zu nehmen, wie die Kindertagespflege als Tätigkeitsfeld aus der subjektiven Perspektive der Tagesmütter wahrgenommen wird. Herauszuarbeiten ist, wie die Zuständigkeit, der Handlungsrahmen der Kindertagespflege sowie die Anforderungen, die an diese Betreuungsform gestellt werden, von den Tagesmüttern selber gedeutet werden. Des Weiteren ist zu ergründen, welche Rolle das Arbeits- und Selbstverständnis spielt: Wie interpretieren Tagesmütter den zentralen Auftrag der Kindertagespflege und vor allem ihren Zugriff darauf? D.h. welchen Zugang zur Handlungspraxis haben die Tagesmütter, wie gestalten sie ganz konkret den Umgang und die Arbeit mit den Kindern und mit den Eltern.

Bedeutsam für die Analyse sind auch folgende Kontextbedingungen: Nach der neuen Gesetzeslage ist die Betreuung von Kindern in Kindertagespflege der Betreuung in Tageseinrichtungen rechtlich gleichgestellt worden. Die Kindertagespflege muss sich somit an institutionellen Formen der Kinderbetreuung, die von eigens dafür ausgebildeten Fachkräften ausgeübt wird, messen lassen und Expertise im Feld der Kleinkindpädagogik beweisen. Bislang führte die Kindertagespflege jedoch ein Nischendasein als Frauendomäne und unreguliertes Randphänomen im Kinderbetreuungssystem. Makel der Kindertagespflege ist, dass

trotz der rechtlich angestrebten Gleichstellung der Betreuung von Kindern in Kindertagespflege mit der in Tageseinrichtungen, die Arbeit von Tagesmüttern in unterschiedlichen Arrangements erfolgen kann. Sie kann als gewerbsmäßige Dienstleistung, die von einschlägig Qualifizierten aber auch von Angelernten selbständig erbracht oder unbezahlt nicht-beruflich von Laien ausgeübt werden. Als personenbezogene Arbeit bewegt sich die Kindertagespflege in Abgrenzung zum Fachberuf der Erzieherin zwischen Laien- bzw. prestigearmer Familienfrauenarbeit und Betreuungsdienstleistung ohne Expertenstatus. Vor diesem Hintergrund wird in dieser Arbeit davon ausgegangen, dass die Arbeit von Tagesmüttern ein ausgeprägtes Anerkennungsproblem besitzt, das Konsequenzen für den gesellschaftlichen Status der Tagesmütter, den ihnen zugestandenen sozialen Anrechten sowie ihren Einkommenschancen hat.

In welcher Weise sich dieses Anerkennungsproblem im konkreten Umgang der Tagespflegeperson mit ihren sich praktisch aus der Arbeit ergebenden Anforderungen niederschlägt, die Kontextbedingungen der Kindertagespflege Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen von Tagesmüttern spiegeln, auch diese Frage ist von zentraler Bedeutung für die Konzeptualisierung von Anforderungskategorien und Qualitätsmaßstäben.

Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass an der Konstituierung und gesellschaftlichen Positionierung der Kindertagespflege die Tagesmütter entscheidend beteiligt sind. Durch die jeweilige Ausübung der Betreuungsarbeit und ihr Selbstverständnis prägen sie die gesellschaftliche Wahrnehmung der Kindertagespflege. Das berufliche Selbstverständnis konstituiert sich auf der Ebene des Wissens und Könnens der Tagesmütter und repräsentiert eine durch biographische Dispositionen und Ressourcen sowie durch individuelle Aneignungsprozesse geprägte Antwort auf die spezifischen Anforderungen der tätigkeitsbezogenen Interaktions- und Handlungspraxis.

Ausgehend von diesen Überlegungen steht im Rahmen dieser Arbeit die Binnenperspektive der Kindertagespflege als Arbeitsfeld im Vordergrund. Rekonstruiert wird die subjektive Sicht von Tagesmüttern auf ihre Arbeit sowie ihr Arbeits- und Selbstverständnis.

Für eine solche Rekonstruktion der Binnenperspektive stellt die Arbeitssoziologie relevante theoretische Konzepte zu 'Arbeit', 'Beruf' und 'Dienstleistung' bereit, die als theoretischer Bezugsrahmen ausführlich behandelt werden, und die Analyse des beruflichen Selbstverständnisses von Tagesmüttern als heuristische Forschungskonzepte und -fragen leiten. Dem theoretischen Bezugsrahmen liegt die These zugrunde, dass „Arbeit“ (im Sinne von Erwerbsarbeit) zentral für die Konstitution von Identität ist und ein zentrales Medium sozialer Anerkennung und Wertschätzung in unserer Gesellschaft darstellt. Die anerkennungstheoretisch un-

terlegte arbeitssoziologische Einordnung der Tätigkeit von Tagesmüttern wird zeigen, dass die Konzeptualisierung der Arbeit von Tagesmüttern theoretisch betrachtet sowohl auf die inhaltliche Tätigkeit selbst als auch auf den Staus der Tätigkeit bezogen auf einem Kontinuum vorstellbar ist. Die äußersten Pole dieses Kontinuums können mit 'nicht anerkannter Laienarbeit' einerseits und 'professionelle familienbezogene Dienstleistung' andererseits gekennzeichnet werden. An welchem Pol bzw. an welcher Stelle auf diesem Kontinuum sich die Tagesmütter verorten und welche Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen sie dabei machen, darüber gibt die Rekonstruktion der Arbeits- und Selbstverständnisse von Tagesmüttern Aufschluss.

Diese Rekonstruktion erfolgt auf der Basis von Interviews, aus denen das inkorporierte handlungspraktische Wissen von Tagespflegepersonen analysiert wird. Die Generierung typischer Muster des beruflichen Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagespflegepersonen soll (1) an Erkenntnisse über die spezifische Art der Bearbeitung oder Herangehensweise an Anforderungen heranführen, die für die Kindertagespflege kennzeichnend sind und die den Kern ihrer Expertise ausmacht. Dazu gehört auch eine entsprechende Deutung sowohl der Anforderungen selbst als auch ihrer Bearbeitung. Zudem sollen aus der Analyse (2.) Einsichten über „quasi berufliche“ Normen und eigene Vorstellungen, wie die Tätigkeit Kindertagespflege zu erfolgen hat, gewonnen werden und es soll aufgezeigt werden, welche unterschiedlichen, auch „eigensinnigen“ Bearbeitungs- und Bewältigungsformen die Tagesmütter entwickeln.

Mit der arbeitssoziologischen begrifflichen Ausrichtung wird die Frage nach dem Handlungsrahmen von Tagesmüttern und den gesellschaftlichen Anerkennungschancen einerseits, nach ihrem Selbstverständnis und ihrer Professionalität andererseits, gewissermaßen zur Leitfrage dieser Arbeit. Diese Frage einer Antwort näher zu bringen kann dazu beitragen, Defizite der Anerkennung im Sinne der Nicht-Wahrnehmung – oder „Verkennung“, wie es bei Bourdieu heißt – und Geringschätzung der Arbeit und Leistung von Tagesmüttern sichtbar zu machen.

Die Gewinnung von Erkenntnissen über den Handlungsrahmen und die Anerkennungschancen sowie über das Selbstverständnis und die Professionalität aus der Perspektive von Tagesmüttern, ist aber auch eine zentrale Voraussetzung für die Diskussion darüber, wie organisatorische sowie institutionelle Rahmenbedingungen beschaffen sein müssen, damit die Kindertagespflege sinnvoll eingesetzt werden kann, und welche subjektiven Anforderungen Tagespflegepersonen erfüllen müssen.

Im Fokus dieser Arbeit steht damit nicht die Frage, ob die Kindertagespflege als eine gute Alternative zu Formen institutioneller Kinderbetreuung anzusehen ist, und auch nicht die Frage, wie die Kindertagespflege kompetent auszuüben ist.

Gleichwohl besitzen die Ergebnisse der Arbeit Relevanz für derartige familienpolitische und beschäftigungspolitische Überlegungen und sind auch für die Kindertagespflegepraxis von Interesse.

Da nahezu ausschließlich Frauen in der Kindertagespflege arbeiten, wird im Folgenden von Tagesmüttern gesprochen, eine männliche Form also Tagesvater wird nur dann angewendet, wenn es sich tatsächlich um einen in der Kindertagespflege arbeitenden Mann handelt. Es wird häufiger auch allgemein von Tagespflegepersonen gesprochen, um nicht ständig den Begriff „Tagesmutter“ anwenden zu müssen.

### **1.3 Aufbau der Arbeit**

In Kapitel zwei wird eine Einordnung der Kindertagespflege als Betreuungsform vorgenommen und ein Überblick über die quantitative Verbreitung und Nutzung der Kindertagespflege in Deutschland gegeben. Ausgewertet wird darüber hinaus statistisches Material über Tagespflegepersonen zur Skizzierung dieser Erwerbsgruppe. Im Kapitel drei wird der institutionelle Rahmen der Kindertagespflege ausgeleuchtet. Nachgezeichnet werden die rechtliche Ausgestaltung der Kindertagespflege sowie die Trägerstruktur und es wird analysiert, welche Bedeutung der institutionelle Kontext für den Handlungsrahmen und den gesellschaftlichen Status der Tagespflegepersonen hat. Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit der Stellung der Kindertagespflege im System von Arbeit und Erwerb. Entlang der Begriffe ‚Arbeit‘, ‚Beruf‘, ‚Dienstleistung‘ sowie unter Einbeziehung einer Genderperspektive erfolgt eine arbeitssoziologische und anerkennungstheoretische Verortung der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld. Die zentrale Frage dieses Kapitels ist, inwiefern die Kindertagespflege als ‚Arbeit‘, ‚Beruf‘ oder ‚Dienstleistung‘ bezeichnet werden kann, und welche Konsequenzen die jeweilige Zuordnung für das Arbeits- und Selbstverständnis von Tagesmüttern hat. Im Kapitel fünf werden die Untersuchungsmethoden erläutert und begründet. Das Kapitel sechs wendet sich der Darstellung der empirischen Analyse des Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagespflegepersonen zu. Diese Darstellung zielt darauf, sowohl den Prozess als auch das Ergebnis der Generierung von vier das Arbeits- und Selbstverständnis von Tagespflegepersonen kennzeichnende Typen nachvollziehbar zu machen. Im Kapitel sieben werden die Ergebnisse in einer erweiterten Perspektive zusammenfassend diskutiert. Dabei werden Zusammenhänge und Unterschiede zwischen den Typen herausgestellt und interpretiert. Das Schlusskapitel resümiert nochmals zentrale Befunde und diskutiert die Chancen einer Weiterentwicklung der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld.

## **2. Formen der Kindertagespflege und Kennzahlen zum Angebot**

### **2.1 Formen der Kindertagespflege**

Mit Kindertagespflege wird ein nicht-institutionelles, die Betreuung von Familien ergänzendes (Randzeitenbetreuung) oder sogar ausschließliches Betreuungsangebot insbesondere für Kinder unter drei Jahren bezeichnet, das zumeist als selbstständige Tätigkeit organisiert ist. Tagespflege findet in den Wohnräumen der Tagespflegeperson, in angemieteten Räumen oder im Haushalt der Eltern der Kinder statt. Im letzteren Falle spricht man dann nicht von Tagesmüttern, sondern von Kinderfrauen. Die Zahl der Kinder, die von einer Tagesmutter betreut werden dürfen, ist seit dem Jahr 2005 gesetzlich im SGB VIII (43 SGB VIII) geregelt und kann je nach landesrechtlichen Bestimmungen zwischen maximal fünf und acht Kindern variieren (vgl. dazu Kapitel 3). Betreuungsumfang, Betreuungszeiten und das Entgelt werden mit den Erziehungsberechtigten ausgehandelt.

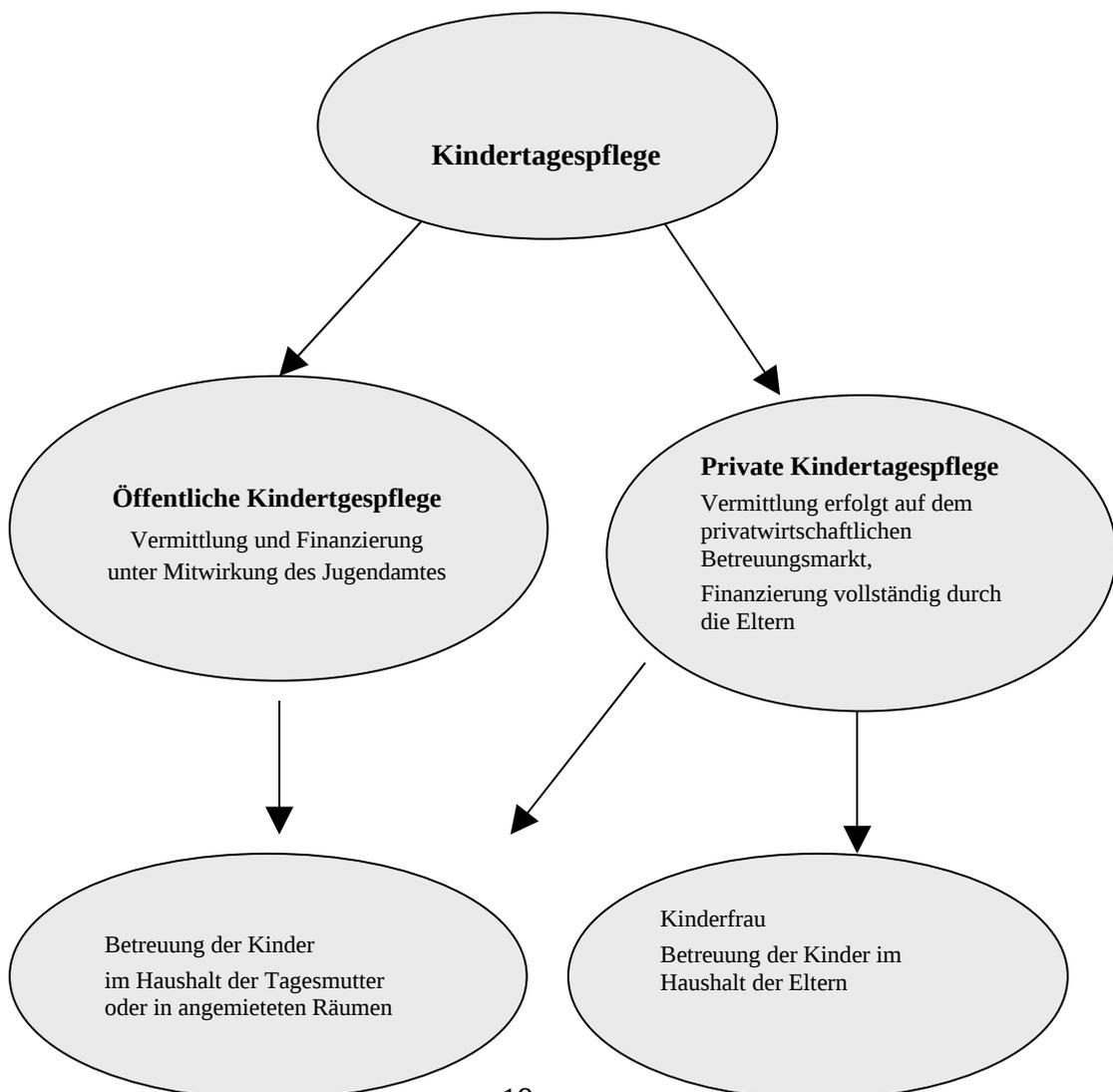
Die besonderen Vorzüge der Kindertagespflege werden in der Fachöffentlichkeit zum einen darin gesehen, dass der familienähnliche oder familiennahe Charakter der Tagespflege insbesondere den Bedürfnissen kleinerer Kinder eher gerecht werden kann. Zum anderen bietet sie ein hohes Maß an Flexibilität im Hinblick auf die Betreuungszeiten. Institutionelle Betreuungsangebote decken vielfach nicht die Betreuungsbedarfe insbesondere berufstätiger Mütter/Eltern ab. Probleme an der Schnittstelle zwischen beruflichen und familiären Anforderungen erwerbstätiger Mütter liegen häufig darin, dass sich Dauer, Lage und Verteilung von Arbeitszeiten nicht mit dem öffentlichen Kinderbetreuungsangebot, sofern es überhaupt zur Verfügung steht, synchronisieren lassen. Betreuungszeiten bei der Tagesmutter können den beruflichen Erfordernissen entsprechend ausgehandelt und angepasst werden. In diesem Zusammenhang werden Tagesmütter auch als „Strategie“ (Tobio/Trifiletti 2003; Jurczyk/Rerrich 1993) zur Alltagsbewältigung erwerbstätiger Mütter konzeptualisiert.

Im Hinblick auf die Finanzierung der Betreuungsleistung sind grundsätzlich zwei Formen der Kindertagespflege zu unterscheiden, die öffentliche und die private Kindertagespflege. Während die öffentliche Kindertagespflege aus öffentlichen Geldern (mit)finanziert wird und unter Beteiligung des Jugendamtes zustande kommt, werden Betreuungsverhältnisse, die im Rahmen der privaten Kindertagespflege eingegangen werden, vollständig von den Eltern finanziert und ohne Beteiligung des Jugendamtes organisiert. Sowohl die öffentliche als auch die private Kindertagespflege unterliegen jedoch denselben gesetzlichen Vorschriften. Während in Westdeutschland Tagesmütter ihre Betreuungsdienstleistung überwiegend privat organisieren und anbieten, ist in Ostdeutschland die öffentliche Kindertagespflege weiter verbreitet, wie noch gezeigt wird. Dies hängt damit zusam-

men, dass in den neuen Bundesländern die Finanzierung der Kindertagespflege z.T. wie die Finanzierung von Tageseinrichtungen für Kinder erfolgt. Diese Regelung hat nicht nur für die Eltern finanzielle Vorteile, sondern in der Folge hat sich dadurch auch kein privater, informeller und unregulierter Kindertagespflegemarkt entwickelt.

Die Ausübung von öffentlicher und privater Tagespflege schließt sich jedoch gegenseitig nicht aus und kann in der Praxis auch nicht trennscharf vollzogen werden. So mischen sich insbesondere in Westdeutschland öffentliche und private Tagespflege. D.h. eine Tagesmutter kann gleichzeitig Kinder betreuen, deren Betreuung über das Jugendamt mitfinanziert wird und privat vermittelte Kinder, deren Betreuung allein von den Eltern finanziert wird. Schaubild 1 gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Formen der Kindertagespflege.

Abbildung 1: Formen der Kindertagespflege



In Abhängigkeit von der Anzahl der Kinder, der Länge und Intensität der Betreuungszeiten und dem Ort, an dem die Kinder von der Tagesmutter betreut werden verwischen die Grenzen zwischen institutioneller Betreuung und Kindertagespflege.

Große Ähnlichkeit zur institutionellen Betreuung weist die sog. Tagesgroßpflege auf. Im Rahmen dieser Betreuungsform können bis zu acht Kinder von einer Tagesmutter betreut werden. Diese Form findet zumeist in angemieteten Räumen oder in nicht benötigten Räumlichkeiten einer Tageseinrichtung für Kinder statt, die ausschließlich für die Kleinkindbetreuung genutzt werden. Eine Vorreiterrolle im Hinblick auf die Tagesgroßpflege hat Berlin – hier existiert diese Form mit eigenen Regelungen bereits seit 30 Jahren (Deutscher Verein 2005: 30). Seit 1995 ist die Tagesgroßpflege im Berliner Kindertagesbetreuungsgesetz (KitaG) verankert. In einer Berliner Tagesgroßpflegestelle dürfen maximal acht Kinder betreut werden. Die Tagesmütter müssen über eine mindestens zweijährige Erfahrung in der Betreuung von Kindern verfügen, an Fortbildungskursen teilgenommen haben und müssen über Hilfskräfte zur Unterstützung ihrer Arbeit verfügen. Die in Tagesgroßpflegestellen tätigen Tagesmütter erhalten ein höheres Honorar, u.a. um Hilfskräfte beschäftigen zu können. Mittlerweile gibt es auch in anderen Bundesländern wie zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen, landesrechtliche Regelungen, die eine Betreuung von bis zu acht Kindern durch eine Tagespflegeperson zulassen.

Kennzeichnend für eine Tagesgroßpflege sind die sog. altersgemischten Gruppen: Zu der Kerngruppe der unter Dreijährigen werden auch Kindergartenkinder und Schulkinder in der Kindertagespflege in Ergänzung zum Halbtagskindergarten bzw. zur Schule sowie häufig in den Ferien betreut. Die Tagesgroßpflege steht jedoch in der Kritik, dem eigentlichen Zweck der Kindertagespflege, eine familiennahe Betreuung kleiner Kindergruppen im häuslichen Umfeld zu bieten, nicht mehr zu entsprechen (vgl. dazu Kapitel 3.1.4)

Im Vergleich zu Tagesmüttern, deren Tätigkeit eher als ehrenamtlich denn als existenzsichernd zu bezeichnen ist, da sie mit der Betreuung von ein bis zwei Kindern lediglich einen Zuverdienst erwirtschaften können, kann dagegen die Tagesgroßpflege, eher als existenzsichernde Form angesehen werden. Durch die Betreuung von mehr als fünf Kindern lässt sich eher ein die Existenz sicherndes Einkommen erwirtschaften.

## **2.2 Zum Betreuungsangebot in der Kindertagespflege**

### **2.2.1 Zur Datenlage**

Im Folgenden wird ein erster Überblick über die Versorgung mit Kindertagespflegeplätzen im gesamten Bundesgebiet gegeben. Einschränkend muss angemerkt werden, dass derzeit Aussagen über die Angebotsstruktur allein für die öffentliche Kindertagespflege gemacht werden können. Bislang wird lediglich das Angebot von Tagesmüttern, die öffentliche Kindertagespflege betreiben, statistisch erfasst. Die letzten amtlichen Erhebungen zur Anzahl von öffentlichen und privaten Kindertagespflegebetreuungsverhältnissen durch das Statistische Bundesamt stammen aus dem Jahr 1989. Bis zu diesem Zeitpunkt bestand eine Erlaubnispflicht zur Kindertagespflege bereits ab dem ersten betreuten Kind. Diese Pflegeerlaubnispflicht (siehe dazu ausführlicher Kapitel 3) ab dem ersten betreuten Kind entfiel im Zuge der Neuregelung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes 1991 und damit ging auch die Basis der statistischen Erhebung verloren. Bis zum Jahr 2005 konnten Tagesmütter bis zu drei Kinder ohne Pflegeerlaubnis betreuen, erst ab dem vierten Tagespflegekind musste eine solche Erlaubnis beim Jugendamt beantragt werden.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (KICK) im Oktober 2005 gilt wieder eine generelle Erlaubnispflicht für die Kindertagespflege ab dem ersten Kind. Das KICK sieht zudem vor, dass zusätzlich zu der jährlich fortgeschriebenen Statistik über die Betreuung in Kindertageseinrichtungen auch jährlich eine Statistik zu Kindern in öffentlich geförderter Kindertagespflege sowie über Tagespflegepersonen erstellt wird. Die Erhebung der Daten erfolgt bei den Jugendämtern der Kreise und bei denjenigen Gemeinden, die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe eigenständig wahrnehmen. In getrennten Fragebögen werden Angaben zu den mit öffentlichen Mitteln geförderten Kindern in Kindertagespflege sowie über die Personen, die diese Kindertagespflege durchführen mit dem Ziel erhoben, einen Überblick über das Angebot an mit öffentlichen Mitteln geförderter Kindertagespflege zu erhalten. Indem sowohl Kinder in Tageseinrichtungen als auch solche in Kindertagespflege in der Statistik erfasst werden, wird ein umfassender Überblick über die Zahl der Kinder, die Tagesbetreuung in Anspruch nehmen, ermöglicht. Die zentrale Kennziffer dafür ist die Betreuungsquote, die den Anteil der betreuten Kinder in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege an allen Kindern der entsprechenden Altersgruppe angibt (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe Teil III.3, Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege).

Eine Statistik, in der sowohl öffentliche als auch private Tagespflegeverhältnisse erfasst werden, existiert bislang nicht. Hierbei ist anzumerken, dass durch die neue Regelung zur Erlaubnisvergabe, die schon ab dem ersten betreuten Kind zu beantragen ist<sup>4</sup>, eine gute Voraussetzung geschaffen wurde, alle Tagespflegepersonen statistisch zu erfassen, sofern diese eine Erlaubnis beantragen.

Das Angebot der sog. privaten Kindertagespflege wird somit nicht systematisch in der amtlichen Statistik erfasst. Das heißt, bis heute liegen keine gesicherten Daten über das tatsächliche Ausmaß und die Struktur der Kindertagespflege in Deutschland vor. Dies führt dazu, dass in der fachlichen Diskussion vor allem Schätzungen über die Anzahl von Kindertagespflegebetreuungsverhältnissen rezipiert werden können. Bislang fehlen umfassende empirische Untersuchungen, die Auskunft über quantitative Ausprägungen der unterschiedlichen Formen der Kindertagespflege, aber auch über die Tagespflegepersonen selbst geben können.

Einen aktuellen Überblick über die Angebotsstruktur der Kindertagesbetreuung (Einrichtungen und öffentliche Kindertagespflege) gibt immerhin der im Juni 2008 erschienene „Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme“ der Bertelsmann Stiftung. Dieser Länderreport ist auf Basis von Daten und Informationen erstellt worden, die erstmals mit einer identischen Erfassungssystematik in allen Bundesländern gewonnen wurden. Er bietet somit die Möglichkeit, Vergleiche nicht nur auf der Bundesebene (Ost/West), sondern auch bezogen auf die einzelnen Bundesländer anzustellen. Insbesondere zur Darstellung der Qualitätsstrukturen und Angebotsnutzung wurden ergänzend Ergebnisse der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik (Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege und in Einrichtungen für Kinder) herangezogen.

Aussagen darüber, inwieweit das Angebot der Kindertagespflege in den vergangenen Jahren ausgebaut worden ist, können nur eingeschränkt getroffen werden. Als Vergleichszahlen können hierzu Daten herangezogen werden, die 2006 erstmalig in der Kinder- und Jugendhilfe statistisch erfasst und von der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJ Stat.) aufbereitet wurden.

Die folgenden Darstellungen beziehen sich, wenn nicht explizit andere Quellen kenntlich gemacht werden, auf die Ergebnisse des Länderreports der Bertelsmann Stiftung, auf Veröffentlichungen der Dortmunder Arbeitsstelle (AKJ Stat.) sowie auf die Kinder- und Jugendhilfestatistik Teil III.3 (Kinder und tätige Personen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege). Da die Inanspruchnahme der Kindertagespflege, wie noch gezeigt wird, sich sowohl zahlenmäßig als auch im Hinblick auf den Betreuungsumfang hauptsächlich auf Kinder im Alter zwischen null bis unter drei Jahren und an zweiter Stelle auf die drei bis unter sechs Jähri-

---

<sup>4</sup> Dazu ausführlicher Kapitel 3.

gen konzentriert, werden in den folgenden Ausführungen nur diese beiden Altersklassen berücksichtigt. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass Kinder gemäß SGB VIII §7, Abs.1 bis unter 14 Jahren in Kindertagespflege betreut werden können. (Wenn Kinder dieser Altersgruppe in die statistische Analyse einbezogen werden, wird im Folgenden ausdrücklich darauf hingewiesen.)

### 2.2.2 Nutzung der Kindertagespflege in Deutschland

Laut Länderreport 2008 der Bertelsmann Stiftung werden am 15.03.2007 in der BRD 4.245.163 Kinder im Alter zwischen null bis unter sechs Jahren gezählt. 1,4 Prozent dieser Kinder werden in öffentlicher Kindertagespflege betreut (60.292 absolut). Der Anteil der Kinder zwischen null und drei Jahren beläuft sich dabei auf 2 Prozent (32.104 absolut). Der Anteil der Kinder im Alter zwischen drei bis unter sechs Jahren, die in Kindertagespflege betreut werden, umfasst 0,64 Prozent (14.013 absolut).

*Tabelle 1: Anteil der Kinder zwischen 0 bis unter sechs Jahren, die in Kindertagespflege betreut werden am 15.03.07 im Bundesgebiet\* (Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent)*

	Anteil der Tageskinder an allen Kindern im Bundesgebiet zwischen <b>0 bis unter 6 Jahren</b>		Anteil der Tageskinder an allen Kindern im Bundesgebiet zwischen <b>0 bis 3 Jahren</b>		Anteil der Tageskinder an allen Kindern im Bundesgebiet zwischen <b>3 bis 6 Jahren</b>	
	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.
Alte Länder*	1,1	44.585	1,8	32.104	0,66	12.481
Neue Länder	1,7	12.109	2,9	10.577	0,52	1.532
Bundesgebiet	1,4	60.292	2	42.681	0,64	14.013

Quelle: Basisdaten des Länderreports der Bertelsmann Stiftung 2008, eigene Berechnungen

\*Alte Länder mit Berlin

Tabelle 1 zeigt, dass die Kindertagespflege in Deutschland eher einen marginalen Stellenwert im Kinderbetreuungssystem hat. Im Vergleich zur ersten statistischen Erfassung der öffentlichen Kindertagespflegeverhältnisse (nach Inkrafttreten des TAG und KICK) im Jahr 2006 ist zwar festzustellen, dass der Anteil der unter dreijährigen Kinder in Deutschland, die von einer Tagesmutter betreut werden, in-

nerhalb eines Jahres um 0,4 Prozentpunkte (ca. 1.705 Kinder) angestiegen ist (von 1,6 Prozent in 2006 auf 2 Prozent in 2007) (vgl. Lange/Schilling 2007: 2). Von einem Dynamisierungsschub, auf den von politischer Seite durch die Einführung des Tagesbetreuungsausbaugesetzes (TAG) (vgl. dazu Kapitel 3) gesetzt wurde, kann bislang jedoch keine Rede sein. Drei Jahre nach der Einführung des Gesetzes ist die Kindertagespflege nach wie vor weit davon entfernt, eine echte Betreuungsalternative für Kinder unter drei Jahren zu sein.

Bemerkenswert ist, dass die öffentliche Kindertagespflege zur Betreuung unter Dreijähriger in den neuen Ländern proportional gesehen etwas stärker verbreitet zu sein scheint als in den alten Ländern und sich wachsender Inanspruchnahme erfreut. Dies ist erwähnenswert, da die neuen Länder gleichzeitig über ein umfassendes Angebot an institutionellen Betreuungsplätzen (Kindertagesstätten oder Hort) verfügen. Im Vergleich zu 2006 ist ein Anstieg von einem halben Prozentpunkt, von 3,1 Prozent auf 3,6 Prozent in 2007, festzustellen. Der Anteil der Kindertagespflege am gesamten Betreuungsangebot liegt in den neuen Bundesländern über dem Durchschnitt der alten Bundesländer (1,8 Prozent). Allerdings gibt es hier auch unter den ostdeutschen Ländern Unterschiede, wie in Abbildung 2 gezeigt wird.

Tabelle 2 gibt eine Übersicht über die Versorgung mit Formen der Tagesbetreuung (Kindertageseinrichtungen oder öffentliche Kindertagespflege) für Kinder unter drei Jahren im Bundesgebiet.

*Tabelle 2: Versorgung mit Kinderbetreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren am 15.03.2007 (Angaben in Prozent)*

Kinderbetreuungsformen für unter Dreijährige	alte Bundesländer	neue Bundesländer	Bundesgebiet
Einrichtung und Tagespflege	11,3	41,0	15,4
davon	9,5	37,4	13,5
Einrichtungen	1,8	3,6	2,0
Kindertagespflege			
keine Betreuung	88,7	59,0	84,6

Quelle: Basisdaten des Länderreports der Bertelsmann Stiftung 2008, eigene Berechnungen

\*Alte Länder mit Berlin

Deutschlandweit steht für nur 15,4 Prozent der Kinder unter drei Jahren ein Platz in der Frühbetreuung zur Verfügung, das heißt 84,6 Prozent der Kinder in dieser Altersklasse werden weder in einer Einrichtung noch in öffentlicher Kindertagespflege betreut. Im überwiegenden Fall dürften diese Kinder zu Hause von der eigenen Mutter oder, wenn diese erwerbstätig ist, in beträchtlichem Umfang (39,3 Prozent) von den Großeltern<sup>5</sup> betreut werden (siehe hierzu Esch/Klaudy/Stöbe-Blossey 2005:77). Wie hoch der Anteil der unter dreijährigen Kinder ist, die von einer privat engagierten Tagesmutter betreut werden, kann nicht beantwortet werden, da dazu keine Daten vorliegen. Schätzungen des DJI zur Folge, fällt dieser Anteil ungefähr so hoch aus, wie der der öffentlich registrierten Kindertagespflegeplätze. Folgt man dieser Annahme, werden schätzungsweise 4 Prozent der unter dreijährigen Kinder in Deutschland von einer Tagespflegeperson betreut.

<sup>5</sup> In ihrer Untersuchung über bedarfsorientierte Kinderbetreuung ermittelten Esch/Klaudy/Stöbe-Blossey, dass von insgesamt 1.985 Kindern 53,4 Prozent während der Zeit, in der die Mütter arbeiten, von anderen Personen außerhalb von Betreuungseinrichtungen betreut werden. In 39,3 Prozent dieser Fälle übernehmen diese Betreuung die Großeltern. Der Einsatz der Großeltern wird von den Müttern allerdings als Notlösung angesehen. Öffentliche Betreuungslösungen würden tendenziell auch gegenüber der Betreuung durch Tagesmütter bevorzugt (2005: 77).

Augenfällig ist der Unterschied in der Versorgung mit Betreuungsplätzen zwischen West- und Ostdeutschland. Während es in Westdeutschland lediglich für 9,5 Prozent der unter Dreijährigen ein Platzangebot in der Tagesbetreuung (Einrichtungen) gibt, besteht ein solches Angebot in Ostdeutschland immerhin für 41 Prozent der Kinder dieser Altersgruppe und fällt damit fast viermal so hoch aus als in Westdeutschland.

Tabelle 2 zeigt, dass die öffentliche Kindertagespflege in Ostdeutschland stärker als in Westdeutschland verbreitet ist. Das ostdeutsche Kinderbetreuungsangebot ist allerdings insgesamt stärker auf Plätze in Einrichtungen konzentriert. Von den betreuten Kindern unter drei Jahren werden in Ostdeutschland 37,4 Prozent in Einrichtungen und 3,6 Prozent in der Kindertagespflege betreut.

Dass die Betreuung von Kindern unter drei Jahren in Einrichtungen im Vergleich zur Betreuung in öffentlicher Kindertagespflege weitaus häufiger genutzt wird, zeigen noch deutlicher die Angaben in Tabelle 3, in welcher nur die Kinder berücksichtigt sind, für die ein Betreuungsangebot in der Frühbetreuung in Anspruch genommen wird. Der Anteil der Kindertagespflege am Betreuungsangebot umfasst in den alten Ländern 16 Prozent und ist in den neuen Ländern weniger als halb so groß.

*Tabelle 3: U3 Frühbetreuung in Einrichtungen vs. Frühbetreuung in Kindertagespflege am 15.03.2007 (Angaben in Prozent)*

	U3 Betreuung in Einrichtungen	U3 Betreuung in Kindertagespflege	Gesamt
Alte Länder*	84,0	16,0	100
Neue Länder	92,7	7,3	100
Bundesgebiet	87,2	12,8	100

Quelle: Basisdaten des Länderreports der Bertelsmann Stiftung 2008, eigene Berechnungen

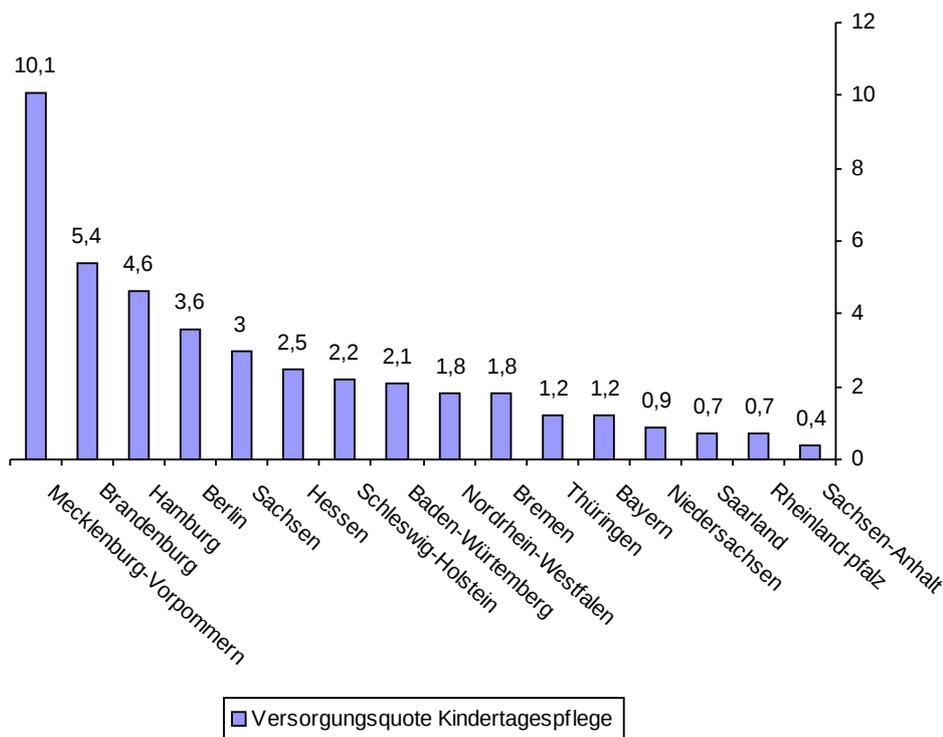
\*Alte Länder mit Berlin

### *Regionale Schwerpunkte*

Die Inanspruchnahme von Kindertagespflegeplätzen weist deutlich regionale Schwerpunkte auf. Unter den Bundesländern nimmt Mecklenburg-Vorpommern eine Spitzenposition ein (siehe Abbildung 2). 10,1 Prozent des Betreuungsangebots für Kinder unter drei Jahren wird hier mit Kindertagespflege abgedeckt und liegt damit mehr als 8 Prozentpunkte über dem Bundesdeutschen Durchschnitt und 6,5 Prozentpunkte über dem der neuen Länder.

Auf Platz zwei liegt Brandenburg, die Quote ist hier jedoch nur noch etwas mehr als halb so groß wie in Mecklenburg-Vorpommern (5,4 Prozent), auf Platz drei findet sich Hamburg mit 4,6 Prozent. In Nordrhein-Westfalen (1,8 Prozent), Bremen (1,8 Prozent) Thüringen (1,2 Prozent), Bayern (1,2 Prozent), Niedersachsen (0,9 Prozent), dem Saarland (0,7 Prozent), in Rheinland-Pfalz (0,7 Prozent) und Sachsen-Anhalt (0,4 Prozent) bleibt der Anteil der Dreijährigen, die in Kindertagespflege betreut werden unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 2,0 Prozent.

Abbildung 2: Inanspruchnahme von Kindertagespflege zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren in den Bundesländern am 15.03.2007 (Angaben in Prozent)



Quelle: Basisdaten des Länderreports der Bertelsmann Stiftung 2008, eigene Berechnungen

Die herausragende Inanspruchnahmequote von Kindertagespflege von über 10 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern kann als Ergebnis jahrelanger gezielter politischer Förderung der Kindertagespflege gesehen werden. Die Kindertagespflege hat in Mecklenburg-Vorpommern einen hohen Stellenwert im Kinderbetreuungs-

system und wurde bereits vor der Einführung des TAG als gleichrangige Alternative zur Betreuung von unter dreijährigen Kindern in Tageseinrichtungen für Kinder gesetzlich gefördert. Bereits am 1. April 2004 wurde das Kindertagesförderungsgesetz (KiföG M-V.) verabschiedet. Seitdem beteiligt sich Mecklenburg-Vorpommern mit einem Festbetrag an den Kosten der Betreuung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege. Die Landkreise und kreisfreien Städte steuern aus eigenen Mitteln einen gesetzlich festgeschriebenen Betrag zum Landesanteil bei und leiten als örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe die Finanzmittel an die Träger von Kindertageseinrichtungen und die Tagespflegepersonen weiter. Darüber hinaus gibt das KiföG M.-V. verbindliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarung von Betreuungsverträgen zwischen Tagespflegepersonen und Eltern vor und regelt auch den zeitlichen Mindestumfang an Fort- und Weiterbildung, den eine Tagespflegepersonen pro Kalenderjahr zu absolvieren hat.

Das Beispiel Mecklenburg-Vorpommern zeigt, dass gezielte politische Förderung erheblichen Einfluss auf die Anerkennung und Etablierung der Kindertagespflege als alternatives Betreuungsangebot insbesondere für Kinder unter drei Jahren hat. In den meisten Bundesländern werden der Ausbau und die finanzielle Unterstützung der Kindertagespflege landesrechtlich nicht verbindlich geregelt. In Bremen und Schleswig-Holstein sind die landesrechtlichen Regelungen noch nicht an das geänderte SGB VIII angepasst worden. In Nordrhein-Westfalen ist eine landesrechtliche Regelung zur Kindertagespflege erst am 1. August 2008 in Kraft getreten (dazu ausführlicher Kapitel 3). Dass der Kindertagespflege kaum kommunalpolitische Priorität eingeräumt wird, legen auch die Ergebnisse des DJI-Zahlen spiegels von 2007 nahe. Angaben des DJI zufolge, erreichten die Ausgaben der öffentlichen Hand für die Vermittlung, Beratung und Durchführung der Kindertagespflege in Deutschland 2006 eine Höhe von 160 Mio. Euro. Die Ausgaben sind zwar ab 2005 leicht gestiegen, haben aber mit 1,4 Prozent einen sehr geringen Anteil an den gesamten Aufwendungen für die Kindertagesbetreuung (dazu weiter unten mehr). Deutlich zeichnet sich aber ab, dass in den neuen Ländern mehr öffentliche Gelder in die Kindertagespflege investiert werden als in den alten Bundesländern.

Vor dem Hintergrund, dass die Bundesregierung als Ziel vorgegeben hat, bis zum Jahr 2013 für mehr als jedes dritte Kind unter 3 Jahren in Deutschland (35 Prozent) ein Betreuungsangebot bereithalten zu können und dem bis zum Jahr 2010 anvisierten Ausbaustand (siehe dazu Tabelle 4) erscheint es selbst unter erheblichen Ausbauanstrengungen kaum vorstellbar, in den kommenden vier Jahren den Bedarf an Betreuungsplätzen gemäß den Kriterien des TAG realisieren zu können. Ausgenommen sind die ostdeutschen Länder, die allesamt schon jetzt den Betreu-

ungsbedarf gedeckt haben. Von den westdeutschen Bundesländern haben lediglich Berlin und Hamburg den Betreuungsbedarf für unter Dreijährige gedeckt. In den meisten westdeutschen Bundesländern wie Nordrhein-Westfalen (6,9 Prozent), Niedersachsen (6,9 Prozent), Schleswig-Holstein (8,3 Prozent), Bayern (10,7 Prozent) und Baden-Württemberg (11,6 Prozent) müssen demgegenüber noch erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um annähernd den Bedarf an Betreuungsplätzen decken zu können.

*Tabelle 4: Ausbaustand der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren am 15.03.2007 in den Bundesländern (Angaben in Prozent, Anteil gemessen an der Gesamtzahl der U3-jährigen Kinder pro Bundesland)*

Bundesland	Kinder in Tagesein- richtungen	Angaben in %	Kinder in öffentl. Kindertages- pflege	Angaben in %	Versorgungs- quote in %	U3-Kinder weder in Einrichtung noch in Kindertagespflege	Ausbaubedarf bei Betreuungsplätze n für unter Dreijährige bis 2010
Baden-Württemberg	26.978	9,5	6.049	2,1	11,6	88,4	15.210
Bayern	31.091	9,5	4.026	1,2	10,7	89,3	20.048
Berlin	31.363	36,1	3.172	3,6	39,7	60,3	Bedarf gedeckt
Brandenburg	21.013	38,1	2.980	5,4	43,5	56,5	Bedarf gedeckt
Bremen	1.404	8,7	292	1,8	10,5	89,5	1.500
Hamburg	8286	17,6	2.171	4,6	22,2	77,8	Bedarf gedeckt
Hessen	15.759	9,9	3.988	2,5	12,4	87,6	5.464
Mecklenburg- Vorpommern	12.899	34,0	3.838	10,1	44,1	55,9	Bedarf gedeckt
Niedersachsen	12.283	6,0	1.769	0,9	6,9	93,1	18.639
Nordrhein- Westfalen	23.834	5,1	8.163	1,8	6,9	93,1	44.435
Rheinland-Pfalz	11.150	11,3	742	0,7	12	88	5.040
Saarland	2.565	11,4	152	0,7	12,1	87,9	1.159
Sachsen	31.182	31,7	2.922	3,0	34,7	65,3	Bedarf gedeckt
Sachsen-Anhalt	2.6309	51,4	229	0,4	51,8	48,2	Bedarf gedeckt
Schleswig-Holstein	4.310	6,1	1.580	2,2	8,3	91,7	5.840
Thüringen	18.216	36,3	608	1,2	37,5	62,5	Bedarf gedeckt

Quelle: Länderreport der Bertelsmann Stiftung 2008, eigene Berechnungen

### *Altersstruktur in Kindertagespflege*

Bezogen auf die Altersklassen null bis unter sechs Jahre bestätigen die Daten des Länderreports 2008, dass die Kindertagespflege in der Mehrzahl eine Betreuungsform darstellt, die für Kinder unter drei Jahren in Anspruch genommen wird<sup>6</sup>. 75,3 Prozent der Kinder, die von einer öffentlich registrierten Tagesmutter betreut werden, sind unter drei Jahre alt. Der Anteil der drei- bis sechsjährigen Kinder, die von einer Tagesmutter betreut werden, umfasst 24,7 Prozent. Betrachtet man die Altersstruktur der Tagespflegekinder nach Ost- und Westdeutschland getrennt, so zeigt sich, dass nur jedes achte Tageskind (12,7 Prozent) in Ostdeutschland zwischen drei bis unter sechs Jahre alt ist. Die Mehrzahl (87,3 Prozent) der ostdeutschen Tageskinder sind unter drei Jahre alt. In Westdeutschland dagegen liegt der Anteil bei 27,7 Prozent. Der Anteil der drei bis unter Sechsjährigen unter den Kindern in Kindertagespflege fällt hier mehr als doppelt so groß aus (27,6 vs. 12,7 Prozent).

*Tabelle 5: Anteil der Kinder im Alter zwischen null bis unter sechs Jahren in Kindertagespflege am 15.03.2007 in Deutschland (Angaben in Prozent)*

	Kindertagespflege U3	Kindertagespflege 3 bis unter 6 Jahre	Gesamt
Alte Länder*	72,3	27,6	100
Neue Länder	87,3	12,7	100
Bundesgebiet	75,3	24,7	100

Quelle: Basisdaten des Länderreports der Bertelsmann Stiftung 2008, eigene Berechnungen

\*Alte Länder mit Berlin

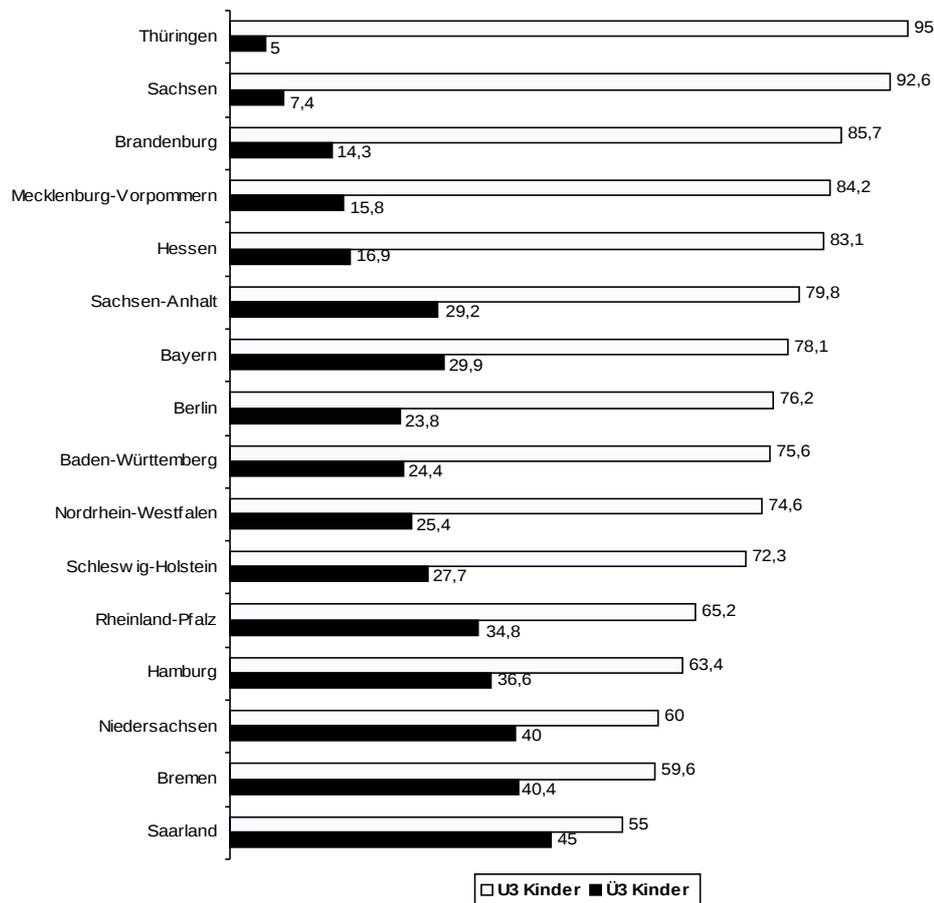
Der relativ hohe Anteil an Tageskindern in Westdeutschland in der Altersklasse von 3 bis unter 6 Jahren dürfte nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein, dass der

<sup>6</sup> Diese Aussage ist auch dann noch korrekt, wenn man auch die weiteren, in der Kinder- und Jugendhilfestatistik erfassten Altersklassen miteinbezieht. So wurden am 15.03.2007 bundesweit 72.890 Kinder zwischen null bis unter 14 Jahren in Kindertagespflege betreut. Davon entfallen 58,5 Prozent auf Kinder im Alter zwischen null bis unter drei Jahre. Ohne Frage ist dabei der Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland mehr als augenfällig: Während es in Westdeutschland 52,7 Prozent sind, beläuft sich dieser Anteil in Ostdeutschland auf 85,2 Prozent. Dennoch ist auch in Westdeutschland mehr als die Hälfte der in Kindertagespflege betreuten Kinder jünger als drei Jahre. Im Jahr 2006 fiel dieser Befund noch anders aus, da belief sich der Anteil der unter Dreijährigen auf 48,7 Prozent.

Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz noch nicht wie beispielsweise in Bayern realisiert ist, so dass Kinder nicht mit der Vollendung des dritten Lebensjahres in einer Einrichtung aufgenommen werden, sondern erst zu Beginn eines neuen Kindergartenjahres. Ein weiterer Grund könnte darin liegen, dass ein Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz zwar besteht, der garantierte Betreuungsumfang aber zu gering ist, so dass die Kindertagespflege zusätzlich in Anspruch genommen wird, um den Betreuungsbedarf decken zu können. So gibt es beispielsweise in Niedersachsen einen elternunabhängigen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für jedes Kind ab Vollendung des dritten Lebensjahres. Dieser Anspruch umfasst jedoch nur einen Betreuungsumfang von vier Stunden täglich in Vormittags-, ersatzweise auch in Nachmittagsbetreuung. Dieser Betreuungsumfang dürfte nicht einmal zur Ausübung einer wöchentlich 20 Stunden umfassenden Teilzeitbeschäftigung der Mutter ausreichen. Es sei denn man kauft Betreuungsdienste zu und engagiert beispielsweise zusätzlich eine Tagesmutter. Der nur geringe garantierte Betreuungsumfang dürfte in Niedersachsen dazu beigetragen haben, dass der Anteil der Kinder in Kindertagespflege im Alter zwischen drei bis unter sechs Jahren 40 Prozent umfasst. 60 Prozent der Tageskinder sind unter drei Jahre alt (siehe Abbildung 3). Ähnlich liegt der Fall in Bremen, auch hier umfasst der täglich garantierte Betreuungsumfang für Kinder ab drei Jahren in einer Einrichtung vier Stunden. Der Anteil der drei bis unter sechsjährigen in Kindertagespflege fällt hier mit 40,2 Prozent sogar noch etwas höher als in Niedersachsen aus.

Wie in Abbildung 3 zu sehen, fällt der Anteil der über dreijährigen Kinder in Kindertagespflegebetreuung im Saarland noch höher aus. 45 Prozent der Tageskinder sind zwischen drei und sechs Jahren alt, 55 Prozent sind zwischen null und drei Jahre alt. Im Saarland besteht ein elternunabhängiger Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für jedes Kind ab dem dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt mit einem garantierten Betreuungsumfang von mindestens sechs Stunden täglich.

Abbildung 3: Alter der Kinder in Kindertagespflege am 15.03.2007 in den Bundesländern (Angaben in Prozent)



Quelle: Basisdaten Länderreport der Bertelsmann Stiftung 2008, eigenen Berechnungen

Dass im Saarland prozentual gesehen, die Betreuung von drei bis sechsjährigen in Kindertagespflege sehr hoch ausfällt, muss vor dem Hintergrund der absoluten Zahlen gesehen werden. Am 15.03.2007 wurden im Saarland lediglich 276 Kinder in Tagespflege gezählt, davon 115 Kinder zwischen drei und sechs Jahren in Kindertagespflege gezählt und 152 Kinder zwischen null und drei Jahren. Über die Gründe, warum die Kinder in Kindertagespflege betreut werden, kann nur spekuliert werden. Ein erster Erklärungsansatz wäre, dass die Betreuungszeit von 6 Stunden in diesen Fällen nicht ausreichend war.

Aussagen darüber, wie die Inanspruchnahme von öffentlicher Kindertagespflege in den Altersjahrgängen unter einem bis unter drei Jahren im Bundesgebiet aus-

fällt, liefert die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III.3 „Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege“. Den Angaben dieser Statistik (siehe Tabelle 6) zufolge, wird die Kindertagespflege am 15.03.2007 in der Mehrzahl für die Betreuung von Kindern zwischen einem Jahr bis unter zwei Jahren in Anspruch genommen. Auch wenn hier im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2006 (44 Prozent) ein Rückgang von 0,6 Prozentpunkten auf 43,4 Prozent zu verzeichnen ist. Dicht gefolgt wird diese Altersklasse von den zwei bis unter drei-Jährigen Kindern, hier ist im Vergleich zu 2006 sogar einen Anstieg von 1,2 Prozentpunkten zu verzeichnen (von 40 auf 41,2 Prozent). Im Vergleich dazu wird die Kindertagespflege zur Betreuung von Kindern unter einem Jahr weitaus weniger genutzt. Belief sich dieser Anteil im Jahr 2006 noch auf 16 Prozent, so ist im Jahr 2007 bei einem leichten Rückgang von 0,4 Prozentpunkten ein Anteil von 15,6 Prozent zu verzeichnen.

Im Hinblick auf die Altersstruktur der Kinder zeigt sich, dass Tagesmütter häufiger als das Gros der Erzieher/-innen, vor der Anforderung stehen, Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsarbeit mit Kindern zwischen unter einem bis unter drei Jahren leisten zu müssen. Da gegenwärtig ein Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz erst ab dem dritten Lebensjahr gilt, stehen Erzieherinnen in Tageseinrichtungen seltener vor der Herausforderung, mit Kindern unter drei Jahren arbeiten zu müssen.

*Tabelle 6: Kinder zwischen unter einem Jahr bis unter drei Jahren in öffentlicher Kindertagespflege in Deutschland am 15.03.2006 und am 15.03.2007 (Angaben in Prozent)*

	Kindertagespflege U1 bis U3 am 15.03.2006	Kindertagespflege U1 bis U3 am 15.03.2007
unter 1	16	15,4
1 bis unter 2	44	43,4
2 bis unter 3	40	41,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III.1/III.3 „Kinder und tätige Personen in Einrichtungen“ zum Stichtag 15.03.2006 und 15.03.2007, eigene Berechnungen

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass laut einer Befragung von „Fachverantwortlichen zur Qualifizierung von Mitarbeiterinnen in Kitas für Un-

ter-Dreijährige und Tagesmüttern“ der Bertelsmann Stiftung (2006), Erzieherinnen und Tagesmütter überwiegend auf die Arbeit mit Kindern über drei Jahren vorbereitet werden. Da aber immer jüngere Kinder in Kitas und von Tagesmüttern betreut werden, wurde gefragt, wie qualifiziert Mitarbeiter/-innen in Einrichtungen für unter Dreijährige und Tagesmütter für diese Arbeit sind. Mehr als 60 Prozent der Träger und Fachverantwortlichen von Kindertageseinrichtungen und Tagespflege sind der Ansicht, dass sie und ihre Mitarbeiter/-innen unzureichend auf die Arbeit mit Kindern unter drei Jahren vorbereitet sind. Als Ursache werden Defizite in der Ausbildung (wenig Bezüge zur Zielgruppe U3), fachliche Defizite („veraltetes Bild vom Kind“) sowie fehlende methodisch-didaktische Kenntnisse genannt (Bertelsmann Stiftung 2006: 4) Jüngste Erfahrungen aus einem Qualifizierungsprojekt der Bertelsmann Stiftung belegen diese Ergebnisse und unterstreichen den weiterhin dringenden Bedarf an Qualifizierung.<sup>7</sup>

#### *Vertraglich vereinbarte Betreuungszeit*

Laut Statistik der Kinder und Jugendhilfe findet die Betreuung von Tageskindern in der Regel an bis zu 5 Tagen in der Woche statt (97,8 Prozent). Nur 2,2 Prozent der Tageskinder werden an 6 oder 7 Tagen in der Woche betreut. Erstaunlich ist, dass etwa jedes elfte Tageskind (9 Prozent) auch an Wochenenden betreut wird<sup>8</sup>. Tagesmütter bieten somit ein Betreuungsangebot an, das weit über die Flexibilität institutioneller Formen hinausreicht. Wochenendbetreuung liegt außerhalb des Angebotspektrums herkömmlicher Tageseinrichtungen für Kinder.

Die vertraglich vereinbarte tägliche Betreuungszeit in der öffentlichen Kindertagespflege wird bundesweit nur zu 38,7 Prozent als ganztägige Betreuung (mehr als 7 Stunden) für Kinder unter drei Jahren in Anspruch genommen (Tabelle 7). 30,8 Prozent der Eltern nutzen diese Betreuungsform bis zu fünf Stunden täglich und 30,5 Prozent nutzen die Kindertagespflege zwischen fünf und sieben Stunden. Blickt man auf die zeitliche Inanspruchnahme der Kindertagespflege differenziert nach Ost- und Westdeutschland, so zeigen sich auch hier wieder deutliche Unterschiede. Während der Anteil der Kinder, der ganztägig (mehr als 7 Stunden) von einer Tagesmutter betreut wird, in Westdeutschland etwas mehr als ein Viertel

---

<sup>7</sup> Befragt wurden Fachverantwortliche des Bundes, der Länder, der Kommunen und der Wohlfahrtspflege. Angeschrieben wurden Ministerien, Jugendämter, Landes- und Bundesverbände der Freien Wohlfahrtspflege, Landkreise, Kirchenkreise, Kommunen über 3000 Einwohner, der Bundesverband der Tagesmütter mit seinen Einzelgliederungen, Fachhochschulen mit dem Schwerpunkt frühkindliche Bildung sowie Fachschulen für Erzieherinnen. Verschiedet wurden 2289 Fragebögen. Die hohe Rücklaufquote von 33% mit 750 Teilnehmenden belegt das große Interesse an der Qualifizierungsfrage und zeigt, dass wesentliche Organisatoren und Anbieter von Fortbildung mit der Befragung erreicht werden konnten (Bertelsmann Stiftung 2008, Stellungnahme zum Kinderförderungsgesetz: 6).

<sup>8</sup> Die Prozentanteile addieren sich nicht auf 100, da Mehrfachantworten möglich waren.

ausmacht (27,1 Prozent), sind es in Ostdeutschland fast drei Viertel der unter dreijährigen Tageskinder (74 Prozent). Im Vergleich zu ostdeutschen Eltern nehmen westdeutsche Eltern häufiger die Möglichkeit in Anspruch unter dreijährige Kinder mehr als fünf bis zu sieben Stunden von einer Tagesmutter betreuen zu lassen (34,2 gegenüber 19,1 Prozent). Am häufigsten nehmen westdeutsche Eltern eine Betreuungszeit von bis zu fünf Stunden in Anspruch (38,6 Prozent). Ostdeutsche Eltern nutzen dieses Angebot demgegenüber nur geringfügig (6,9 Prozent).

*Tabelle 7: Vertraglich vereinbarte tägliche Betreuungszeit für U3-Kinder in Kindertagespflege und in Einrichtungen für Kinder im Bundesgebiet am 15.03.2007 (Angaben in Prozent)*

	Bis zu 5 Stunden		Mehr als 5 bis zu 7 Stunden		Mehr als 7 Stunden	
	Kinder-tagespflege	Einrichtung	Kinder-tagespflege	Einrichtung	Kinder-tagespflege	Einrichtung
Alte Länder*	38,6	30,3	34,2	29,7	27,1	40,0
Neue Länder	6,9	17,2	19,1	18,4	74,0	64,4
Bundesgebiet	30,8	24,9	30,5	25,1	38,7	49,9

\*mit Berlin

Quelle: Basisdaten des Länderreports, eigene Berechnungen

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass westdeutsche Eltern eine ganztägige Betreuung für unter dreijährige Kinder in Einrichtungen häufiger nutzen als die ganztägige Betreuung in Kindertagespflege (siehe Tabelle 7). In Ostdeutschland dagegen fällt der Anteil unter Dreijähriger, der ganztägig in Kindertagespflege betreut wird, höher aus als der Anteil der Kinder in diesem Alter, die ganztägig in Einrichtungen betreut werden.

Zwei Fünftel (40 Prozent) der unter dreijährigen Kinder in Westdeutschland werden ganztägig (mehr als 7 Stunden) in einer Einrichtung betreut, in der Kindertages-

gespflege sind es wie bereits erwähnt 27,1 Prozent. In Ostdeutschland werden Einrichtungen zur ganztägigen Betreuung von unter Dreijährigen zu 64,4 Prozent genutzt, die Kindertagespflege zu 74 Prozent (Tabelle 6).

Dass westdeutsche Eltern die ganztägige Betreuung in Einrichtungen der ganztägigen Betreuung in der Kindertagespflege vorziehen<sup>9</sup>, mag nicht zuletzt darin gründen, dass letztere Betreuungsform finanziell weniger attraktiv ist, da die Kosten höher sind als bei der institutionellen Betreuung. Zudem bieten Einrichtungen ein verlässliches Betreuungsangebot, das die Tagesmutter nicht uneingeschränkt garantieren kann, wenn sie nicht auf ein funktionierendes Vertretungssystem zurückgreifen kann.

### **2.2.3 Statistische Merkmale von Tagesmüttern**

Wie bereits erwähnt enthält die Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III.3: „Kinder und tätige Personen in öffentlich geförderter Kindertagespflege“ auch Angaben zu den Tagespflegepersonen. Berücksichtigt werden die Erhebungsmerkmale: Anzahl, Geschlecht, Alter, Qualifikationsnachweis, Berufsbildungsabschluss, Ort der Betreuung und Länder.

Bundesweit werden am 15.03.2007 33.136 Tagespflegepersonen gezählt, dabei handelt es sich zu 97,7 Prozent um Tagesmütter und zu 2,3 Prozent um Tagesväter. Im Vergleich zu 2006 hat sich die Zahl der Tagesmütter um 2.636 erhöht (vgl. Riedel 2007: 7).

Im Hinblick auf das relative Gewicht, das die alten Bundesländer im Bundesgebiet haben, ist wenig überraschend, dass die Mehrzahl der Tagesmütter (88,3 Prozent) in Westdeutschland anzutreffen ist. 11,7 Prozent sind es in den neuen Bundesländern.

Im Bundesdurchschnitt und bezogen auf alle Tagespflegekinder betreuen in öffentlich geförderter Kindertagespflege 41,2 Prozent der Tagesmütter nur ein Kind, 24,2 Prozent betreuen zwei Kinder und 14,2 Prozent betreuen drei Kinder. Der Anteil der Tagesmütter, die vier oder fünf Tageskinder betreuen, liegt bei jeweils knapp einem Zehntel (9,3 Prozent bzw. 9,2 Prozent). Noch weiter fällt die Zahl

---

<sup>9</sup> Dass Eltern die institutionelle Betreuung für Kinder zwischen null und drei Jahren bevorzugen, geht auch aus den von Eltern im Rahmen der DJI-Betreuungsstudie 2005 geäußerten Betreuungswünschen hervor: 30 Prozent der Eltern wünschen sich einen Platz in einer Einrichtung, 10 Prozent wünschen einen Platz bei einer Tagesmutter. Nach Ost- und Westdeutschland aufgeschlüsselt zeigt sich, dass in Westdeutschland 28 Prozent der Eltern einen Betreuungsplatz in einer Einrichtung und 11 Prozent einen Kindertagespflegeplatz wünschen. In Ostdeutschland ist die Präferenz für institutionelle Betreuung nach wie vor stärker ausgeprägt: Gegenüber 8 Prozent der Eltern, die sich einen Kindertagespflegeplatz wünschen, geben 50 Prozent der Eltern an, dass sie ihre Kinder in einer öffentlichen Einrichtung betreuen lassen möchten (Bien/Rauschenbach/Riedel 2006).

der Tagesmütter ab, die sechs und mehr Kinder betreuen, dieser Anteil umfasst nur noch 1,6 Prozent. Dass Tagesmütter überwiegend maximal drei Kinder betreuen, mag nicht zuletzt daran liegen, dass bis zur Einführung des TAG im Jahr 2005, die Betreuung von bis zu drei Tageskindern erlaubnisfrei war, erst ab dem vierten Tageskind musste eine Pflegeerlaubnis beim Jugendamt eingeholt werden. Bis auf wenige Ausnahmen (wie z.B. die Tagesgroßpflege in Berlin) lag die maximale Anzahl der Kinder, die eine Tagesmutter betreuen durfte, bei fünf Kindern. Die Angaben zur Anzahl der betreuten Kinder könnte aber auch als ein Hinweis darauf gelesen werden, dass die Betreuung von mehr als drei fremden Kindern eine Anforderung darstellt, die unter den derzeit gegebenen Rahmenbedingungen der Kindertagespflege nur schwer realisierbar ist. Diese Frage wird im empirischen Teil dieser Arbeit weiter verfolgt: Hier werden die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit Tagesmüttern analysiert.

Betrachtet man allein die Zahl der Tageskinder unter drei Jahren, die pro Tagesmutter betreut werden, differenziert nach West- und Ostdeutschland, so zeigt sich, dass Tagesmütter in Ostdeutschland durchschnittlich gesehen, doppelt so viele Kinder (3,1 Kinder) Kinder betreuen als westdeutsche Tagesmütter. Bezogen auf die Betreuungsdichte pro Tagesmutter, zeigt sich in den neuen Ländern ein Spektrum, das von 2,3 Kindern pro Tagesmutter in Thüringen bis zu 3,3 Kindern in Brandenburg reicht. In den alten Ländern reicht die Spannweite von 0,9 Kindern pro Tagesmutter im Saarland und in Rheinland-Pfalz bis hin zu 3,2 Kindern in Berlin. Allerdings muss hier eingeräumt werden, dass sich diese Tagesmutter-Kind-Relationen nur auf die öffentliche Kindertagespflege beschränken, da Tagesmütter in der Praxis neben öffentlich geförderten Tageskindern gleichzeitig auch mit nicht öffentlichen Mitteln geförderte Kinder betreuen, ist davon auszugehen, dass auch in Westdeutschland durchschnittlich zwei bis drei Kinder unter drei Jahren von einer Tagesmutter betreut werden.

Hinsichtlich des Ortes, an dem die Betreuung stattfindet, zeigen die Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik, dass sich auch in diesem Punkt die Praxis ostdeutscher Tagesmütter von jener der westdeutschen Tagesmütter unterscheidet (Tabelle 8).

Während nur 4,6 Prozent der westdeutschen Tagesmütter Kinder in angemieteten Räumen betreuen, trifft dies auf jede sechste Tagesmutter (16,7) Prozent in Ostdeutschland zu. Dass ostdeutsche Tagesmütter häufiger (u.a. in Berlin) in angemieteten Räumen arbeiten, dürfte damit zusammenhängen, dass Kindertagespflegestellen hier häufiger als sog. Tagesgroßpflegestellen organisiert sind. Allerdings haben die Interviews, die im Rahmen dieser Arbeit mit Tagesmüttern geführt wurden, gezeigt, dass viele Tagesmütter, die die Kinder in der eigenen Wohnung betreuen, anstreben, einen Extraraum in den Wohnräumen nur für die Kinderta-

gespflege herzurichten oder dies bereits realisiert haben. Wenn die Betreuung der Tagespflegekinder in angemieteten Räumen stattfindet, stellt dies zusätzliche Anforderungen an das Vereinbarkeitsmanagement der Tagesmutter und ist nicht zuletzt eine Frage ihrer finanziellen Ressourcen.

*Tabelle 8: Ort der Betreuung\*\**

<b>Betreuung der Kinder</b>		
	in der eigenen Wohnung	in angemieteten Räumen
Alte Länder*	96,4	4,6
Neue Länder	83,3	16,7
Bundesgebiet	94,4	6,1

\* mit Berlin

\*\*Tagesmütter bzw. Kinderfrauen, die im Haushalt der Eltern arbeiten, sind in dieser Berechnung nicht berücksichtigt

Quelle: Kinder und Jugendhilfestatistik, eigene Berechnungen

### *Altersstruktur und Qualifikation der Tagesmütter*

Das Durchschnittsalter von Tagesmüttern ist relativ hoch. Ungefähr jede vierte Tagesmutter ist älter als 50 Jahre (23,2 Prozent). Mehr als ein Drittel (34,7 Prozent) ist zwischen 40 und 50 Jahre alt. 30,8 Prozent sind zwischen 30 und 40 Jahre und etwa jede neunte Tagesmutter (11,3 Prozent) ist jünger als 30 Jahre.

Riedel (2007: 8) schließt aus dem hohen Durchschnittsalter, dass für einen beträchtlichen Teil der Tagesmütter die Tätigkeit als Tagesmutter nicht mit der Betreuung eigener Kinder zusammenfällt, sondern biografisch darüber hinausweise. Die Einschätzung von Riedel wird hier jedoch nur bedingt geteilt. Immerhin sind 42 Prozent der Tagesmütter zwischen unter 30 bis 40 Jahre alt. Dass es sich bei diesen Tagesmüttern überwiegend um kinderlose Frauen handelt, ist unwahrscheinlich, d.h. diese Frauen dürften sehr wohl noch jüngere Kinder haben. Zudem ist nicht davon auszugehen, dass die Phase aktiver Mutterschaft abgeschlossen ist, wenn die Kinder das Kindergartenalter vollendet haben und Frauen die Altersgrenze von 40 Jahren überschritten haben.

Anhand der Daten der Kinder- und Jugendhilfestatistik können keine Aussagen darüber gemacht werden, mit welcher Perspektive die Frauen in die Kindertagespflege eingestiegen sind und an welcher (erwerbs)biographischen Schwelle sie sich befanden. Aufschluss darüber geben aber die qualitativen Interviews, die im Rahmen dieser Arbeit mit Tagesmüttern geführt wurden (siehe dazu Kapitel 6).

Mit Hilfe der Kinder- und Jugendhilfestatistik lässt sich aber immerhin ein grobes Bild der beruflichen Qualifikation bzw. des beruflichen Hintergrunds der Tagesmütter zeichnen (Tabelle 9).

*Tabelle 9: Berufliche Qualifikation von Tagesmüttern am 15.03.2007 im Bundesgebiet (Angaben in Prozent) und am 15.03.2006*

	Fachpädagogischer Berufsabschluss**		anderer Berufsabschluss		noch in Berufsausbildung		ohne abgeschlossene Berufsausbildung	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Alte Länder *	33,3	27,9	55,6	55,9	0,8	1,2	9,2	15,1
Neue Länder	40,8	40,4	56,2	56,3	0,3	0,4	2,6	2,9
Bundesgebiet	34,4	29,3	55,9	55,9	0,9	1,1	8,7	13,7

\* mit Berlin

\*\* darunter fallen: Diplom-Sozialpädagogen/innen, Diplom-Sozialarbeiter/innen; Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen

Quelle: Kinder und Jugendhilfestatistik Teil III 3., eigene Berechnungen

Bundesweit verfügt 2007 zwar etwa jede zweite Tagesmutter über einen Berufsabschluss, allerdings handelt es sich dabei nicht um einen fachpädagogischen Abschluss. Einen solchen Abschluss kann ungefähr jede dritte Tagesmutter vorweisen. Eine Minderheit der Tagesmütter (0,9 Prozent) befindet sich noch in einer Berufsausbildung und etwa jede elfte Tagesmutter ist ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Auch wenn im Vergleich zu 2006 der Anteil von Tagesmüttern mit fachpädagogischem Berufsabschluss um gut 5 Prozentpunkte angestiegen ist,

ist die Mehrzahl der Tagesmütter immer noch als nicht einschlägig fachlich vorqualifiziert zu bezeichnen.

Betrachtet man den beruflichen Hintergrund der Tagesmütter nach Ost- und Westdeutschland getrennt, so zeigt sich, dass der Anteil einschlägig fachlich vorqualifizierter Tagesmütter in Ostdeutschland (40,8 Prozent) höher als im Westen (33,3 Prozent) ausfällt, aber auch in Ostdeutschland nicht die Mehrheit ausmacht.

Bedeutend höher als in Westdeutschland ist in Ostdeutschland der Anteil, den Erzieherinnen unter den fachpädagogisch ausgebildeten Tagesmüttern ausmachen, (65,5 Prozent), in Westdeutschland sind es dagegen 40,9 Prozent (ohne Tabelle). Dass sich in Ostdeutschland mehr Erzieherinnen unter den fachlich vorqualifizierten Tagesmüttern finden, dürfte damit zusammenhängen, dass Erzieherinnen hier durch Stellenabbau im Bereich der institutionellen Kinderbetreuung in der Kindertagespflege eine neue Beschäftigung gefunden haben.

#### *Qualifizierungsbereitschaft*

Mittlerweile wird der vom Deutschen Jugendinstitut in München (DJI) auf der Basis des DJI-Curriculum entwickelte 160 Stunden umfassende Qualifizierungskurs als Mindestqualifikation für Tagesmütter angesehen. Laut Kinder- und Jugendhilfestatistik hatten am 15.03.2007, gemessen an der Gesamtzahl der Tagesmütter, lediglich 11,5 Prozent der Tagesmütter in öffentlich geförderter Kindertagespflege einen Qualifizierungskurs mit diesem Stundenumfang absolviert.

Betrachtet man nur den Anteil der Tagesmütter mit abgeschlossener Qualifizierung (58 Prozent), dann hat etwa jede fünfte (19,7 Prozent) geschulte Tagesmutter eine 160 Stunden und mehr umfassende Qualifizierung durchlaufen.

Hervorzuheben ist an dieser Stelle aber auch, dass im Vergleich zu 2006 der Anteil der Tagesmütter, die eine Qualifizierung abgeschlossen haben, immerhin um beachtliche 14,2 Prozentpunkte gestiegen ist. Der Anstieg könnte als Hinweis darauf gesehen werden, dass an die Vergabe der Pflegeerlaubnis eine „Eignungsprüfung“ geknüpft ist, die in immer mehr Kommunen einen Qualifizierungslehrgang voraussetzt (siehe dazu ausführlicher Kapitel 3).

Die Qualifizierungsbereitschaft von west- und ostdeutschen Tagesmüttern weist deutliche Unterschiede auf: 55,8 Prozent aller westdeutschen Tagesmütter haben eine Qualifizierungskurs absolviert, 75 Prozent sind es in Ostdeutschland. Allerdings kann auf der Basis der Kinder- und Jugendhilfestatistik nicht angegeben werden, welchen Stundenumfang die Kurse in Ost- und Westdeutschland hatten (es liegen nur bundesweite Daten vor, Tabelle 10).

*Tabelle 10: Spezifische Qualifikation der Tagesmutter und Dauer der absolvierten Qualifizierungsmaßnahme*

	Bundesgebiet	Westdeutschland	Ostdeutschland
nicht qualifiziert	42,0	44,2	25,0
Qualifiziert	58,0	55,8	75,0
Davon in einem Stundenvolumen von:			
< 30 Stunden	16,3	k.A.	k.A.
30-70 Stunden	47,3	k.A.	k.A.
71-120 Stunden	11,6	k.A.	k.A.
121-159 Stunden	4,9	k.A.	k.A.
160 Stunden	19,7	k.A.	k.A.

Quelle: Kinder und Jugendhilfestatistik Teil III 3., eigene Berechnungen

### *Förderleistungen für Tagesmütter*

Abschließend soll anhand der Angaben der Kinder- und Jugendhilfestatistik Teil III.3 betrachtet werden, in welchem Umfang Tagesmütter Förderleistungen der öffentlichen Hand erhalten. Die Förderleistungen der Jugendämter lassen sich grob unterteilen in infrastrukturelle Förderanteile wie Information, Vermittlung und die fachliche Unterstützung der Tagespflegeperson (z.B. durch die Organisation von Qualifizierungsangeboten) sowie in Zuwendungen, die den einzelnen Tagespflegepersonen individuell gewährt werden. Zu diesen Zuwendungen zählen die Erstattung des Sachaufwands, der finanzielle Beitrag zur Anerkennung der Förderleistung sowie Beiträge zur Altersrente (hälftige Erstattung nachgewiesener Beiträge) und Unfallversicherung (nachgewiesene Aufwendungen). Obwohl diese Förderleistungen seit Inkrafttreten des TAG im Jahr 2005 in § 23 Abs. 2 SGB VIII verbindlich bundesweit festgeschrieben wurden, wird die Regelung zur Kostenübernahme bzw. der Umgang mit den finanziellen Zuwendungen an die Tagesmütter in den einzelnen Bundesländern nicht einheitlich im Sinne des TAG gehandhabt (s. Tabelle 11).

Manche Jugendämter scheinen diese neue Regelungen, die mittlerweile recht zahlreich, z.B. im Kommentar zum SGB VIII von Wiesner (2006) erläutert werden, schlichtweg zu ignorieren (dazu ausführlicher Kapitel 3). Tagesmütter sind in Ostdeutschland weitaus besser als ihre westdeutschen Kolleginnen abgesichert (Tabelle 11).

In Ostdeutschland wird für mehr als vier Fünftel der Kindertagespflegeverhältnisse eine Sachaufwandsentschädigung gezahlt (84,6 Prozent), in 70,3 Prozent der Fälle wird eine Anerkennung der Förderleistung sowie in 83,6 Prozent der Fälle werden Beiträge zur Unfallversicherung gewährt. In 79,3 Prozent der Fälle werden Zuzahlungen zur Altersrente aus öffentlichen Mitteln bestritten. Demgegenüber kommen westdeutsche Tagesmütter weitaus seltener in den Genuss dieser Leistungen. So wird Tagesmüttern in Westdeutschland nicht einmal in zwei Drittel der Fälle (Kindertagespflegeverhältnisse) eine Sachaufwandsentschädigung gezahlt (58,6 Prozent). Das heißt in 41,4 Prozent der Fälle erhalten Tagesmütter keine Sachaufwandsentschädigung. Nur etwas mehr als die Hälfte der Tagesmütter erhält einen Beitrag zur Anerkennung der Förderleistung und zur Unfallversicherung, und etwa bei jedem vierten Kindertagespflegeverhältnis wird der Tagesmutter die Hälfte der Rentenversicherungsbeiträge erstattet.

*Tabelle 11: Förderleistungen für öffentlich geförderte Kindertagespflegeverhältnisse am 15.03.2007 (Anteil an allen Tageskindern, Angaben in Prozent, absolute Zahlen in Klammern)\**

	Info, Vermittlung	Fachliche Unterstützung	Sachaufwand	Beitrag zur Anerkennung der Förderleistung	Unfallversicherung	Beitrag zur Alterssicherung	Auf Landesrecht beruhende Förderung
<b>Neue Länder</b>	<b>82,7</b>	<b>87,1</b>	<b>84,6</b>	<b>70,3</b>	<b>83,6</b>	<b>79,3</b>	<b>25,0</b>
Brandenburg	91,0	81,3	79,7	56,9	79,3	73,6	30,5
Mecklenburg-Vorpommern	70,0	85,8	87,2	71,7	85,0	81,6	36,5
Sachsen	89,2	93,6	88,8	82,3	89	84,8	4,3
Sachsen-Anhalt	71,9	83,2	44,1	31,1	31,1	63,5	31,7
Thüringen	99,5	97,5	90,8	90,8	79,0	74,7	11,6
<b>Alte Länder mit Berlin</b>	<b>92,6</b>	<b>85,4</b>	<b>58,6</b>	<b>53,9</b>	<b>53,7</b>	<b>26,1</b>	<b>42,4</b>
Baden-Württemberg	100	88,9	29,9	27,7	52,0	17,0	100
Bayern	89,5	85,3	59,0	42,8	39,6	25,5	12,7
Berlin	90,9	91,0	96,2	91,7	93,5	66,7	70,7
Bremen	100	99,9	78,7	78,1	99,3	0,1	0,2
Hamburg	99,7	99,7	99,7	99,6	99,3	13,7	93,8
Hessen	91,8	90,2	42,5	36,4	45,2	35,9	45,3
Niedersachsen	86,5	66,6	65	62,2	28,4	19,0	2,6
Nordrhein-Westfalen	90,6	82,9	64,8	58,4	50,4	30,1	2,5
Rheinland-Pfalz	83,6	82,2	61,3	67,2	27,8	14,4	6,3
Saarland	94,8	75,5	65,7	57,2	41,0	20,7	0,2
Schleswig-Holstein	80,0	66,0	37,0	39,0	26,6	16,4	4,0
<b>Bundesgebiet</b>	<b>91,0</b>	<b>86,0</b>	<b>6,0</b>	<b>56,7</b>	<b>58,8</b>	<b>35,1</b>	<b>39,4</b>

Quelle: Kinder- und Jugendhilfestatistik Teil III 3., eigenen Berechnungen

\*Hier waren Mehrfachantworten zugelassen.

## **2.3 Fazit**

Der Kindertagespflege als Betreuungsangebot kommt, das zeigen die verfügbaren Daten, im Betreuungssystem bislang nur geringe Bedeutung zu. Betrachtet man die Kindertagespflege als Tätigkeitsfeld, so deuten die Daten darauf hin, dass hier Rahmenbedingungen anzutreffen sind, die nur wenig Anreize bieten, als qualifizierte Tagespflegeperson tätig zu werden. Bis zum Jahr 2013 sollen zusätzlich 47.000 Tagespflegepersonen gewonnen werden (Rauschenbach/Schilling 2007: 5), um die im TAG anvisierten Ausbaupläne erreichen zu können. Das heißt bis zum Jahr 2013 muss sich die Zahl der Tagesmütter fast um das anderthalbfache erweitern. Angesichts dieses Bedarfs an Tagespflegepersonen wird eine zentrale Anforderung an die Kommunen darin bestehen, die Attraktivität der Kindertagespflege deutlich zu steigern bzw. die Rahmenbedingungen zu verbessern. Besonders unattraktiv sind die Förderbedingungen in Baden-Württemberg, Hessen, Schleswig-Holstein und Sachsen-Anhalt. Eher günstige Förderbedingungen bieten die Bundesländer Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen (siehe Tabelle 14). Tagespflegepersonen in diesen Bundesländern zu gewinnen, dürfte weitaus leichter sein als in den erstgenannten.

Mehr als erstaunlich ist in diesem Zusammenhang, dass trotz gesetzlicher Festschreibungen zur Errichtung gewisser Förderleistungen im Rahmen der öffentlich geförderten Kindertagespflege an Tagespflegepersonen, dies von Seiten der Jugendämter z.T. ignoriert wird bzw. werden kann. Den Tagespflegepersonen fehlt somit ein Teil ihres „Gehalts“ oder Honorars, auf das sie einen gesetzlich geregelten Anspruch haben. Hier stellt sich die Frage, warum diese Praxis nicht sanktioniert wird und warum von Seiten der Tagespflegepersonen keine Gegenwehr kommt. Über von Tagesmüttern initiierte Protestaktionen oder dergleichen ist nichts bekannt. Diese Aspekte können als Hinweis auf den eher geringen Status von Tagesmüttern in (West-)Deutschland gelesen werden. Den Ursachen dieses geringen Status wird in den folgenden Kapiteln anhand einer Betrachtung der institutionellen Rahmenbedingungen der Kindertagespflege (Kapitel 3) und einer arbeitssoziologisch fundierten Betrachtung der Kindertagespflege als Arbeitsfeld (Kapitel 4) nachgegangen.

## **3. Institutionelle Rahmung und kollektive Akteure**

Der Institutionalisierungsgrad der Kindertagespflege soll im Lichte ihrer rechtlichen Ausgestaltung sowie der Trägerstruktur untersucht werden. Dabei ist von besonderem Interesse, welche Bedeutung der institutionelle Kontext für den Handlungsrahmen sowie den gesellschaftlichen Status von Tagesmüttern hat.

### **3.1 Rechtliche Ausgestaltung der Kindertagespflege**

Zunächst wird die rechtliche Ausgestaltung der Kindertagespflege im SGB VIII nachgezeichnet und Möglichkeiten der landesrechtlichen Auslegung am Beispiel Nordrhein-Westfalens ausführlicher beschrieben und problematisiert. Im Anschluss daran wird auf die geplante Novellierung des SGB VIII eingegangen, die im Herbst 2008 als Kinderförderungsgesetz in Kraft getreten ist.

#### **3.1.1 Ausgestaltung der Kindertagespflege im SGB VIII**

Bis 1990 war die Kindertagespflege im Jugendwohlfahrtsgesetz (JWG) geregelt. Seit 1991 ist sie im Achten (Buch) Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe - (SGB VIII) verankert. Das SGB VIII hat die Kindertagespflege als eigenständige Form der Förderung von Kindern beschrieben und in einem näher zu bestimmenden Verhältnis gleichwertig zu Tageseinrichtungen für Kinder herausgestellt. Damit ist, so Stranz (1995), eine Antwort auf die kritischen Fragen nach dem Nutzen und Schaden der außerhäuslichen Erziehung von Kindern gegeben worden. Bereits im Jugendwohlfahrtsgesetz (JWG) oblag der öffentlichen Jugendhilfe die Verpflichtung, elementare Erziehungsleistungen und optimale Sozialisationsbedingungen für Kleinkinder zu sichern (vgl. Arbeitsgruppe Tagesmütter 1977, 47). Nach dem JWG trat Jugendhilfe – und somit auch Tagespflege, die damals als 'Familienpflege' bezeichnet wurde (vgl. JWG § 27ff.) erst ein, wenn die Familien eine adäquate Erziehung nicht gewährleisten konnten (vgl. JWG § 1 (3)). Sie wurde über das Jugendamt nur dann vermittelt, wenn die Eltern berufstätig waren und ihr Kind nicht entsprechend versorgt werden konnte oder wenn in so genannten 'Problemfamilien' Entwicklungsschäden für das Kind zu befürchten waren (vgl. Arbeitsgruppe Tagesmutter 1980: 305). Tagespflege nahm keinen gesonderten Platz ein, sondern war den Bestimmungen für Pflegekinder untergeordnet (vgl. JWG § 27 (1)).

Während die Kindertagespflege nach dem JWG noch ausschließlich als Instrument der „erzieherischen Hilfen“ gesehen wurde, wird sie nun - wie die Tageseinrichtungen für Kinder - nach dem SGB VIII als Leistung zur Förderung von Kindern bewertet. Die Gleichwertigkeit der Kindertagespflege wurde mit Inkrafttreten des Gesetzes zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder (Tagesbetreuungsausbaugesetz TAG) zum 1.1.2005 und des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (KICK) zum 1.10.2005 deutlicher akzentuiert<sup>10</sup>. Die Kindertagespflege wird als gleichrangige

---

<sup>10</sup> Grundlage war zunächst ein einheitlicher Gesetzesentwurf, der allerdings – da er als Gesamtkomplex im Bundesrat zu scheitern drohte – zunächst in zwei Teile gespalten wurde. Der erste (nicht zustimmungsbedürftige) Teil ist in Form des Tagesbetreuungsausbaugesetzes (TAG) bereits im Januar 2005 in Kraft getreten; der zweite (zustimmungsbedürftige) Teil folgte in Form des Kinder- und Jugendhilfweiterentwicklungsgesetzes (KICK) im Oktober 2005.

Alternative zur Förderung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen profiliert. Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege haben nach dem Gesetz den gleichen Bildungs- bzw. Förderauftrag zu erfüllen. Die Kindertagespflege ist damit, wie auch die institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen, nicht nur auf Betreuung ausgerichtet, sondern beide Formen stehen unter einem umfassenden pädagogischen Anspruch (Tietze 2005: 53). Dieser Förderauftrag ist im § 22 SGB VIII Abs. 2 und Abs. 3 „Grundsätze der Förderung“ umschrieben:

(2) „Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege sollen 1. die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern, 2. die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen, 3. den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können.

(3) Der Förderauftrag umfasst Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes und bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes. Er schließt die Vermittlung orientierender Werte und Regeln ein. Die Förderung soll sich am Alter und Entwicklungsstand, den sprachlichen und sonstigen Fähigkeiten, der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen.“

Damit zählt die Kindertagespflege zu den Leistungen der Jugendhilfe gemäß § 2 Abs. 2 Nr.3 SGB VIII „Aufgaben der Jugendhilfe“ und unterliegt somit nicht mehr einer Ermessensentscheidung. D.h., dass der Träger der Jugendhilfe nicht mehr die Wahl hat, *ob* Kindertagespflege gewährt wird oder nicht, sondern sie gehört in das Leistungsspektrum und ist deshalb vorzuhalten. „Die „Gesamtverantwortung“ für das Angebot Kindertagespflege liegt beim Jugendamt. Nach § 79 Abs. 1 SGB VIII obliegt dem Jugendamt die Gesamtverantwortung einschließlich der Planungsverantwortung.“ § 80 Abs. 1 Nr. 3 SGB VIII führt dazu weiter aus: „Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben im Rahmen ihrer Planungsverantwortung ... die zur Befriedigung des Bedarfs notwendigen Vorhaben rechtzeitig und ausreichend zu planen; dabei ist Vorsorge zu treffen, dass auch ein unvorhergesehener Bedarf befriedigt werden kann“. Die Erfüllung der Leistungen hat dabei im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Trägern der freien Jugendhilfe zu erfolgen (§§ 4,74,79 Abs. 2, §80 Abs. 3 SGB VIII). Dies ist Voraussetzung, um ein plurales Angebot zu sichern, aus dem heraus die Leistungsberechtigten von ihrem gemäß § 5 SGB VIII festgeschriebenen Wunsch- und Wahlrecht Gebrauch machen können (Weiss 2007: 33). Dieses Wunsch- und Wahlrecht besagt, dass Erziehungsberechtigte das Recht haben, „zwischen Einrichtungen und Diensten verschiedener Träger zu wählen und Wünsche hinsichtlich der Gestaltung der Hilfe zu äußern. Sie sind auf dieses Recht hinzuweisen. Der Wahl und den Wünschen soll entsprochen werden, sofern dies nicht mit unverhältnismäßigen Mehrkosten verbunden ist. ...“ (§ 5 SGB VIII). Eltern haben somit das Recht, bei der Betreu-

ung ihrer Kinder zwischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege zu wählen, vorausgesetzt es werden beide Formen angeboten. Die Auflage, der Elternwunsch dürfe keine Mehrkosten verursachen, ist im Falle der Kindertagespflege in jedem Fall gegeben.

Die wesentlichen Grundsätze zur „Förderung“ von Kindern in Kindertagespflege ergeben sich neben denen aus § 22 auch aus § 23 „Förderung der Kindertagespflege“, § 24 Inanspruchnahme von Tageseinrichtungen und Kindertagespflege, § 26 „Landesrechtsvorbehalt“ und § 43 „Erlaubnis zur Kindertagespflege“ SGB VIII.

Unter welcher Maßgabe die Förderung in Kindertagespflege zu erfolgen hat, regelt § 24 SGB VIII. So besteht weiterhin für Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt Anspruch auf den Besuch einer Kindertageseinrichtung. Darüber hinaus wurde vorerst kein weitergehender (subjektiv einklagbarer) Anspruch in das Gesetz aufgenommen. Die Jugendämter sind jedoch verpflichtet, bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln. Für Kinder ab drei Jahren bis zum Schuleintritt haben die Jugendämter darauf hinzuwirken, dass ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagsplätzen oder ergänzend Förderung in Kindertagespflege zur Verfügung steht.

Für Kinder unter drei Jahren und im schulpflichtigen Alter ist ein bedarfsgerechtes Angebot an Plätzen in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege vorzuhalten. Was unter „**bedarfsgerecht**“ zu verstehen ist, wurde für die Kinder unter drei Jahren gesetzlich definiert.

Danach sind mindestens Plätze vorzuhalten wenn die Erziehungsberechtigten

- einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder aufnehmen werden oder
- sich in einer beruflichen Bildungsmaßnahme befinden oder
- sich in Schulausbildung oder Hochschulausbildung befinden oder
- an Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit im Sinne des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt teilnehmen oder
- ohne diese Leistung eine dem Wohl der Kinder entsprechende Förderung nicht gewährleistet wäre (§ 24 Abs. 3 SGB VIII).

Gelingt es den Jugendämtern nicht, rechtzeitig genügend Plätze vorzuhalten, besteht die Möglichkeit, die Erfüllung dieser Verpflichtung auf spätestens 1. Oktober 2010 zu verschieben. (§ 24a Abs. 1 SGB VIII). Die örtlichen Träger sind jedoch verpflichtet, jährliche Ausbaustufen zu beschließen und jährlich zum 15. März jeweils den Bedarf zu ermitteln sowie den erreichten Ausbauzustand festzustellen. Kommt die Entwicklung nicht in Gang, steht zudem die spätere Aufnahme eines einklagbaren Anspruchs zur Debatte<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Nach Presseberichten könnte damit ab 2013 zu rechnen sein.

### 3.1.1.1 Erlaubnis zur Kindertagespflege

Die Kindertagespflege kann in den Wohnräumen der Tagespflegeperson, in angemieteten Räumen oder im Haushalt der Eltern der Kinder stattfinden. Betreut die Tagesmutter die Kinder im eigenen Haushalt oder in angemieteten Räumen, so braucht sie dafür eine Erlaubnis zur Kindertagespflege nach § 43 SGB VIII Abs. 1.: „Wer Kinder außerhalb ihrer Wohnung in anderen Räumen während des Tages mehr als 15 Stunden wöchentlich gegen Entgelt länger als drei Monate betreuen will (Tagespflegeperson), bedarf der Erlaubnis“.

Diese Erlaubnis befugt zur Betreuung von bis zu fünf Kindern (vorhandene eigene Kinder werden hier nicht eingerechnet) und ist auf fünf Jahre befristet. Die Anzahl der zu betreuenden Kinder kann aufgrund der individuellen Situation<sup>12</sup> oder aufgrund von landesrechtlichen Voraussetzungen eingeschränkt werden (zum Landesrechtsvorbehalt siehe Kapitel 3.1.3). Die Tagespflegeperson hat zur Erlangung dieser Erlaubnis glaubhaft zu machen, dass sie für die Arbeit als Tagesmutter „geeignet“ ist. Gemäß § 43 SGB VIII Abs. 2, Satz 1 und 2 „sind Personen geeignet, 1. die sich durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen und 2. über kindgerechte Räumlichkeiten verfügen. Sie sollen über vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügen, die sie in qualifizierten Lehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen haben“.

Kindgerechte Räume sollten laut Handbuch Kindertagespflege, das das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegeben hat, folgenden Anforderungen entsprechen: „ausreichend Platz für Spielmöglichkeiten, eine anregungsreiche Ausgestaltung, geeignete Spiel- und Beschäftigungsmaterialien, Unfall verhütende und gute hygienische Verhältnisse, insbesondere für Kleinkinder eine Schlafgelegenheit, Möglichkeit des Spielens und Erlebens in der Natur, in Wald- oder Parkanlagen“. (Handbuch Kindertagespflege: 6f.).

Ohne Eignungsprüfung der Tagespflegeperson durch das Jugendamt darf eine Vermittlung weder durch das Jugendamt noch durch einen damit beauftragten freien Träger stattfinden. Vermittlung in der Kindertagespflege bedeutet, dass ein Kind, die Erziehungsberechtigten und eine vom Jugendamt oder eine von einem beauftragten freien Träger als geeignet angesehene Tagespflegeperson zusammengeführt werden, mit dem Ziel, die Betreuung des Kindes durch die Tagespflege-

---

<sup>12</sup> Das örtliche Jugendamt kann die Erlaubnis auch auf eine geringere Zahl beschränken, z.B. wenn die Eignung der Tagesmutter für so viele Kinder nicht gegeben scheint, wenn einzelne Kinder aufgrund besonderer Problematiken mehr Aufmerksamkeit brauchen, oder die räumlichen Gegebenheiten die Betreuung der maximalen Kinderzahl nicht zulassen.

person sicherzustellen (vgl. Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. (DV)).

Wie nun eine Eignungsprüfung konkret durchgeführt werden soll, dazu macht der Gesetzgeber keine Angaben. Ebenso fehlen gesetzliche Regelungen zu den Anforderungen an Art und Umfang der Qualifikation. Der Bundesgesetzgeber bezieht sich in der Gesetzesbegründung auf das Curriculum des Deutschen Jugendinstituts (DJI) mit einer Grundqualifikation von 160 Stunden.

Die Einführung einer generellen Erlaubnispflicht für die Kindertagespflege ab dem ersten Kind gilt seit Inkrafttreten des KICK im Oktober 2005. Dadurch soll stärker die öffentliche Verantwortung für diesen Bereich der öffentlichen Kindertagesbetreuung betont werden (vgl. Weiss 2007: 85). So gilt nun auch in der Kindertagespflege – ähnlich wie bei der Betriebserlaubnis für einen Kindergarten – ein eigenständiger präventiver Erlaubnisvorbehalt zum Schutz der betreuten Kinder. Welche Kriterien für die Rücknahme der Erlaubnis sprechen, ist landesrechtlich unterschiedlich geregelt.

Eine Erlaubnis zur Kindertagespflege war, wie schon in Kapitel 2 angesprochen, bis dahin erst ab dem vierten Tageskind erforderlich (§ 44, Abs. 2, Satz 3 Ziffer 2 SGB VIII). D.h. die Betreuung von drei Tageskindern im eigenen Haushalt der Tagesmutter war generell nicht erlaubnispflichtig. Diese Praxis der Erlaubnisvergabe hat dazu geführt, dass die Jugendämter in ihren Zuständigkeitsbereichen so gut wie keine Kontrolle und Übersicht über Angebot und Nachfrage der Kindertagespflege hatten. Unter den neuen gesetzlichen Bedingungen ist es für die Kommunen, die zur Lösung der Pflichtaufgabe „Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder unter drei Jahren“ die Kindertagespflege als Ausbaustrategie nutzen wollen, von herausragender Bedeutung, über die kommunale Angebotsstruktur von Tagesmüttern im Bilde zu sein. Der Schritt zurück zur Einführung einer generellen Erlaubnispflicht, wie es sie bis Ende 1990 im JWG vor der Einführung des SGB VIII gab, scheint nicht zuletzt darin zu gründen, Planungsgrundlagen zur Realisierung eines bedarfsgerechten Angebots an Kinderbetreuungsplätzen schaffen zu wollen und letztlich auch schaffen zu müssen.

Dass die Einführung der generellen Erlaubnispflicht als Maßnahme zum Schutze des Kindeswohls ausgewiesen wird, ist demgegenüber nicht ganz schlüssig, da Tagesmütter bzw. Kinderfrauen, die Kinder im Hause der Eltern betreuen, keiner Erlaubnis bedürfen.

Das Argument „Erlaubnispflicht zum Schutz des Kindeswohls“ überzeugt auch nicht mit Blick auf die Erlaubnisvergabepaxis bzw. Praxis der „Eignungsprüfung“ nach Inkrafttreten der Erlaubnispflicht am 1.10.2005. Da im Gesetz keine Übergangsvorschrift aufgenommen worden ist, standen plötzlich zahlreiche Ta-

gespflegepersonen, die bisher ohne Erlaubnis arbeiten konnten, vor der Anforderung entsprechende Qualifikationsnachweise erbringen zu müssen, um eine Erlaubnis beantragen zu können. Da Qualifikationsnachweise in den meisten Fällen nicht so rasch beigebracht werden konnten, und die Jugendämter mit der an die Erlaubnisvergabe gebundene Eignungsprüfung und Kontrolle überfordert waren, wurde von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Tagesmüttern die geforderten Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege zunächst gemäß § 43 Abs. 2, S. 9 als „in anderer Weise nachgewiesen“, anerkennen zu können.<sup>13</sup> Anvisierte Qualitätsmaßstäbe in Bezug auf das Qualifikationsniveau von Tagesmüttern wie es im TAG festgeschrieben ist wurden somit unterlaufen.

### **3.1.1.2 Kostenübernahme bei öffentlicher Kindertagespflege**

Während Tagesmütter, die private Kindertagespflege anbieten keine Geldleistung aus öffentlichen Mitteln erhalten, ist im Falle der öffentlichen Kindertagespflege vorgesehen, dass die entstehenden Kosten vollständig oder zum Teil vom Jugendamt getragen werden. Die Förderung eines Kindes in öffentlicher Kindertagespflege nach Maßgabe von § 24 umfasst die Vermittlung des Kindes zu einer geeigneten Tagespflegeperson (soweit diese nicht von der erziehungsberechtigten Person nachgewiesen wird), deren fachliche Beratung, Begleitung und weitere Qualifizierung sowie die Gewährung einer Geldleistung (§ 23 Abs. 1 SGB VIII). Im Falle der öffentlichen Kindertagespflege wird der Betreuungsplatz bei einer Tagesmutter über das Jugendamt vermittelt und vollständig oder anteilig finanziert, wenn gemäß § 24 die Betreuung des Kindes als erforderlich festgestellt wurde.

Das bisherige Verfahren der Kostenübernahme nach § 91 SGB VIII<sup>14</sup> wurde mit Inkrafttreten des TAG aufgegeben. Künftig können gemäß § 90 SGB VIII im Rahmen einer „Pauschalierte Kostenbeteiligung“ auch in der Kindertagespflege – wie bei der Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen – Teilnahme- oder Kostenbeiträge festgesetzt werden. Das bedeutet, das Jugendamt zahlt im Rahmen der Förderung in Kindertagespflege grundsätzlich die Geldleistung an die Tagespflegeperson und verlangt von den Eltern einen Teilnahme- oder Kostenbeitrag. Die Zahlung der Geldleistung erfolgt dabei zunächst in voller Höhe ohne Prüfung der wirtschaftlichen Verhältnisse der Eltern. Für die Inanspruchnahme kann das Jugendamt allerdings von den Eltern die o.g. Beiträge erheben. Ist die Beitragsbelastung dem Kind und den Eltern nicht zumutbar, kann gemäß § 90 Abs. 2 SGB VIII der Teilnahme- oder Kostenbeitrag auf Antrag ganz oder teilweise erlassen werden. Erst an diesem Punkt kommt die Prüfung der wirtschaftlichen Verhältnisse

---

<sup>13</sup> Dies bestätigen sowohl einige der interviewten Tagesmütter als auch einige der Expertinnen aus Vermittlungsstellen.

<sup>14</sup> Bis 2005 galt, dass das Jugendamt die Kosten für die Tagespflege bei einkommensschwachen Eltern (§ 91 (2), 92, 93 SGB VIII) zu übernehmen hat.

der Eltern in Betracht, nicht bereits bei der Frage, ob eine Förderung übernommen wird oder nicht. Die Regelung des § 90 SGB VIII, wonach im Kindertagespflegebereich nun Teilnahme- und Kostenbeiträge erhoben werden können, bedeutet nur, dass sie nicht erhoben werden müssen (die Leistungen könnten auch kostenfrei angeboten werden).

Die laufende Geldleistung zur Förderung der Tagespflege, also der Kostenbeitrag, den das Jugendamt an die Tagespflegeperson zu entrichten hat, umfasst seit 2005 gemäß § 23 Abs. 2 SGB VIII:

- die Erstattung des Sachaufwandes der Tagespflegeperson ;
- einen angemessenen Erziehungsbeitrag;
- die Erstattung nachgewiesener Aufwendungen für Beiträge zur Unfallversicherung;
- die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen für eine angemessene Alterssicherung.

Die Umsetzung dieser Regelung zur Kostenübernahme verläuft zum Teil nur sehr schleppend. Öffentliche Jugendhilfeträger / Jugendämter wenden teilweise noch das frühere Verfahren der "ergänzenden Hilfe" an, das seit Aufnahme der Kindertagespflege in § 90 SGB VIII und der Herausnahme aus § 91 Abs. 2 SGB VIII (alte Fassung) aber keine rechtliche Grundlage mehr hat. Ein zentrales Ergebnis der Kinder- und Jugendhilfestatistik für das Jahr 2007 ist, dass selbst da, wo die Kindertagespflege als öffentliches Angebot von den Jugendämtern bereit gehalten wird, Eltern in hohem Maße vor die Aufgabe gestellt werden, die Finanzierung der Tagesmutter privat tragen zu müssen. So kann auch die öffentliche, subventionierte Kindertagespflege nur bedingt von finanziell schwächer gestellten Eltern und allein Erziehenden, die im Durchschnitt über weniger Einkommen verfügen, als Betreuungsalternative genutzt werden.

Die Regelung zur Kostenübernahme zielt darauf, die Kosten der Angebote der Kindertagespflege in etwa an die Kosten der (öffentlich geförderten) Kindertageseinrichtungen anzupassen und den Eltern damit auch in finanzieller Hinsicht eine Wahlmöglichkeit zu geben (vgl. Vierheller Homepage). Dieses Ziel scheint aber in weiter Ferne zu liegen, und zwar nicht allein wegen der Praxis der Jugendämter, die bislang ohne Sanktionen bleibt, sondern auch, weil die Kindertagespflege nicht wie die Tageseinrichtungen für Kinder in gleicher Höhe von den Ländern finanziell gefördert wird.

### 3.1.2 Der Rechtsstatus der Tagesmutter

Ob die Tagesmutter nun private oder öffentliche Kindertagespflege anbietet, hat auf ihren Rechtsstatus keine unmittelbaren Auswirkungen. Für die statusrechtliche Einordnung ist vielmehr ausschlaggebend, ob die Betreuungsdienstleistung selbständig oder im Rahmen abhängiger Beschäftigung erbracht wird. Letzteres ist gegeben, wenn die Kindertagespflege in den Räumen der Eltern stattfindet und die Tagespflegeperson im Haushalt der Eltern als „Kinderfrau“ angestellt ist. Zudem gibt es auch das Modell, dass Tagesmütter die Kinder entweder zu Hause oder in angemieteten Räumen betreuen, aber dies nicht auf selbständiger Basis machen, sondern als Angestellte eines Tagesmuttervereins oder der Kommune. Diese Konstellation sieht z.B. das Modell der Arbeitsgemeinschaft „Tagesbetreuung von Kindern in Familien“ im Landkreis Esslingen und dem Landesverband der Tagesmüttervereine Baden-Württembergs e.V. vor<sup>15</sup>.

Die Rechtsprechung hat zur Abgrenzung von Arbeitsverhältnis und selbständiger Tätigkeit eine Vielzahl von Kriterien entwickelt. Typisch für ein Arbeitsverhältnis ist die persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmer/innen von den Arbeitgebern. Zur Abgrenzung können u. a. folgende Kriterien herangezogen werden:

Für eine abhängige Beschäftigung (Arbeitsverhältnis) sprechen z.B. folgende Kriterien:

- Verpflichtung zur Befolgung der Weisungen
- Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers
- Verpflichtung zur Ausführung sonstiger Arbeiten
- Verfügbarkeit über die gesamte oder über einen Teil der Arbeitskraft
- Verbot, für Dritte tätig zu sein.

Für selbständige Tätigkeit sprechen z.B. folgende Kriterien:

- Weisungsfreiheit;
- Freie Verfügung über die Arbeitszeit;
- Erledigung der Arbeit an einem selbst gewählten Ort;

---

<sup>15</sup> Die Tagesmutter ist beim Verein oder bei der Kommune nach TvöD 3 Entgeltgruppe 1 angestellt, dies entspricht einer Eingruppierung als Kinderpflegerin ohne Berufserfahrung. Der Arbeitgeberaufwand beträgt pro Jahr ca. 25.000 €. Hinzu kommen noch Kosten für eine Krankheitsvertretung, eine Verwaltungskraft und Personalkosten für die Fachaufsicht. Die Tagesmutter hat eine Qualifizierung von 160 Unterrichtsstunden zu absolvieren. Der Vorteil ist, dass die Tagesmutter sozialversichert ist. Sie ist jedoch weisungsgebunden. Für eine Vollzeitbeschäftigung sind mindestens 120 Kinderbetreuungsstunden (3 Kinder a 40 Wochenstunden = 120 Betreuungsstunden) pro Woche zu erbringen. Damit ist eine Aufnahme von maximal 3 Tageskindern in Ganztagsbetreuung möglich.

- Uneingeschränkte Tätigkeit für mehrere Auftraggeber;
- Berechtigung zu eigener Werbung;
- Tragen der Geschäftskosten und des unternehmerischen Risikos;
- Berechtigung zur Beschäftigung von Hilfskräften auf eigene Rechnung.

Im Angestelltenstatus oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze (Mini- oder Midijob/Gleitzone) gelten für Tagespflegepersonen die üblichen steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Regelungen wie Sozialversicherungspflicht und Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Auf die Veränderung der Rechtslage, die sich durch die neue Gesetzgebung seit Januar 2009 für Tagesmütter ergeben hat, wird weiter unten näher eingegangen.

Wie bereits erwähnt werden die Betreuungsdienste von Tagesmüttern in Westdeutschland zumeist als selbständig erbrachte Dienstleistung auf dem „freien Markt“ privat organisiert und finanziert. Im Vergleich zu den abhängig beschäftigten Kinderfrauen oder angestellten Tagesmüttern trägt die selbständige Tagesmutter das unternehmerische Risiko alleine und ist für ihre soziale Absicherung selber verantwortlich. Allerdings unterliegt die selbständige Tagesmutter der Rentenversicherungspflicht.<sup>16</sup> Voraussetzung ist, dass die selbständige Tätigkeit in mehr als nur geringfügigem Umfang ausgeübt wird, und die Tagespflegeperson keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/innen beschäftigt (Letzteres dürfte wohl die Regel sein). Geringfügig ist die selbständige Tätigkeit dann, wenn das monatliche Arbeitseinkommen regelmäßig nicht mehr als 400.- € beträgt. Arbeitseinkommen ist der - nach den Vorschriften des Einkommenssteuerrechts - ermittelte Gewinn aus der selbstständigen Tätigkeit. Steuerfreie Geldleistungen (gemäß § 23 SGB VIII) der Jugendämter zählen hier nicht mit. Schwanken die monatlichen Einnahmen der Tagespflegepersonen, ist der durchschnittliche Gewinn pro Monat zu berechnen. Wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, tritt Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein. Die Tagespflegeperson ist verpflichtet, sich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund anzumelden. Vierheller empfiehlt Tagespflegepersonen, einkommensgerechte Beitragszahlung zu beantragen, da dann statt des hohen Regelbeitrags ein verminderter Beitrag in Höhe von 19,9 % des Arbeitseinkommens zu zahlen ist (Vierheller 2008).

Da Selbständige generell nicht zur gesetzlichen Krankenversicherung verpflichtet sind, bleibt es auch der selbständigen Tagesmutter überlassen, welche Vorkehrungen sie zu ihrer Absicherung trifft. Grundsätzlich steht auch der selbständigen Ta-

<sup>16</sup> In seinem Urteil vom 22.06.2005 (B 12 RA 12/04 R) kam das Bundessozialgericht (BSG) zu dem Ergebnis, dass eine Tagesmutter als selbständig tätige Erzieherin gemäß § 2 Nr. 1 der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegt.

gesmutter zunächst die Möglichkeit offen, beitragsfrei beim Ehepartner mitversichert sein zu können. Dies geht aber nur, solange sie nicht hauptberuflich selbstständig tätig ist und ihr Gesamteinkommen nicht über 355 € (in 2007: 350 €) im Monat liegt.

Nach der Definition durch die Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes ist „Hauptberuflichkeit in der Regel dann gegeben, wenn die selbständige Erwerbstätigkeit mehr als halbtags ausgeübt wird“ (BSG 10.03.1994 – 12 RK 1/94 und 12 RK 3/94). Die Anerkennung der hauptberuflichen Selbständigkeit erfolgt bei der Tagesmutter jedoch nicht gemäß der Rechtsprechung in Abhängigkeit zum täglich aufgewandten zeitlichen Umfang, sondern in Abhängigkeit zur Zahl der betreuten Kinder, so ein Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der Krankenkassen. Diese verständigten sich darüber, dass Tagespflegepersonen, die bis zu fünf Kinder betreuen, nicht als hauptberuflich selbständig anzusehen sind (vgl. Vierheller 2008). Diese Regelung wird als vorteilhaft für Tagesmütter angesehen, da davon ausgegangen wird, dass die Tagesmutter verheiratet ist und sich somit über den Ehemann im Rahmen der Familienversicherung absichern kann. Dass es auch unverheiratete Tagesmütter gibt, die sich selber absichern müssen, und dass Tagesmütter, selbst wenn sie nur drei Tageskinder betreuen, dies aber an 5 Tagen in der Woche acht Stunden täglich, damit sehr wohl als hauptberuflich Selbständige anzusehen sind, findet hier keine Berücksichtigung.

Bei keinem anderen Dienstleister wird die Zahl der Kunden, Aufträge etc. als Gradmesser für die Einstufung als haupt- oder nebenberufliche Selbständigkeit genommen. Deutlich zeigt sich hier, dass die Tätigkeit der Tagesmutter vom Sozialversicherungssystem weder als Arbeitsleistung angemessen gewürdigt noch ökonomisch anerkannt wird. Die Haltung der Sozialversicherungsträger ist logische Konsequenz aus der Tatsache, dass die Tätigkeit Tagesmutter nicht als formaler Beruf angesehen wird, weil sie zum einen nicht im Berufsbildungssystem als Ausbildungsberuf etabliert ist, zum anderen bislang kaum als gesellschaftlich notwendige Leistung anerkannt wird. Eine Aufwertung der Tagesmutter soll mit einer Neuregelung der Einstufung des selbständigen Status im Kinderförderungsgesetz erreicht werden. Darauf wird in Kapitel 4.1.4 detailliert eingegangen.

Für Unfallversicherungsleistungen sind selbständige Tagesmütter eigenverantwortlich zuständig: Selbständig tätige Tagespflegepersonen sind laut Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) kraft Gesetzes unfallversicherungspflichtig (vgl. §2 Nr. 9 SGB VII). Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung erstreckt sich im Wesentlichen auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Im Jahr 2007 lag die jährliche Beitragshöhe bei 79 € bei einem Jahresverdienst von höchstens 18.000 € (West) bzw. 15.000 € (Ost) (Weiss 2007).

Einen weiteren Versicherungsschutz, zu dem die selbständige Tagesmutter verpflichtet ist, stellt die Unfallversicherung für Tageskinder dar. Diese Unfallversicherung für Tageskinder wurde mit Inkrafttreten des Kinder- und Jugendhilfweiterentwicklungsgesetzes (KICK) eingeführt (vgl. § 2 Nr. 8a SGB VIII). Voraussetzung des Unfallversicherungsschutzes ist, dass das in Kindertagespflege betreute Kind von einer i.S.d. § 23 SGB VIII geeigneten Tagespflegeperson betreut wird (vgl. dazu die Ausführungen weiter oben).

### **3.1.2.1 Steuerliche Behandlung der Einkünfte aus der Kindertagespflege**

Bei der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus der Kindertagespflege ist zwischen den Einkünften aus öffentlicher und privater Kindertagespflege zu unterscheiden.

Die Einkünfte aus der öffentlichen Kindertagespflege waren nach § 3 Nr. 11 EStG bis zum 31.12.2008 steuerfrei. Voraussetzung war, dass die Kindertagespflege auf Dauer angelegt ist und nicht erwerbsmäßig betrieben wird. Erwerbsmäßig bedeutet hier, wenn das Einkommen aus der Kindertagespflege die wesentliche Erwerbsgrundlage darstellt. Bei einer Betreuung von bis zu fünf Kindern unterstellt die Finanzverwaltung ohne nähere Prüfung, dass die Betreuung nicht erwerbsmäßig betrieben wird (vgl. Deutscher Städtetag 2006). Steuerbefreiung für öffentlich geförderte Tagesmütter gab es nur bei auf Dauer angelegter, nicht erwerbsmäßig nebenberuflich betriebener Selbständigkeit. Das heißt Tagesmütter, die sich ins berufliche Abseits gestellt haben, bekamen bislang als Anerkennung die Steuerbefreiung.

Einkünfte aus privater Kindertagespflege sind grundsätzlich als Einkommen im Sinne des Einkommenssteuergesetzes zu behandeln. Bei der Tagesmutter stellen die Einkünfte aus der Kindertagespflege einkommenssteuerrechtliche Einnahmen im Rahmen der Einkünfte aus sonstiger selbständiger Arbeit im Sinne des § 18 Abs. 1 Ziff. 3 EStG dar. Hierbei spielt allerdings die Zahl der betreuten Kinder keine Rolle, das heißt die Regelung gilt unabhängig von der Zahl der betreuten Kinder. Anfallende Ausgaben, die durch die Kinderbetreuung entstehen, können als Betriebsausgaben abgezogen werden (vgl. Deutscher Städtetag 2006).

Wie bereits erwähnt, betreuen Tagesmütter nicht selten gleichzeitig Kinder, deren Tagesplätze vom Jugendamt mitfinanziert werden und Kinder, deren Betreuung ausschließlich privat von den Eltern finanziert wird. In diesen Fällen werden nur die Tagesplätze steuerlich angerechnet, die privat finanziert werden.

Diese Ungleichbehandlung von öffentlicher und privater Kindertagespflege wollten die Länderfinanzminister vom Bund abschaffen lassen. Im Mai 2007 erging daher eine gemeinsame Verwaltungsanweisung des Bundes und der Länder, nach

der alle Tagesmütter ab 1.1.2008 steuerlich gleichgestellt werden sollten. Gegen diesen Erlass haben sich Fachministerien und Fachverbände ausgesprochen. Die Einführung der generellen Steuerpflicht für Tagesmütter würde den durch die Bundesregierung gewollten Ausbau der Kindertagespflege bis 2013 massiv gefährden und zu einem Anstieg der Schwarzarbeit im Betreuungssektor führen, so der Bundesverband für Kindertagespflege<sup>17</sup>. Die steuerliche Gleichstellung der öffentlichen und privaten Tagespflege ist bis Ende 2008 ausgesetzt worden. Am 1. Januar 2009 trat sie aber dann, trotz entgegen gesetzter Empfehlungen der kommunalpolitisch Verantwortlichen sowie medial aufgegriffener Appelle von Tagesmüttern („Dumping per Erlass“)<sup>18</sup>, in Kraft.

### **3.1.3 Kindertagespflege und Landesrechtsvorbehalt**

Im SGB VIII hat der Gesetzgeber Regelungen für das Förderangebot für Kinder in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege auf Bundesebene festgeschrieben. Diese Regelungen müssen jedoch nicht bundeseinheitlich umgesetzt werden. Es obliegt den Bundesländern, die Regelungen des SGB VIII durch jeweils eigene Gesetze und Verordnungen auszugestalten. Im § 26 SGB VIII heißt es dazu: „Das Nähere über Inhalt und Umfang der in diesem Abschnitt geregelten Aufgaben und Leistungen regelt das Landesrecht.“

Obwohl kein anderer Bereich der öffentlichen Jugendhilfe so umfänglich durch landesrechtliche Regelungen ausgestaltet worden ist wie die Tagesbetreuung von Kindern<sup>19</sup>, hat es lange gedauert, bis Regelungen zur Tagespflege in die Landesgesetze Eingang gefunden haben. Einer der Gründe dafür ist „dass die Gestaltung der Tagespflege in den alten Bundesländern der offensiven Realisierung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz nachgeordnet wurde“ (Weiss 2007: 35). Dieser Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Tageseinrichtung für Kinder ab dem dritten Lebensjahr wurde erst 1996 im Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) verankert. Die institutionelle Betreuungssituation für die drei- bis sechsjährigen Kinder hat sich seitdem in Westdeutschland erheblich verbessert. Das Angebot umfasst allerdings in erster Linie Halbtagsangebote. Ganztagsbetreuungsplätze für Kinder dieser Altersgruppe werden in den alten Bundesländern nach wie vor nur in geringen Umfang angeboten (siehe dazu Kapitel 2). Erst in jüngster Zeit bzw. seit der Verabschiedung des TAG im Jahr 2005 öffnen sich mehr Bundesländer gegenüber der Betreuungsform der Kindertagespflege und

<sup>17</sup> Offener Brief des Bundesverbands für Kindertagespflege an die Bundeskanzlerin: Aussetzung der Steuerpflicht für Tagesmütter und -väter, 26.11.07  
[http://www.presseportal.de/pm/69106/1091107/bundesverband\\_fuer\\_kindertagespflege](http://www.presseportal.de/pm/69106/1091107/bundesverband_fuer_kindertagespflege) (Zugriff 6.02.08)

<sup>18</sup> So die Überschrift eines Spiegelartikels, der über Reaktionen auf die Einführung der Steuerpflicht für alle Tagespflegepersonen berichtet (DER SPIEGEL 50/ 2008 vom 8.12.2008, S. 19).

<sup>19</sup> Landesspezifische Kindergartengesetze gibt es in den westlichen Bundesländern seit den 1970er Jahren.

treffen gesetzliche Regelungen zur Förderung, dazu gehört auch Nordrhein-Westfalen.

### **3.1.3.1 Die Situation in Nordrhein-Westfalen - Förderung der Kindertagespflege im Kinderbildungsgesetz (KiBiz)**

In Nordrhein-Westfalen wurde bislang vom Landesrechtsvorbehalt des § 26 SBG VIII nur für Tageseinrichtungen für Kinder, nicht jedoch für die Kindertagespflege<sup>20</sup> Gebrauch gemacht. Kinderbetreuung wurde vorrangig in Form von Tageseinrichtungen für Kinder unterstützt. Seit 1. August 2008 wird die Kindertagespflege auch in NRW erstmals auf gesetzlicher Grundlage gefördert. An die Stelle des „Zweiten Gesetzes zur Ausführung des Gesetzes zur Neuordnung des Kinder- und Jugendhilferechts - Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder GTK - ist das Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) getreten. Die Landesregierung will damit zum Ausdruck bringen, dass die Kindertagespflege als eine wichtige Säule der Angebotsstruktur angesehen wird. Entsprechend den Verlautbarungen des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration (MGFFI) wird das neue Gesetz erheblich verbesserte Rahmenbedingungen für die Kindertagespflege in NRW schaffen. In einer Pressemitteilung aus dem Ministerium heißt es dazu:

„Die Kindertagespflege wird erstmals gesetzlich verankert und vom Land finanziell gefördert. Pro Jahr und Kind zahlt das Land künftig 725 Euro für die Betreuung bei Tageseltern. Das neue Gesetz unterstützt die Vermittlung von Tagesmüttern und Tagesvätern. Die Kindertagespflege soll künftig verstärkt auch an Kindertageseinrichtungen und Familienzentren angebunden werden. Damit wird die Kinderbetreuung auch in schwierigen Randzeiten besser abgedeckt, Eltern können bedarfsgerechter planen und haben Sicherheit bezüglich der Qualität der Kinderbetreuung“. (Pressemitteilung des MGFFI vom 27.02.2007: Neues Kindergarten-gesetz: Mehr Geld, mehr Qualität, mehr Betreuung, mehr Flexibilität).

#### *Kritik an Obergrenze der Zahl zu betreuender Kinder*

Die im neuen KiBiz Gesetz vorgesehenen Regelungen für die Kindertagespflege werden jedoch von Wohlfahrts- und Kindergartenverbänden, Parteien, Gewerkschaften sowie vom Landesverband für Kindertagespflege NRW und vielen anderen weniger bzw. nur bedingt positiv eingeschätzt<sup>21</sup>. Kritisiert bzw. für überarbeitungsbedürftig wird vor allem angesehen, dass Tagesmütter in NRW seit Sommer 2008 bis zu acht Kinder im eigenen Haushalt oder in anderen geeigneten Räumen betreuen können. Gemäß § 4 Abs. 1 KiBiz heißt es dazu:

<sup>20</sup> Sieht man von den Regelungen des 1. AG-KJHG zur erlaubnispflichtigen Familienpflege ab.

<sup>21</sup> Das Gesetz ist insgesamt sehr stark umstritten, der Verabschiedung sind zahlreiche Protestaktionen von Verbänden, Parteien und Eltern vorausgegangen. An dieser Stelle wird sich die kritische Betrachtung allein auf die Regelungen zur Kindertagespflege konzentrieren.

„Die Erlaubnis zur Kindertagespflege befugt zur Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden Kindern. Die Erlaubnis kann im Einzelfall zur Betreuung von maximal acht fremden Kindern erteilt werden. Sollen sechs oder mehr Kinder gleichzeitig von einer Tagesmutter oder einem Tagesvater betreut werden, so findet § 45 SGB VIII Anwendung. Wenn sich Tagesmütter oder -väter zusammenschließen, so können höchstens neun Kinder insgesamt durch mehrere Tagesmütter oder -väter mit einer Pflegeerlaubnis nach § 43 SGB VIII betreut werden“.

Damit gilt auch in NRW, dass Kindertagespflege grundsätzlich nur mit einer gültigen Erlaubnis nach § 43 SGB VIII betrieben werden darf. Die im KiBiz festgelegte Betreuungshöchstgrenze geht jedoch weit über die im SGB VIII festgelegte hinaus. So können Tagespflegepersonen in NRW ab August 2008 bis zu acht Kinder betreuen, wenn sie zusätzlich zur Pflegeerlaubnis noch eine Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII erwerben. Tagespflegepersonen, die sich zusammenschließen, dürfen dagegen nur insgesamt neun Kinder betreuen. Abgesehen davon, dass nicht einsichtig ist, warum zwei Tagesmütter zusammen weniger Kinder betreuen dürfen als eine, ist bemerkenswert, welchen Sprung die Landesregierung in der Festlegung der Betreuungshöchstgrenze in der Kindertagespflege unternommen hat.

Bis Januar 2006 war in § 16 AG-KJHG geregelt, dass die Erlaubnis zur Kindertagespflege nicht für mehr als drei Kinder erteilt werden soll. Die Regelung bezieht sich noch auf § 44 SGB VIII und stand vor den Änderungen durch das KICK in gewissem Widerspruch zum Bundesgesetz. Laut Erlass vom Ministerium für Familie Generationen, Familien, Frauen und Integration (MGFFI) wurde diese Regelung am 9.1.2006 dahingehend modifiziert, dass § 16 AG-KJHG weiterhin anwendbar bleibt mit der Maßgabe, dass § 43 SGB VIII Vorrang hat soweit die Erlaubnis auf fünf Jahre befristet ist und bezogen auf die Tagespflegeperson erteilt wird. Am 25. Oktober 2007 verabschiedete dann der nordrhein-westfälische Landtag das neue Kinderbildungsgesetz, das nunmehr die Betreuung von bis zu acht Kindern pro alleinselbständige Tagesmutter erlaubt und damit weit über die bundeseinheitliche Regelung im § 43 SGB VIII hinaus geht. Hinzu kommt, dass im § 43 SGB VIII in der Tendenz davon ausgegangen wird, dass landesrechtliche Modifizierungen der Betreuungshöchstgrenze eher in Richtung Einschränkung, denn Ausweitung gehen – also die Betreuung von weniger als fünf Kindern als angemessen erachtet wird.

Von der drastischen Heraufsetzung der Betreuungshöchstzahl wird nicht zuletzt erhofft, dass eine gewisse „Aufbruchstimmung“ in der Kindertagespflege initiiert wird. Die Kindertagespflege soll in Nordrhein-Westfalen zukünftig stärker zur Abdeckung von Randzeiten genutzt werden, die im Rahmen institutioneller Betreuung unter den gegebenen Bedingungen nicht vorgehalten werden kann. Die Vorstellungen gehen also dahin, dass Tagespflegepersonen ihre Dienstleistungen

mehr und mehr in Tageseinrichtungen für Kinder und in Familienzentren<sup>22</sup> anbieten.

In einer Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen zum Gesetzentwurf zum Kinderbildungsgesetz wird darauf hingewiesen, dass durch die im Gesetzentwurf genannten Höchstzahlen (maximal acht Kinder, bei einem Zusammenschluss von zwei Tagespflegepersonen höchstens neun) die Abgrenzung zwischen der Kindertagespflege und der Betreuung in Tageseinrichtungen nach dem Gruppentyp II<sup>23</sup> nicht mehr erkennbar sei. Dies gilt umso mehr, wenn dieses Angebot auch in Räumen der Tageseinrichtung durchgeführt werden kann. Es entsteht der Eindruck, dass hier eine sachlich nicht zu rechtfertigende „billigere Lösung“ als Alternative zum institutionellen Gruppentyp II geschaffen werden soll. Die Freie Wohlfahrtspflege fordert daher, die Grenze bei maximal fünf Kindern festzulegen, um auf diese Weise der besonderen Charakteristik der Kindertagespflege (z.B. familienähnliche Strukturen) gerecht zu werden“ (Stellungnahme: 7)<sup>24</sup>.

Die Einsparungen, die durch das Betreuungsangebot einer Tagesmutter von acht Kindern unter drei Jahren erzielt werden können, sind tatsächlich beträchtlich. Nach bundesgesetzlichen Vorgaben umfasst die laufende Geldleistung für Tagespflegepersonen lediglich einen „angemessenen Beitrag zur Anerkennung ihrer Förderungsleistung“ (§ 23 Abs. 2, S.1 Nr. 2 SGB VIII). Soweit Landesrecht nichts anderes bestimmt, wird die Höhe der laufenden Geldleistung vom Träger der öffentlichen Jugendhilfe festgelegt (§ 23 Abs. 2 S. 2 SGB VIII). Das Land NRW hat vom Landesrechtsvorbehalt Gebrauch gemacht und im KiBiz einen jährlichen Landeszuschuss von 725 € pro öffentlich geförderten Kindertagespflegeplatz festgeschrieben. D.h. die Tagesmutter bekommt vom Jugendamt pro Kind 60,42 € im Monat, bei der Betreuung von acht Kindern sind dies 483,36 €. Legt man eine wöchentliche Betreuungszeit von 25 Stunden zugrunde, so kommt die Tagesmutter bei 20 Arbeitstagen im Monat auf einen Stundenlohn von 4,83 €, allerdings nur, wenn sie acht Kinder betreut.

---

<sup>22</sup> Familienzentren (oder Eltern-Kind-Zentren) machen für Kinder und Eltern Angebote einer leicht zugänglichen Unterstützung und Förderung. Sie sollen besonders die frühkindliche Erziehung unterstützen und fördern. Zumeist handelt sich dabei um Kindertageseinrichtungen, die die Koordination eines umfangreichen Angebotes für Eltern und Kinder (z.B. Spielgruppen, Babymassage- und Stillgruppen, Elterncafes etc.) übernehmen und mitgestalten. Dazu ausführlicher siehe Rietmann, Stephan/HensenGregor (2008) (Hrsg.): Tagesbetreuung im Wandel. Das Familienzentrum als Zukunftsmodell, Wiesbaden.

<sup>23</sup> Dieser Gruppentyp sieht die Betreuung von 10 Kindern im Alter von unter drei Jahren vor.

<sup>24</sup> Öffentliche Anhörung zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung, „Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz – KiBiz) – Viertes Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes – SGB VIII -“ Drucksache 14/4410, am 28. und 29. August 2007. Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen vom 10.08.07

Die Betreuung dieser acht Kinder im Alter unter drei Jahren in einer Kindergartengruppe wäre bedeutend kostenintensiver: Bei einer wöchentlichen Betreuungszeit von 25 Stunden wird pro Monat eine Kindpauschale von 8.841,70 € veranschlagt. Die Betreuung von acht Kindern kostet entsprechend mehr und zwar 70.733,6 €. Für die Betreuung einer Gruppe dieses Typs sind laut Gesetz zwei Fachkräfte vorgeschrieben. Die Kindpauschalen sowie die Anzahl der zu gewährleistenden Fachkraftstunden erhöhen sich entsprechend der Betreuungszeiten, während die Pauschale, die das Land der Tagesmutter gewährt, nicht entsprechend angepasst wird. Dies veranschaulicht Tabelle 12:

Diese Gegenüberstellung macht deutlich, dass der Landeszuschuss für die Kindertagespflege in keinem Verhältnis zu den Kindpauschalen steht, die in Kindergärten, -horten etc. für die Betreuung und Förderung von Kindern im Alter unter drei Jahren zu veranschlagen sind<sup>25</sup>.

*Tabelle 12: Finanzielle Förderung für die Betreuung von acht U3-Kindern ab August 2008 in Nordrhein-Westfalen – Kosten für Kindertagespflege und Tageseinrichtungen für Kinder im Vergleich*

Betreuungszeit	Landeszuschuss*	Personal	Kindpauschalen nach KiBiz **	Personal
25 Std.	483,36 €	1 Tagesmutter	70.733,60 €	2 Fachkräfte (55 Personalstunden)
35 Std.	483,36 €	1 Tagesmutter	94.907,20 €	2 Fachkräfte (77 Personalstunden)
45 Std.	483,36 €	1 Tagesmutter	121.721,60 €	2 Fachkräfte (99 Personalstunden)

Quelle: Eigene Darstellung

\* Landeszuschuss für die Betreuung von 8 Kindern 0-3 Jahre in Kindertagespflege pro Monat

\*\* Kindpauschalen nach KiBiz für die Betreuung von 8 Kindern 0-3 Jahre in einer Tageseinrichtung für Kinder pro Monat<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Zu bedenken ist hierbei, dass die Kritik am KiBiz insbesondere auf die Unterfinanzierung der Betreuungsarbeit abhebt, d.h. Kritiker haben immer wieder darauf hingewiesen, dass die Höhe der Kindpauschalen nicht ausreiche. Mit den finanziellen Mitteln könne die Arbeit mit den Kindern nicht nach den geforderten Qualitätsmaßstäben bewältigt werden.

<sup>26</sup> Der Gruppentyp sieht eigentlich eine Gruppenstärke von 10 Kindern vor, allerdings lässt das Gesetz sowohl eine Unter- als auch eine Überbelegung von jeweils zwei Kindern zu. Eine Gruppe dieses Typs mit nur acht Kindern und zwei Fachkräften ist also durchaus im Kinder-

Da die Festlegung des Pauschalbeitrags den Faktor Arbeitszeit vollständig unberücksichtigt lässt und das Gesetz keine Regelung vorsieht, durch die das Jugendamt verpflichtet wird, einen zumindest gleich hohen Betrag (also noch einmal 725 €) für die Förderung der Kindertagespflege bereit zu stellen, sichert auch das neue Kinderbildungsgesetz in NRW Tagespflegepersonen keine angemessene finanzielle Honorierung. Von einer Aufwertung und Gleichstellung der Kindertagespflege mit der Betreuung in Einrichtungen kann somit keine Rede sein.

NRW bleibt mit dieser Pauschalregelung weit hinter der Orientierung zurück, die in der Gesetzesbegründung zum TAG hinsichtlich der laufenden Geldleistung gegeben wurde.

Sie geht in ihrem Kostentableau von einem durchschnittlichen Stundensatz von 3 € pro Kind aus. Damit sind der Sachaufwand und der Beitrag zur Anerkennung der Förderungsleistung abgegolten. Gemessen an einer täglichen Inanspruchnahme von acht Stunden entspricht dies bei 20 Arbeitstagen einer monatlichen Zuwendung von 480 € pro Kind, zuzüglich der hälftigen Übernahme der nachgewiesenen Beiträge für die Renten- und Unfallversicherung (vgl. BT-Drucksache 15/3676, S. 45f.). Mit dem Wissen, dass diese Durchschnittswerte für die Honorierung der Tagesmütter keinesfalls zu hoch angelegt sind, wird hierin aber immerhin ein Mindest-Richtwert gesehen, um eine angemessene Honorierung sicherzustellen.

Im Hinblick auf die geänderten gesetzlichen Vorgaben wird auf die Gleichrangigkeit des Angebots von Kindertagespflege und der Betreuung in Einrichtungen (§ 22 Abs. 2 und 3 SGB VIII) Bezug genommen und argumentiert, es müsse nunmehr eine höhere Vergütung gezahlt werden als nach der Rechtslage vor dem Tagesbetreuungsausbaugesetz (ausführlich dazu Münder 2006). Dabei wird darauf verwiesen, dass die Förderungsleistungen eine Existenzsicherung der Tagespflegeperson ermöglichen sollen (Empfehlungen des Deutschen Vereins 2005). Dass die Tagesmutter die Förderleistungen auch in jedem Fall bekommt, ist damit aber nicht sicher gestellt. Nach wie vor gibt es keinen einklagbaren Rechtsanspruch, wenn das Jugendamt die Förderleistung nicht zahlt.

Hinsichtlich der mangelhaften rechtlichen Vorgaben zur Vergütung der Kindertagespflege ist Nordrhein-Westfalen aber kein Einzelfall. Die Höhe der Bezahlung für die Förderungsleistung variiert zum gegenwärtigen Zeitpunkt, wie in Kapitel 2 gezeigt wurde, regional sehr stark. Sie ist in vielen Fällen nicht ausreichend, um ein qualifiziert arbeitendes, stabiles Kindertagespflegesystem aus- bzw. aufzubauen.

---

gartenalltag anzutreffen.

Neben dem Aspekt der extrem ungleichen Vergütung (siehe die Gegenüberstellung in Tabelle 12) ist zu bezweifeln, dass bei einer Größenordnung von bis zu acht fremden Kindern im Haushalt einer Tagesmutter die Fachlichkeit der Begleitung gewährleistet werden kann. Die Betreuung von acht Kindern durch zwei Fachkräfte in einer Kindergartengruppe gewährleistet zumindest, dass neben den pflegerischen Aufgaben, die bei der Betreuung von acht kleinen Kindern anfallen, immerhin noch Gelegenheit zur Förderung der Kinder besteht. Im Falle der Tagesmutter, die die gesamte Arbeit alleine zu bewältigen hat, ist das praktisch ausgeschlossen (vgl. Stellungnahme Internationale Vereinigung der Waldorfkinder-gärten e.V. Region Nordrhein-Westfalen, S. 27).

Auch der Landesverband Kindertagespflege äußert sich kritisch zur Betreuungshöchstgrenze von acht Kindern und hebt dabei auf die Anforderungen ab, die Tagesmütter zusätzlich zur Betreuung und Förderung der Kinder laut KiBiz zu leisten haben: „Zu acht Kindern gehören mindestens acht Erziehungsberechtigte, mit denen die Tagespflegeperson eine Erziehungspartnerschaft einzugehen hat und entsprechende Gespräche über den Stand der Bildungs- und Entwicklungsprozesse führen soll (§ 9 KiBiz, Zusammenarbeit mit den Eltern). Wann soll die Tagespflegeperson bei umfangreichen Betreuungszeiten auch noch Zeit für Elterngespräche finden? Wer finanziert diese Zeiten? Wissenschaftliche Studien weisen zudem immer wieder darauf hin, dass der Betreuungsschlüssel Erwachsener/Ü3 Kind maximal 1 : 3-4 betragen soll. Qualitativ gute und verlässliche Kindertagespflege mit angemessener Bezahlung sollte sich an dieser Zahl orientieren“ (Stellungnahme Landesverband Kindertagespflege NRW zur öffentlichen Anhörung KiBiz 28. /29. August 2007, S. 2).

#### *Förderauftrag der Kindertagespflege im Kinderbildungsgesetz (KiBiz)*

Im Hinblick auf den Förderauftrag der Kindertagespflege heißt es in § 17 KiBiz, Abs. 1, dass hierbei die gleichen Grundsätze für die Bildungs- und Erziehungsarbeit gelten, wie bei der Förderung in Kindertageseinrichtungen. Diese Grundsätze sind in § 13 KiBiz festgehalten und lauten in Abs.1 und 2 wie folgt:

„(1) Tageseinrichtungen führen die Bildung, Erziehung und Betreuung nach einem eigenen träger- oder einrichtungsspezifischen pädagogischen Konzept durch.  
(2) Die Bildungs- und Erziehungsarbeit zielt darauf ab, das Kind unter Beachtung der in Artikel 7 der Landesverfassung des Landes Nordrhein-Westfalens genannten Grundsätze in seiner Entwicklung zu einer eigenständigen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu fördern, es zu Verantwortungsbereitschaft, Gemeinsinn und Toleranz zu befähigen, seine interkulturelle Kompetenz zu stärken, die Herausbildung kultureller Fähigkeiten zu ermöglichen und die Aneignung von Wissen und Fertigkeiten in allen Entwicklungsbereichen zu unterstützen“.

Im § 17 (Förderung in Kindertagespflege) KiBiz, Abs. 2 heißt es dann weiter:

„Zur Kindertagespflege geeignete Personen sollen über vertiefte Kenntnisse zu den besonderen Anforderungen der Kindertagespflege verfügen. Sofern Tagesmütter oder –väter nicht sozialpädagogische Fachkräfte mit Praxiserfahrung in der Betreuung von Kindern sind, sollen sie über eine Qualifikation auf der Grundlage eines wissenschaftlich entwickelten Lehrplans verfügen“.

Sieht man davon ab, dass es in der Aufgabenstellung von Tageseinrichtungen für Kinder unterschiedlichen Alters darauf ankommt, dass zutreffende Aufgabenstellungen beschrieben werden und nicht unzutreffend unterstellt wird, dass es in allen Zusammenhängen um die Aneignung von „Wissen“ geht (vgl. Stranz 2007: 32), ist in § 13 lediglich vom Förderauftrag in Kindertageseinrichtungen die Rede. Durch den Hinweis, dass die Grundsätze der Bildungs- und Erziehungsarbeit „entsprechend“ auch für die Tagespflege gelten sollen, ist nicht ausreichend sichergestellt, dass die besonderen Bedingungen der Tagespflege berücksichtigt werden können.

Auch die näheren Ausführungen zum Förderauftrag in der Kindertagespflege in § 17 KiBiz sind in ihrer Aussage nicht wesentlich klarer. Stranz (2007: 34f) kommt in seiner Stellungnahme zum Kinderbildungsgesetz zu folgender Einschätzung:

„Durch die nicht vollständige Beschreibung des Förderauftrags von Kindertagespflege (Erziehung, Bildung, Betreuung) wird deutlich, dass mit der separierten Herausstellung der Bildungs- und Erziehungsarbeit die ganzheitliche Aufgabenstellung nicht berücksichtigt wird.“ (...) „Für die Förderung von Kindern durch die Kindertagespflege muss sicher gestellt werden, dass die Tätigen neben den Anforderungen, die sich aus der Gestaltung des Verhältnisses im Rahmen der Tagespflege ergeben, in besonderer Weise über die Lebens- und Entwicklungsbedingungen der Kinder unter drei Jahren Kenntnis erworben haben. Diese Anforderung ist z.B. nicht grundsätzlich dann erfüllt, wenn von sozialpädagogischen Fachkräften lediglich eine „Praxiserfahrung in der Betreuung von Kindern“ erwartet wird. Neben dem Hinweis auf eine Qualifizierung auf der Grundlage eines „wissenschaftlich entwickelten Lehrplans“ sollte auch der zeitliche Umfang und vor allem auch eine Aussage zu der Finanzierung dieser Fortbildung und der Sicherung der Begleitung in der laufenden Arbeit enthalten sein. Da auch in der Tagespflege für die Entwicklung einer guten Qualität einerseits das Verhältnis zwischen Kindern und Erwachsenen und andererseits die fachliche Qualifizierung vor allem von Bedeutung ist, reicht es nicht aus, lediglich Qualitätsanforderungen zu stellen, wenn die konkreten Ausgestaltungsbedingungen nicht angemessen gestaltet werden können.“ (ebd.).

Neben anderen stellt insbesondere Stranz heraus, dass das KiBiz nicht einlöst, was es im Hinblick auf die Gestaltung angemessener Rahmenbedingungen zur Förderung der Kindertagespflege angekündigt hat. In Aussicht gestellt war eine Verbesserung und verbindliche Festschreibung der Rahmenbedingungen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sowohl im SGB VIII als auch im Kinderbildungsgesetz (KiBiz) die Qualifizierung der Tagespflegeperson als zentrale Voraussetzung zur Realisierung des Förderauftrags der Kindertagespflege herausgestellt wird. Die „geeignete Tagesmutter“ (§ 22 Ziffer 2 SGB VIII) hat nun Sorge dafür zu tragen, dass sich die Qualifizierung als Verbesserung der pädagogischen Qualität auswirkt. Verbindliche Regelungen dazu enthält weder das SGB VIII noch das KiBiz. Weiterbildung bleibt in diesem Bereich nach wie vor eine Anforderung, die die Tagesmütter selbst zu finanzieren haben.

Eine Festschreibung der Inhalte und des Umfangs für die Qualifizierung der Tagespflegeperson erfolgt in diesen Gesetzestexten (SGB VIII, KiBiz) ebenfalls nicht. Die Qualifizierung sollte auf der Grundlage eines „wissenschaftlich entwickelten Lehrplans“ erfolgen. Bei diesem „wissenschaftlich entwickelten Lehrplan“ handelt es sich - wie bereits erwähnt - um das vom Deutschen Jugendinstitut entwickelte 160 Stunden umfassende Curriculum „Qualifizierung in der Kindertagespflege“. Das DJI fordert im Sinne eines Gütemerkmals gelungener Ausbildung von Tagesmüttern unter anderem ein ausgewogenes Verhältnis von Theorie, Praxis, Reflexion und Selbsterfahrung<sup>27</sup>. Diese Forderung ist sicher berechtigt, fraglich ist aber, ob sie auch hinreicht. Erzieherinnen durchlaufen eine drei- bis vierjährige Ausbildung, die Tagesmutter hat dagegen im Idealfall „nur“ eine 160 Stunden umfassende Anpassungsqualifizierung zu durchlaufen.

Hinzu kommt, dass auch im KiBiz nicht sicher gestellt ist, dass die Tagesmutter die finanziellen Förderleistungen, die das Gesetz verspricht, tatsächlich erhält.

Im Rahmen der rechtlichen Regulierung wurden Chancen nicht genutzt, verbindliche Qualitätskriterien für die Kindertagespflege verbindlich festzuschreiben, in einem Kurzkommentar von Möller und Nix zum SGB VIII heißt es:

„Der Versuch einer gesetzlich manifestierten juristischen Gleichrangigkeit von Tageseinrichtungen und Kindertagespflege [...] wird gleichwohl mit dem neu eingeführten § 22a aufgehoben, der die „Förderung in Tageseinrichtungen erweiternd zu § 22 präzisiert. Ein Adäquat für die Kindertagespflege ist nicht gegeben. Vielmehr beschränkt sich § 23 auf die „Förderung der Kindertagespflege“. Damit entfallen vergleichbare Qualitätsvorgaben wie Konzeption und Qualitätssicherung (§ 22a Abs. 1,) Erziehungspartnerschaft und Mitbestimmung (§ 22a Abs. 2), Orientierung an den pädagogischen und organisatorischen Bedürfnissen der Kinder und ihrer Familien (§ 22a Abs. 3) und die gemeinsame Förderung von Kindern mit und ohne Behinderung (§ 22a Abs. 4)“.

---

<sup>27</sup> Keimeleder/Schumann/Stempinski/Weiss: Fortbildung für Tagesmütter (Fn. 93), S. 100.

### **3.1.4 Professionalisierung der Kindertagespflege durch das Kinderförderungsgesetz (KiföG)?**

Die hier aufgezeigten Mängel zu bearbeiten und zu optimieren sowie den Ausbau an Betreuungsplätzen für unter dreijährige Kinder zügiger auf eine breitere Basis zu stellen, dafür steht das Kinderförderungsgesetz (KiföG), das als novellierte Fassung im Herbst 2008 an die Stelle des TAG getreten ist. Da mit den gesetzlichen Regelungen, die das TAG vorsieht, bis 2010 lediglich ein Angebot für ca. 21 Prozent der Kinder unter drei Jahren realisiert werden kann, haben sich Bund, Länder und kommunale Spitzenverbände auf dem so genannten „Krippengipfel“ am 2. April 2007 darauf verständigt, bis zum Jahr 2013 schrittweise ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für bundesweit durchschnittlich 35 Prozent der Kinder unter drei Jahren aufzubauen. Festgehalten wird auch im Kinderförderungsgesetz daran, dass neue Betreuungsplätze sowohl in Kindertageseinrichtungen als auch in der Kindertagespflege geschaffen werden sollen. Im Folgenden interessieren hier insbesondere die geplanten Änderungen des SGB VIII, die den Bereich der Kindertagespflege betreffen.

#### *Qualitativer Ausbau der Kindertagespflege durch Professionalisierung*

Hervorgehoben wird im Gesetzesentwurf, dass die Kindertagespflege nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ ausgebaut und im Zuge des Aufbaus professionalisiert werden soll. Notwendig dafür sei, so heißt es in der Begründung des Gesetzesentwurfs, dass „sich das Berufsbild der Kindertagesmütter und -väter weiter entwickelt. Kindertagespflege soll mittelfristig zu einem anerkannten, angemessenen vergüteten Berufsbild werden“ (BT-Drucksache 16/9299: 10). In der Mehrheit der zum Entwurf des Kinderförderungsgesetzes erstellten Stellungnahmen wird diese Zielperspektive zwar begrüßt, jedoch wird deutlich unterstrichen, dass der Gesetzesentwurf zum KiföG den Anforderungen, die eine Professionalisierung im Sinne von Verberuflichung stellt, nicht gerecht wird. Wie schon im TAG wird auch im KiföG darauf verzichtet, Qualifikationsvorgaben für Tagespflegepersonen festzuschreiben (vgl. Stellungnahme Diakonisches Werk, EKD: 2)<sup>28</sup>. Was dabei überrascht ist, dass nicht einmal das DJI-Curriculum mit 160 Stunden Basisqualifikation als Mindeststandard bundeseinheitlich vorgeschrieben wird. Ebenso fehlen Anreize, Tagespflegepersonen auch den Einstieg in die Erzieherinnenausbildung zu ermöglichen und damit qualitativ vergleichbare Berufsprofile für den gesamten Bereich der Kindertagesbetreuung zu entwickeln (vgl. Stellung-

---

<sup>28</sup> Ausschussdrucksache 16 (13) 350b: Stellungnahme des Diakonischen Werks der EKD für die öffentliche Anhörung des Ausschusses für Familien, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema „Kinderförderungsgesetz“ am 23. Juni 2008

nahme EKD: 1, dazu auch die Stellungnahmen der Bertelsmann Stiftung<sup>29</sup> sowie die des DJI<sup>30</sup>).

Während sich die überwiegende Zahl der Stellungnahmen konstruktiv kritisch zu den Schritten äußern, die für eine Professionalisierung der Kindertagespflege zu unternehmen und gesetzlich zu verankern wären, argumentiert die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) auf entgegen gesetztem Kurs: Die GEW hält es für falsch, die institutionellen Tageseinrichtungen mit der Kindertagespflege gleichzustellen und lehnt die Professionalisierung und Verberuflichung der Kindertagespflege ab (vgl. Stellungnahme der GEW: 2 f.)<sup>31</sup>. Diese Position hatte die GEW schon bei der Beratung des TAG vertreten. Argumente, die für die Position sprechen, werden im spezifischen Entstehungskontext dieser Betreuungsform gesehen. Die Kindertagespflege sei aus der familiären nachbarschaftlichen Selbsthilfe entstanden, diese Form des bürgerschaftlichen Engagements ist nach Auffassung der GEW zu begrüßen und weiterhin zu fördern. Zudem wird die Forderung, dass die Kindertagespflege die gleiche pädagogische Qualität verlange wie die von Erzieher/-innen in Kindertageeinrichtungen als Überforderung der Tagespflegepersonen angesehen. Dazu die GEW:

„Dies wird offenkundig, wenn man sich die Inhalte, Ziele und Methoden der Kita-Bildungspläne betrachtet. Tagespflegepersonen werden kaum in der Lage sein, die Sprachentwicklung, insbesondere in der Muttersprache nichtdeutscher Kinder, zu fördern. Auch die Förderung in den Bereichen Naturwissenschaft, Technik und Medien, der hohe Bedeutung zugemessen wird, ist in Tagespflegestellen nicht zu leisten. Man kann von Tagespflegepersonen schlechterdings nicht erwarten, dass sie regelmäßig in die technische Ausstattung investieren. Die Bildungsprozessbegleitung hängt sehr stark davon ab, wie intensiv die individuelle Förderung des Kindes im Team reflektiert, geplant und abgestimmt wird. Eine Tagespflegeperson, die auf sich allein gestellt ist, stößt hier an ihre Grenzen. Diese strukturellen Mängel lassen sich nicht durch Professionalisierung und Qualifizierung der Tagespflegepersonen ausräumen“ (Stellungnahme der GEW: 3).

Ähnlich argumentiert auch der Paritätische Gesamtverband<sup>32</sup> und verweist ebenfalls auf die im spezifischen bürgerschaftlichen Engagement von Müttern (Tagesmüttern) liegenden Wurzeln der Kindertagespflege. Tagesmütter wurden hier als

---

<sup>29</sup> Stellungnahme der Bertelsmann Stiftung zur Öffentlichen Anhörung Kinderförderungsgesetz (KiföG)

<sup>30</sup> Stellungnahme des Deutschen Jugendinstituts e.V., Prof. Dr. Thomas Rauschenbach zum Fragenkatalog zu der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familien, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema „Kinderförderungsgesetz“ am 23. Juni 2008

<sup>31</sup> Ausschussdrucksache 16 (13)350e: Stellungnahme der GEW zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema „Kinderförderungsgesetz“, 23. Juni 2008

<sup>32</sup> Ausschussdrucksache 16 (13) 350a: Stellungnahme des Paritätischen Gesamtverbands zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema „Kinderförderungsgesetz“, 23. Juni 2008

ehrenamtliche Helferinnen angesehen, die nur in geringer Zahl verfügbar sind, weshalb sie als erweitertes, gleichrangiges Angebot zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen nur bedingt legitimierbar seien (Stellungnahme des Paritätischen Gesamtverband: 2).

Deutlich zeigt sich in diesen Stellungnahmen die mit den bisherigen Gesetzesanstrengungen noch nicht überbrückte Kluft zwischen den theoretisch vorstellbaren Entwicklungsperspektiven der Kindertagespflege, wie sie in der Fachöffentlichkeit diskutiert werden, und der außerhalb der Fachöffentlichkeit immer noch vorherrschenden Auffassung von Tagesmüttern als gutherzige Nachbarschaftshelferinnen, die aber keinesfalls als gleichwertige Betreuungsalternative zur Kindertageseinrichtung gesehen werden.

#### *Neue Regelungen zur sozialen Absicherung der Tagespflegepersonen*

Von den Fachleuten wird zwar einhellig begrüßt, dass mit dem KiföG eine Grundlage für eine bessere soziale Absicherung der öffentlich tätigen Tagespflegepersonen bzw. ihre leistungsgerechte Vergütung geschaffen werden soll, die im Grundsatz analog zu vergleichbaren Berufsgruppen erfolgen soll (§ 23 SGB VIII, Abs. 2a). Allerdings wird dieser Anspruch nur im Referatsentwurf<sup>33</sup> formuliert. Im Regierungsentwurf wird auf diese Vorgabe verzichtet § 23 Abs. 2a lautet dort folgendermaßen: „Die Höhe der laufenden Geldleistungen wird von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe festgelegt, soweit Landesrecht nichts anderes bestimmt. Der Betrag zur Anerkennung der Förderleistung der Tagespflegeperson ist leistungsgerecht auszugestalten. Dabei sind der zeitliche Umfang der Leistung und die Anzahl sowie der Förderbedarf der Kinder zu berücksichtigen“.

Die Vorgaben zur leistungsgerechten Vergütung analog vergleichbarer Berufsgruppen wurde vom Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 13.06.2008 - Drucksache 295/08 (Beschluss) gestrichen. Begründet wird diese Streichung damit, dass die Regelung über eine leistungsgerechte Vergütung für Tagespflegepersonen nicht Gegenstand der Vereinbarungen über den Ausbau der Kindertagesbetreuung gewesen sei. „Sie würde bei den betroffenen Gebietskörperschaften unter Umständen unmittelbar zu erheblichen Kostensteigerungen führen.“ Darüber hinaus sei der Begriff "leistungsgerecht" nicht hinreichend bestimmt und unklar, inwieweit die Anerkennung der Förderleistung von der Qualifikation der Tagespflegepersonen abhängig gemacht werden kann.

<sup>33</sup> Referatsentwurf eines Gesetzes zur Förderung von Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz – KiföG ) - 7. März 2008

Die leistungsgerechte Ausgestaltung wird damit nicht explizit an die Qualifikation der Tagespflegeperson geknüpft. Immerhin erkennt das KiföG im Gegensatz zum TAG an, dass bei der Vergütung der Kindertagespflege sowohl der zeitliche Umfang als auch die Anzahl der Kinder sowie der Förderbedarf zu berücksichtigen sind. Offen bleibt aber, wer den Förderbedarf definiert und wer kontrolliert wie und ob der Bedarf adäquat erfüllt wird, wenn nicht einmal Mindeststandards an die Qualifikation im Gesetz festgeschrieben werden.

Bedenklich ist auch, dass die Vergütung wie auch die hälftige Erstattung von Beiträgen zur Kranken-, Renten- und Unfallversicherung, wenn sie nicht durch Landesrecht näher bestimmt wird, nach wie vor in der Hand der Jugendämter liegt. Hier hat die Praxis bisher gezeigt, dass die Zahlung von Förderleistungen an die Tagesmütter vielfach nicht erfolgt ist. D.h. die Gefahr, dass Jugendämter auch die neuen Regelungen einfach ignorieren, ist mit dem KiföG nicht ausgeräumt.

Obwohl das KiföG nun auch die hälftige Erstattung von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung vorsieht, besteht auch weiterhin die Möglichkeit zur beitragsfreien Familienversicherung beim Ehepartner bis zu einem Gesamteinkommen von derzeit 355 Euro im Monat. Erzielt die Tagesmutter ein Einkommen, das über 355 Euro hinausgeht, muss sie sich gesetzlich oder privat krankenversichern.

Ab Januar 2009 sind sowohl öffentlich geförderte als auch private Kindertagespflegeangebote steuerpflichtig. Tagespflegepersonen müssen ab diesem Zeitpunkt ihre Einnahmen aus der selbständig erbrachten Kindertagespflege versteuern. Textor geht davon aus, dass durch die auf 300 € je Kind und Monat erhöhte Betriebspauschale es auch künftig nur selten steuerpflichtige Einkünfte geben dürfte.<sup>34</sup>

In den Genuss der erhöhten Betriebskostenpauschale kommen aber nur die Tagesmütter, die die Kinder ganztags betreuen. Tagespflegepersonen, die die Betreuung in Teilzeit ausüben, können den Vorteil nur eingeschränkt für sich nutzen.

Wenn zu dem geringen Honorar auch noch die Steuerpflicht kommt, stellt sich die Frage, ob die öffentliche Kindertagespflege für Tagesmütter dann überhaupt noch attraktiv ist. Laut einer Erhebung des Deutschen Instituts für Jugendhilfe und Familienrecht e.V. (DIJuF) in fünf Bundesländern betrug das Stundenhonorar für öffentliche Kindertagesbetreuung im Jahr 2006 zwischen 1,70 € und 3,50 € (vgl. Weiss 2007). In der privaten Kindertagespflege lassen sich dagegen weitaus höhere Honorare erzielen, vorausgesetzt die private Nachfrage ist gegeben.

Wenn ab 2009 auch die öffentlich geförderten Kindertagespflegeplätze steuerpflichtig werden, müssen sich die Kommunen wohl darauf einstellen, ihre Förder-

---

<sup>34</sup> Kindergartenpädagogik Online Handbuch: <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1881.html>

sätze drastisch zu erhöhen, damit die Ausübung öffentlicher Tagespflege attraktiv bleibt bzw. wird.

Gegen die steuerliche Gleichstellung der öffentlichen und privaten Kindertagespflege ist juristisch gesehen, nichts einzuwenden. Von Seiten des Bundesverbands der Kindertagespflege wird jedoch darauf abgehoben, dass mit dieser Reform der zweite Schritt vor dem ersten gemacht werde. „Wenn Tagesmütter Steuern zahlten wie andere Selbständige, müsse der aufreibende Job endlich auch leistungsgerecht entlohnt werden“, so der Geschäftsführer Zühlke vom Bundesverband für Kindertagespflege. Laut Bundesverband der Kindertagespflege wäre das bei 5,50 Euro pro Kind und Stunde gegeben (Spiegelartikel „Dumping per Erlass“)<sup>35</sup>.

#### *Erlaubnisvergabe - Änderung im § 43 SGB VIII*

Kritisch wird auch die Änderung im § 43 SGB VIII gesehen, in dem die Erlaubnisvergabe geregelt wird. In der noch gültigen Fassung des § 43 Abs. 3 SGB VIII heißt es dazu: „Die Erlaubnis befugt zur Betreuung von bis zu fünf fremden Kindern ...“. Im Regierungsentwurf zum KiföG ist der § 43 Abs. 3 der Wortlaut wie folgt verändert worden: „Die Erlaubnis befugt zur Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden fremden Kindern. ...“. Die Stellungnahmen sprechen sich dafür aus, die Worte „gleichzeitig anwesend“ wieder zu streichen und die Zahl der zu betreuenden Kinder generell auf maximal fünf festzulegen. Wie im Falle des KiBiz wird darauf hingewiesen, dass dies fachlich geboten sei, um die Kindertagespflege im Vergleich zu Personalstandards der Krippengruppen eindeutig abzugrenzen und die besondere, familienähnliche Betreuungsform der Kindertagespflege aufrechtzuerhalten. Ein Personal-Kind-Schlüssel über 1:5 sei fachlich nicht zu verantworten, zumal in der Regel noch eigene Kinder der Tagespflegeperson zeitgleich mitbetreut werden.

Eine Öffnung zur Aufnahme weiterer Kinder sei auch vor dem Hintergrund der fehlenden Qualifizierungsvorgaben für Tagespflegepersonen nicht zu verantworten. Die Betreuung von mehr als fünf Kindern erfordere eine Fachkraftausbildung vergleichbar der Qualifikationsvorgaben für Krippengruppen und altersgemischten Kleinkindgruppen, so die Stellungnahme der EKD (2).

Ambivalent fallen in den Stellungnahmen zum Gesetzesentwurf auch die Einschätzungen bezüglich einer gesetzlichen Verankerung der Tagesgroßpflege aus (siehe dazu Kapitel 2.1). Obwohl im Angebot dieser Form durchaus Chancen für Tagesmütter gesehen werden, z.B. durch die Zusammenarbeit mit anderen Tagesmüttern profitieren zu können, überwiegt die Befürchtung, dass mit einer gesetzli-

---

<sup>35</sup> Quelle siehe Fn. 18

chen Regelung zur Tagesgroßpflege Anreize geschaffen werden, preiswerte und mit Bezug auf den Fachkräftestandard qualitativ schlechtere Angebote als Krippen und altersgemischte Gruppen geschaffen werden (vgl. Stellungnahme des DJI, der Bertelsmann Stiftung, der EKD, der GEW und von Ver.di<sup>36</sup>).

Auch das KiföG konzentriert sich in erster Linie darauf, gesetzliche Regelungen zu formulieren, an denen entlang der Ausbau der Kinderbetreuungsplätze bis 2013 voran getrieben werden soll. Die Zielperspektive „Professionalisierung der Kindertagespflege im Sinne von Verberuflichung“ dient lediglich der Legitimation, diese Betreuungsform für den Ausbau zu nutzen. Im Vordergrund stehen dabei vor allem Bestrebungen, die Kosten für den Ausbau möglichst gering zu halten. Die Aufwertung des gesellschaftlichen Status von Tagesmüttern und deren soziale Absicherung sowie die Schaffung von strukturellen Rahmenbedingungen, die die Organisation, Begleitung und Qualifizierung in der Kindertagespflege verbessern, werden demgegenüber nachrangig behandelt. D.h. eine wesentliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Kindertagespflege und der Tagespflegepersonen sind durch das KiföG zunächst nicht in Aussicht gestellt. Es bleibt abzuwarten, wie das Gesetz auf Länderebene angewendet und modifiziert wird.

Deutlich wird darüber hinaus, dass rechtliche Regelungen zur qualitativen Weiterentwicklung der Kindertagespflege die besondere Form und den besonderen Charakter dieser Betreuungsdienstleistung im Auge behalten sollten. Denn Tagespflege stellt trotz oder gerade wegen ihrer „Familiennähe“ besonders hohe Anforderungen an die Tagespflegepersonen: Diese müssen ihren im Vergleich zu Erzieher/inne/n regelmäßig geringeren bzw. in anderen beruflichen Feldern erworbenen Qualifikationen zum Trotz nicht „nur“ die gleiche Förderungs- und Erziehungsaufgabe gegenüber den Kindern leisten, sondern zudem die Kooperation mit den Eltern, zum Teil die Integration der Tagespflegekinder in die eigene Familie und den fachlichen Austausch mit anderen Tagespflegepersonen sehr viel selbständiger und eigenverantwortlicher organisieren (vgl. Gutachten des Deutschen Instituts für Jugendhilfe und Familienrecht e.V. (DIJuF) 2006: 33).

### **3.2 Trägerstruktur in der Kindertagespflege**

Wie bereits ausgeführt wurde, ist die Bereitstellung von Betreuungsplätzen in der Kindertagespflege eine Gestaltungsaufgabe der öffentlichen und freien Träger der Jugendhilfe. Sachlich zuständig für die Leistungen der Kindertagespflege ist der jeweils örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Örtliche Träger sind in der Regel die Kreise und kreisfreien Städte, nach Maßgabe des Landesrechts gegebenenfalls auch kreisangehörige Gemeinden mit einem eigenen Jugendamt (Weiss

---

<sup>36</sup> Stellungnahme der Gewerkschaft Ver.di, Sozial-, Kinder- und Jugendhilfe zum Kinderförderungsgesetz (Stand 7. März 2008)

2007). Den Jugendämtern obliegen die Gesamtverantwortung sowie die Planungsverantwortung.

Trotz dieser gesetzlich verankerten Verpflichtung der Jugendämter sind im Bereich der Kindertagespflege eher wildwüchsige Strukturen entstanden, die in kaum einem anderen Leistungsbereich des SGB VIII vorzufinden sind. So hat die öffentliche Jugendhilfe von juristischer Seite für den Kindertagespflegebereich eine doppelte Funktion, und zwar eine Vermittlungs- und eine Kontrollfunktion bzw. Fachaufsicht. Die Vermittlungsfunktion wird durch die Kommunen jedoch in unterschiedlichen Organisationsformen – in einigen Kommunen aber auch gar nicht - umgesetzt.

Ein verbreitetes Modell ist, das die Kindertagespflegevermittlung sowie die Beratung durch ein bis zwei Angestellte des Jugendamts ausgeführt wird. Zuweilen übernehmen diese auch die Antragsbearbeitung bezüglich der Kostenübernahme. In anderen Fällen wird die Antragsbearbeitung an eine Verwaltungskraft der Haushaltsabteilung delegiert. Die Qualifizierung wird von örtlichen Tagesmüttervereinen oder von Einrichtungen der Erwachsenenbildung – wie Volkshochschulen oder Familienbildungsstätten angeboten.

Zum anderen gibt es das so genannte Delegationsmodell: Hier übergeben Jugendämter alle im Zusammenhang mit dem Vermittlungsauftrag stehenden Arbeiten an einen Verein, der in freier Trägerschaft für die öffentliche Jugendhilfe tätig ist. Der Träger erhält im Gegenzug dafür eine finanzielle Unterstützung. Die Jugendämter bearbeiten in diesen Fällen lediglich Elternanträge auf Übernahme der Finanzierungskosten bzw. werden aktiv, wenn eine Pflegeerlaubnis beantragt wird. Bei den Vereinen, die in freier Trägerschaft arbeiten, handelt es sich um örtliche Tagesmüttervereine oder örtliche Vereine des Kinderschutzbundes, der Wohlfahrtsverbände oder der Kirche.

Jugendämter können die Vermittlung von Tagesmüttern aber auch an gewerbliche Anbieter delegieren. Eine gesetzliche Grundlage dazu hat das TAG im Jahr 2005 bereitgestellt. Auf Landesebene kann seit Inkrafttreten des TAG geregelt werden, dass kommerzielle Betreuungsdienstleistungsanbieter Zuschüsse aus der öffentlichen Hand erhalten (§ 74a SGB VIII). Der Regierungsentwurf zum KiföG geht hier noch weiter und sieht eine Gleichstellung privat gewerblicher Träger bei der öffentlichen Kindertagesbetreuung vor. Begründet wird dieser Schritt damit, dass nur mit einer solchen Öffnung für privatgewerbliche Anbieter das „ehrgeizige Ausbauziel“ erreicht werden könne. Die Gleichstellung und damit auch die Subventionierung der privaten Anbieter werden von Fachverbänden, Wohlfahrtsverbänden, der Kirche sowie den Gewerkschaften scharf kritisiert und abgelehnt. Befürchtet wird, dass mit dieser Gleichstellung der Weg für Qualitätsabbau und ungleiche frühkindliche Bildungschancen bereitet wird (dazu die Stellungnahmen

von Ver.di, GEW, DJI, Bertelsmann Stiftung, EKD, Paritätischer Wohlfahrtsverband).

Das prominenteste Beispiel für einen gewerblichen Anbieter ist die pme Familienservice GmbH, auf die weiter in Kapitel 3.2.2. eingegangen wird.

Die im Rahmen der Gesamtverantwortung geforderte Fachaufsicht der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe greift im Rahmen von Delegationsmodellen mit anerkannten gemeinnützigen freien Trägern sowie gewerblichen Trägern nur bedingt. Eltern schließen mit dem gewerblichen Träger über die zu erbringenden Leistungen einen privatrechtlichen Vertrag, der für den Träger der öffentlichen Jugendhilfe keine unmittelbaren Rechtspflichten auslöst (Wiesner u.a 2000: 1328).

Fragen der Qualifikationssicherung der vermittelten Leistungen sowie Qualitätsstandards in der Arbeit der Vermittlungseinrichtung, Fachberatung sowie Qualität des Fortbildungsangebots und der Praxisbegleitung sind bei den hier genannten Modellen nicht eindeutig beantwortet bzw. werden je nach Kommune und Träger unterschiedlich gehandhabt. Dies liegt daran, dass sich in der Kindertagespflege bislang keine verbindlichen Strukturen etabliert haben, und die Vermittlungsarbeit häufig auch als ehrenamtliche Arbeit geleistet wird, die Vermittlung also von Laien bewerkstelligt wird. Nicht selten sind Frauen, die selber Tagesmütter sind, zusätzlich ehrenamtlich in der Vermittlung von Tagesmüttern aktiv. Diese Vermittlungen werden im positiven Falle in den Räumlichkeiten der Gemeinde- oder Kommunalverwaltung, der Kirche oder anderen Trägern der freien Jugendhilfe durchgeführt. Gerade im ländlichen Raum betreiben Tagesmütter und andere ehrenamtliche Laienvermittlerinnen die Vermittlung aber auch von Zuhause aus. Hierbei ist nicht zu erwarten, dass Tagesmütterkarteien systematisch gepflegt werden, geschweige denn eine Fachberatung oder Praxisbegleitung erfolgt. Im mittelgroßen Städten und Großstädten hingegen sind Kindertagespflegevermittlungsstellen häufiger mit entsprechend qualifizierten und hauptamtlich in der Vermittlung und Beratung tätigen Personen ausgestattet. Diese Vermittlungsstellen sind im Idealfall regelmäßig besetzt und bieten über die Vermittlung hinaus Qualifizierungsangebote sowie Fachberatungen an, stellen Informationen über aktuelle Änderungen im Bereich der Kindertagespflege zur Verfügung und bieten Praxisbegleitung.

Die Qualifizierungsangebote werden entweder von den Vermittlungsstellen selber oder durch einen vertraglich gebundenen Weiterbildungsträger organisiert und durchgeführt. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass das DJI-Curriculum zwar bundesweit als Standard für die Weiterbildungsbestrebungen von Tagespflegepersonen anerkannt wird, dies aber nicht heißt, dass alle Weiterbildungsanbieter mit dem Curriculum arbeiten (müssen) oder es, im Falle der Anwendung, auch

eins zu eins in der Maßnahme umsetzen. Wie bereits aufgezeigt, sind Fragen der Qualifizierung von Tagespflegepersonen gesetzlich nicht verbindlich geregelt und werden in der Folge in der Praxis auch nicht einheitlich umgesetzt.

### **3.2.1 Bundesverband für Kindertagespflege**

Die älteste Trägerorganisation im Bereich Kindertagespflege, ist der Tagesmütter Bundesverband tmBV, der sich heute Bundesverband für Kindertagespflege - Bildung, Betreuung Erziehung nennt<sup>37</sup>. Als gemeinnütziger Verein konstituierte sich der Bundesverband bereits 1978 in der Endphase des bereits angesprochenen Tagesmütter-Modellprojekts. Er ist seitdem die Dachorganisation vieler regional arbeitender Gruppen und Vereine des Kindertagespflegewesens und anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. Im Jahr 2003 zählte der Verband 111 Mitgliedsorganisationen und 110 Einzelmitglieder (Zühlke 2003:15). In sechs Bundesländern (NRW, Niedersachsen, Baden-Württemberg, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen) gibt es Landesverbände. Der zunächst ausschließlich auf ehrenamtlicher Basis geführte Bundesverband erhält seit 1990 anteilige Personal- und Sachkostenförderung nach dem Kinder- und Jugendplan des Bundes. Die personelle Ausstattung umfaßt eine Geschäftsführerstelle und eine Fachreferentenstelle sowie zwei geringfügig Beschäftigte. Die konzeptionelle und fachliche Arbeit erfolgt in enger Zusammenarbeit und Kooperation mit dem DJI. Unterstützung bietet zudem das Familienministerium.

Der Verband versteht sich als Interessenvertretung für „Familientagespflege, Tagesgroßpflege, Vereine, Interessengemeinschaften und Eltern“<sup>38</sup>. Zu den Grundsätzen heißt es auf der Homepage:

„Der Bundesverband setzt sich für die Rechte von Kindern zur Förderung ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten ein.

Das Wohl des Kindes in allen Formen der Tagespflege steht im Handlungsmittelpunkt, sowie die Anerkennung der Gleichwertigkeit gegenüber anderen Formen der Tagesbetreuung für Kinder. Grundlage ist das Kinder- und Jugendhilfegesetz. Der Bundesverband setzt sich für positive Lebensbedingungen der Kinder und ihrer Familien ein. Er trägt zum Erhalt und zur Schaffung einer kinder- und familienfreundlichen Umwelt bei.“<sup>39</sup>

Der Tagesmutter-Bundesverband setzt sich in erster Linie nicht für die Rechte und Belange der Tagespflegepersonen ein, sondern die Rechte von Kindern auf Förderung und Entwicklung sowie die Wahrung des Kindeswohls werden in den Vordergrund gestellt. Nicht die Tagespflegeperson steht im Handlungsmittelpunkt,

<sup>37</sup> Die Namensänderung dürfte nicht zuletzt durch die politische Debatte und den neu formulierten Förderauftrag der Kindertagespflege im TAG und KiföG motiviert worden sein.

<sup>38</sup> <http://www.tagesmuetter-bundesverband.de/webdateien/ind/indwir.html>

<sup>39</sup> <http://www.tagesmuetter-bundesverband.de/webdateien/ind/indwir.html>

sondern die Betreuungsform Tagespflege, ihr soll zur gleichwertigen Anerkennung verholfen werden.

Dass der Bundesverband in seinen Grundsätzen die Wahrung des Kindeswohls als zentrales Anliegen in den Mittelpunkt rückt, ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass in der Gründungszeit des Verbands, die Kindertagespflege als „schädigende Fremdbetreuung“ angezweifelt wurde. Um der Kindertagespflege zu Akzeptanz und Anerkennung verhelfen zu können, war und ist es eine wichtige Voraussetzung, diesem Vorurteil fachlich fundiert entgegen zu wirken. Deshalb wird der Anspruch formuliert, sich als Fachverband für die Betreuungsform Kindertagespflege für „positive Lebensbedingungen der Kinder und Familien“ einsetzen und zum „Erhalt und zur Schaffung einer Kinder- und familienfreundlichen Umwelt“ beitragen zu wollen.

Auf Tagespflegepersonen wird in der Selbstdarstellung auf der Verbandshomepage erst in der Rubrik „Inhalte und Ziele“ eingegangen, mit der das Selbstverständnis des Bundesverbands angesprochen wird. Als eine Aufgabe oder ein Ziel wird die „Schaffung und Sicherung der sozialen und wirtschaftlichen Anerkennung der Tagespflegepersonen“ und die „Entwicklung von Konzepten zur Beratung und Qualifizierung der Tagespflegepersonen“ genannt. Der Verband macht hiermit deutlich, dass zur Wahrung des Wohles der Kinder, die in Kindertagespflege betreut werden, die soziale und wirtschaftliche Absicherung der Tagesmütter gewährleistet sein muss und Qualitätsstandards durch Beratungs- und Qualifizierungskonzepte eingehalten werden müssen. Deshalb sieht der Verband seine zentrale Aufgabe in der Entwicklung von Beratungs- und Qualifizierungskonzepten.

Die Selbstdarstellung des Verbands verweist darauf, dass er der Kindertagespflege als Betreuungsform zu einem besseren Image und zu mehr Anerkennung verhelfen möchte, er versteht sich jedoch nicht als Berufsverband für Tagesmütter.

Der Bundesverband gibt seit seiner Gründung im Jahr 1978 eine Zeitschrift „ZET“ Zeitschrift für Tagesmütter und -väter“ heraus und versucht sich durch die Erarbeitung von Qualifizierungskonzepten, Informationsbroschüren, Verbesserungsvorschlägen und Forderungen, die im Rahmen von Seminaren und Tagungen weiter vermittelt werden, sowohl in politische als auch fachöffentliche Diskussionen einzubringen. Die Debatte zur Professionalisierung der Kindertagespflege ist maßgeblich durch den Verband voran getrieben worden und wird nicht nur verbandsextern, sondern auch verbandsintern geführt. „Neben einer ordentlichen Fachberatung, Fachvermittlung und Praxisbegleitung bedeutet Qualität auch und vor allem Qualifizierung“, so die 3. Vorsitzende des Tagesmütter Bundesverbandes, Anne Lipka<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Begrüßungsansprache auf dem vom Bundesverband initiierten Kongress „Kindertagespflege in Deutschland - im Dialog mit Europäischen Nachbarn“ im Jahr 2006.

Der Verband hat seine Mitgliedsorganisationen aufgefordert die Qualifizierungsleistung anzuheben, und zwar sollen Tagesmütter statt der vielerorts üblichen 60 bis 80 Stunden eine 160 Stunden umfassende Qualifizierung durchlaufen. Um der Position zum qualitativen Ausbau der Kindertagespflege und zur Professionalisierung Nachdruck zu verleihen, wurde im April 2008 vom Vorstand des Bundesverbands ein „Eckpunktepapier zum qualitativen Ausbau der Kindertagespflege in Deutschland“ unter dem Titel „Kindertagespflege: familiär, professionell, flächendeckend“ herausgegeben. Zudem nutzte der Verband auch die Einladung zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema Kinderförderungsgesetz am 23. Juni 2008, um seine Forderungen hinsichtlich der Qualifizierung und Professionalisierung von Tagespflegepersonen zu veröffentlichen.

In der Stellungnahme wird gefordert „konkrete gesetzliche Regelung der Mindestqualifizierung, Fort- und Weiterbildung von Tagespflegepersonen“ festzuschreiben. Bundesweit müssten die gleichen Qualifizierungsstandards gelten. Die Länder sind zu verpflichten, sich auf gleiche Standards bis 2010 zu einigen“ (Stellungnahme: 2)<sup>41</sup>. Weiter hat der Verband vor dem Ausschuss gefordert, dass

„keiner Tagespflegeperson ohne Mindestqualifikation mit anfänglichen 160 Unterrichtsstunden sowie einem integrierten fachlich angeleiteten Praktikum für Einsteiger und mindestens einem Hauptschulabschluss eine Erlaubnis nach § 43 SGB VIII erteilt werden darf. Als Grundlage der Qualifizierung ist das DJI Curriculum oder ein anerkanntes wissenschaftliches Curriculum festzuschreiben. Für angehende Tagespflegepersonen mit pädagogischer Berufsausbildung kann die Qualifizierung je nach Vorkenntnissen über Frühkindpädagogik verkürzt werden.“

Mit dieser Forderung macht der Verband deutlich, dass ein qualitativer Ausbau der Kindertagesbetreuung durch Festschreibung von Mindestanforderungen an die Qualifikation unumgänglich ist. Plädiert wird damit auch für eine stärkere Selektion geeigneter Tagespflegepersonen. Die Zugangsvoraussetzungen sollen angehoben werden und eine Abgrenzung bzw. Distanzierung von Tagespflegepersonen, die diese Anforderungen nicht erfüllen, zum Ausdruck gebracht werden. Tagesmütter, die die geforderten qualifikatorischen Anforderungen erfüllen, dürften sich mit dem Verband identifizieren und aus diesen Forderungen Bestätigung und Stärkung des beruflichen Selbstverständnis ziehen können. Tagesmütter, die diese Anforderungen nicht erfüllen, könnten die Forderungen dagegen eher als Diskriminierung ansehen. Vor dem Hintergrund, dass bislang ungefähr nur jede neunte Tagesmutter einen 160 Stunden umfassenden Qualifizierungskurs absolviert hat

---

<sup>41</sup> Ausschussdrucksache 16 (13) 350 c: Stellungnahme des Bundesverbands für Kindertagespflege Bildung, Erziehung, Betreuung zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema Kinderförderungsgesetz, 23. Juni 2008.

(siehe dazu Kapitel 2), ist der Anteil der letztgenannten Gruppe nicht eben gering einzuschätzen.

Der Verband geht aber nicht soweit, die Angleichung der Tagesmutterausbildung an die von Kinderpflegerinnen oder Sozialassistentinnen zu fordern, wie es beispielsweise das DJI oder die Bertelsmann Stiftung macht. Daraus ließe sich schließen, dass der Verband zur Vorbereitung auf die Tätigkeit einer Tagesmutter keine umfassende Berufsausbildung für nötig hält. Eine andere Interpretation könnte aber auch sein, dass der Verband sich dieser Forderung nicht anschließen kann, da dies verbandsintern zu Spannungen zwischen dem Bundesverband und den Mitgliedsvereinen führen könnte, die diese Forderung nicht teilen.

Obwohl der Verband die qualifikatorischen Zugangsbedingungen auf einem Niveau festlegt, das für Tagesmütter in einem durchaus realisierbaren Rahmen liegen dürfte, stellt sich die Frage, warum eine 160 Stunden umfassende Qualifizierung nicht schon viel früher wenigstens verbandsintern als qualifikatorische Mindestanforderung in den angeschlossenen Tagesmüttervereinen durchgesetzt werden konnte. Schließlich spricht sich der Bundesverband schon seit 1996 für eine Qualifizierungsverpflichtung für Tagespflegepersonen mit der Möglichkeit aus, ein Abschlusszertifikat zu erhalten sowie für die Bereitstellung praxisbegleitender Supervision und gerechter leistungsbezogener Bezahlung einschließlich einer Altersabsicherung (vgl. Trimpin, Bauer 1996: 531). Es ist davon auszugehen, dass der Bundesverband für Kindertagespflege nur über geringe Regulationsmacht verfügt, so dass Forderungen nach Qualitätsstandards lediglich Empfehlungscharakter haben können. Wie auch am Beispiel der Novellierung des SGB VIII durch das Kinderförderungsgesetz erkennbar wurde, sind die Forderungen des Bundesverbandes im Gesetz weitestgehend nicht berücksichtigt worden.

Zudem ist zu vermuten, dass der Bundesverband zwar mit Trägern der Jugendhilfe, Vertretern der Fachöffentlichkeit sowie politischen Entscheidungsträgern vernetzt ist, jedoch mit der Basis, an der örtliche Tagesmüttervereine arbeiten sowie bei den Tagesmüttern selber wenig präsent ist. Eine empirische Fundierung dieser Annahme liefern die Interviews mit den Tagesmüttern. Über die Aktivitäten des Verbands sind nur wenige Befragte informiert. Der Bundesverband ist in erster Linie deshalb bekannt, weil er einen Musterbetreuungsvertrag, den die Tagespflegeperson mit den Eltern abschließt, zur Verfügung stellt. Das gewerkschaftliche Bewusstsein und der Organisationsgrad von Tagesmüttern ist eher gering. Die überwiegende Zahl der Tagesmütter arbeitet relativ isoliert und pflegt keinen Austausch mit Vermittlungs- oder Beratungsstellen oder Netzwerken (dazu mehr in Kapitel 6).

### 3.2.2 Gewerblicher Anbieter von Kindertagespflege - Der PME Familienservice

Die „Partner für Mitarbeiter Entwicklung (pme) Familienservice GmbH“ ist seit 1991 im Auftrag von Unternehmen als Beratungs- und Vermittlungsagentur im Bereich Kindertagespflege und seit 1998 als Trägerorganisation von Notbetreuungseinrichtungen und flexiblen Regeleinrichtungen tätig. Sowohl der pme Familienservice als auch der Bundesverband für Kindertagespflege hat seine Wurzeln im Tagesmütter Modellprojekt. Die Gründerin des Familienservice, Gisela Erler, war eine Mitarbeiterin des Deutschen Jugendinstituts, das das Modellprojekt wissenschaftlich (mit)begleitet hat. 1991 wurde Gisela Erler, die über ihre Forschungstätigkeit mit der Tagespflege bestens vertraut war, von der Firma BMW beauftragt, ein effektives, auf die individuellen Bedürfnisse des Personals zugeschnittenes Modell zur Lösung von Kinderbetreuungsfragen zu entwickeln. Angeregt durch die US-amerikanischen „Childcare and Referral Systems“ entstand daraufhin in München das „Kinderbüro“, ein Beratungs- und Vermittlungssystem speziell für die deutsche Kinderbetreuungslandschaft (vgl. <http://www.familien-service.de/xi-490-0-1000-132-3-de.html>).

Nach einer sechsmonatigen Vorlaufzeit nahm das bundesweit erste Kinderbüro im April 1992 seine Arbeit auf und stand ab dann allen BMW-Mitarbeiterfamilien zur Verfügung. Bereits in den ersten Jahren kauften viele weitere Unternehmen die neue Dienstleistung für ihr Personal ein. In den folgenden Jahren entstanden Zweigniederlassungen in deutschen Großstädten, mittlerweile zählt das Unternehmen 30 Standorte in Deutschland, Österreich und der Schweiz und unterhält 38 eigene Kinderbetreuungseinrichtungen. Das Unternehmen wurde später in „Familienservice“ und schließlich in „pme Familienservice GmbH“ umbenannt.

Der pme versteht sich als Serviceunternehmen im Dienst großer Vertragsfirmen, das Leistungen für deren Mitarbeiter/innen vermittelt. Die Angebotspalette wurde beständig erweitert und umfasst heute neben Kinderbetreuung weitere Servicepakete, wie z.B.: Dienstleistung für Personalverantwortliche, Eldercare, Beratung Beruf und Privatleben, Haushaltsnahe Dienste, Volunteering, Fortbildung und Coaching, Forschung, Studien, Bedarfsanalysen, Personal- und Arbeitsvermittlung. Das Unternehmen beschäftigt über 650 eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Familienservice-Standorten und Betreuungseinrichtungen, dazu kommen zahlreiche Mitarbeiter/-innen in den Kooperationsstandorten und angebundene Expert/-innen.

Der Familienservice bezeichnet sich als „starker Partner für Work-Life-Balance, Diversity & Inclusion“ und folgt bei seinem unternehmerischen Handeln nicht einfach definierten Unternehmensgrundsätzen, sondern er wird von einer „Missi-

on“<sup>42</sup> geleitet, wie auf der Homepage unter der Rubrik „Wir über uns“ zum Leitbild zu erfahren ist.

Der Familienservice tritt damit mit einem starken Anspruch oder Sendungsbewusstsein an: Das Unternehmen beansprucht seinem Selbstverständnis nach praktische Lösungen für die immer wieder als Drahtseilakt dargestellte Frage nach der Vereinbarkeit von 'Familie und Beruf' oder 'Arbeit und Leben' anbieten zu können. Der Familienservice versteht sich als „Work-Life-Dienstleister“ (Erler 2001). Anstelle von Vereinbarkeit von 'Arbeit und Leben' oder 'Beruf und Familie' wird hier ganz bewusst von Work-Life-Balance als personalwirtschaftliche Strategie gesprochen. „Work/Life als Konzept transportiert vor allem sichtbar die Absicht, aktive private Verantwortung auch von Leistungsträgern im Betrieb nicht mehr zum Karrierehemmnis werden zu lassen. Kurz, das Konzept zielt weniger auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen als auf die Verbindung von Karriere mit einem geglückten Privatleben für alle Mitarbeitergruppen“, so Erler (2001). Deshalb kommt auch der „Diversity“, der Akzeptanz und Gleichberechtigung unterschiedlicher Mitarbeitergruppen eine besondere Bedeutung zu.

Die „Mission“ die den Familienservice „leitet“, lautet dann wie folgt:

„Wir sind führender Dienstleister im deutschsprachigen Raum zum Themenfeld Work-Life-Balance und Diversity. Wir stehen dafür, dass wirtschaftlicher Erfolg von Unternehmen, Erwerbstätigkeit und ein gelingendes privates Leben keine Gegensätze sind, sondern sich positiv wechselseitig bedingen. Hierfür arbeiten wir zusammen mit Unternehmen, Politik und Verwaltung – unsere Produkte reichen von attraktiven Betreuungs- und Beratungsangeboten bis hin zu leistungsfähigen Informationssystemen. Wir wollen auch zukünftig zielgerichtet und zeitnah Dienstleistungen entwickeln, die den veränderten politischen und sozialen Bedingungen entsprechen. Damit möchten wir unsere führende Position behalten und verstärkt im internationalen Rahmen tätig werden“ (Homepage Familienservice).

Das Dienstleistungsangebot des Familienservice, das auch die Kindertagespflege umfasst, ist damit als Work-life-Balance und Diversity Maßnahme zu verstehen, die Unternehmen nutzen können, um Mitarbeiter/innen in ihrem privaten Umfeld zu unterstützen. Ob Work-Life-Balance in erster Linie der Steigerung der Unternehmensgewinne dient und für die Beschäftigten keine echte Verbesserung bedeutet, diese Frage kann hier nicht weiter beleuchtet werden. Dass diese These nicht unbegründet ist, darauf verweist die Studie „Keine Zeit“ von Hochschild (2002), vertreten wird darin eine kompromisslose Kritik an den Work-Life-Balance Strategien.

---

<sup>42</sup> Der Begriff „Mission“ leitet sich vom lateinischen „missio“ (Sendung) ab. Der Begriff Mission findet auch über den religiösen Bereich hinaus Anwendung und stellt allgemein eine Aufforderung zu einer bestimmten Handlung dar. Wegen seiner in erster Linie religiösen Konnotation suggeriert der Begriff, dass es sich bei dem Auftrag um einen höher gestellten, nicht profanen Auftrag handelt.

Der Tenor der Selbstdarstellung des Familienservice ist, dass dieses Unternehmen im Gegensatz zu öffentlichen Trägern erkannt hat, wie Betreuungsdienstleistungen anzubieten sind, es setzt Maßstäbe für Qualitätsstandards und garantiert innovative Lösungen für sich wandelnde Bedarfe anbieten zu können. Als Partner von Unternehmen, Politik und Verwaltung erhebt der Familienservice den Anspruch auf Zuständigkeit in einem Feld das bislang unhinterfragt als Terrain öffentlicher Träger galt, und lässt das Erscheinungsbild und den Aktionsradius eines Bundesverbandes für Kindertagespflege sowie das der angeschlossenen Tagesmüttervereine vergleichsweise blass aussehen. So wundert es auch nicht, dass der Familienservice von Tagesmüttervereinen nicht selten skeptisch betrachtet wird. Im Vordergrund steht dabei, dass die Vereine mit dem Familienservice um finanzielle Unterstützung durch Betriebe konkurrieren und in diesem Wettbewerb meistens leer ausgehen. Mit dem Konzept des Familienservice gelingt es scheinbar einfache, finanzielle Unterstützung für die Kindertagespflege durch Betriebe zu bekommen, was das folgende Zitat nahe legt:

„So manche langjährige Vereine wundern sich über diese betrieblich finanzierte Tagespflege, da sie selbst schon bei den Betrieben in ihrer Region vergeblich wegen finanzieller Unterstützung vorstellig wurden. Bei dem Umweg über die privatwirtschaftlichen Dienstleistungsunternehmen erhalten die Kooperationspartner nur einen Bruchteil der Prämie, die die Firmen für die Vermittlung zahlen. Eine direkte Zusammenarbeit mit den Betrieben wäre für viele Vereine deshalb effektiver“ (Trimpin/Bauer 1996: 545).

Erlar (2001) hält hier aber dagegen, dass die Aufgaben eines jeden Familienservice weit über die der Tagespflegevereine hinaus greifen. In vielen Fällen seien die Vereine Kooperationspartner für den Bereich Tagespflege und erhielten Geld für ihre Leistungen, doch immer dann, wenn Eltern außerhalb des Einzugsbereichs wohnten oder keine geeignete Tagesmutter zur Verfügung stünde, übernehme der Familienservice weitergehende Aufgaben: Nach einer Tagesmutter werde solange gesucht, bis eine gewonnen werden könne.

Erlar (2008: 4, Fußn. 44) hebt an anderer Stelle hervor:

„in den Jahren seit etwa 1990 waren es nicht zuletzt Agenturen wie der Familienservice, der Familien und Unternehmen in Westdeutschland einen Zugang zu qualitativ hochwertiger Kindertagespflege überhaupt angeboten oder diese weiter entwickelt haben - wobei die hohen Qualitätsstandards der Betreuung in der Kindertagespflege durch die finanzielle Beteiligung von Unternehmen ermöglicht wurde. In der Kindertagespflege gab es mehr als 20 Jahre lang in den meisten Bundesländern überhaupt keine Qualitätssicherung durch die öffentliche Hand, falls die Eltern nicht wirtschaftliche Jugendhilfe beanspruchen konnten, was aber nur für eine kleine Minderheit der Fall war. Private Agenturen haben in diesen Jahren durch Qualifizierung, Hausbesuche und Begleitung der Tagespflegeverhältnisse teilweise in Kooperation mit Tagespflegevereinen, aber auch dort, wo es keine

solchen Institutionen gab, für eine anspruchsvolle fachliche Begleitung vieler tausend Familien und Tagespflegepersonen gesorgt.“

Erler hält ausgehend von der Bewährtheit und des hohen Qualitätsstandards aber auch des Zuständigkeitsanspruchs des Familienservice eine Gleichbehandlung aller Träger der Kindertagespflege unabhängig von der Rechtsform ordnungspolitisch längst für überfällig. Diese Einschätzung hat Erler sowohl bei der öffentlichen Anhörung zum Gesetzesentwurf des Kinderbildungsgesetzes der Landesregierung in NRW<sup>43</sup> als auch bei der Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiföG) der Bundesregierung im Jahr 2008<sup>44</sup> vorgebracht. Wie bereits erwähnt, ist sowohl im KiBiz als auch im KiföG gesetzlich der Zugang privatgewerblicher Träger als Anbieter auf dem Kinderbetreuungsmarkt auftreten zu können, geöffnet worden.

Ausgehend von der auf der Homepage des Familienservice veröffentlichten Selbstdarstellung ist das Serviceangebot im Bereich Kindertagespflege tatsächlich als sehr umfangreich zu bezeichnen. Die Kindertagespflege wird beim Familienservice als eine Dienstleistung unter der Rubrik „Unser Service für Firmenangehörige“ neben „Kinderbetreuung im Privathaushalt, Au-pairs, Babysitter, Hausaufgaben- und Nachhilfe, Notbetreuung, Back-up-Center, Familienkrippen, Ferienprogramme“ und „unsere Einrichtung“ angeboten. Über jedes einzelne Betreuungsangebot wird wiederum ausführlich auf einer gesonderten Internetseite informiert. Auf der Seite, die über das Kindertagespflegeangebot informiert, werden die Leistungen, die vor und nach der Vermittlung von Tagespflegepersonen angeboten werden, beschrieben. Vor der Vermittlung steht die Beratung im Vordergrund, dabei wird geklärt, ob der Betreuungsbedarf der Familien tatsächlich von einer Tagespflegeperson abgedeckt werden kann. Dann wird auf die Kosten der Betreuung aufmerksam gemacht und ggf. Unterstützung bei der Beantragung öffentlicher Förderung durch das Jugendamt zugesichert. Im Anschluss daran wird eine geeignete Tagespflegeperson gesucht. Im Rahmen dieser Suche werden ein Gespräch und ein Hausbesuch mit der Tagespflegeperson und die Motivation sowie Eignung für die Tätigkeit geprüft. Nach der Vermittlung konzentriert sich das Leistungsangebot auf die Unterstützung und Begleitung sowohl der Familien als auch der Tagespflegeperson: dazu gehört, die Bereitstellung aktueller Informationen zu rechtlichen Grundlagen sowie schriftliche Unterlagen wie Checklisten und Verträge. Hierzu ist anzumerken, dass auf der Homepage tatsächlich alle aktuellen Veränderungen der rechtlichen Regelung der Kindertagespflege aufgeführt sind, wäh-

---

<sup>43</sup> Stellungnahme 14/ 1384: Stellungnahme der pme Familienservice GmbH zur öffentlichen Anhörung zum Gesetzesentwurf der Landesregierung „Gesetz zur frühen Bildung von Kindern (KiBiz)“ am 28. und 29. August 2007.

<sup>44</sup> Ausschussdrucksache 16 (13) 350f: Stellungnahme von Gisela Erler, pme Familienservice GmbH zur Anhörung zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege(KiföG) am 23.06.2008 in Berlin.

rend die Rubrik „Informationen“ auf der Homepage des Bundesverband für Kindertagespflege, in der auch Veränderungen der rechtlichen Regelungen wiedergegeben werden, offenbar im Jahr 2005 zum letzten Mal aktualisiert wurde.

Den Eltern und Tagespflegepersonen wird vom Familienservice ein kostenloser Zugang zu einer wissenschaftlich begleiteten Aktionsdatenbank mit gezielten Förder-, Spiel- und Bastelaktivitäten für Kinder verschiedener Altersgruppen geboten. Weiterhin wird den Eltern Beratung bei allen Fragen und Problemen zur Betreuung zugesichert. Bei Ausfall der Tagesmutter garantiert der Familienservice die kurzfristige Organisation einer Notbetreuung.

Für Tagespflegepersonen werden darüber hinaus regelmäßig Fortbildungen und Telefonvorträge angeboten. Die Qualifizierungskurse umfassen 160 Stunden. Besonders hervorgehoben wird, dass das gesamte Leistungsspektrum im Rahmen eines umfassenden, nach EN ISO 9001:2000 zertifizierten Qualitätsmanagements erfolgt.

Im Hinblick auf die Frage nach dem Arbeits- und Selbstverständnis von Tagesmüttern stellt sich hier die Frage, ob oder inwiefern durch den Familienservice vermittelte Tagesmütter aus dem hohen Qualitäts- und Zuständigkeitsanspruch des Unternehmens auch Bestätigung und Anerkennung für die eigene Tätigkeit als Tagesmutter ziehen. Bietet der Familienservice tatsächlich mehr Unterstützung, Begleitung, Information, Netzwerkeinbindung und Weiterbildungsmöglichkeiten und in welcher Weise werden die Interessen von Tagesmüttern gewahrt sowie für die soziale Absicherung gesorgt? Dabei wäre auch der Frage nachzugehen, ob die ISO-Zertifizierung angemessen ist, um Qualität im Kindertagespflegeangebot sicher zu stellen. Auf diese empirisch noch offenen Fragen kann im Rahmen dieser Arbeit nur ansatzweise eingegangen werden, da keine der interviewten Tagesmütter durch den Familienservice vermittelt wurde. Hier bedarf es weiterer Forschungsarbeiten, in denen diese Fragen gezielt durch einen systematischen Vergleich der Arbeitsweise und Organisation öffentlicher Vermittlungsstellen mit denen des Familienservice und anderer privatgewerbliche Anbieter einer Antwort näher gebracht werden.

### **3.3 Fazit: Rechtliche Regulierung nur begrenzt verbindlich**

Von politischer und fachöffentlicher Seite wird davon ausgegangen, dass die zunehmende rechtliche Regulierung der Kindertagespflege zwangsläufig mit einem Prozess der Professionalisierung verbunden sein wird<sup>45</sup>. Die bisherigen Ausführungen haben aber deutlich gemacht, dass die rechtliche Ausgestaltung der Kindertagespflege auf Bundes- wie auf Landesebene eher vage und in vielen Fragen bislang nicht verbindlich geregelt ist, und eine Professionalisierung der Kinderta-

<sup>45</sup> Vgl. Grube, in: Hauck/Noftz, SGB VIII (Fn.56), § 23 Rn25.

gespflege dadurch keinesfalls automatisch in Gang gesetzt werden dürfte. Die Gleichstellung von Kindertagespflege und der Betreuung in Tageseinrichtungen ist allenfalls nominell erfolgt, in der Praxis steht die Angleichung der Betreuungsform jedoch erst am Anfang. Hierbei heben Möller und Nix hervor, „dass unter Kosten- und Versorgungsdruck bei gleichzeitiger Diskussion um die Optimierung des vorschulischen und schulischen Bildungsniveaus sowie um die Anhebung der Erzieher/innenausbildung in die Fachschulen die Kindertagespflege der Tageseinrichtung bei völlig unterschiedlichen Qualitätsstandards gleichgestellt worden ist“ (2006: 107).

Am gesellschaftlichen, sozialen sowie qualifikatorischen Status der Tagesmutter hat sich deshalb auch durch die neue Gesetzgebung nichts Wesentliches geändert. Wenn Tagesmütter als flexible Ressource des Vereinbarkeitsmanagements erwerbstätiger Eltern entlastend wirken und als qualifizierte Wegbereiter/-innen gelingender Entwicklung und späterer erfolgreicher Bildungsprozesse von Kindern fungieren sollen, dann müssen strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, die diese Aufwertung unterstützen und institutionell anerkennen.

Nach wie vor mangelt es an einer durch rechtliche Regelungen sowie organisatorischen Rahmenbedingungen forcierten Konturierung und Anerkennung der Kindertagespflege als Betreuungsdienstleistung mit einem speziellen Anforderungs- und Kompetenzprofil, das Tagesmüttern eine Identifikationsfläche bietet und zu einem professionellen Arbeits- und Selbstverständnis verhilft. Gegenwärtig wird die Qualität der Kindertagespflege als Bildungsort für Kinder noch stark angezweifelt. Die mangelnde Regulierung macht die Tagesmütter zudem unmittelbar abhängig von den Marktbedingungen.

So fordert zwar der Bundesverband für Kindertagespflege grundsätzlich eine angemessene Vergütung und soziale Absicherungen, dazu werden Rechenbeispiele zur Vergütung und Versteuerung sowie Honorarempfehlungen gegeben, diese haben jedoch keine verbindliche Wirkung, da sie auf gesetzlicher Ebene nicht durchgesetzt werden können und somit ohne praktische Relevanz bleiben. Im Vordergrund des Interesses steht die Frage der Qualifizierung, doch auch hier hat die mehr als 30 jährige Existenz des Bundesverbandes für Kindertagespflege außer Empfehlungen in Form eines Qualifizierungscurriculums, das vom Deutschen Jugendinstitut entwickelt wurde, keine verbindlichen Standards oder Mindestanforderungen durchsetzen können.

Die nach wie unbefriedigende rechtliche Regulierung und die nur in Grenzen als erfolgreich und stützend zu bezeichnende Trägerstruktur der Kindertagespflege spiegeln das Anerkennungsproblem einfacher prestigearmer Tätigkeiten wider, zu denen die Arbeit von Tagesmüttern gezählt wird. Dies wird anhand der nun fol-

genden arbeitssoziologischen begrifflichen Einordnung der Kindertagespflege heraus gearbeitet werden (Kapitel 4).

#### **4. Prekäre Anerkennungschancen von Tagesmüttern**

Die Betreuung von Kleinstkindern durch Tagesmütter ist kein spezifisch deutsches Phänomen, auch in anderen europäischen Ländern wie Dänemark, Frankreich oder Österreich ist diese Betreuungsform weit verbreitet. Während die Kindertagespflege in diesen europäischen Nachbarländern gesellschaftlich als Beruf anerkannt wird, gilt die Arbeit von Tagesmüttern in Deutschland dagegen nicht einmal als professionelle Arbeit. „Tagespflege ist – bislang – eine nichtprofessionelle Betreuung von Kindern durch angelerntes Personal“, so der Bundesverband Evangelischer Erzieherinnen und Sozialpädagoginnen (e+s).

Warum die Kindertagespflege als professionelle Berufsarbeit in (West) Deutschland so vehement gesellschaftlicher Anerkennungsverweigerung ausgesetzt ist bzw. die Anerkennungschancen von Tagesmüttern als prekär zu bezeichnen sind, diese Frage soll in den folgenden Kapiteln beleuchtet werden. Vorangestellt werden einige theoretische Überlegungen zum Zusammenhang von Arbeit und Anerkennung. Den Ausgangspunkt bildet die These, dass Arbeit in der „Arbeitsgesellschaft“ als ein besonderes Anerkennungsverhältnis anzusehen ist. So dient Arbeit nicht allein dem Erwerb von Einkommen, vielmehr vermittelt oder entzieht sie soziale Anerkennung und Wertschätzung in unserer Gesellschaft. Diesen Zusammenhang haben Holtgrewe, Voswinkel und Wagner in ihrem Sammelband „Anerkennung und Arbeit“ sehr anschaulich herausgearbeitet (Holtgrewe/Voswinkel/Wagner 2000). Sie zeigen, dass sich für die nähere Betrachtung des Zusammenhangs von Arbeit und Anerkennung die Anerkennungstheorie von Axel Honneth als fruchtbar erweist (dazu auch Wimbauer 2005; Kropf 2004).

##### **4.1 Anerkennung in und durch Arbeit**

Honneths Theorie basiert auf der Kritik der sprachanalytischen Fundierung der Habermas'schen Kommunikationstheorie und ersetzt sie in Anknüpfung an den jungen Hegel und an G.H. Mead durch eine anerkennungstheoretische. Honneth geht davon aus, dass jede Alltagsinteraktion eine elementare wechselseitige Bejahung der Subjekte voraussetzt. Seine These ist, dass nicht Klassenkonflikte und nicht Sprachkompetenz in herrschaftsfreie Kommunikation die Bewegungsgesetze gesellschaftlichen Fortschritts sind, sondern der Kampf um Anerkennung (Kotthoff 1994:3).

Honneth (1992, 2003) fasst Anerkennung als menschliches Grundbedürfnis und konstitutiv für die Identitätsbildung. Anerkennung ist verbindlich an Reziprozität, Wechselseitigkeit und Intersubjektivität, das von verschiedenen Subjekten ge-

meinsam Erlebte, Vorgefundene, Vorgestellte gebunden. Ein Anerkennungsverhältnis kann nicht allein ressourcentheoretisch begründet werden. „Das Verfügen über Ressourcen vermag zwar den „Wert“ einer Person gemäß einer merokratischen Logik zu steigern, gleichwohl bedarf es anerkennender Anderer, um den Akt der Anerkennung in ihrem gesellschaftlichen Charakter wirksam werden zu lassen“ (Frerichs 1997: 281). Anerkennung kommt in der Theorie von Honneth eine Doppelbedeutung zu: sie hat eine funktionale Eigenschaft, weil sie als Medium gesellschaftlicher Vergesellschaftungsprozesse fungiert, zugleich spricht aus ihr auch gesellschaftliche Moral. Missachtung bezeichnet eine moralische Verletzung und kann u.U. als Auslöser für Anerkennungskämpfe gelten.

Honneth konzeptualisiert die gesamte Gesellschaft als ein System aus gestaffelten Anerkennungsverhältnissen sowie einer „institutionalisierten Anerkennungsordnung“. Die Erwartungen sozialer Anerkennung fasst Honneth der Form nach als menschliche Invariante, die Inhalte der Anerkennung sind jedoch historisch variabel und durch gesellschaftliche Strukturen geprägt (Wimbauer u.a.: 2006). So ist Anerkennung nicht allein an unmittelbare interpersonelle Beziehungen und Interaktion geknüpft, Anerkennungsverhältnisse sind auch in institutionellen Rahmenbedingungen und organisationellen Strukturen eingelassen.

Honneth entwickelt eine Stufenfolge der Anerkennung, in der er drei Formen bzw. Modi der Anerkennung (unterschieden in Vergesellschaftungsgrad und Verallgemeinerungsfähigkeit) unterscheidet. Sie stellen zusammengenommen die Bedingungen dar, unter denen „menschliche Subjekte zu einer positiven Einstellung sich selbst gegenüber gelangen können“ (Honneth 1992: 217): Auf der ersten Stufe ist es „Liebe“, auf der zweiten „Recht“ und auf der dritten „soziale Wertschätzung/Leistung“. Komplementär dazu unterscheidet er drei Formen der Missachtung: Misshandlung, Entrechtung und Entwürdigung.

Bei Liebe besteht die Anerkennungsweise in der affektiven Bestätigung und emotionalen Zuwendung zu einem konkreten Anderen; sie gehört in den Bereich privater Beziehungen und ist von seiner Reichweite stets begrenzt. Missachtung zeigt sich auf dieser Stufe in Misshandlungen, physischen und psychischen Verletzungen (Honneth 1992: 135ff.).

Rechtliche Anerkennung basiert auf dem Prinzip der Gewährung gleicher Rechte, die von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung der Selbstachtung sind. Grundlegend ist in diesem Kontext die Anerkennung jedes Individuums als gleichberechtigte Person, die fähig ist, autonom aus vernünftiger Einsicht heraus zu handeln. Das bedeutet nicht nur alle Individuen als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft zu schätzen, sondern sie auch als moralisch zurechnungsfähig anzuerkennen. Komplementär dazu ist der Ausschluss von Rechten, die Entrech-

tung, als entsprechende Form der Missachtung zu betrachten (Honneth 1992: 174ff.).

Soziale Wertschätzung/Leistung<sup>46</sup>: Auf dieser dritten Stufe wird nicht wie im Recht, die Gemeinsamkeit und Allgemeinheit, sondern die Differenz und Besonderheit von Eigenschaften auf „intersubjektiv verbindliche Weise“ wechselseitig anerkannt. Unter dem Dach gemeinsamer Werte und Ziele, die das kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft ausmachen“, erfolgt in der Moderne soziale Wertschätzung in Kategorien des sozialen Ansehens oder Prestiges (was in traditionellen oder ständischen Gesellschaften in Kategorien der Ehre zum Ausdruck gebracht wurde). „Prestige“ gilt als Anerkennungsmaß für eine individuell erbrachte Leistung. Soziale Wertschätzung wird gegenwärtig vor allem für „individuelle Leistung“ innerhalb des Systems der industriell organisierten Arbeitsteilung gewährt. Der „Kampf um Anerkennung“ wird hier mit den Mitteln symbolischer Gewalt geführt, wenn es um die Benennung, Deutung, und Hervorhebung der eigenen Leistung als besonders wertvoll, d.h. prestigeträchtig und von besonderem sozialen Wert, geht. Komplementär dazu sind Formen der Missachtung in der Herabwürdigung oder Entwürdigung, Abwertung oder Entwertung von Leistungen, Eigenschaften, Fähigkeiten zu sehen (Honneth 1992: 196 ff).

Übertragen auf die Sphäre der Arbeit lassen sich diese drei Formen der Anerkennung mit Holtgrewe (2000:64) wie folgt aufgreifen:

In Arbeitsorganisationen „geht es zunächst einmal um die Wertschätzung von Leistungen (spezifisch-evaluative Anerkennung, vgl. Wagner 1998, S. 244). Dennoch sind Momente der anderen Anerkennungsformen Liebe und Recht darin enthalten. „Liebe“ übersetzt sich in der (...)“ Arbeitssphäre „als Anerkennung von Bedürfnissen und Wünschen, und in der Tat werden ja Bindungen und Zugehörigkeiten affektiv getragen. „Rechte“ bilden die institutionelle Rahmung von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsverträgen. Liebe und Leistung verbinden sich etwa im Gefühl gebraucht zu werden oder gar unentbehrlich zu sein (Holtgrewe 1997, S. 80 f.). Rechte und Leistung treffen dort aufeinander, wo Statusrechte erkämpft und legitimiert werden. Diese wiederum können dann wieder Zugehörigkeit und Sicherheit verbürgen. Liebe, Recht und Leistung sind also in wechselnder, aneinander anschließender (oder auch einander ausblendender) Akzentuierungen in Organisationsmitgliedschaften und Beschäftigungsverhältnissen aufzufinden und werden - entlang der Spannungsfelder von Abhängigkeit und Autonomie, Konditionalität und Bedingungslosigkeit – immer wieder neu verhandelt.“

Wertschätzung der Subjekte gründet nach Honneth, wie deutlich geworden ist, gegenwärtig vor allem auf der „individuellen Leistung“, die innerhalb des Systems

---

<sup>46</sup> Auf dieser Stufe fügt Honneth Hegels Begriff der Sittlichkeit und Meads Modell der verallgemeinerten Verhaltenserwartung (generalized other) zusammen.

der industriell organisierten Arbeitsteilung erbracht wird. Aber Arbeitsleistung ist nicht gleich Arbeitsleistung. Da Arbeit als spezifisches, historisch-formbestimmtes gesellschaftliches Verhältnis zu verstehen ist, wird im jeweiligen sozialen Kontext definiert, was in einer Gesellschaft als Arbeit („richtige“ Arbeit) und damit auch als „gute“ oder „schlechte“ Arbeitsleistung anerkannt wird und was nicht. Dazu auch Kambartel:

„Unter den Tätigkeiten der Menschen ist die gesellschaftliche Arbeit ... nicht *natürlicher Weise*, sondern durch *gesellschaftliche Einrichtung* ausgezeichnet. Das heißt, wir können es den menschlichen Tätigkeiten nicht (natürlicherweise) *ansehen*, ob sie *Arbeit* im gesellschaftlichen Sinne darstellen. Gesellschaftliche Arbeit zu sein, ist damit im Allgemeinen keine *Eigenschaft* einer *Tätigkeitssorte*. Ob wir eine Tätigkeit als *Arbeit betrachten* können, hängt hier von gesellschaftlichen Umständen ab, in welche diese Tätigkeit eingebettet ist (Kambartel 1993: 242, Herv. i.O.).

Entscheidend für den Status gesellschaftlich als „richtige“ Arbeit zu gelten, ist, ob und wie Tätigkeiten, Arbeitsleistungen im gesellschaftlichen Bezugssystem eingeordnet, platziert und anerkannt werden.

Wer keinen Platz im System gesellschaftlicher Arbeitsteilung hat, bekommt dies über Erfahrungen von Missachtung und Exklusion ganz unmittelbar zu spüren. Aber auch innerhalb des Systems von Arbeit und Erwerb ist die Ungleichheit von Anerkennungschancen bereits konstitutiv mit eingebaut. Denn solche Chancen sind ganz wesentlich von der vorgängigen gesellschaftlichen Bewertung einzelner Arbeitsfunktionen abhängig. Daher ist Arbeit zugleich Quelle der Anerkennung und der Missachtung. Wertschätzung von Leistung hat somit einen Doppelcharakter: „sie verbindet und trennt, sie stiftet Solidarität und Konkurrenz“ (Voswinkel 2005: 19)

Holtgrewe/Voswinkel (2002: 3) weisen darauf hin, dass die mit dem Doppelcharakter der Wertschätzung verbundenen Anerkennungsprobleme begrenzt sein können, weil man zwei verschiedene Modi der Wertschätzung unterscheiden könne, und zwar: „Würdigung“ und „Bewunderung“. Die „Würdigung“ wird vom moralischen Gefühl der Dankbarkeit getragen und bringt die Wertschätzung für die von den Subjekten geleisteten Arbeitsbeiträge zum Ausdruck. Wenn solche Ansprüche gesellschaftlich durchgesetzt werden können, schlägt sich Würdigung von Arbeit in der Institutionalisierung von Statusrechten und sozialstaatlichen Absicherungen nieder. Eine besondere Nuance der Würdigung liegt vor, wenn sich die Anerkennung auf einen Beitrag bezieht, der als Opfer oder als Aufopferung verstanden wird.

„Bewunderung“ demgegenüber bezieht sich auf die individuell zurechenbare, besondere Leistung, die durch Leistungsbewertungssysteme und Leistungs-entloh-

nung honoriert wird. Diese Anerkennung setzt nicht Nähe, sondern vielmehr sogar Distanz voraus.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Modi der Anerkennung besteht Holtgrewe und Voswinkel (2002:3) zufolge darin, dass man auf Würdigung einen *moralischen Anspruch* erheben kann, nicht aber auf Bewunderung. Würdigung ist daher eine stärker normative Form der Anerkennung. Mit Bezug auf das Beschäftigungssystem macht es Sinn, zwischen (Anerkennung der) Leistung und (Anerkennung der) Zugehörigkeit zu unterscheiden (Holtgrewe 2000: 64).

Voswinkel (2005: 19) erläutert weiter, dass die Formen der Anerkennung in wechselnder Akzentuierung und Verbindung in der Arbeit von Bedeutung seien: Achtung und Leistung verbinden sich etwa in der Institutionalisierung von Statusrechten; Zuwendung und Würdigung in der Erfahrung, gebraucht zu werden; Achtung und Zuwendung im Gefühl, wahrgenommen zu werden.

Diese Überlegungen zu Anerkennung in und durch Arbeit soll auf die Arbeit von Tagesmüttern angewendet werden. Das Interesse gilt hierbei vor allem den Anerkennungschancen aber auch den Wertschätzungsdefiziten, die Tagesmüttern in ihrer und durch ihre Arbeit erfahren. In diesem Zusammenhang ist zu klären, welche Stellung die Kindertagespflege im System von Arbeit und Erwerb hat und welche Anerkennungschancen und Wertschätzungsdefizite daraus für Tagespflegepersonen resultieren. Um dieser Frage einer Antwort näher zu bringen, wird eine arbeitssoziologische Einordnung der Kindertagespflege entlang der Begriffe „Arbeit“, „Beruf“ und „Dienstleistung“ vorgenommen. Da es sich bei der Kindertagespflege um eine speziell von Frauen ausgeübte Tätigkeit handelt, ist dabei auch auf die geschlechtliche Dimension der Anerkennung von Arbeit einzugehen. Darüber hinaus sind Berufe und Dienstleistungen geschlechtlich konnotiert. Es gibt Berufe, Dienstleistungen, die als maskulin und andere, die als feminin etikettiert sind.

Anhand der Begriffsklärungen soll nachgezeichnet werden, wie sich die Trennung zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit in ihrer Bedeutung für Familien- und Sorgearbeit oder Fürsorgearbeit historisch entwickelt hat. Dabei gilt es den Wurzeln der Trennung in zwei Geschlechter, denen je stereotype Eigenschaften, Charaktere und Verhaltensmuster zugeschrieben werden, nachzuspüren, um deren historische Bedingtheit als Grundlage der Analyse der Tagesmutterarbeit zu vergegenwärtigen und das Anerkennungsproblem der Kindertagespflege einzukreisen.

Zudem soll die Begriffsklärung dazu dienen, die qualitativen Dimensionen von Tätigkeiten zu erhellen. Was zählt als Arbeit, was als Nicht-Arbeit? Was gilt als Beruf? Wo liegt der Unterschied zwischen nicht-beruflicher und verberuflichter Erwerbsarbeit? Welche Bedeutung kommt Arbeit zu, wenn sie als Dienstleistung

bezeichnet wird? Die herausgearbeiteten Definitionen sind auf die Kindertagespflege zu beziehen und auf ihre Relevanz für den Handlungsrahmen der Tagesmütter, das berufliche Selbstverständnis sowie ihre Anerkennungschancen zu prüfen.

#### **4.1.1 Was zählt gesellschaftlich als „Arbeit“**

Das Referenzsystem für die Unterscheidung in anerkennungswürdige und bewunderungswürdige Arbeit geht in bedeutendem Maße auf die Unterscheidung in reproduktive und produktive Arbeit zurück. Einen nicht zu unterschätzenden Anteil an dieser bis heute gängigen Konstruktion von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit als komplementäre Kategorien haben die Arbeiten von Karl Marx und Max Weber beigetragen. „Bei Marx wie bei Weber wird das 'Modell einer mit Arbeit befassten, von ihrer Rationalität erschütterten Erwerbsgesellschaft' (Offe 1983: 38, zit. n. Maurer 1994) skizziert und die Arbeit als Dreh- und Angelpunkt der menschlichen Entwicklung oder Emanzipation erhoben. Beide Male werden über den Arbeitsbegriff die gesellschaftlichen Beziehungsmuster untersucht, und beide Male findet sich Entfremdung im direkten Bezug zur Arbeit bestimmt“ (Maurer 1994: 17). Da bei Marx ebenso wie bei Weber insbesondere die Erwerbsarbeit im Mittelpunkt der Betrachtung steht, ergeben sich aus diesen Diskussionen jeweils Implikationen für die als Reproduktionsarbeit bezeichnete Arbeit (vgl. Maurer 1994). Auf die historisch-soziologischen Arbeitsbegriffe von Marx und Weber wird im Folgenden kursorisch eingegangen.

Der Arbeitsbegriff von Karl Marx (1818-1883) revolutionierte das bisherige Arbeitsverständnis<sup>47</sup> dadurch, dass er Arbeit und Menschsein notwendig aufeinander bezogen sieht und daraus sowohl seine Gesellschaftskritik als auch seine Gesellschaftsutopie abgeleitet hat (vgl. Maurer 1994 : 42). Nach der Marx'schen Auffassung ist der Arbeitsprozess als allgemeine Bedingung des Stoffwechsels zwischen Mensch und Natur zu sehen<sup>48</sup>. Arbeit dient danach ausschließlich der Herstellung von Gebrauchswerten und Tauschwerten. Die Arbeitstätigkeit basiert auf dem Zusammenwirken vieler lohnarbeitender Individuen. Durch die Gesamtheit verschiedener Arbeitstätigkeiten werden dieser Theorie zufolge die materiellen Grundlagen des Lebens geschaffen. Arbeit ist danach immer auf die Erzeugung eines gesellschaftlichen Produkts gerichtet und ist somit Mittel zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse. Das bedeutet, Arbeit ist im Sinne von Marx allein produktive

<sup>47</sup> Auch wenn er keine direkt praktischen Handlungsanweisungen für die konkrete Gestaltung der Arbeit anbieten kann.

<sup>48</sup> Diese Definition zeigt die starke subjekt- und bewusstseinsphilosophische Grundlegung des Marx'schen Denkens. Die aus der Leiblichkeit des Gattungswesens Mensch abgeleitete Bedürfnisnatur setzt das Subjekt der Objektwelt entgegen. Um die eigene Existenz zu sichern, muss das Subjekt seine existentiellen Bedürfnisse befriedigen, muss sich reproduzieren. Diese Reproduktion findet in einer tätigen Auseinandersetzung mit der Natur, in der Formierung des stofflichen Reichtums der Objektwelt statt.

Lohn- bzw. Erwerbsarbeit. Arbeit, die nicht zum Erwerbszweck außerhalb des Wohnbereichs und nicht mit dem Ziel verrichtet wird, Sachgüter zu produzieren und die Natur zu bewirtschaften, wird nicht als Lohnarbeit oder Erwerbsarbeit und daher nicht als Arbeit angesehen.<sup>49</sup> Gemäß dieser negativen Abgrenzung fällt die zur menschlichen Reproduktion notwendige Arbeit wie Kochen, Putzen, Kinderbetreuung, Erziehen, Pflegen etc. aus dem Schema heraus bzw. wird der Erwerbsarbeit als Nicht-Arbeit „zweckfreie Tätigkeit“, die in der erwerbsarbeitsfreien Zeit geleistet wird, minderwertig gegenübergestellt. Heraus fallen zunächst auch alle Formen von Dienstleistungsarbeit<sup>50</sup> (vgl. Berger/Offe 1984), denn das „Ergebnis von Dienstleistungsarbeit ist nicht-materiell; es kann nicht gelagert oder transportiert werden; Dienstleistungsarbeit ist der technischen und organisatorischen Rationalisierung nicht oder jedenfalls weniger als die herstellende Arbeit zugänglich: ihre Produktivität kann nicht gemessen, die Einhaltung von Produktivitätsnormen kann demgemäß nicht kontrolliert werden; Dienstleistungsarbeit ist ... nicht produktiv“ (zit. n. Nerdinger 1994: 47). Die Dienstleistung, so Offe (1984a: 26), „sichert und normalisiert die Voraussetzungen und Randbedingungen eines Typus von Arbeit, dem sie selbst nicht zugehört“.

Auch Weber hat allein die gesellschaftliche Bedeutung der Erwerbsarbeit im Blick<sup>51</sup>. Im Vordergrund seiner Untersuchung steht jedoch nicht die Betrachtung der realen Arbeitstätigkeit, sondern das dahinter Stehende, die Ideen, die die Menschen zu einer ganz bestimmten Art von Lebensführung und einer bestimmten Arbeitsweise bzw.-haltung bewegen (Maurer 1994: 79). Weber entdeckt einen völlig neuen Antrieb zur Arbeit, eine Arbeit, die nur in Form der rationalen Berufsarbeit als gottgefällig gilt. Diese Arbeitsauffassung bzw. dieses Arbeitsverhalten entspringt der protestantischen Arbeitsethik, die den Menschen zu einer asketischen Lebensführung und einer Pflicht erfüllenden Arbeitshaltung sowie beständiger zweckrationaler Zeitgestaltung anhält und ihn vor irrationaler Versuchung bewahrt<sup>52</sup>. Hierin liegt nicht nur die bis heute gültige Gleichsetzung von Arbeit als

---

<sup>49</sup> An dieser Stelle ist jedoch darauf hinzuweisen, dass hinsichtlich der Bestimmung des Marx'schen Arbeitsbegriff deutliche Differenzen zwischen seinen Ausführungen in den Frühschriften und jenen im 'Kapital' erkennbar sind. In seinen philosophisch-ökonomischen Manuskripten hat er einen ganz umfassenden und weiten Arbeitsbegriff konzipiert, im Kontext des "Kapital" und der Auseinandersetzung um Markt- und Tauschwerte gab es dann die Engführung auf den Ort, wo getauscht wird, den Markt und eben auch den Arbeitsmarkt. Ausführlich Auskunft gibt dazu die Arbeit von Gabi Schilling (1989): Zum Problem des Verlusts der Sinnlichkeit. Eine kritische Auseinandersetzung mit den Frühschriften von Karl Marx, Köln.

<sup>50</sup> Auf den besonderen Charakter von Dienstleistungsarbeit wird in Kap. 3.3.3 ausführlicher eingegangen.

<sup>51</sup> „Arbeit“ wird von Weber nicht systematisch, sondern aus „sozialen Gründen“ dem allgemeinen Sprachgebrauch gemäß verstanden als eine ausführende menschliche Leistung im Gegensatz zur „disponierenden“ (vgl. Weber 1980: 62).

<sup>52</sup> Weber bezieht sich bei der Lehre des asketischen Protestantismus vor allem auf den Calvinismus und die dort vertretene Prädestinationslehre. Der Calvinismus erfasst wirtschaftlichen Erfolg, die Erlangung von Wohlstand und Reichtum als ein Zeichen der Gnade Gottes. Die Prä-

Erwerbsarbeit begründet, sondern auch die Auffassung von der Arbeit als Selbstzweck und Disziplinierungsinstrument im Leben des Einzelnen, in deren Gefolge der aus der Arbeit resultierende materielle Erfolg gesellschaftlich 'anerkannt' und positiv besetzt wird (vgl. Maurer 1994: 79).

Im asketischen Protestantismus (Weber 1973) liegt die Wurzel von Berufsarbeit („Arbeit ist Beruf“) als konstitutiver Bestandteil der modernen abendländischen Kultur. Ähnlich wie bei Marx richtet sich auch der Webersche Blick konsequent auf die produktiven und marktvermittelten Tätigkeiten, allein diesen wird ökonomische Leistungsfähigkeit zugesprochen und nur diese werden als Wert schaffend im volkswirtschaftlichen Sinne angesehen. Reproduktive Arbeiten in Haus und Familie haben in diesem Sinne keinen Tauschwert und werden, wenn überhaupt, als unproduktive, nicht Wert schaffende Tätigkeiten ausgespart. Sie fallen, da in erster Linie der Ertrag der Erwerbsarbeit (Geldeinkommen) zu sozialer Anerkennung und Statusgewinn der Arbeitenden führen, der Unsichtbarkeit anheim (vgl. Maurer 1994, Pasquale 1998). Dies betrifft Haus- und Familienarbeit ebenso wie ehrenamtliche Arbeit und Eigenarbeit zur Selbstversorgung.

#### 4.1.2 Arbeitsteilung und Geschlecht

Die Trennung zwischen Erwerbsarbeit und privater Reproduktionsarbeit markiert jedoch nicht allein eine Teilung von Arbeiten, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten nach gesellschaftlich ökonomischen Gesichtspunkten, sondern diese Teilung erfolgt auch geschlechtsspezifisch bzw. *geschlechtsdifferenzierend*<sup>53</sup> (Gildemeister/Robert 1998: 38). Die begrifflichen Grenzziehungen bekräftigen dabei systematisch eine Abwertung der reproduktiven Arbeit, die in erster Linie von Frauen ausgeführt wird und eine Aufwertung der produktiven, Mehrwert schaffenden Arbeit, die zwar nicht allein von Männern ausgeführt, aber als Arbeit für Männer ausgelegt wird. Mit der geschlechtsdifferenzierenden Arbeitsteilung wird ein Ausgangspunkt und ein verbindendes Merkmal von Erklärungen und Analysen sowohl zur Logik der Arbeitsteilung der Geschlechter als auch der Segregatio-

---

destinationslehre besagt, dass nur Gott vorbestimmt, ob die Menschen in die Hölle kommen und ewige Verdammnis erfahren oder in den Himmel kommen und somit erlöst werden. In der Prädestinationslehre sieht Weber den entscheidenden Impuls für die Entwicklung der Arbeitsethik und deren Folgen für die Individuen (vgl. Weber 1981).

<sup>53</sup> Gildemeister und Robert führen dazu weiter aus, dass das Konstrukt einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung suggeriert, ein unvermittelt an das biologische Geschlecht gebundenes oder gar essentiell durch dieses „verursachtes“ Phänomen zu sein. In neueren Arbeiten zu diesem Thema wird deshalb zunehmend von einer geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung gesprochen. Auf diese Weise kann verdeutlicht werden, dass die inhaltlichen Füllungen derartiger Differenzierungen ein Ergebnis und eben nicht der Ausgangspunkt der gesellschaftlichen Entwicklung selbst sind. Erst in der Folge der Geschlechtertrennung entstehen die Sozialcharaktere, die zur „Erklärung“ der sichtbaren gesellschaftlichen Prozesse vorausgesetzt werden (Gildemeister/Robert 1998: 38). Dazu im Folgenden mehr.

nen des Arbeitsmarktes, die dieser entsprechen, markiert (z.B. Ostner 1978). Arbeit ist vergeschlechtlicht wie zugleich ein Medium der Vergeschlechtlichung (Frerichs 1997: 148).

Dass Arbeit auch ein Geschlecht hat, ist heute keine spektakuläre Feststellung mehr, verdient aber Erwähnung, da diese Tatsache nach wie vor unsere moderne Gesellschaft bestimmt.

Die Chancen auf gesellschaftliche Anerkennung einer Tätigkeit als Arbeit sinken, wenn sie als nicht Mehrwert schaffende Erwerbsarbeit angesehen wird, weiblich konnotiert ist und dem reproduktiven Bereich zugeordnet wird. In diesem Bezugssystem erscheint die Arbeit von Tagesmüttern, die dem familiären, häuslichen Kontext zugeordnet wird, als Nicht-Arbeit bzw. sie wird nicht als „richtige Arbeit“ angesehen. Der Regelfall ist schließlich, dass sie ohne Erwerbscharakter im Privatbereich von jeder Hausfrau und (potenziellen) Mutter im Rahmen von Familienarbeit erbracht wird bzw. werden kann.

Ob eine bestimmte Tätigkeit als Erwerbs- oder Reproduktionsarbeit ausgeführt wird, hängt von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wie dem Grad der Arbeitsteilung und der Nachfrage nach verberuflichter Arbeit ab (vgl. Pasquale 1998; Voges 2002). Bestimmte Formen der Kinderbetreuungsarbeit können sowohl im familiären Kontext als Reproduktionsarbeit als auch auf dem Arbeitsmarkt als Berufs- bzw. Dienstleistungsarbeit (Erzieherinnen) nachgefragt werden. Auch die Arbeit von Tagesmüttern kann in unterschiedlichen Arrangements erfolgen, z.B. als bezahlte gewerbsmäßige Dienstleistung und nicht-bezahlte Arbeit (durch Familienmitglieder oder Ehrenamtliche). Die Überführung der Kindertagespflege als bezahlte Arbeit in die Erwerbssphäre hat jedoch bislang nicht zur Folge, dass ihr gesellschaftlicher Stellenwert bzw. (materielle) Wertschätzung (Steigerung des Marktwertes) gestiegen ist.

Der potentiell mögliche Wechsel der Kindertagespflege von unbezahlter Laintätigkeit zu bezahlter berufsförmiger Arbeit behindert die Zuschreibung von Qualifikationsvoraussetzungen für die Ausführung dieser Tätigkeit in einer langfristigen Perspektive und mindert ihren Status. Statusmindernd wirkt im Hinblick auf die Zuschreibung von Qualifikationsvoraussetzungen aber vor allem, dass Kompetenzen von Frauen generell einem anderen Genre zugerechnet werden, wenn sie mit dem außerhalb der Ökonomie stehenden Reproduktionsbereich assoziiert werden - Eigenschaften und Fähigkeiten werden naturalisiert. Das weiblich attribuierte Arbeitsvermögen wird i.d.R. als persönliches und nicht als (berufs-) fachliches Potential betrachtet. Wie bei der Haus- und Familienarbeit tritt auch bei der Kindertagespflege der Arbeitscharakter in den Hintergrund. Die Qualität der Verrichtung bestimmt sich nach dem Grad ihrer Unsichtbarkeit: gut ist sie als getane Arbeit, d.h. als die bereits geleistete Wiederherstellung eines ursprünglichen Zu-

stands von Ordnung. Ideal ist, wenn sie aus Liebe geschieht, wenn sie so getan wird, dass Probleme erst gar nicht entstehen (das Ideal der Beziehungs- und Familienarbeit) (vgl. Hofbauer/Pastner 2000: 227).

Die Zentralität der Kategorie Geschlecht für Anerkennungs-, Zugangs- und Teilhabechancen im Arbeits- und Erwerbssystem ist erst durch die Untersuchungen und Analysen der Frauenforschung zum Thema 'Arbeit' aufgedeckt worden. Die feministische Frauenforschung hat sich in den 70er und 80er Jahren des letzten Jahrhunderts intensiv mit der Genese der gegensätzlich konzipierten Sphären Erwerbsarbeit und private Familienarbeit auseinander gesetzt und darauf aufmerksam gemacht, dass zwischen der Zuweisung der Frauen zur gesellschaftlichen Reproduktion und den spezifisch weiblichen Formen von Erwerbsarbeit ein Zusammenhang besteht, der ein 'strukturelles Gewaltverhältnis' (vgl. Benholdt-Thomsen 1983: 207) begründet und stabilisiert. Beer (1984) hat in Abgrenzung zum Marx'schen Arbeitsbegriff ein Konzept der geschlechtlichen bzw. geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung entwickelt, das einen Erklärungsansatz für die Geschlechterungleichheit bietet (Beer 1984). Die zentrale Erkenntnis ist, dass geschlechtliche Arbeitsteilung in beiden Bereichen stattfindet<sup>54</sup>, im Bereich der Produktion in Form von Erwerbsarbeit ebenso wie im Bereich der Reproduktion in Form von Haus- und Familienarbeit, und zwar in beiden Fällen nach einem Modus, den Beer später (1990) „doppelten Sekundärpatriarchalismus“ genannt hat<sup>55</sup>.

Während traditionelle Ansätze der Arbeitsmarktforschung sowie der Industrie- und Berufssoziologie „Arbeit“ selbstverständlich mit Erwerbsarbeit gleichsetzen und „Qualifikationen“ ebenfalls marktbezogen definieren, wodurch die privat geleistete Haus- und Familienarbeit ebenso wie die dafür erforderlichen Qualifikationen ausgeblendet werden (vgl. die Beiträge in Krell/Osterloh: 1993), hat die Frauenforschung erstmals auf die Notwendigkeit einer Erweiterung des Arbeitsbegriffs „jenseits des männlichen Blicks auf Arbeit“ (Krüger 1990) aufmerksam gemacht. Die Haus-, Familien- und Sorgearbeit ist erst über ein erweitertes Verständnis von „Arbeit“ sichtbar (gemacht) worden, und zwar durch begriffliche Erweiterungen ebenso wie durch empirisch-theoretische Analysen ihrer gesellschaftlichen Funktion und ihrer Eigenschaften. Untersuchungen wie die über „die Wirklichkeit der Hausfrau“ (Pross 1975), zur „Soziologie der Hausarbeit“ (Oakley

---

<sup>54</sup> Diese Argumentation geht auf frühe Analysen der Frauenforschung zurück (Bock/Duden 1977; Kontos/Walser 1978).

<sup>55</sup> „Unter „doppeltem Sekundärpatriarchalismus“ versteht Beer (1990: 250 ff.) die Übernahme bzw. das Erbe des Patriarchats durch die bürgerliche Gesellschaft und seine spezifische Nutzung im Kapitalismus, die in zwei sich wechselseitig ergänzenden Erscheinungsformen sichtbar wird: in der Produktionssphäre und in der familialen Reproduktion genießen Männer das Privileg der Dominanz bzw. erleiden Frauen den Nachteil der Inferiorität und Ungleichheit“ (Frerichs 1997: 149).

1987), zu „Problemen der Hausfrauenarbeit“ (Kontos/Walser 1979) thematisierten die Tätigkeiten, deren Notwendigkeit unbestritten, von der modernen Soziologie als Untersuchungsgegenstand bis dahin allerdings nicht berücksichtigt wurden. Die Untersuchungsbefunde beschrieben die Unsichtbarkeit und fehlende Wertschätzung sowie spezifische Belastungsformen von Tätigkeiten, die in der bis dahin geltenden Geschlechterhierarchie Ehefrauen und Müttern zugesprochen wurden.

Diese Untersuchungen und Debatten um Hausarbeit in den 1970er Jahren öffneten den Blick für gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten, die im Rahmen einer zunehmend in Frage gestellten Geschlechterordnung als quasi natürlich den Frauen zugesprochen wurden, in den öffentlichen Wohlfahrtsstatistiken jedoch nicht registriert wurden. Fokussiert wurde der Aspekt der Funktionalität unbezahlter Frauenarbeit für entlohnte Arbeit von Männern (vgl. Senghaas-Knobloch 2005).

Die systematische Trennung von Familien- und Erwerbsleben in Form der vorrangig Frauen zugewiesenen unentgeltlichen Hausarbeit und der vorrangig Männern zugewiesenen bezahlten Erwerbsarbeit, bezeichnet Gottschall (1995: 126) als das „tragende Bauprinzip“ des abendländischen Kapitalismus, das zugleich einen strukturellen Widerspruch reflektiert: dass nämlich das kapitalistische System auf die physische und psychische sowie generative Reproduktion von Arbeitskräften angewiesen ist, diese jedoch nicht oder nur begrenzt im Rahmen von Marktlogik gewährleisten kann. Als historisch gewachsene ‚Lösung‘ dieses Widerspruchs hat sich in westlichen Industriegesellschaften die Institutionalisierung von Familie bzw. privaten Haushalten einerseits und dem Erwerbssystem andererseits herausgebildet, wobei erstere von Erwerbseinkommen oder aber staatlichen Transferleistungen abhängig sind (vgl. dazu auch Rosenbaum 1982). Die Deckung des Familienbudgets vorrangig über den Lohn des Mannes räumte ihm die Rolle des Hauptnährers der Familie ein und stärkte somit seine Autorität als Hausherr. Darüber hinaus garantierte der Ausschluss von Frauen aus existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen die männliche Superiorität auf dem Arbeitsmarkt.

Die Vorstellung einer Eignung qua Geschlecht trifft noch heute auf zahlreiche Felder personenbezogener und familiennaher Dienstleistungen wie z.B. Versorgung, Betreuung, Erziehung und Pflege, in denen überwiegend Frauen tätig sind, zu und gehen mit geringer gesellschaftlicher Anerkennung einher (niedrige Bezahlung, geringer sozialer Status, geringes Prestige). Im Folgenden sollen die historischen Wurzeln dieser Vorstellung, die in der Trennung in zwei Arbeitsbereiche und zwei Geschlechterrollen liegen, wie sie die duale Ökonomie durch die Trennung in die Bereiche Produktion und Reproduktion vollzieht, nachgezeichnet werden.

#### **4.1.2.1 „Arbeit“ und Familie – zwei gegensätzlich konzipierte Produktions-sphären**

Die Teilhabe der Frauen an Arbeit in beiden Bereichen der Gesellschaft (Produktion und Reproduktion) wurde in der bürgerlichen Gesellschaft mit der Institutionalisierung und Verallgemeinerung der bürgerlichen Familienform normativ und faktisch eingeschränkt.

Männern und Frauen wurden unterschiedliche geschlechtsspezifische Räume oder Sphären zugewiesen. Die traditionelle Hauswirtschaft, die durch gemeinsames Arbeiten und vor allem gemeinsames Wirtschaften gekennzeichnet war, löste sich auf. Während die männliche, zunehmend rationalisierte Erwerbsarbeit der ökonomischen und sozialen Sicherung diente, wurden die Aufgaben der Frau weitgehend entökonomisiert. Die Tätigkeiten innerhalb des privaten Raumes, die Bereiche anerkannter Frauenzuständigkeit, wurden nun zwar als gesellschaftlich notwendige Arbeit angesehen, ihr wurde aber jeglicher marktwirtschaftlicher Tauschwert abgesprochen. Sie verloren mit Blick auf das öffentlich anerkannte Wirtschaftsgeschehen Gestaltungsmacht und Wertschätzung (Senghaas-Knobloch 2005: 56 f.) und rückten im Gefüge der Gesellschaft an den Rand des Geschehens. Damit wurde die alltägliche Haus- und Sorgearbeit vom öffentlich beachteten Wirtschaftsgeschehen abgespalten und familialisert.

Statt eines unmittelbar greifbaren Beitrags zur täglichen Existenzsicherung verlagert sich die Aufgabe der Frau gleichsam auf eine unsichtbare Ebene, auf das leise und immer bereite 'Dasein für die Familie'“ (Beck-Gernsheim 1983). Die Unsichtbarkeit weiblicher Arbeit ist hier im Kern angelegt. Die bürgerliche Geschlechtertheorie fügt dem häuslichen Einschluss der Frau die Ästhetisierung weiblicher Tätigkeit hinzu (Schmid 1990: 260 f.). Schwere Arbeiten, Schmutz und Plackerei vertrugen sich nicht mit dem neu konstruierten Weiblichkeitsbild eines „von Natur aus“ sanften, lieblichen und aufopfernden Wesens. Frauenarbeit wurde zum Liebedienst umgedeutet. Der Funktionsbereich der Frau wurde reduziert auf „Küche und Kinder“.

Die meisten Frauen hatten mit Beginn der Industrialisierung allerdings keine Option auf ein bürgerliches Dasein. Zusammen mit ihren Kindern trugen sie zum Haushaltseinkommen bei, und das bei wesentlich geringeren Löhnen als ihre Männer bzw. Väter. Die sich bildenden Gewerkschaften reagierten auf diese so genannte „Schmutzkonkurrenz“ des weiblichen Arbeitskräfteangebots mit einem Ausschluss der Frauen bzw. ließen eine Mitgliedschaft von Frauen in ihren Institutionen erst gar nicht zu (Hofbauer/Pastner 2000: 225).

Die geschlechtsspezifische Aufteilung der Sphären und der entsprechenden Funktionszuweisungen wurde durch die Konstruktion polarer Geschlechtscharaktere,

wie sie Hausen bezeichnet (Hausen 1976: 363), kulturell abgestützt. Während zu Beginn des 18. Jahrhunderts die überlieferten Aussagen über den Mann und die Frau Aussagen über den Stand, also über soziale Positionen und die diesen Positionen entsprechenden Tugenden waren, werden diese nunmehr durch Charakterdefinitionen abgelöst. Diese Charakterdefinitionen bestimmen allgemeine, abstrakte Eigenschaften für das gesamte männliche oder weibliche Geschlecht als typisch. Durch diese Ausdehnung über die gesamte Geschlechtsklasse wurde es möglich, die neuen Geschlechtscharaktere als aus der Natur abgeleitete zu legitimieren und als 'Wesensmerkmale' in das Innere der Menschen zu verlagern. Von Natur aus – so die neuen Zuschreibungen - sei die Frau passiv und emotional und von daher zu personenbezogenen Dienstleistungen in der Familie prädestiniert<sup>56</sup>. Der Mann sei dagegen von Natur aus aktiv und rational veranlagt, was ihn für produktive Tätigkeiten auszeichne (vgl. Böhnisch/Lenz 1997: 17). Die „polarisierte Geschlechterphilosophie“ wurde durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gestützt und legitimierte diese zugleich. Die Dissoziation von Erwerbsarbeit und Familienleben wurde gleichsam als „natürlich“ deklariert und ihre Gegensätzlichkeit als perfekte Passung angesehen (Hausen 1976: 373).

Die als weiblich konstruierte „natürliche“ Bestimmung und Befähigung zu „*beglückenden Gattinen*“, „*bildenden Müttern und weisen Vorsteherinnen des inneren Hauswesens*“ (Mayer 1996: 17, Herv. im Original) schränkte nicht allein die Beteiligungschancen von Frauen an Erwerbsarbeit ein, sondern hatte und hat bis heute Auswirkungen auf die Stellung von Frauen im Berufssystem, wie im folgenden Kapitel 4.2 nachgezeichnet wird.

#### **4.2 Zum Berufsbegriff**

Berufe stehen in einem engen Zusammenhang mit Arbeit und haben sich im Zuge der zunehmenden Differenzierung und Spezialisierung der gesellschaftlichen Arbeit herausgebildet. Die Institutionalisierung des Berufs setzte im 18. Jahrhundert ein und wurde durch die Industrialisierung im 19. Jahrhundert forciert (Kurtz 2002: 13). Beruf wird dabei als eine besondere Art von Arbeit angesehen bzw. darunter wird eine bestimmte Form der sozialen Organisation von Arbeit verstanden. In den folgenden Ausführungen werden die definitorischen Merkmale der inhaltlichen Bestimmung von Berufen dargelegt. Einzugehen ist dabei auch auf den Zusammenhang von Beruf und Geschlecht. Davon ausgehend soll die Frage beleuchtet werden, an welcher institutionellen Schwelle zum Berufskonzept die Kindertagespflege steht und welche Relevanz dies für den Handlungsrahmen sowie das berufliche Selbstverständnis der Tagesmütter und ihren Anerkennungschan-

---

<sup>56</sup> Vgl. zu den Veränderungen der Frauenbilder insbesondere den Beitrag von Pretzschner (1997) „Vormoderne Frauenbilder und die Familialisierung des Frauseins in der bürgerlichen Gesellschaft“.

cen hinsichtlich eines existenzsichernden Einkommens, soziale Anrechte sowie ihres gesellschaftlichen Status hat.

#### **4.2.1 Zur Vergeschlechtlichung von Berufen**

Wie die 'Arbeit' ist auch der 'Beruf' als Medium sozialer Ungleichheit und ungleicher gesellschaftlicher Teilhabechancen anzusehen (z.B. Berger et al. 2001; Kurtz 2001). Die Frauenforschung konnte nachweisen, dass diese Teilhabechancen nicht unabhängig vom Geschlecht zu begreifen sind, wie in den vorangegangenen Kapiteln im Hinblick auf den Arbeitsbegriff angesprochen wurde. Die Geschlechtszugehörigkeit der Arbeitenden jenseits von Qualifikationen und Berufsinteressen stellt auch in der Berufsarbeit ein zentrales Strukturierungs- und Symbolisierungsprinzip dar. An die Geschlechtszugehörigkeit, so Teubner (2004: 430), sind Zuweisungs- und Zuschreibungsprozesse gebunden, die jenseits von Qualifikation und Leistung von Individuen für eine ungleiche Integration und eine asymmetrische Positionierung im Berufssystem sorgen. Das Ausmaß der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Berufssystem wird in einer Vielzahl von empirischen Studien (u.a. Teubner 1989; Engelbrech 1991; Nickel 1994; Gottschall 1995, 2000; Geissler u.a. 1998) dokumentiert. Die geschlechtliche Segregation als Ausweis sozialer Ungleichheit lässt sich mit Teubner (2004: 431) wie folgt pointieren: „Frauen und Männer nehmen trotz gleicher Qualifikation in allen Berufen und Professionen unterschiedliche Positionen ein; zudem sind sie sehr ungleich in den Berufen präsent. Nach wie vor erhalten Frauen eine geringere Entlohnung als ihre männlichen Kollegen – dies gilt selbst bei gleicher Qualifikation und im gleichen Beruf - und wird sichtbar erst im direkten Vergleich. Nach wie vor ist die Bezahlung in mehrheitlich von Männern besetzten Berufen höher als in den Frauen dominierten Berufen“ (vgl. auch Engelbrech 1991; Gottschall 1995; Allmendinger/Podsiadowski 2001; Teubner 2002).

Die „Integration“ von Frauen in das Erwerbssystem - zum Teil in spezifischen Berufsausbildungsinstitutionen - korrespondiert mit der Trennung der Berufe in Männer- und Frauenberufe (vgl. Krüger 1984; 2004). Insofern ist im Berufsbildungssystem bereits eine Trennung zwischen den Geschlechtern angelegt und der Weg in unterschiedliche Berufe vorgezeichnet. Dies wird im Folgenden in historischer Perspektive nachgezeichnet.

##### **4.2.1.1 Trennung in Frauenberufe und Männerberufe**

Analog zu den Gemeinschaftstugenden und staatsbürgerlichen Pflichten der Männer wurden insbesondere durch Campe (1988) die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und Mutterpflichten der Frau explizit zum berufsförmigen Ausbildungsfaktor konzipiert. Der Zugang von Frauen zum sich etablierenden Berufsbildungssystem

zu Beginn des 19. Jahrhundert wurde dadurch stark eingeschränkt. Die Zuweisung der Frauen auf Familienarbeit wurde in der Binnenstruktur beruflicher Bildung zementiert und umgesetzt als von da an dauernde Zweiteilung beruflicher Bildung in ein markt- und tarifrechtlich integriertes duales System, das für Männer die Lehrlingsausbildung mit struktureller Verbindung in existenzsichernde Berufe im Arbeitsmarkt vorsah. Demgegenüber wurde die Ausbildung für Frauen als Pflege und Entfaltung von Weiblichkeit jenseits marktlicher Existenzsicherung konzipiert. Die Ausbildung für Frauen wurde explizit nicht als berufliche Qualifizierung organisiert, „sondern als Kulturaufgabe verstanden – mit der ebenfalls politisch begründeten, also bewusst intendierten Folge, junge Frauen vom marktintegrierten und tarifrechtlich gesicherten Bildungs- und Berufssystem fernzuhalten, um sie stattdessen über ein Vollzeitschulsystem, die so genannten Bildungsanstalten für Frauenberufe, an das heiratsfähige Alter heranzuführen bzw. ihre Erwerbsbeteiligung auf ein vorfamiliales Zwischenstadium festzulegen“, so Krüger (1997: 12)<sup>57</sup>.

Vor diesem Hintergrund setzte die erste Frauenbewegung ihre Energie daran, den Bereich der personenbezogenen sozialen Dienstleistungen als Ausweg, als eine gesellschaftliche Chance des Zugangs zu außerhäuslichen Betätigungsfeldern (vgl. Rabe-Kleberg 1987) für Frauen zu erschließen. „Die Soziale Arbeit ist das Amerika der Frauen“ verkündete Frieda Duensing, eine prägende Persönlichkeit der Jugendfürsorge<sup>58</sup>. Duensings Euphorie hatte sich auf die Möglichkeit bezogen, für „Tätigkeiten, die Frauen den damals verbreiteten Annahmen über das weibliche Wesen entsprechend, zugestanden wurden, berufliche Ausbildungswege durchzusetzen“ (Krüger 1991: 31). Zum Etikett dieser 'Frauenbetätigung' wurde die „geistige Mütterlichkeit“. Dieses Konstrukt bezeichnet nicht nur ein Kompetenzprofil, es war eine tragende Säule des gesellschaftlichen Emanzipationskonzepts der gemäßigten bürgerlichen Frauenbewegung in Deutschland zwischen 1800 und 1914 und wurde durch die sich wandelnden Formen feministischer Praxis und politischer Betätigung geprägt, wie im Folgenden aufgezeigt wird.

---

<sup>57</sup> Vgl. dazu auch Mayer 1992

<sup>58</sup> Frieda Duensing (1864 - 1921), Juristin, Mitbegründerin und Vorsitzende des Deutschen Verbandes für Einzelvormünder, 1907 - 1916 Geschäftsführerin der Deutschen Zentrale der Jugendfürsorge, ab 1919 Direktorin der Sozialen Frauenschule München.

#### 4.2.1.2 „Geistige Mütterlichkeit“ - Tor zur außerhäuslichen Betätigung von Frauen

Für Taylor Allen<sup>59</sup>, die der Mütterlichkeit oder dem Maternalismus als Geistesstradition nachspürt und deren Bedeutung für die Programmatik feministischer Bewegungen beleuchtet, steht „Mutterschaft - private, öffentliche, biologische und soziale - im Zentrum des feministischen Diskurses, der in seiner Entwicklung Kontinuitäten aufweist, angefangen von den ersten feministischen Schriften im späten 18. Jahrhundert und frühen 19. Jahrhundert bis zu denen im zwanzigsten Jahrhundert. Dieser Diskurs entstand im Kontext eines breit geführten öffentlichen Diskurses über Kinderaufzucht, Familie und Staat, der sich seinerseits beständig veränderte“ (2000: 17 f.). Die Herausbildung neuer Vorstellungen von Erziehung bekamen für die feministischen Auffassungen von öffentlicher und privater Mutterschaft eine zentrale Bedeutung: „die Säkularisierung der Konzeptionen von Kindererziehung und mütterlichen Pflichten und die Indienstnahme dieser Funktionen durch öffentlich-staatliche Politik. Der herrschende Diskurs legte Frauen in ihren Äußerungen Grenzen auf, eröffnete ihnen aber auch Chancen. Ihre Aufgabe als Familienmütter schränkten zwar einerseits ihre Möglichkeiten ein, lieferten ihnen aber andererseits ein Modell, mit dem sie sich einen Machtzuwachs verschaffen und ethische Autonomie erlangen konnten“ (ebd.).

Taylor Allen wertet die mit der 1848er Revolution einsetzende Kindergartenbewegung als ersten Versuch, die Neuerungen in der Kindererziehung (im Kontrast zu den zwischen 1820 und 1848 entstandenen Kleinkindschulen) mit neuen Formen des gesellschaftlichen und politischen Lebens zu verknüpfen (Taylor Allen 2000: 93)

Die beabsichtigte Reform zielte dabei sowohl auf die bessere und fürsorglichere Betreuung der Kinder aus der Arbeiterklasse und damit auf einen Versuch zur "Versöhnung der Klassen" ab, als auch auf die Durchsetzung des Einflusses "geistiger Mütterlichkeit" – als Ausdruck spezifisch weiblicher Kompetenzen – auf die gesamte Gesellschaft. Mit diesem Ansatz war eine Missionsaufgabe für die Frauen formuliert worden, die vom Grundmotiv der Übertragung mütterlicher Fürsorge von der Familie auf die Gesellschaft getragen war (vgl. 118 ff.).

---

<sup>59</sup> Die Bedeutung von Mutterschaft und Mütterlichkeit und der damit verbundenen Ideologie ist natürlich von allen Historikern und Historikerinnen der deutschen Frauenbewegung bemerkt worden. Die meisten von ihnen haben aber die maternalistische Ideologie hauptsächlich unter dem Aspekt ihrer Indienstnahme für politische oder organisatorische Strategien der Frauenbewegung in spezifischen Phasen ihrer Entwicklung betrachtet. In wenigen Darstellungen wird der Maternalismus ernsthaft als eine „Geistesstradition“ begriffen, deren Entwicklung die Praxis ebenso prägte wie sie sie reflektierte. Ann Taylor Allen analysiert in ihrer Studie „Feminismus und Mütterlichkeit in Deutschland, 1800-1914“ Vorstellungen von privater und öffentlicher Mutterschaft als Bestandteile einer in der deutschen Frauenbewegung zwischen dem frühen neunzehnten Jahrhundert und dem ersten Weltkrieg entstehenden „Geistesstradition“ (Taylor Allen)..

Sachße (2003) führt dazu aus:

„Gegen die auflösenden und zersetzenden Folgen der Industrialisierung immer weiterer Lebensbereiche, gegen die Verallgemeinerung sachlicher und technischer Rationalität sollte das weibliche Prinzip der Mütterlichkeit einen Schutzwall von Wärme, Emotionalität und sozialer Ganzheit aufrichten: Mütterlichkeit als Kritik der (männlichen) kapitalistischen Prinzipien von Konkurrenz, Eigennutz, Spezialisierung und Bürokratisierung. Während ursprünglich die Mütterlichkeit als spezifisches Wesen der Frau dazu gedient hatte, deren gesellschaftlichen Wirkungskreis auf Familie und Haushalt zu beschränken, greift die bürgerliche Frauenbewegung das zu diesen Zweck entwickelte Frauenbild auf, um Mütterlichkeit aus den engen Fesseln der privaten Familie zu befreien und in der gesamten Gesellschaft zur Geltung zu bringen. Im Zuge einer kulturpessimistischen Interpretation der erlebten Gegenwart der Jahrhundertwende wurde der Frauenbewegung die 'geistige Mütterlichkeit' zum Inbegriff des Menschlichen, Lebendigen“ (101).

Die „geistige Mütterlichkeit“ wird zu einer einflussreichen Vorgabe für eine durch Ausbildungsprogramme vorzubereitende Frauenerwerbstätigkeit in bestimmten Berufsfeldern. „Mit der Leitformel der 'geistigen Mütterlichkeit' wird das Konzept der Mütterlichkeit als weibliches Dispositiv zu dem der Pflege und Fürsorglichkeit generalisiert und zugleich wird der Geltungs- und Adressatenbereich der verallgemeinerten Mütterlichkeit erweitert auf alle die Bereiche, wo Hilfe, Pflege und Fürsorge bereitzustellen sind“ (Drerup 1997: 87). Fürsorgearbeit wurde damit jedoch nicht zur spezialisierten sozialen Dienstleistung für definierte Probleme. Leitvorstellungen blieben die Emanzipation der Frauen und ihre soziale Mission. Der weibliche Beruf wurde insofern nur zögerlich mit Erwerbsförmigkeit in Verbindung gebracht (vgl. Fleßner 1994: 13).

Für die Etablierung der sozialen fürsorglichen Arbeit als Berufsfeld und auch im Hinblick auf die Entwicklung und gesellschaftliche Anerkennung dieses Berufsfeldes hat sich das Konzept „Mütterlichkeit als Beruf“ nicht unproblematisch ausgewirkt (vgl. Fleßner 1994). Nach wie vor mit dem Kompetenzprofil „geistige Mütterlichkeit“ ist neben dem Beruf der Krankenschwester und Altenpflegerin insbesondere der der Erzieherin belastet. Da dieser Beruf als das institutionalisierte und qualifizierte Pendant zur Tagesmutter angesehen wird, sollen im folgenden Konstitutionsmomente des Erzieherinnenberufs zum Frauenberuf nachgezeichnet werden.

#### **4.2.1.3 Von der „geistigen Mütterlichkeit“ zum Frauenberuf Erzieherin**

Propagiert wurde das Konzept der „geistigen Mütterlichkeit“ als Kompetenzprofil für den Kindergartenbereich vor allem von Henriette Schrader-Beymann, einer Nichte von Friedrich Fröbel, einem maßgeblichen Vertreter der Pädagogik der frühen Kindheit. Auch für Schrader-Beymann<sup>60</sup> war „Mütterlichkeit“ kein gesell-

<sup>60</sup> Wie auch für andere zentrale Protagonistinnen der sozialen Arbeit Alice Salomon, Helene Lan-

schaftliches Gegenkonzept zur traditionellen Familienrolle. „Geistige“ oder „soziale Mütterlichkeit“ blieb weiterhin der leiblichen Mütterlichkeit und der eigentlichen Bestimmung zur Ehe nachgeordnet. Als zweite Wahl war sie eine mögliche Lebensform von Weiblichkeit. Im historischen Konzept der „geistigen Mütterlichkeit“ war das Paradigma der patriarchalen bürgerlichen Familie tief eingelassen. „Weder war darin die hergebrachte soziale Machtposition des (Ehe-)Mannes bzw. des Vaters in Frage gestellt noch enthielt es einen Zugang zur politischen Machtfrage als Ausdruck weiblicher Subjektivität“ (Fleißner 1994: 14). Den Frauen eröffnete sich dadurch also auch kein Zutritt in die Organisation von Macht, z.B. die Einbindung in die Bürokratie.

„Durch den Zusatz ‚geistig‘ formuliert Schrader-Beymann einen Qualifikationsanspruch an das pädagogische Handeln von Frauen, wenn sie im Kindergarten als Erzieherin tätig werden. Ausgehend von den grundlegenden familialen Beziehungen und den elementaren Entwicklungs- und Bildungsbedürfnissen des Kindes, prägt sie mit dem Begriff „geistige Mütterlichkeit“ ein Berufskonzept, das sich auf das Wissen und Können bezieht, was in der Ausbildung von Erzieherinnen zu vermitteln ist. „Geistige Mütterlichkeit“ in der Erziehung von Kindern zu üben, ist gleichzusetzen mit beruflicher Handlungskompetenz und setzt keineswegs die biologische Mutterschaft voraus, sondern ist Qualitätsmerkmal einer berufsmäßig ausgeübten pädagogischen Arbeit“ (Ebert 2006: 64).

Das Konzept der „geistigen Mütterlichkeit“, mit dem Schrader-Beymann inhaltlich die Berufarbeit der „Erzieherin“ - wie die von ihr bevorzugte Berufsbezeichnung lautete – beschreibt, gründet in erster Linie auf der Pädagogik der frühen Kindheit von Friedrich Fröbel. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass der Begriff der Mutter bei Fröbel einen erweiterten Sinngehalt erhielt. „Mutter heißt bei ihm Jeder, der das Wesen des Kindes in seiner Erscheinung in den verschiedenen Lebensperioden mit Gemüth erfaßt und pflegt“ (Lange (1850) zit. n. Mayer 1996: 25). Zwar schätzte Fröbel die Leistung der Mutter und Frau als Erzieherin im frühen Kindesalter hoch ein, und er verfolgte die Systematisierung der erzieherischen Potentiale der Frau und Mutter, die in einer „Mütterpädagogik“ einmünden sollte, dennoch stand bei den anfänglichen Ausführungen seiner Kleinkindpädagogik die Ausbildung auch von Mitarbeitern im Vordergrund. So heißt es bei Fröbel:

„Die Erziehung zur Bildung des Menschen soll nicht nur dem weiblichen Geschlecht übertragen werden, sondern das mehr von außen lehrende männliche Geschlecht gehört nach dem Gesetz des Gegensatzes nicht minder dazu, und seine Mitwirkung zur Bildung muß nicht nur in Knaben- sondern in den Kinderjahren beginnen“ (Lange 1863, Bd. 2: 248, zit. nach Mayer 1996: 25).

Fröbel strebte zunächst an, die Kleinkindpädagogenausbildung in die bestehende Form der seminaristischen Lehrerausbildung zu integrieren. Institutionell umset-

---

ge oder Gertrud Bäumer.

zen konnte er seine Kindergartenidee aber erst, als sich - vor allem bürgerliche - Frauen fanden, die Interesse an einer Ausbildung zur Kindergärtnerin – wie eine von Fröbel bevorzugte Berufsbezeichnung lautete – hatten, da es an männlichen Interessenten mangelte. Damit war die Entwicklung des Berufs der Kindergärtnerin zu einem Frauenberuf in Gang gebracht, wodurch dann auch frühkindliche Erziehungsarbeit ihre besondere berufsstrukturelle Ausformung erhielt. Für die Frauen verband sich damit ein doppeltes Moment: Als Alternative zur Ehe bot diese Tätigkeit zum einen eine Basis für das im Vormärz aufkommende Streben vieler Frauen nach geistiger und ökonomischer Selbständigkeit, ohne das die Frauen Gefahr liefen, sich andererseits von ihrem „natürlichen Beruf“ (bzw. der ihnen zugeschriebenen natürlichen Berufung) zu entfremden.

„Das im bürgerlichen Lebensentwurf der Frau angelegte Spannungsverhältnis zwischen ihrem „weiblichen Beruf“ und einem Erwerbsberuf war in der Kindergartenarbeit aufgehoben. Mit dieser doppelten Berufskonstruktion wurde nicht nur eine berufsstrukturelle Grundlage zur Konstitution eines pädagogischen Frauenberufs gelegt, sondern es wurde auch die alleinige Zuständigkeit der Frau für die Bildung und Erziehung der Kleinkinder damit festgeschrieben bzw. weiterhin verfestigt“ (Mayer 1996: 30).

Das Berufsbild der Erzieherin ist in Deutschland jahrzehntelang geprägt worden von familien- und bildungspolitischen Entscheidungen im Hinblick auf den Kindergartenauftrag, die auf einem traditionellen Familien- und Frauenbild fußen. Bilder von Kindern und Kindheit (das schützenswerte Kind, Kinder als unfertige Menschen etc)<sup>61</sup>, von Elternrolle und Familienaufgabe, von Erziehung und Lernen und nicht zuletzt vom Geschlechterverhältnis waren leitend (vgl. Ebert 2006). Die Ausbildungsdauer sowie das formale Niveau standen immer wieder zur Disposition und artikulierte den gesellschaftlichen Stellenwert dieses Handlungsfeldes. Noch 1982 fragte der damalige baden-württembergische Minister für Kultus und Sport, Mayer-Vorfelder (CDU), „weshalb man für den Beruf der Kindergärtnerin den Realschulabschluss brauche. Die können dann zwar unheimlich psychologisch daherreden, sind aber nicht in der Lage, ein Kind auf den Topf zu setzen“ (Mayer-Vorfelder 1982, zit. n. Thole/Cloos 2006: 67). Als Angela Merkel 1991 die Nachfolge von Ursula Lehr als Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit antrat, war sie noch vehement gegen die Einführung des Rechts auf einen Kindergartenplatz engagiert. Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab drei Jahren trat erst 1996 in Kraft.

Im Verlauf dieser Arbeit gilt es, die historische Prägekraft des kulturellen Musters „Geistiger Mütterlichkeit“ für den sozialen Frauenberuf allgemein sowie für die

<sup>61</sup> Der Gedanke der anthropologischen Besonderheit von Kindern erschien lange Zeit durchaus selbstverständlich, da in modernen Industriegesellschaften „der Weg vom völlig schutzlosen, pflegebedürftigem und unwissendem Neugeborenen zum handlungsfähigem Erwachsenen sehr weit ist“ (Zeiger 1995: 2).

Arbeit der Tagesmütter und deren berufliches Selbstverständnis im Besonderen im Blick zu behalten. Ob und inwiefern Mütterlichkeit und professionelle Fachlichkeit vereinbar sind und in welchem Verhältnis sie zueinander stehen, diese Fragen sind aus der Perspektive der Tagesmütter auszuleuchten. Dabei soll dem Stellenwert von Mütterlichkeit als „hidden curriculum“ (Rabe-Kleberg 2006: 101) nachgespürt werden. Rabe-Kleberg geht davon aus, dass Mütterlichkeit zum professionellen Habitus nur dann eine gefährliche Nähe hat und zur notorischen 'Achillesferse' werden kann, „wenn sie unreflektiert und unkontrolliert in die professionellen Beziehungen eindringen kann. Eine mütterliche Haltung und individuelle Ausprägung der entsprechenden Kompetenzen kann auf dem Weg zum professionellen Habitus daher zugleich Hilfe und Behinderung sein“ (2006:106)

Die auch heute noch beobachtbare Bagatellisierung der beruflichen Arbeit von Erzieherinnen ist durchaus im Zusammenhang mit der Mütterlichkeitsideologie zu sehen, die in Alltagstheorien über diesen Beruf Eingang gefunden hat. Nachhaltig geprägt haben dürfte das Berufsbild der Erzieherin wie das vieler anderer typischer Frauenberufe, aber auch das von Ostner und Beck-Gernheim entwickelte Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“. Wetterer (1995: 16 ff.) geht aus heutiger Sicht davon aus, dass dieses Konzept (wie auch die anderen differenzierungstheoretischen Konzepte) zu einer „Reproduktion des Geschlechterverhältnisses“ geführt hat und die Statushierarchieunterschiede zwischen Männerarbeit und Frauenarbeit noch gefördert bzw. kulturell gestützt hat<sup>62</sup>. Da anzunehmen ist, dass von diesem Konzept auch Auswirkungen auf das Prestige und den Status von Tagesmüttern ausgegangen sind, die vermutlich auch heute noch wirksam sind, soll im Folgenden näher auf das Konzept „weibliches Arbeitsvermögen“ eingegangen werden.

#### **4.2.1.4 Weibliches Arbeitsvermögen**

Das mittlerweile als historisch zu bezeichnende Konzept vom „weiblichen Arbeitsvermögen“ (Beck-Gernsheim/Ostner 1978) zählt zu den differenzierungstheoretischen Ansätzen<sup>63</sup>, die in der deutschen Frauenforschung entwickelt wurden, um die unterschiedlichen und gegensätzlichen beruflichen Lagen von Frauen und Männern zu erklären (vgl. Wetterer 1992: 16). Sie verweisen auf einen inhaltlichen Zusammenhang zwischen Eigenschaften weiblichen Arbeitsvermögens und Anforderungen an Frauenarbeitsplätze. Das Insistieren auf Differenz sowohl im

<sup>62</sup> Obwohl historische wie empirische Befunde bisher keinerlei Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen, Tätigkeitsinhalten und Geschlecht aufweisen konnten (vgl. Wetterer 1995: 16 ff.).

<sup>63</sup> Der Ansatz von Ostner/Beck-Gernsheim zählt zu den differenzierungstheoretischen Ansätzen, in denen davon ausgegangen wird, dass sich die soziale Lage von Frauen in ihrer Besonderheit und Ungleichstellung gegenüber Männern im Wesentlichen aus einer inhaltlich präzisierbaren Geschlechterdifferenz bestimmen lässt. Sie orientieren sich damit vorrangig am horizontalen und nicht am vertikalen Aspekt des Geschlechterverhältnisses (Gottschall 2000: 151).

Konstrukt „geistiger Mütterlichkeit“ als auch im Konzept vom „weiblichen Arbeitsvermögen“ ist aus der heutigen Sicht ähnlich wie bei der „geistigen Mütterlichkeit“ als entwicklungsgeschichtliche Notwendigkeit der Frauenbewegung und Frauenforschung zu sehen. Kennzeichnend für das Konzept vom „weiblichen Arbeitsvermögen“ ist der arbeitssoziologisch fundierte Gedanke, dass aus der lebensgeschichtlichen Verwiesenheit von Frauen auf Haus- und Familienarbeit ein Arbeitsvermögen resultiert, das durch spezifische Kompetenzen und Orientierungen charakterisiert ist und die gesellschaftliche Praxis von Frauen wesentlich prägt (Gottschall 2000: 151).

„Weibliches Arbeitsvermögen“ wird von Beck-Gernsheim und Ostner folgendermaßen inhaltlich näher bestimmt: „Bereitschaft zur Einfügung und emotionale Abhängigkeit, Fürsorgeneigungen und intuitiv-gefühlsbestimmte Verhaltensweisen“ (1977: 40). Allesamt Eigenschaften, die Frauen „mehr für die Familie, weniger für die Berufsarbeit“ „zu qualifizieren scheinen“ (40) In verberuflichter Form wird dieses „Vermögen“ in „Frauenberufen“ auf dem Arbeitsmarkt manifest: es „schlagen sich die subjektiven Äußerungen des 'weiblichen Lebenszusammenhangs' – nämlich die von der Eigenart der Hausarbeit geprägten Fähigkeiten und Verhaltensweisen von Frauen – in objektiven Merkmalen der Berufsstruktur nieder“ (41 f.). Als Stärke dieses Konzepts streicht Ostner auch noch zehn Jahre nach der Entwicklung heraus: „Meines Erachtens konnten wir mit unserem Ansatz vom 'weiblichen Arbeitsvermögen' durchaus beschreiben, teilweise erklären, wie Beruf strukturiert ist und funktioniert, ferner, was Frauenberufe ausmacht, sowie warum Frauen sich so beharrlich auf bestimmte Berufsfelder konzentrieren und bestimmte berufliche Strategien entwickeln“ (Ostner 1990: 34).

Bezogen auf die Untersuchung von Tagesmüttern, stellt sich die Frage, ob und inwiefern die gewerbliche Ausübung der Sorgearbeit für Tageskinder arbeitsinhaltlich mit „weiblichem Arbeitsvermögen“ assoziiert wird bzw. mit einem spezifisch durch das „weibliche Arbeitsvermögen“ geprägten Arbeits- und Rollenkonzept verknüpft ist. Wurde also die Entscheidung, als Tagesmutter zu arbeiten, durch die Vorstellung motiviert, in diesen Bereich „weibliches“ Arbeitsvermögen einbringen zu können, und hat sich diese Erwartung erfüllt?

Auswirkungen dieses Konzepts für die Arbeit von Tagesmüttern können aber auch in einer anderen Hinsicht vermutet werden: Schließlich räumt Ostner (ebd.) ein, dass in der Rezeption des Ansatzes die Analysekonstrukte - vor allem für die Beschreibung weiblicher Arbeit - zu Feststellungen und Behauptungen über Frauen schlechthin generalisiert wurden.

Die typische Vorstellung von der Tagesmutter als fürsorgliche Ersatzmutter bzw. als moderne Variante des historischen „Mütterlichkeitskonzepts“ und eben nicht als Berufsarbeit, mag nicht zuletzt durch eine „falsche“ Rezeption des Konzepts

vom „weiblichen Arbeitsvermögen“ beeinflusst worden sein und zur Wahrnehmung der Kindertagespflege als „hausfrauisierte Arbeit“ beigetragen haben. Diese Vermutung liegt nahe, führt man sich die Auswirkungen vor Augen, die das „weibliche Arbeitsvermögen“ als Erklärungsmuster beispielsweise im Rahmen der Forschungsarbeit zum Thema berufliche Selbständigkeit bzw. Existenzgründung von Frauen gezeigt hat. Es diente im Wesentlichen dazu, die spezifisch weibliche Qualität von Frauenbetrieben zu begründen und zu erklären.

### **Exkurs: Vom weiblichen Arbeitsvermögen zum weiblichen Gründerinnenvermögen**

Auswirkungen des beharrlichen Rekurses auf differenzierungstheoretische Erklärungsmodelle wie das des „weiblichen Arbeitsvermögens“ haben auch in der Gründungsforschung zur Zementierung eines spezifisch weiblichen, defizitären Gründerinnenvermögens beigetragen. Die diesem Konzept zugrunde liegende dichotome Unterscheidung in männlich/weiblich begegnet uns im Gründungs geschehen in der Variation der Annahme einer Bipolarität von Gründungsvermögen. Unterschieden wird „weibliches“ und „männliches“ Gründungsverhalten bzw. „weibliches Gründerinnenvermögen“ und „männliches Gründervermögen“. Die Zuschreibung von gründungsrelevanten Eigenschaften und Fähigkeiten erfolgen somit qua Geschlechtszugehörigkeit.

Mit dem „weiblichen Gründerinnenvermögen“ wird dann erklärt, dass Frauen kaum in ökonomisch lukrativen, expandierenden Produktions- oder Handelssektoren gründen, sondern größtenteils in Branchen und Sektoren, in denen sich weibliche Erwerbstätigkeit generell konzentriert: Branchen mit unterdurchschnittlicher Lohnentwicklung, niedrigen Aufstiegschancen, vielfach erheblichen Struktur- und Wachstumsproblemen und somit strukturell schlechteren Chancen. Frauenbetriebe sind deshalb eher klein, erwirtschaften weniger Umsatz und schaffen im Durchschnitt weniger Arbeitsplätze als die von Männern gegründeten Betriebe. Zudem verfügen Frauen wegen ihrer Zuständigkeit für Familie und Haushalt nur über ein eingeschränktes Zeitbudget und gründen deshalb wesentlich häufiger als Männer so genannte Teilzeit-Existenzen. Diese garantieren mindestens einen Zuverdienst für den Haushalt und ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Den von Frauen gegründeten Betrieben werden in auffälliger Übereinstimmung insgesamt geringere Bestands- und Überlebenschancen attestiert.

Um eine, wenn auch empirisch evidente, Geschlechterdifferenz im Gründungsverhalten zu erklären, reicht der Rekurs auf ein „weibliches/männliches GründerInnenvermögen“ allerdings keineswegs aus. Denn dieser Erklärungsansatz weist gravierende Mängel auf: Zum einen impliziert er Wertungen (wie klein = weiblich = defizitär; groß = männlich = Gründerideal, oder klein = weiblich = anders und positiv). Zum anderen werden strukturelle Einflussfaktoren (fördernder wie hemmender Art) völlig ausgeblendet, und es erfolgen Zuschreibungen und Vereindeutigungen nach Geschlecht, die wie eine „self-fulfilling-prophecy“ die Geschlechterdifferenz am Leben erhalten. Das entspricht einer zirkulären Argumentation, und obendrein wird immer wieder nur die Perspektive auf dasselbe Phänomen verfolgt. Schließlich wird die reale empirische Vielfalt bei Existenzgründung (bezüglich der Ausgangssituationen, der subjektiven Motive, Erwartungen, Erfolgsvorstellungen etc.) ignoriert.

Wenn es darum gehen soll, Aufschluss über gesellschaftlich-strukturelle Erfolgsaussichten und Chancen von unterschiedlichen Gruppen von Frauen (wie auch von Männern) bei Gründung zu erhalten, ist das Hinterfragen und die *De-konstruktion* (vgl. dazu insbesondere Knapp 1993; 1997) von Zuschreibungsmustern über „männliches“ und „weibliches“ Gründer/innenvermögen und geschlechtsspezifisch konstruiertem Gründerideal eine unabdingbare Voraussetzung (Hodenus 1994; Wiemert et. al. 2004).

Nun kann Ostner und Beck-Gernsheim eine solche „falsche“ Rezeption ihres Ansatzes sicher nicht vorgeworfen werden, wie Hodenus treffend bemerkt (1994). Der Ansatz blieb aber dennoch nicht ohne fundierte Kritik<sup>64</sup>. Insbesondere Knapp hat sich in zahlreichen Arbeiten (1987, 1988, 1990) umfassend und grundlegend mit Erklärungsansätzen der sozialwissenschaftlichen Frauenforschung zur weiblichen Arbeit auseinandergesetzt. Diesen ist nach Knapp eines gemeinsam: „Ihre zentralen Kategorien, in denen spezifisch 'weibliche' Eigenschaften und Verhaltensweisen von Frauen gebündelt sind, bleiben in dem polarisierenden Schema des Geschlechterdualismus befangen, dessen gesellschaftliche Realität sie andererseits kritisieren. Die Differenz zum Mann bleibt der einzige Fokus der Definition eines 'weiblichen' Arbeitsvermögens, Gegenstandsbezug usw.“ (Knapp 1988: 8).

Die „Betonung und Idealisierung der Differenz“ war verständliche Folge der gesellschaftlichen Deklassierung von Frauen und der Abwertung ihrer Arbeit“ (ebd.). Gleichwohl formuliert sie zwei grundsätzlich problematische Aspekte dieser Konstrukte: Reduktionismus auf der einen Seite, da Frauen auf etwas reduziert werden, was sie unter den gegebenen Umständen nicht ungebrochen sein können,

---

<sup>64</sup> Eine ausführliche Zusammenfassung der Kritikpunkte an diesem Konzept findet sich bei Gottschall 2000: 159 ff.

Positivismus auf der anderen Seite, „weil die gesellschaftlichen Kontexte, die Beziehungen, die Arbeitsverhältnisse, in denen sich Arbeitsvermögen, Gegenstandsbezüge und Aneignungsweisen ausbilden und praktisch werden, in der inhaltlichen Bestimmung der Kategorien keine Rolle spielen“ (9). Die Genese der Fülle positiver und idealisierter Eigenschaften wird im „Vergesellschaftungsraum“ zu Hause verortet und zumeist gedacht als das friedliche Heim, als gesellschaftlicher „Schonraum“. Gleichzeitig wird aber dabei ausgeblendet, dass dieser Lebensbereich durchaus von gesellschaftlichen Strukturbedingungen geprägt wird (Knapp 1990: 28).

Knapp kritisiert darüber hinaus, dass das „weibliche Arbeitsvermögen als das Arbeitsvermögen *aller* Frauen, unter Vernachlässigung seines 'historischen Gewordenseins' wie auch seiner schichtspezifischen Prägung definiert wird. Zudem beansprucht das Konzept eine Aussage über das gesamte Arbeitsvermögen von Frauen mit der Konsequenz, dass dieses ausschließlich relational, d.h. in Abgrenzung zum berufsbezogenen männlichen Arbeitsvermögen bestimmt wird. Überdies reduziert das „weibliche Arbeitsvermögen“ - und das zeigt sich auch in der inhaltlichen Konkretion – Frauen auf wenige Eigenschaften, die aus dem „überlieferten Fundus des Mütterlichen stammen: Einfühlungsvermögen, Bedürfnisbezogenheit, Kommunikativität zum Beispiel ...“ (Knapp 1987: 278). Diese Eigenschaften, die in solchen Weiblichkeitsstereotypen repräsentiert sind, qualifizieren „zur Abordnung ins Private oder erscheinen als dysfunktional, sobald es um Fragen von Macht, Aufstieg, beruflichen Positionen oder auch nur um Eigenständigkeit geht“ (291).

#### **4.2.1.5 Doppelte Vergesellschaftung**

Das von Becker-Schmidt und Knapp entwickelte Theorem der „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen markiert eine Art Gegenposition zum Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ sowie zu weiteren „differenzierungstheoretischen“ Ansätzen. Geschlecht wird von Becker-Schmidt und Knapp als soziale Strukturkategorie betrachtet, als solche hat es strukturbildenden Einfluss auf die Gesamtgesellschaft. Dem Geschlecht kommt damit ein begriffslogisch vergleichbarer Status zu wie Klasse oder Schicht, Ethnie oder Nationalität. Wie diese Strukturkategorien ist auch Geschlecht als Prinzip sozialer Gliederung ein „struktureller Indikator von sozialen Ungleichheitslagen“ (Becker-Schmidt 1993: 44), von dem Lebenschancen und Positionierungen beeinflusst werden.

Das Geschlechterverhältnis wird in gesellschaftstheoretischer Perspektive selbst als sozialer Strukturzusammenhang gesehen, der Hierarchisierungen, Trennlinien und Grenzziehungen zwischen Männern und Frauen impliziert. Vermutet wird eine „wechselseitige Abhängigkeit zwischen der Verfasstheit einer Gesellschaft

und der institutionellen Ausgestaltung des Geschlechterverhältnisses“ (Becker-Schmidt 1995: 9 ff.) , die zur Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Machtstrukturen beiträgt. Die Hierarchisierung der gesellschaftlichen Sphären, insbesondere von Produktion und Reproduktion, hängt strukturell mit der Hierarchie der Geschlechter zusammen.

Die strukturelle Argumentation mündet in das Konzept von der „doppelten (widersprüchlichen) Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 1987), wonach die Arbeitskraft und das Arbeitsvermögen von Frauen der Gesellschaft zumindest phasenweise doppelt zur Verfügung steht, nämlich sowohl in der Erwerbssphäre als auch im privaten Reproduktionsbereich. Diese zweifache Orientierung, so Knapp (1990: 27) wird in familialen Sozialisationsprozessen und in der Ausbildung angebahnt. Frauen erwerben ein vielschichtiges Arbeitsvermögen, das sie in private und öffentliche Tätigkeitsfelder einbringen. Weibliche Sozialisation bedeutet dann nicht mehr nur „Sozialisation von Weiblichkeit/Mütterlichkeit und den damit verbundenen Orientierungen und Spezialisierungen sondern auch Sozialisation von Berufsorientierungen, Arbeits- und Arbeitszeitnormen und die Aneignung entsprechender ... Grundqualifikationen von Arbeitskraft“. Damit werde der Bezug auf außerfamiliale Tätigkeiten und Praxisfelder ... zum eigenständigen Motiv“. Jedoch: „Die Zerreißproben, denen Frauen ausgesetzt sind“, wenn sie beide Bereiche zu leben versuchen, „deuten auf die Unvereinbarkeit dieser Bedürfnisse mit den historisch entwickelten Strukturen von Arbeit und Arbeitsteilung in der Erwerbssphäre und im Privaten“ (27 f.). Denn: „Jede Sphäre nimmt die ganze Arbeitskraft 'für sich' und schottet sich ab gegen die andere, auf die sie doch angewiesen ist“ (30). Während Erwerbsarbeit und Familienarbeit inhaltlich stark von einander verschieden seien, stimmten sie darin überein, dass weiblicher Arbeit hier wie dort ein niedrigerer Rang zuerkannt werde. Die doppelte Sozialisation der Frauen mache sie vielleicht zwar zu einer 'flexibilisierbaren' Ressource für den Arbeitsmarkt“, bringe sie aber zugleich „... in Konflikt mit den Verhältnissen“ (32 f.).

#### **4.2.1.6 Biographische Erweiterung der Doppelperspektive**

Das Theorem der „doppelten Vergesellschaftung“ eröffnet, so Oechsle (1995: 10), „nicht nur eine komplexere Perspektive auf das weibliche Arbeitsvermögen der Ansatz von Ostner und Beck-Gernsheim; es erweitert die Forschungsperspektive insoweit, als es den Blick systematisch auf Ambivalenzen und Widersprüche in dem doppelten Bezug von Frauen auf Erwerbsarbeit und privater Alltagsarbeit richtete“. Oechsle stellt aber auch fest, dass die Differenziertheit der Analyse mit der Übernahme des Konzepts verloren gegangen sei, da „insbesondere der widersprüchliche Zusammenhang der beiden Lebensbereiche in den Orientierungen und Handeln von Frauen“ häufig „zu einer 'doppelten Orientierung' von Frauen ver-

flacht und auf das Problem der Vereinbarkeit reduziert“ (ebd.) worden sei. Schließlich betone auch das Konzept der doppelten Vergesellschaftung und der doppelten Sozialisation eher das Gemeinsame in der Lebenslage und den Orientierungen von Frauen, als dass es Unterschiede und Interessendivergenzen *zwischen* Frauen untersuche, „wenngleich dieses Gemeinsame 'eher auf der Ebene der Struktur von Erfahrungen und Erfahrungskontexten anstatt in identischen Eigenschaften von Erfahrungen und Erfahrungskontexten des weiblichen Sozialcharakters (liegt)' (Knapp 1990, 43, zit. n. Oechsle 1995: 10).

Geissler und Oechsle (1996) knüpfen an die Befunde von Becker-Schmidt an, erweitern sie biographisch und richten den Blick stärker auf Differenzen zwischen Frauen. Sie erarbeiten auf Basis einer qualitativen Befragung von jungen Frauen aus den alten Bundesländern fünf Typen der Lebensplanung, die durch die unterschiedliche Gewichtung der Lebensbereiche Familie und Beruf gekennzeichnet sind. Sie reichen von einer familienzentrierten zu einer sog. doppelten bis zu einer berufsorientierten Lebensplanung. Oechsle und Geissler konstatieren, dass die Vereinbarkeitsproblematik von den Frauen bereits vor einer allfälligen Familiengründung antizipiert wird und für ihr biographisches Handeln entscheidend ist. Differenzierungen in den Berufsorientierungen, so Oechsle (1995: 11), „entwickeln sich nicht nur entlang der Berufsstruktur, sie werden auch dadurch bestimmt, wie Frauen sich mit den Anforderungen des privaten Lebensbereichs, mit Partnerschaft, Hausarbeit und Kinderwunsch auseinandersetzen, und wie sie die verschiedenen Lebensbereiche in ihr Selbstbild als Frau integrieren“.

Eine biographische Erweiterung des Ansatzes von Becker-Schmidt und Knapp nehmen auch Krüger und Born vor (Krüger et al. 1987, Krüger/Born u.a. 1989, Born u.a. 1996). Die Autorinnen arbeiten auf der Grundlage unterschiedlicher Untersuchungen, die sich auf verschiedene Abschnitte des Berufsverlaufs von Frauen und auf verschiedene Aspekte ihrer Erwerbstätigkeit beziehen, phasenspezifische Probleme und Prozesse sowie generelle Kennzeichen der doppelten Sozialisation von Frauen heraus, die (auch) Eigenheiten ihrer beruflichen Sozialisation noch deutlicher hervortreten lassen. Sie stellen fest: Frauen sind ... im gesamten Lebenslauf doppelt sozialisiert, doppelt orientiert und doppelt qualifiziert“ (Krüger/Born 1990: 56). Etablierte Phasenmodelle, die die weibliche Normalbiographie als eine Abfolge von drei Phasen als „Nacheinander von Beruf, Familie und wieder Beruf“ denken, treffen die Situation von Frauen nicht. Frauen haben vielmehr vom Jugendalter bis zum Ende ihres Arbeitslebens eine Doppelrolle zu spielen. Die Hauptphasen dieser Zeit differieren nach den jeweiligen Anforderungen und danach, wie die Frauen diese Anforderungen verarbeiten. Dies zeigen Krüger und Born beispielsweise im Rahmen einer Untersuchung, die sich mit der Frage befasste, „*wie Berufe, deren Anforderungen inhaltliche Nähe zu Qualifikationsan-*

*forderungen in der Haus- bzw. Familienarbeit aufweisen – wie die Arbeit von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen – von Frauen mit entsprechender Berufsausbildung verarbeitet und beurteilt werden“* (60). Es zeigt sich in dieser Untersuchung, dass die Frauen die Berufsarbeit von der Arbeit in der Familie trennen möchten „... Positiv hervorgehoben werden die zur familialen Arbeit *kontrastierenden* Elemente der Erwerbsarbeit“ (61, Herv. im O.).

Zusammenfassend resümieren Krüger und Born, dass die Erwerbsarbeit für Frauen heute von zentraler lebensgeschichtlicher Bedeutung ist, „die Orientierung auf Familie, vor allem auf Kinder, aber hierüber nicht abgeschaltet, sondern überlagert wird. (...) Die geschlechtsspezifisch weibliche Sozialisation läuft über zwei Dimensionen, und zwar in lebensphasen- und tätigkeitsunabhängiger Weise, biographisch zunächst in der Perspektive getrennt, dann faktisch zeitlich parallelisiert und zugleich inhaltlich als zwei Bereiche“ (61). auseinander gehalten. Trotz dieser subjektiven Trennung der Bereiche heben Krüger/Born deren Zusammenhang hervor: „Die der Berufsarbeit zugemessene Bedeutung ist nicht loszulösen von den Erfahrungen und Bedeutungszumessungen des privaten, familialen Bereiches“ (62) und umgekehrt.

Ausgehend von diesen Befunden ist ein differenzierter Blick auf die Motive zu werfen, die Frauen zum Einstieg in die Kindertagespflege bewegen oder bewogen haben. Im Hinblick auf die Frage nach dem beruflichen Selbstverständnis von Tagesmüttern ist zu prüfen, inwiefern hier angesprochene Funktionen und Bedeutungen des Berufs „geschlechtlich eingefärbt“ in der Sicht von Tagesmüttern auf ihre Arbeit thematisiert werden, ob sie ihre Arbeit als „Beruf“ sehen und welche gesellschaftliche und individuelle Bedeutung sie der Tagesmutterarbeit zuschreiben.

Was inhaltlich als Beruf definiert wird, dieser Frage wird im Folgenden nachgegangen.

#### **4.2.2 Was gilt als Beruf?**

Der Beruf bezeichnet eine äußerlich sichtbare, objektive Organisationsform von Erwerbsarbeit (Berufsbild), ein Muster spezialisierter Tätigkeiten für ein Arbeitsfeld, das im organisatorischen Sinn den Handlungsrahmen der Berufsarbeit absteckt (Berufsprofil). Zum anderen versteht man unter Beruf die auf Ausbildung bzw. spezielle Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen (Aus- und Weiterbildung) gegründete und auf Dauer angelegte, sinnerfüllte innere Bindung eines Menschen an eine Aufgabe (Berufsethos), die er in einer arbeitsteilig strukturierter Gesellschaft erfüllt (vgl. Ebert 2006).

Die Entwicklung von der Arbeit zum Beruf bezeichnet Hartmann (1972: 42) als Verberuflichung. Verberuflichung meint dabei keinen evolutionsbedingten Über-

gang von einer einfachen Arbeit zum komplexen Beruf. Verberuflichung bezeichnet vielmehr den Prozess der Kombination von Arbeitsfähigkeiten zu einem spezifischen Fähigkeitsprofil und dessen Institutionalisierung als Beruf im Berufs- und Bildungssystem. Verberuflichung bezieht sich damit auf die Veränderung der Organisationsform der Arbeit sowie Systematisierung und Aneignung von Fachwissen zu deren Erledigung. Durch Verberuflichung werden Zwecksetzungen in Form von Berufen geschaffen, die bereits mit den ersten Erfolgen ihrer Institutionalisierung eigenen Rationalitätskriterien folgen (vgl. Voges 2002).

Unter Beruf wird somit nicht nur ein „Bündel von Tätigkeiten“ verstanden, die an unterschiedlichen Arbeitsplätzen ausgeübt werden, sondern ein Beruf bezeichnet ein „Bündel von Fähigkeiten“, die Menschen in Ausbildungsprozessen erlernen (Jäger 1977: 117) Nach Brater hebt die Bezeichnung Beruf auf die Ausstattung von menschlicher Arbeitskraft mit spezifischem Wissen, mit Kenntnissen, Fertigkeiten und normativen Orientierungen ab. Ein zertifizierter Beruf steht somit für eine spezifische Kombination von abgrenzbaren Arbeitsfähigkeiten, die Berufsinhaber institutionell im Rahmen einer Ausbildung zugeordnet wurden. Nach Brater haben Berufe den Charakter einer Art „Fähigkeitsschablone“ nach der Personen ihr Arbeitsvermögen bündeln, spezialisieren, definieren und generationsübergreifend weitergeben können (vgl. Brater 1983).

Mit jeder Aneignung von Arbeitsfähigkeiten werden Werte, Orientierungen, Einstellungen übernommen. Die Berufsakteure gestalten den Beruf aber auch mit, so ist die Berufsausprägung nicht nur von den Inhalten, sondern auch dem individuellen Handeln und Selbstverständnis der Berufsakteure abhängig<sup>65</sup>.

Deutlich wird, dass Berufe als soziale Organisationsform der Arbeit eine ausdifferenzierte Rollenstruktur aufweisen und generell jene Form von Arbeit bezeichnen, bei der Qualifizierung bzw. Ausbildung eine Rolle spielt und als qualifizierte Erwerbsarbeit dem Individuum die Chance zum Verdienst des Lebensunterhalts ermöglichen (Luckmann/Sprondel 1972; Mikel-Horke 1991). Mit dem Berufsbegriff lässt sich im Gegensatz zum allgemeiner gefassten Begriff der Arbeit das Spannungsverhältnis zwischen (Berufs-)Bildungssystem, Beschäftigungssystem und individuellem Arbeitsvermögen erfassen (Voges 2002).

Der Beruf ist aber nur eine von drei zu unterscheidenden Formen der auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Erwerbsarbeit. Diese angebotenen Tätigkeiten lassen sich in bildungsabhängig hierarchisch organisierte Bereiche unterteilen: Die Tätigkeiten, für die keine zertifizierte Ausbildung notwendig ist und die ungelernt ausge-

---

<sup>65</sup> Die Bedeutung des Individuums für die Ausgestaltung des Berufs nahm seit Mitte der 1970er Jahre der Münchner Sonderforschungsbereich 101 „Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung in den Blick vgl. dazu etwa Beck, Brater, Daheim (1980) sowie Bolte und Treutner (1983).

führt werden können, befinden sich auf der untersten Ebene. Tätigkeiten, für die die Person angelernt werden muss, wobei es für die Ausführung dieser Tätigkeiten wie bei den Ungelernten keiner (zertifizierten) Vorqualifikation bedarf. Diese Tätigkeiten befinden sich auf der nächst höheren Ebene. Diese un- und angelernten Hilfsarbeiten werden auch als so genannte „Jobs“ bezeichnet. Dostal u.a. (2002: 466) weist in diesem Kontext darauf hin, dass es sich bei „Beruf“ und „Job“ um weit auseinander liegende Pole eines Spektrums handele, indem Erwerbstätigkeit verortet werden könne. Mit dem aus dem amerikanischen stammenden oder entlehnten Begriff „Job“ wird eine Tätigkeit bezeichnet, die lediglich dem Geld verdienen dient. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, die häufig nur für kurze Zeit übernommen werden, als voraussetzungslos gelten und schnell erlernt werden können. Letzteres führt dazu, dass keine tiefer gehende Identifikation mit der Arbeit ermöglicht wird. Jobcharakter hat Erwerbstätigkeit häufiger auf dem Teilarbeitsmarkt für Jedermann-/Jedefrau-Qualifikationen als im berufsfachlichen Arbeitsmarkt. Verberuflichte Arbeit, die im Rahmen eines regulären Ausbildungsberufes ausgeführt wird und eine spezielle Berufsausbildung oder ein Studium erfordert, ist dann auch hierarchisch über der Ebene der un- und angelernten Tätigkeiten verortet. Durch die Berufsgesetzgebung verschaffen Berufe dem Berufsinhaber gesetzliche Anerkennung und den Anspruch auf ein abgegrenztes Tätigkeitsfeld. Einige Berufe erreichen durch eine akademische Qualifikation als Profession eine berufliche Spitzenstellung (Klement 2006: 32).

Die hierarchische Einteilung der Tätigkeiten in drei unterschiedliche Arbeitsmarktbereiche kann im Wesentlichen durch die dort jeweils verlangte Qualifikation, die berufsspezifischen Arbeitsinhalte sowie den unterschiedlichen Grad sozialer Anerkennung erklärt werden.

Ob eine Tätigkeit, die bestimmte Qualifikationen voraussetzt, zu einem spezifischen Beruf gebündelt werden kann, hängt aus der Perspektive der Berufsbildungsforschung zusammengefasst davon ab:

- ob die Tätigkeit nicht schon durch einen bestehenden Ausbildungsberuf abgedeckt ist,
- ob die Ausbildung auf ein breites Spektrum berufstypischer Tätigkeiten zielt und anschlussfähig an andere Berufsbildungsgänge ist,
- ob ein Bedarf an dieser Qualifikation bundesweit nachvollziehbar begründet werden kann,
- ob die Vermittlung der Qualifikation auf die Regelausbildungsdauer von drei Jahren (mindestens aber zwei Jahre) ausgelegt ist,

- ob für Ausbildungsabsolventen auch bei veränderten Arbeitsmarktanforderungen ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen,
- ob die Ausbildung für Schulabgänger unter 18 Jahren geeignet ist (vgl. Becker 2007: 5).

#### 4.2.3 Tagesmutter - unqualifiziertes Pendant zur Erzieherin?

Gemessen an diesen Kriterien ist zu konstatieren, dass die Tätigkeit einer 'Tagesmutter' bislang nicht als (Ausbildungs-)Beruf anzusehen ist. Gegenwärtig existieren keine einheitlichen Anforderungen an die Ausübung dieser Arbeit. Die Ausübung unterliegt keinen landes- einheitlichen geschweige denn bundesweit einheitlichen Qualitätsstandards. Zur Ausübung der Kindertagespflege ist als Minimalvoraussetzung das Einholen einer gesetzlich vorgeschriebenen „Pflegerlaubnis“ zu erfüllen.<sup>66</sup> An die Vergabe dieser Erlaubnis ist die Erfüllung einer Reihe unspezifisch formulierter persönlicher sowie sächlicher Voraussetzungen geknüpft. Zudem wird erwartet, dass sich die Tagespflegepersonen qualifizieren. Im Idealfall durchlaufen sie das vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) entwickelte 160 Stunden umfassende Qualifizierungsprogramm (DJI-Curriculum) für Kindertagespflegepersonen. Faktisch durchlaufen Tagesmütter Qualifizierungen, die durchschnittlich 60 - 80 Stunden umfassen. Im DJI-Curriculum ist ein Mindeststandard an Inhalten für eine Vorbereitung auf die Tätigkeit in der Kindertagespflege beschrieben. Dieses konzeptionell ausgearbeitete „Anlernprogramm“, wie man bei einer 160 Stunden umfassenden Qualifizierung wohl sagen muss, zielt auf eine Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen durch anpassungsorientierte und kompensatorische Qualifizierung und soll auf den direkten Einsatz in der Kindertagespflege vorbereiten<sup>67</sup>. Die Absolvierung dieser Qualifizierungsmaßnahme soll darauf verweisen, dass die Arbeit als Tagesmutter von unqualifizierter Laientätigkeit, die prinzipiell jede Hausfrau und Mutter ausüben kann, zu unterscheiden ist. Sie sichert aber kein Ausbildungs- und Tätigkeitsprofil über formalisierte Qualifikation ab und erreicht damit nicht einmal das „Niveau“ der „Assistentenqualifikation“ (wie z.B. das der Gerosozialen Assistentin oder Sozialmedizinischen Assistentin)<sup>68</sup>. Die Kindertagespflege wird bestenfalls als Anlern-tätigkeit anerkannt.

<sup>66</sup> Zu den gesetzlichen Rahmenregelungen zur Ausübung einer Tagespflege vgl. ausführlicher Kapitel 3.

<sup>67</sup> Nur zum Vergleich: die Erzieherinnen-Ausbildung dauert mindestens drei Jahre, wobei sich der Stundenumfang auf ca. 1.080 Berufsschulstunden beläuft. Die zweijährige Sozialassistentinnen Ausbildung umfasst 800 Stunden.

<sup>68</sup> Beide Assistentenberufe umfassen eine einjährige Ausbildung und sind einem „landesspezifischen Erfindungsreichtum“, so Becker (2007: 3), entsprungen.

### **Exkurs: DJI-Curriculum**

Bei dem DJI-Curriculum handelt es sich um ein Qualifizierungsprogramm für Tagespflegpersonen in Form einer Loseblattsammlung, die 600 Seiten umfasst, richtet es sich vor allem an Referenten/-innen und an Ausbildungsträger, liefert aber auch allen Interessierten umfangreiches Informationsmaterial. „Das Curriculum enthält umfangreiches Arbeitsmaterial: didaktisch-methodische Anleitungen, Arbeitsblätter und Fallbeschreibungen, Hintergrundinformationen zu einer Vielfalt von praxisbezogenen Themen, z.B. rechtlichen Bedingungen oder entwicklungspsychologischen Erkenntnissen. Die Themen sind zielgruppengerecht aufbereitet. Dabei orientiert sich die Qualifizierung eng an den für die Tagespflege typischen Alltagssituationen. Durch den chronologischen Aufbau der Ausbildungsabschnitte ist ein schneller Überblick möglich. Ein Leitfaden führt die Referenten durch das jeweilige Thema und ermöglicht so eine gute Orientierung und übersichtliche Handhabung“

(<http://www.kindergartenpaedagogik.de/1854.html>, Zugriff am 4.09.08). Das Curriculum ist in eine Einführungsphase und eine Vertiefungsphase gegliedert, in denen die folgenden Themenbereiche behandelt werden:

**Einführungsphase** (praxisvorbereitend) (30 Unterrichtsstunden):

- Tagespflege - aus Sicht der Tagesmutter
- Tagespflege - aus Sicht der Kinder
- Tagespflege - aus Sicht der Eltern
- Zwischenbilanz und Praxishospitation

**Vertiefungsphase** (praxisbegleitend) (130 Unterrichtsstunden):

- Förderung von Kindern (76 Unterrichtsstunden)
- Kooperation und Kommunikation mit Eltern (27 Unterrichtsstunden)
- Arbeitsbedingungen der Tagesmutter (15 Unterrichtsstunden)
- Reflexion (12 Unterrichtsstunden)

(entnommen: [www.handbuch-kindertagespflege.de](http://www.handbuch-kindertagespflege.de))<sup>69</sup>

Die Konzeption des Curriculums basiert auf einem Modellprojekt, in dem in sechs Bundesländern neun Tagespflege-Fortbildungsprogramme durch Unterrichtshospitationen, Dokumentenanalysen, Interviews mit Teilnehmerinnen, Re-

<sup>69</sup> <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/kindertagespflege/4-Tipps-und-handreichungen/4-2-Massnahmen/4-2-2-Aufbau-angebotssystem/4-2-2-3-qualifizierung-durch-fortbildungskurse.html>

ferentinnen und weiteren Expertinnen durchgeführt wurden. Die Ergebnisse des Projekts sind in einer Buchpublikation veröffentlicht worden<sup>70</sup>.

Bei der Entwicklung des Curriculums im Rahmen des Modellprojekts wurden „zentrale Gütemerkmale für die Qualifizierung in der Tagespflege“ (Weiss 2001: 73ff.) erarbeitet, in die auch die Auffassung Eingang fand, dass „Frauen anders lernen“ (Weiss 2001: 87). Das heißt, ausgehend von einem „spezifisch weiblichen Lernvermögen“ sollte bei der Erarbeitung der Gütemerkmale berücksichtigt werden, dass speziell frauenstärkende Elemente in die Qualifizierung aufgenommen werden, die Weiss (2001: 94) wie folgt beschreibt:

„Reflexion der Position als Frau in der Gesellschaft und Förderung eines Bewusstseins über die weibliche Rolle,

- Ermutigung der Teilnehmerinnen im Sinne der Wahrnehmung eigener Kompetenzen,
- Förderung eines eigenen Standpunktes und der Durchsetzungsfähigkeit,
- Parteilichkeit der Lehrenden für die Situation der Lernenden als berufstätige Frauen und Mütter.“

Vor dem Hintergrund der Ausführungen zum weiblichen Arbeitsvermögen (Kap. 3.2.1.4) soll hier von einer Analyse möglicher Konsequenzen eines angenommenen „weiblichen Lernvermögens“ von Tagesmüttern abgesehen werden. Anzumerken ist aber, dass ähnlich wie das „weibliche Gründerinnenvermögen“ auch das „weibliche Lernvermögen“ von Tagesmüttern einer Defizitsicht Vorschub leistet und der gesellschaftlichen Anerkennung eher abträglich sein dürfte.

Bei den Überlegungen zur Bestimmung des Stundenumfanges des Curriculums war für die Autorinnen zentral, dass „auf der einen Seite der fachliche Anspruch an die Tagespflege, also auf die Orientierung am Kindeswohl, eine wichtige Rolle spielte und auf der anderen Seite die Frage, welche Anforderungen der Zielgruppe der Tagesmütter zugemutet werden können, angesichts der besonderen Bedingungen, unter denen sie arbeiten“ (Stempinski 2001: 133).

Der zeitliche Umfang dieses Qualifizierungsprogramms sollte deshalb mit dem zeitlichen Umfang der familiären Verpflichtungen der Tagesmutter vereinbar sein und auch deshalb geringer ausfallen, weil Tagesmütter bis zum Jahr 2005 nicht gesetzlich zur Fortbildung verpflichtet waren<sup>71</sup> In der Mehrzahl der Fälle

<sup>70</sup> Keimeleder, L./Schumann, M./Stempinski, S./Weiß, K. (2000): „Fortbildung für Tagesmütter. Konzepte – Inhalte – Methoden. Abschlußbericht des Projekts“, Opladen, Leske & Budrich

<sup>71</sup> Eine gesetzliche Verpflichtung gibt es heute insofern, da die Vergabe der Pflegeerlaubnis an eine Eignungsfeststellung der Tagespflegeperson gebunden ist. Der Nachweis über die Absolvierung wird dabei immer wichtiger, allerdings ist nicht verbindlich geregelt, welchen Umfang die Qualifizierung haben soll.

können sie keinen materiellen Vorteil aus der Fortbildung ziehen können, d.h. sie können diese bei der Honorarvereinbarung mit den Eltern nicht geltend machen. Zudem werden die Kosten für die Fortbildungen von den Tagesmüttern selber getragen. Stempinski (134) verweist zudem darauf, dass bei der Entwicklung des Curriculums verschiedene Gruppen von Tagesmütter zu berücksichtigen waren, ebenso deren Erfahrungen als Mütter und Hausfrauen, die als „Familienkompetenzen“ bezeichnet und als „Vorqualifikation“ angesehen werden, die einen Stundenumfang von nur 160 Stunden für die Grundqualifizierung rechtfertigt. Eine der Mitarbeiterinnen des Curriculums begründet wie folgt: (2001:134):

„Verglichen mit der im Durchschnitt fünfjährigen Erzieherinnenausbildung könnte eine Tagespflegeausbildung mit einem Stundenumfang von 160 Unterrichtsstunden als völlig unzureichende Qualifizierungsmaßnahme erscheinen. Wenn die Tagespflege-Qualifizierung von der Stundenzahl her nur einen Bruchteil der Erzieherinnenausbildung ausmacht, dann kann die Qualität dieser beiden Betreuungsformen nicht vergleichbar sein, so ließe sich vermuten. Dabei wird vernachlässigt, dass die 160-Stunden- Qualifizierung nicht bei „null“ beginnt, sondern auf Vorqualifikationen aufbaut“ (ebd.).

Diese Argumentation ist wenig überzeugend, denn auch Frauen, die die Erzieherinnenausbildung absolvieren möchten, erhalten im Falle eigener Mutterschaft, keine Ausbildungsverkürzung. Da die Erzieherinnenausbildung als Fachschul- ausbildung und nicht als betriebliche Ausbildung im dualen System organisiert ist, erhalten Auszubildende in diesem Bereich keinerlei Vergütung. Das heißt auch Erzieherinnen müssen die Finanzierung der Ausbildung selber tragen. Die Finanzierung der Ausbildung aus eigenen Mitteln kann die Erzieherin allerdings nicht als Argument für eine Ausbildungsverkürzung geltend machen.

Die Argumentation weist darauf hin, dass das DJI-Curriculum in erster Linie als Hausfrauen- und Mütterfortbildung konzipiert wurde. Und zwar nach dem - auch aus dem Altenpflegebereich bekannten - Denkmuster, dass für eine Tätigkeit, die von Hausfrauen und Müttern ausgeübt wird, denen lediglich ein Status von Zuverdienerinnen oder Zweitverdienerinnen zugebilligt wird, keine Bildungsinvestitionen benötigt werden (vgl. dazu Meiffort 2000<sup>72</sup>). Für den anvisierten generalistischen Tätigkeitszuschnitt hausarbeits- und familiennaher beruflicher Tätigkeiten reicht unter Rückgriff auf das spezifische weibliche Arbeitsvermögen eine kurze Ausbildung. Frauen in der aktiven Familienphase, so die Annahme, hegen keine beruflichen Karriereabsichten, sie lassen sich rasch zielgenau qualifizieren. Grundlagen der beruflichen Weiterbildung und berufli-

<sup>72</sup> „Ursachen und Probleme der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit“ und „Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zum Sichtbarmachen der weichen Komponenten der Dienstleistungsarbeit im Berufsfeld Altenpflege, Statement bei einem Hearing der Friedrich-Ebert-Stiftung und ÖTV zur Aufwertung von Frauenberufen am 14. Juli 2000 in Berlin.

che Entwicklung muss die Ausbildung für diese Zielgruppe nicht vermitteln. Die Ausbildung und infolgedessen auch die Entlohnung können entsprechend niedrig ausfallen.

Bei der Konzeption des Ausbildungsprogramms wird nicht die Chance ergriffen, ein angemessenes Qualifikationsniveau und einen entsprechenden Zuschnitt der Kindertagespflege durchzusetzen, wodurch sowohl die Tätigkeit, aber auch die Tagesmütter selbst an Bedeutung und Anerkennung hätten gewinnen können. Dabei wäre die Entwicklung von Qualifizierungselementen, die über eine Grundqualifizierung hinausgehen und die Anerkennung der Tagespflegetätigkeit und -fortbildung im Rahmen weiterführender beruflicher Ausbildungsgänge wünschenswert gewesen (Stempinski 2001:136).

Nun ist das DJI-Curriculum einer Überarbeitung unterzogen worden und Anfang 2008 in zweiter überarbeiteter und erweiterter Auflage erschienen. Wie aus der Verlagsankündigung zu entnehmen ist, waren dieselben Autorinnen, die auch die erste Fassung erarbeitet haben, am Werk. Das Programm umfasst immer noch 600 Seiten und der zeitliche Umfang der Fortbildung erstreckt sich immer noch auf 160 Stunden.<sup>73</sup>

Die eher geringen formalen Zugangsvoraussetzungen zur Kindertagespflege spiegeln sich auch im Alltagsverständnis von der Arbeit einer Tagesmutter. Auf die (vor allem in Westdeutschland) dominante Vorstellung vom Tagesmutterwesen verweisen der folgende Ausschnitt aus einem Beitrag des Onlineangebots der Zeitschrift „Eltern“ sowie eine Stellenanzeige, die in einem Supermarkt hing:

*„Haben Sie Spaß am Umgang mit Kindern? Suchen Sie eine befriedigende Aufgabe, eine bezahlte Zusatzbeschäftigung und einen Spielkameraden für ihr Kind? Dann sollten Sie sich überlegen, ob Sie nicht Tagesmutter werden wollen. Unabhängig davon, ob Sie bereits selbst Mutter oder Vater sind - jede Frau/jeder Mann kann "Tagespflegeperson" werden. (...)“ ([www.eltern.de](http://www.eltern.de)).*

*„Suche saubere und verlässliche Putzfrau und eine liebevolle Tagesmutter für unsere Kinder, gerne eine Person, die beides macht. Zu unserem Haushalt zählen vier Personen, die Kinder sind drei und sechs Jahre alt. Sie erreichen uns wie folgt: (Telefonnummer).“ (Anzeige an einer Supermarkt-Pinnwand im Oktober 2007)*

---

<sup>73</sup> Inwiefern in der Neuauflage die Professionalisierungsbestrebungen und Sicherung von Qualitätsstandards thematisiert werden und ob konzeptionell auch andere Zielgruppen (z.B. Männer, Personen ohne Kinder) durch das Fortbildungsprogramm angesprochen werden sollen, diesen Fragen kann hier nicht weiter nachgegangen werden.

Kennzeichnend ist, dass Tagesmütter unter das sonstige Hauspersonal wie Pflege- und Reinigungskräfte subsumiert werden, die Kinderbetreuung wird nicht als besonderer Auftrag hervorgehoben. Zwischen dem Alltag der Tagesmutter und dem einer jeden Hausfrau wird arbeitsinhaltlich kein Unterschied gemacht. Tagespflege wird als bezahlte Zusatzbeschäftigung angesehen, die mühelos nebenher zur ohnehin anfallenden Haushalts- und Erziehungsarbeit der eigenen Kinder von Hausfrauen und Hausmännern oder auch Putzfrauen geleistet werden kann, und für deren Ausübung keine besondere Eignung und/oder Qualifikation erforderlich ist. ‚Spaß‘ an der Betreuung kleiner Kinder wird als hinreichende Voraussetzung angesehen. Die Kindertagespflege hat ein unscharfes Kompetenzprofil, das zwischen Mütterlichkeit und Fachlichkeit (Jurczyk et al. 2004: 39; Andres 1989) angelegt ist. Die verantwortungsvolle Betreuung, Pflege und Förderung von Tageskindern, die den zentralen Unterschied zwischen Hausfrauenalltag und dem der Tagesmutter ausmacht, wird maximal zur „Nebentätigkeit“ herabgewürdigt, wodurch dann auch das niedrige Honorar für die Dienstleistung gerechtfertigt erscheint. Als „Ersatz-Mama“ lässt sich deshalb auch nicht viel Geld verdienen, aber immerhin die Haushaltskasse aufbessern. Der Stundenlohn von Tagesmüttern schwankt zwischen 2,50 € und 5 € pro Kind (dazu ausführlicher Kapitel 3). Von dem Verdienst einer Tagesmutter lässt sich kaum der Lebensunterhalt für eine Familie sichern. So stellen häufig berufstätige Ehemänner für die ungewissen Marktbehauptungschancen und Schwankungen in Auslastung bzw. Nachfrage der Betreuungsdienstleistungen die einzige Sicherheit dar. Die verheiratete Tagesmutter kann einen Teil des Risikomanagements der beruflichen Selbständigkeit auf ihren Ehepartner verlagern. Sie bleibt so aber auch finanziell abhängig vom Ehemann. Dieses spezifische partnerschaftliche Arrangement fehlt allein erziehenden und geschiedenen Tagesmüttern, sie haben die gesamte Last einer Selbständigkeit alleine zu tragen.

Leistungs- und geschlechterideologische Legitimationsmuster werden bei der Kindertagespflege - wie bei der überwiegenden Zahl personenbezogener Dienstleistungen - verschränkt. So werden bei der Verrichtung der Kindertagespflege weiblich konnotierte Kompetenzen vorausgesetzt, aber nicht als berufsrelevant anerkannt und entsprechend bei der Entlohnung nicht berücksichtigt. Nach Honneth (2004) stellt aber gerade die materielle Komponente von Anerkennung ein zentrales Kriterium dar, um tatsächliche Anerkennung von ideologischer Anerkennungsrhetorik zu unterscheiden: „Wenn sich ‚Anerkennung‘ in rein symbolischer Würdigung erschöpft, erfüllt sie eine affirmative Funktion und dient der Erzeugung systemkonformer Praktiken, durch die – nicht zuletzt auch geschlechtsspezifische - Ungleichheitsstrukturen (re)produziert werden. Insofern hat die symbolische Anerkennung, der die materielle Komponente verwehrt bleibt, Einfluss

auf Degradierungs- und Trivialisierungstendenzen von Qualifikationen und Tätigkeiten“, so Statilmis/Baatz (2005: 211).

Expertise im beruflichen Feld der Kleinkindpädagogik zu beweisen, ist für Tagesmütter jedoch nicht allein aufgrund des unscharfen Kompetenzprofils erschwert. Hinzu kommt ein weiteres Grundproblem: die Kindertagespflege betritt kein unbesetztes Gebiet, sondern sie muss sich angesichts der mittlerweile erfolgten gesetzlichen Gleichstellung von Betreuung in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege mit dem bereits bestehenden Beruf der Erzieherin auseinandersetzen. Der Erzieherinnenberuf nimmt im pädagogischen Berufsfeld als Semiprofession<sup>74</sup> zwar auch nur eine subordinierte Stellung ein, wird aber gegenüber der Tagesmutter als „höher“ gestellter Beruf angesehen.

Im Vergleich zur Erzieherin, deren Ausbildung gegenwärtig wieder zur Disposition steht, da über eine Akademisierung der Erzieherinnenausbildung diskutiert wird, ist das spezifische Qualifikations- und Fähigkeitsprofil der Tagesmutter, wie bereits erörtert, nicht als Beruf im Berufs- und Bildungssystem institutionalisiert. Was also als beruflich relevantes Wissen und was als beruflich relevante Fähigkeit zu gelten hat, ist im Falle der Tagesmutter nicht eindeutig definiert und institutionell abgestützt. Das trägt ihr nicht zuletzt den Ruf ein, das unqualifizierte Pendant zur professionellen, weil formal verberuflichten Erzieherin zu sein. Das Alleinstellungsmerkmal der Tagesmutter, im Vergleich zur Erzieherin, familiennahe Kinderbetreuung anbieten zu können, reicht für die Etablierung eines Berufsbildes „Tagesmutter“ nicht hin. Diesem Berufsbild mangelt es an Fachlichkeit, wodurch das Niveau anerkannter Beruflichkeit unterschritten bleibt. Fachlichkeit, wie auch immer diese gesellschaftlich geschätzt wird, wird der Erzieherin zugestanden, da sie eine mehrjährige Ausbildung absolviert hat. Die Fähigkeiten,

<sup>74</sup> Dewe (1986, 195) zufolge können „soziale Gebilde“ wie Semiprofessionen vornehmlich in dem Handlungsfeld „Pflege - Erziehen - Helfen“ ausgemacht werden, da sie „nur teilweise oder unvollkommen qua sozialer Mechanismen eine eigene Fachkompetenz gegenüber dem Laienpublikum wie auch gegenüber der Gesellschaft als ganzer für sich beanspruchen und/oder durchsetzen können.“ Etzioni (1969, 5) charakterisiert Semiprofessionen folgendermaßen: „Their training is shorter, their status is less established, there is less of specialized body knowledge and they have less autonomy from supervision or societal control than the professions.“ Semiprofessionen sind um die so genannten Voll-Professionen herum angesiedelt, wie beispielsweise die Arzt-Krankenschwester-Relation zeigt. Semi-Professionen verfügen über keine festen Zugangsregeln, um Berufszugehörigkeit festzulegen, besitzen keinen klar umrissenen Geltungsbereich der Berufsautonomie, verfügen über kein Standesgericht, welches über die notwendigen Sanktionen bei Missachtung der Berufsmoral verfügt. Weiterhin besitzen sie keine oder nur geringe soziale Immunität, kein Monopol an Kompetenz für die Interpretation bestimmter gesellschaftlicher Werte, und sie weisen keine internalisierte Wertloyalität aus. Sie verfügen über kein Interpretationsmonopol gegenüber konkurrierenden Professionen wie auch gegenüber dem Laienpublikum, welches sie durchsetzen könnten. Zwar wird Semiprofessionen zugestanden, dass sich ihre Arbeit ansatzweise auf die zentralen Werte wie Gesundheit und Erziehung bezieht, aber aufgrund ihrer verkürzten und zum Teil ausschließlich technokratischen Ausbildung, die sie auch zum Teil fallspezifisch einsetzen können, wird ihnen die Vollprofessionalisierung abgesprochen.“ (Schämann 2005: 32)

Kenntnisse und Erfahrungen von Tagesmüttern werden nicht als spezifische, professionelle geschätzt. Dadurch werden weitere Anerkennungschancen<sup>75</sup> reduziert.

Aus der Perspektive der Berufsbildungsforschung bleibt die Kindertagespflege beim derzeitigen Status Quo der strukturellen Rahmenbedingungen ein „leichtgewichtiges Qualifikationskonstrukt“ (Becker 2007: 7), dass selbst wenn Tagesmütter faktisch hoch anspruchsvolle Betreuungsdienstleistungen erbringen, die Arbeit der Tagesmutter formal nicht höher geschätzt wird als die der niedrighschwelligen Assistenten- oder Helferqualifikation. Becker hebt hervor, dass sich damit große berufsbiografische und arbeitsmarktliche Risiken verbinden, die durch ein hohes Potenzial an Geschlechterdiskriminierung, geringe Lohnerwartung und weitgehend ungesicherte Spekulationen auf privat zu finanzierende Zusatzleistungen erheblich verstärkt werden. Zudem schätzt Becker als problematisch ein, dass wegen der Kleinräumigkeit oder Spezialisierung des Qualifikationsniveaus, „keine gesicherten Anchlüsse an das Berufssystem in Deutschland bieten – und deshalb auch mit Blick auf ihre Integrationsfähigkeit mit Zweifeln betrachtet werden“ (ebd.) müssten.

Wenn „Berufe als Institutionen Bestandteil individueller Handlungsressourcen werden und das Verhalten der Akteure beeinflussen“ (Voges 2002: 14), stellt sich vor diesem Hintergrund im Hinblick auf das berufliche Selbstverständnis von Tagesmüttern die Frage, welche Wirkung von beruflicher Arbeit ausgeht, der die Bezeichnung als Beruf formal nicht zugestanden wird. Im Rahmen dieser Untersuchung ist zu klären, was Tagesmütter als spezifische Tätigkeitsinhalte ansehen und inwiefern sie sich von anderen bezahlten Formen der Kinderbetreuung und/oder ehrenamtlichen Betreuungsangeboten abgrenzen. Dabei wird es eine Rolle spielen, wie sich die Akteurinnen selbst in diesem Tätigkeitsfeld wahrnehmen und welches Bild sie von der Kindertagespflege zu vermitteln versuchen. Denkbar ist, dass sich Tagesmütter über die geringe gesellschaftliche Bewertung hinwegsetzen und ihre Tätigkeit als hochanspruchsvolles Spezialangebot darstellen. Denkbar ist aber auch, dass Tagesmütter das geringe Ansehen in der Form verinnerlichen, dass sie ihre Tätigkeit als „Job“ ansehen, der keine besondere Befähigung abverlangt.

Der „Grundstein“ für den niedrigen Status der Kindertagespflege bzw. die Ansiedlung der Tätigkeit von Tagesmüttern auf der Ebene von Anlern Tätigkeiten ist nicht zuletzt im ersten deutschen Tagesmütter-Modellprojekt (1974) gelegt worden. Das Modellprojekt kann als erster Etablierungsversuch der Kindertagespflege

---

<sup>75</sup> „Anerkennung zum einen im Sinne der Wahrnehmung und des buchstäblichen Wahrhabens einer Person mit all ihren Fähigkeiten, Qualifikationen und Tätigkeiten, auch und insbesondere die Belastungen und Schattenseiten einer Tätigkeit berücksichtigend; Anerkennung zum anderen in der Wertschätzung einer Person ebenfalls im ganzheitlichen Sinne, der Zuerkennung von sozialem Status, von Prestige und Geltung“ (Hofbauer/Pastner 2000: 222).

in der alten Bundesrepublik angesehen werden. Warum dieser Etablierungsversuch aus heutiger Sicht als paradoxe Strategie zu bezeichnen ist, darauf soll im Folgenden eingegangen werden.

#### 4.2.4 Paradoxe Etablierungsstrategie deutscher Tagesmütter

In das öffentliche Bewusstsein gelangte die Tagespflege einst durch einen Artikel in der Zeitschrift Brigitte im Jahr 1973 (Heft 2), der mit der Überschrift titelte: „Wir fordern einen neuen Beruf: Tagesmutter!“ Berichtet wurde über die Situation berufstätiger Mütter in Schweden, denen bei den örtlichen Behörden angestellte Tagesmütter „dagmamas“ zur Verfügung standen, um eine bessere Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf zu ermöglichen. Tagesmütter in Schweden erhielten schon damals eine kurze Ausbildung, die auf unterster Ebene innerhalb der Erzieherinnenausbildung angesiedelt wurde (Arbeitsgruppe Tagesmütter 1977: 22 f).

Diese Dokumentation löste einen Sturm von Initiativen aus, an denen sich Frauen und Mütter beteiligten, die den Beruf Tagesmutter durchsetzen und die Tagespflege als eine Form der Kinderbetreuung in Westdeutschland etablieren wollten. Das starke öffentliche Interesse, aber auch die steigende Aufmerksamkeit von Wissenschaft und Politik an der Tagesmutterbetreuung führte letztendlich dazu, dass das damalige Bundesministerium für Jugend, Frauen und Gesundheit 1974 das Modellprojekt „Tagesmutter“ initiierte, das vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) von 1974 bis 1978 wissenschaftlich begleitet wurde. Die Initiierung des Projekts stieß auf starke Kritik einiger Kinderärzte und Verhaltensbiologen, -psychologen, die die psychische Entwicklung der beteiligten Kinder sowie ethische Grundsätze durch 'Fremdbetreuung' gefährdet sahen (so die z.B. Position von Hassenstein „Tageskinder in Gefahr“ 1974, 415 ff.)<sup>76</sup>.

Befürworter des Modellprojekts wie der Bundesverband Neue Erziehung (BNE), versuchten dagegen den Blick über die in zumeist ideologisch geführten Debatten diskutierte Frage „ob Kinder fremdbetreut werden sollen“ hinaus zu heben, und machten auf die Vorteile und strukturelle Notwendigkeit der Kinderbetreuung durch Tagesmütter aufmerksam:

"Die Schaffung von Einrichtungen familienergänzender Erziehung in der Form wie im Tagesmütter-Programm angestrebt, ist in unserer Gesellschaft nicht nur eine *vorübergehende Notlösung*, sondern eine *strukturelle Notwendigkeit*. Dabei ist die Perspektive weder die Ablösung noch die Erhaltung der Kleinfamilie um jeden Preis, sondern ihre Stützung und die Ergänzung ihrer Anregungskapazität für Kinder wie Erwachsene." (Ruelcker 1975: 16; Herv. H.W.)

---

<sup>76</sup> Die Diskussionen und wissenschaftlichen Untersuchungen zu den schädigenden Folgen nichtelterlicher Betreuung von Kindern unter drei Jahren beriefen sich hauptsächlich auf die Hei-  
munterforschung von Spitz (1945, 1946) und Bowlby (1951).

Damit Tagesmütter den zum Wohle des Kindes formulierten Auftrag auch in einer vertretbaren Qualität ausführen, hatte der BNE schon vor dem Start des Modellprojekts, also vor mehr als 30 Jahren darauf hingewiesen, dass die Etablierung der Kinderbetreuung durch Tagesmütter mit einer spezifischen Professionalisierung einhergehen sollte, worunter in erster Linie verstanden wurde, dass Tagesmütter eine an der Erzieherinnenausbildung orientierte Ausbildung durchlaufen sollten:

"Längerfristig muss eine für die Tagesmutter spezifische Form der Professionalisierung gefunden werden. Dazu gehören: Vorlaufende, mindestens 8wöchige Ausbildung; dreijährige begleitende Ausbildung mit Fernstudienelementen; geregelte Formen der Kooperation mit anderen Tagesmüttern; Entwicklung eines bestimmten Berufsbildes; angemessenes Gehalt; Urlaubsregelungen; Sozialversicherung". (Ruelcker 1975: 17 f).

Die Anregungen der Befürworter blieben unberücksichtigt, die Gegner dominierten die Diskussion. Das Hauptargument der Projektgegner war nämlich, dass außerfamiliäre frühkindliche Betreuung „schädlich“ für Kinder unter drei Jahren sei. Dieses Argument repräsentierte die Richtung der familienpolitischen Debatte, die verbunden mit dem Tagesmuttermodell geführt wurde. Der familienpolitische Auftrag wurde darin gesehen, Müttern von Kindern im Alter zwischen 0-3 Jahren die Gelegenheit zu schaffen, selber für die Erziehung der Kleinstkinder sorgen zu können. Zu diesem Zwecke wurde über die Einführung eines allgemeinen Elterngeldes diskutiert. Die Angriffe gegen das Tagesmütter-Projekt bewirkten zweierlei: Zum einen war das Projekt nur noch „als Nothilfemaßnahme für besonders bedürftige berufstätige Mütter (vgl. Arbeitsgruppe Tagesmütter 1977: 67) zugänglich. Verwischt war damit auch, dass es einen allgemeinen gesellschaftlichen Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren gab. Zum anderen wurde besonderer Wert auf die Erforschung eventueller Auswirkungen dieser Art von 'Fremdbetreuung' auf die kindliche Entwicklung der Mutter-Kind-Beziehung gelegt (vgl. Trimpin/Bauer 1996: 528).

Bei der im Rahmen des Modellprojektes vorgenommenen selektiven Auswahl der Tagesmütter hinsichtlich ihrer Qualifikationen und Kenntnisse war eine Grundentscheidung des DJI, dass diese Frauen nicht einschlägig vorqualifiziert sein sollten. Es wurde vielmehr vorausgesetzt, dass auch Hausfrauen ohne besondere Vorkenntnisse als Pflegemütter geeignet seien, wie dies ja auch sonst im Pflegeverhältnis der Fall sei (vgl. Arbeitsgruppe Tagesmütter 1977: 72). Vor Beginn des Modellprojekts wurden die Frauen in einem Kurzzeitlehrgang auf den direkten Einsatz in der Kindertagespflege vorbereitet. D.h., obwohl zu diesem Zeitpunkt längst bekannt war, dass Tagesmütter in Schweden, Finnland und Dänemark auf dem Niveau (wenn auch im unteren Bereich angesiedelt) von Erzieherinnen aus- und fortgebildet wurden, wurde im Rahmen des Modellprojekts darauf verzichtet. Die Empfehlung des BNE, die Arbeit von Tagesmüttern entsprechend pädagogi-

scher Standards berufsförmig zu strukturieren und zu organisieren, wurde nicht gezielt aufgegriffen und verfolgt. Argumentiert wurde vielmehr nach dem Muster „Lohnerziehung versus Mütterlichkeit“ (Arbeitsgruppe Tagesmütter 1975: 33 ff.). Im Vergleich zu Erzieherinnen in einem Hort, denen nach längerer Berufspraxis mit Kindern einer Altersstufe attestiert wird, an persönlicher Zuwendungsfähigkeit zu verlieren, wird bei den Tagesmüttern eher davon ausgegangen, dass das „Grundmoment einer größeren emotionalen Dichte und Kontinuität durch die familienähnliche Betreuungssituation strukturell gegeben bleibt“ (ebd. 34). Als weiteres „Faktum“ wird angeführt, dass „die Betreuer in den öffentlichen Einrichtungen der Gruppenbetreuung (Kindergärten, Kindertagesstätten, Anm. H.W.) häufig eine Ausbildung erhalten haben, die einer individuellen Zuwendung zum Kind geradezu entgegensteht. Verwiesen sei auf die in Krippen tätigen Säuglings- und Kinderkrankenschwestern, deren Ausbildung den hygienischen Aspekt stark hervorhebt, aber Sensibilisierung gegenüber Kleinkindbedürfnissen häufig nicht fordert“, so die Arbeitsgruppe Tagesmütter (1975: 33).

Die in einer kleinen Kindergruppe im geschützten privaten Raum ausgeübte „Mütterlichkeit“ wird als besondere Qualität der Kindertagespflege hervorgehoben und als Vorteil bzw. Überlegenheit gegenüber der institutionellen Kinderbetreuung deklariert. Zudem wird davon ausgegangen, dass „emotionale Abstumpfungstendenzen“ wie sie bei Erzieherinnen angenommen werden, bei Tagesmüttern eher nicht problematisch werden können, da diese die Betreuungstätigkeit nur für den Zeitraum ausüben, in dem die eigenen Kinder im intensiven Betreuungsalter sind. Die eher kurz- bis mittelfristige Perspektive auf den Zeitraum der Berufsausübung, die mit der Geburt des ersten Kindes zunächst beendet wird, gilt als charakteristisches Merkmal eines Frauenberufs und wurde auch bei den Erzieherinnen ins Feld geführt: Erzieherinnen scheiden ganz überwiegend mit Beginn der Familienphase zunächst aus dem Beruf aus.

Die Arbeitsgruppe hebt dann weiter hervor: „Bei der Kritik am nichtprofessionellen Status der Tagesmutter werden Diskussionen über Laienkompetenz, Entinstitutionalisierung, Entschulung und neue Lernwege nicht ausreichend berücksichtigt“. Weiter wird darauf hingewiesen, „(d)ass eine professionelle Haltung nicht das originäre Interesse der Kinder garantiert, während auf der anderen Seite der Laienstatus nicht mit fehlender Kompetenz gleichzusetzen ist ...“ (Arbeitsgruppe Tagesmütter 1975: 35).

An dem Modellprojekt wurden letztendlich vorwiegend Frauen mit Volksschulabschluss und mittlerer Schulausbildung ohne Berufsabschluss, deren Ehemänner kein hohes Einkommen erzielten, beteiligt. Daraus wurde geschlossen, dass die Tagesmuttertätigkeit von ihnen durchaus aus finanziellen Gründen aufgenommen wurde (vgl. Arbeitsgruppe Tagesmütter 1977: 72).

Ohne die Wichtigkeit des Modellprojekts hier in Frage stellen zu wollen, erscheint es aus heutiger Sicht so, dass nicht zuletzt durch die Anlage des Modellprojekts Chancen für eine nachhaltige Etablierung der Kindertagespflege als gesellschaftlich notwendige Betreuungsform sowie Chancen für die Verberuflichung von Tagesmüttern nicht genutzt wurden. Das Modellprojekt lässt sich rückblickend als paradoxer Etablierungsversuch kennzeichnen. Augenfällig sind die strukturellen Ambivalenzen im Hinblick auf die Etablierung der Tagesmütter als neue Berufsgruppe. Die Etablierungsbestrebungen im Modellprojekt waren getragen von einer Kritik an der Form professioneller institutioneller Kinderbetreuung und einer Distanzierung von berufsförmiger Qualifizierung von Tagesmüttern. Empfehlungen, die Qualifizierung von Tagesmüttern in Anlehnung an die Erzieherinnenausbildung zu gestalten, wie es zu dem Zeitpunkt auch schon Praxis in Schweden und Dänemark war, wurden nicht aufgegriffen. Etabliert wurde dagegen das Bild von der Tagesmutter als Laienerzieherin mit hinreichenden naturgegeben mütterlichen Kompetenzen ausgestattet, die wegen der eigenen kleinen Kinder nicht berufstätig ist und von Zuverdienstambitionen angetrieben, Kinder im eigenen Haushalt betreut. Nicht zuletzt trägt dieses Bild dazu bei, dass die Arbeit von Tagesmüttern bis heute im toten Winkel gesellschaftlicher Wahrnehmung und Wertschätzung angesiedelt ist.

Bemerkenswert ist an dieser Stelle, dass das DJI, das einst den Laienstatus der Tagesmutter als Stärke hervorgehoben hatte, heute auf entgegen gesetztem Kurs argumentiert: empfohlen wird die Verberuflichung der Kindertagespflege. Das neuerdings starke politische Interesse an dieser Betreuungsform dürfte diese Position nicht unwesentlich angeregt haben, wie bereits in der Einleitung dargestellt wurde. Die Betreuung bei der Tagesmutter soll ein neues Profil erhalten bzw. die Kindertagespflege soll verberuflicht und dadurch professioneller werden. Nicht mehr der Pflegeaspekt, wie er ja auch in der Bezeichnung Tagespflege enthalten ist soll im Vordergrund stehen, sondern hervorgehoben werden soll vielmehr, dass auch kleine Kinder Bildung und Erziehung brauchen. Das DJI schlägt deshalb vor, den Begriff „Tagespflege“ durch „Familientagesbetreuung“ zu ersetzen (Jurczyk 2004). Bislang konnte sich diese neue Bezeichnung aber noch nicht durchsetzen.

Die Änderung einer Berufsbezeichnung, die ein wesentlicher Bestandteil des Berufsbildes darstellt, ist ein häufig verwendetes Mittel, um einen quasi neuen Berufszuschnitt zu etablieren und damit den Tauschwert des Fähigkeitsprofils zu verbessern (z.B. Ergotherapeut statt Arbeitstherapeut) (Voges 2002: 38). Fraglich ist aber, ob die Bezeichnung als „Tagesmutter“ die zentrale Hürde für die Verberuflichung der Tätigkeit darstellt. Nicht zu unterschätzen ist auch der Aspekt, dass Berufe entstehen oder sich verändern, je nach Bedarf und Nachfrage nach spezifischen Arbeitsfähigkeiten. Bevor ausgeleuchtet wird, welche Wege zur Verberufli-

chung der Kindertagespflege realistisch erscheinen und welche alternativen Pfade zur Etablierung dieser Tätigkeit eingeschlagen werden könnten, soll zunächst näher auf die Bedeutung von Angebot und Nachfrage für den Status der Tagesmütter eingegangen werden.

#### **4.2.5 Bedarf und Nachfrage als Voraussetzung für die Entstehung eines Berufs**

Dem Mechanismus des Arbeitsmarktes folgend, verberuflicht sich Arbeit nur dann, wenn sich für einen besondere Qualifikationen erfordernden Beruf eine kaufkräftige Nachfrage findet. Ist diese Bedingung nicht erfüllt, erfolgt keine Ausprägung eines besonderen Tätigkeitsprofils und damit keine Neukonstruktion eines Berufes (vgl. Pfadenhauer 2003). Die Nachfrage nach einem Beruf wird von gesellschaftlichen Entwicklungen beeinflusst, die jeweils das Ausmaß des Bedarfs bestimmen (vgl. Klement 2006: 36). „Ob bzw. wann die Erledigung einer Arbeitsaufgabe berufsförmig organisiert wird, hängt von den in einem bestimmten Zeitraum gegebenen Einflussgrößen ab. Der Prozess der Berufskonstruktion lässt sich als das Zusammenwirken von strukturellen Rahmenbedingungen und Einflussnahmen verschiedener korporativer Akteure zu unterschiedlichen gesellschaftlich-historischen Zeitpunkten verstehen“, so Voges (2002: 40).

Neben der durch neue gesellschaftliche Aufgaben bzw. durch einen gestiegenen Bedarf ausgelösten Berufskonstruktion sind es über die korporativen Akteure auch die Eigeninteressen von Wirtschafts- und Berufsverbänden, die zur Etablierung eines Tätigkeitssettings beitragen (vgl. Hesse 1972: 102 ff.).<sup>77</sup>

Die nach Angebot und Nachfrage gesteuerte Arbeitsmarktlogik lässt sich bei den Tagesmüttern historisch im negativen Sinne nachvollziehen: Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage im Feld der Kinderbetreuung ist in Deutschland durch eine spezifische Kinderbetreuungskultur (vgl. Veil 2003; Gerlach 2004) geprägt. Deutschland zählt in der Klassifikation von Wohlfahrtsstaaten nach Esping-Andersen (1999) zu den konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaaten. Diese zeichnen sich durch eine Versicherungsorientierung aus, d.h. soziale Leistungen sind in der Regel an die vorherige Erwerbstätigkeit gebunden. Der Defamilialisierungsgrad ist in diesen Ländern gering: Betreuungsaufgaben werden als familiäre Aufgaben verstanden und durch entsprechende Transferzahlungen unterstützt. Das dominierende Familienmodell ist das 'männliche Ernährermodell'. In diesem Kontext gilt Deutschland als Prototyp des konservativ-korporatistisch und familialistischen Regimes (Kreyenfeld 2004: 5). Im Unterschied zu markt-liberalen Län-

---

<sup>77</sup> Auf die korporativen Akteure wird in Kapitel 2 näher eingegangen.

dern<sup>78</sup>, kommt in konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaaten dem Bereich der öffentlichen (bzw. der öffentlich geförderten) Kinderbetreuung durchaus eine bedeutende Rolle zu. Das öffentliche Kinderbetreuungssystem unterstützt allerdings nicht ausdrücklich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und entbindet Frauen nicht von familialen Betreuungsaufgaben, es fungiert vielmehr als sozialisationsergänzende Instanz, in Form des halbtags geöffneten Kindergartens. Ein Ganztagsbetreuungsangebot oder eine Betreuung für Kinder im Krippen- oder Schulalter wird nach wie vor nicht selbstverständlich flächendeckend bereitgestellt. Die Betreuung von Kleinstkindern (0-3 Jahre) findet überwiegend im privaten, nicht staatlich geförderten Raum statt.<sup>79</sup>

Im Hinblick auf den ersten Etablierungsversuch deutscher Tagesmütter im Rahmen des Tagesmutter-Modellprojekts hat vor allem die von politischer und wissenschaftlicher Seite forcierte Distanz zur bzw. Diffamierung der außerhäuslichen Betreuung von Kindern unter drei Jahren dazu beigetragen, dass sich ein Markt für gewerblich betriebene Kinderbetreuung nur schwerlich entwickeln konnte. Fremdbetreuung für Kinder dieser Altersgruppe wurde zu diesem Zeitpunkt gesellschaftlich geächtet.

Heute fällt es jedoch schwer nachzuvollziehen, warum in Deutschland, wo der Staat nur ein beschränktes Angebot an Plätzen in Krippen und Horten bereitstellt, der unbefriedigende Bedarf nicht über den Markt, also vermehrt über private Betreuungsangebote befriedigt wird. Kreyenfeld (2004: 5) geht mit Stier/Lewin-Epstein/Braun (2002: 1735) davon aus, „dass die staatliche Regulierung die Marktkräfte außer Kraft setzt. Im konkreten deutschen Fall mag dies heißen, dass aufgrund der hohen Qualitätsstandards (und behördlicher Auflagen, Anm. H.W.) für

---

<sup>78</sup> In markt-liberalen Staaten ist die sozialpolitische Intervention gering und richtet sich in erster Linie nach dem Bedürftigkeitsprinzip; d.h. sie beschränkt sich auf sozial benachteiligte und einkommensschwache Gruppen. Soziale Dienste, wie die Kinderbetreuung werden durch einen mehr oder weniger regulierten Markt für Betreuungsleistungen angeboten. Staatliche Interventionen sind in diesem Bereich eher gering (Kreyenfeld 2004: 5).

<sup>79</sup> Im Gegensatz dazu kann Frankreich als Beispiel für ein Land angeführt werden, in dem Kinderbetreuung als staatliche Aufgabe angesehen wird. Frankreich bietet heute in Europa die größte Variationsbreite an staatlich geförderten privaten und öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten und gilt als vorbildhaft für familienpolitische Nachholbewegungen in Deutschland (vgl. Veil 2003: 12; Veil 2007). „2004 kam es zur jüngsten familien-politischen Umorientierung: der Bündelung aller Leistungen und Hilfen zur Kleinkindbetreuung in einem Gesetz („Prestation d'accueil du jeune enfant“, PAJE), um Geburtenraten und auch die Erwerbsquoten von Frauen für die langfristige Finanzierbarkeit der Renten bis 2020 zu steigern“ (Veil 2007: 1). Derzeit leben rund 2,4 Millionen Kinder unter drei Jahren in Frankreich, die auf ca. 320 000 Krippenplätze sowie auf 500 000 Plätze bei Tagesmüttern und Hausmädchen verteilt sind. In den kommenden fünf Jahren sollen weitere 40 000 Krippenplätze geschaffen werden, da 80 Prozent der Frauen berufstätig sind Frankreich arbeitet seit rund 15 Jahren daran, die Infrastruktur zur Kinderbetreuung kontinuierlich auszubauen (vgl. <http://www.handelsblatt.com/news/printpage.aspx? p=200051& t=ftprint& b=1227104>, 30.07.2007).

Tageseinrichtungen, es für private Anbieter nicht profitabel ist, private Kinderbetreuungseinrichtungen zu betreiben“.<sup>80</sup>

Für die Organisation von Kinderbetreuung in Deutschland spielen insbesondere etablierte Wohlfahrtsverbände und die Kirche eine entscheidende Rolle. Etwa die Hälfte der Plätze in Kindertageseinrichtungen werden von freien Trägern (AWO, Caritas, etc.) bereitgestellt, wofür sie von den Kommunen Subventionen erhalten (Kreyenfeld et al. 2002). Entscheidend ist aber auch, dass Kinderbetreuungspolitik in Deutschland weitgehend auf kommunaler Ebene stattfindet. Die institutionelle Kinderbetreuung wird in erster Linie über kommunale Budgets finanziert.

Unlogisch erscheint es Kreyenfeld in diesem Zusammenhang, dass Eltern dann nicht vermehrt auf den bislang wenig regulierten Markt der Kindertagespflege zurückgreifen (2004: 5). Esping-Andersen (1999: 55 f.) führt hier das Argument an, dass dies in konservativ-korporatistischen Ländern kaum möglich ist, da auch der Markt für soziale Dienstleistungen hoch reguliert ist und aus diesem Grund private Betreuungsleistungen für die Mehrzahl der Eltern nicht finanzierbar sind. Dies trifft auch auf die Kindertagespflege zu, da der Betreuungsplatz bei der Tagesmutter im Vergleich zum Kindergartenplatz, nicht durch öffentliche Gelder subventioniert wird, die Eltern die Betreuungsleistung also in voller Höhe selber finanzieren müssen. Der Betreuungsplatz bei der Tagesmutter ist daher teurer und deshalb weniger attraktiv. Spieß nimmt darüber hinaus an, „dass viele Eltern keine gewerbliche Kinderbetreuung wollen. Sie glauben, dass Non-Profit-Organisationen besser sind“ (in: Die Zeit 09/2005 vgl. Fußn. 34).

Virulent scheint aber auch heute noch die Ansicht zu sein, dass Kinder im Alter zwischen 0 und drei Jahren am besten von den Eltern selber betreut werden. Empirische Daten zu den Betreuungsbedarfen von Eltern stützen diese Annahmen. Das Gros der Eltern (faktisch sind es in der Mehrzahl die Mütter) wollen ihr Kind im ersten Lebensjahr selber betreuen. Erst nach dem ersten Lebensjahr steigt der Wunsch nach zusätzlichen institutionellen Betreuungsangeboten (Riedel 2007). Die Kindertagespflege wird dagegen nur in sehr geringen Umfang genutzt (siehe Kapitel 2).

Die im Vergleich zur institutionellen Betreuung eher geringe Nachfrage nach Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren bei Tagesmüttern hat nicht zuletzt finanzielle Gründe (Bien, Riedel, Rauschenbach 2006). Zudem fehlen derzeit noch verlässliche und funktionierende strukturelle Rahmenbedingungen, die die Quali-

---

<sup>80</sup> Unter der Überschrift „Die Monopol-Kinder“ fragt die Journalistin Martina Behm in der Zeit (09/2005), warum nur wenige private Kindergärten entstehen, obwohl anderthalb Millionen berufstätige Mütter eine flexible Betreuung für ihren Nachwuchs suchen. Gert Wagner, Ökonom am Deutschen Institut für Wirtschaftsordnung (DIW), äußert die Vermutung, dass diese Nachfrage noch nicht groß genug sei, um ein Angebot entstehen zu lassen. Für gewinnorientierte Kindergärten sieht er keine Chance.

tät in der Kindertagespflege garantieren und die Vermittlung von Betreuungsplätzen vereinfachen. Die Haltung der Kindertagespflege gegenüber ist daher ambivalent. Einerseits wird die familiennahe Betreuung als vorteilhaft insbesondere für Kinder unter drei Jahren angesehen. Andererseits wirkt abschreckend, dass Tagesmütter im Vergleich zu Erzieherinnen als weniger qualifiziert und professionell gelten bzw. einheitliche Qualitätsmaßstäbe nicht verbindlich geregelt sind.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Tagesmütter ein Betreuungsangebot anbieten, das sich aufgrund der spezifisch deutschen Kinderbetreuungskultur und -politik bislang nicht als Breitenphänomen für die Betreuung unter dreijähriger Kinder hat durchsetzen können. Obwohl in Studien immer wieder hervorgehoben wird, dass die Kindertagespflege mittlerweile zu einem festen Bestandteil des deutschen Kinderbetreuungssystems geworden sei, womit die Bewährtheit dieses Betreuungsangebots zum Ausdruck gebracht werden soll (so z.B. v. Santen 2005; Jurczyk u.a. 2004), hat sie bislang in quantitativer Hinsicht ein Nischendasein geführt. Man könnte auch sagen, dass es sich bei der Kindertagespflege um ein Phänomen der Schattenwirtschaft handelt, an deren Sichtbarmachung bislang kaum ein gesellschaftliches Interesse besteht. Wie sonst lässt sich erklären, dass es bis heute keine gesicherten Daten über das gesamte Ausmaß und die Struktur der Kindertagespflege (also über die öffentliche und die nicht öffentliche Kindertagespflege) in Deutschland gibt?

Obwohl sich gegenwärtig die Versorgungslücke in der Betreuung unter dreijähriger Kinder als gesellschaftliches Problem erweist, haben Tagesmütter eine nachgeordnete gesellschaftliche Bedeutung. Diese resultiert aus den immer noch wirksamen, weitgehend unhinterfragten Zuschreibungen, dass die Tätigkeit vor allem auf Mütterlichkeit und anderen weiblich konnotierten, natürlichen Qualifikationen beruht. Beides zusammen genommen stellt eine entscheidende Barriere für alle Bemühungen dar, einen Verberuflichungsprozess der Kindertagespflege voranzutreiben.

#### **4.2.5.1 Steigerung der Nachfrage durch neue Gesetzgebung**

Im Rahmen des qualitäts- und bedarfsorientierten Ausbaus von Betreuungsplätzen insbesondere für Kinder unter drei Jahren setzt die Bundesregierung nicht zuletzt aus finanziellen Gründen auch auf die Kindertagespflege. Bis 2013 sollen zusätzlich 130.000 Kindertagespflegeplätze entstehen. Dass hier eine Versorgungslücke, die hauptsächlich im Bereich der institutionellen Betreuung (Kinderhorte, -krippen) besteht, mit Kindertagespflegeplätzen gefüllt werden soll, die aber - wie die Betreuungswünsche von Eltern zeigen - unter den gegebenen Voraussetzungen keiner in diesem Ausmaß so recht will, lässt Zweifel an einer stark wachsenden Nachfrage nach Kindertagespflegeplätzen aufkommen.

Forciert werden soll die Nachfrage durch neue gesetzliche Regelungen zur Kinderbetreuung. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder (Tagesbetreuungsausbaugesetz TAG) zum 1.1.2005 und des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (KICK) zum 1.10.2005 wird neuerdings die Gleichwertigkeit der Kindertagespflege deutlicher akzentuiert. Die Kindertagespflege wird als gleichrangige Alternative zur Förderung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen profiliert. Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege haben per Gesetz den gleichen Förderauftrag zu erfüllen. Dieser Förderauftrag von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege umfasst deren Bildung, Betreuung und Erziehung. Das Anforderungsprofil der Tagesmutter orientiert sich daher zukünftig am Berufsbild der Erzieherin und soll dadurch eine Professionalisierung erfahren. D.h. angesichts der neuen Anforderungen wird davon ausgegangen, dass die Kindertagespflege professionalisierungsbedürftig ist bzw. die Anforderungen an die Kindertagespflege eine professionelle Bearbeitung grundsätzlich notwendig machen. So zielt das im Jahr 2008 an den Start gegangene und bis 2011 laufende „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ darauf, die „Kindertagespflege mittelfristig“ als einen „anerkannten und angemessen vergüteten Vollzeitberuf“ zu etablieren. „Unter Einsatz moderner Informationstechnologie und in enger Zusammenarbeit mit Ländern und Kommunen (soll) die Qualität der Kindertagespflege gesichert und verbessert und die Rolle der Eltern durch die Optimierung des Vermittlungsprozesses ausgebaut und verbessert werden“ (Meldung des BMFSFJ vom 28.11.2007, <http://www.bmfsfj.de/generator/Kategorien/aktuelles,did=103896.html>)<sup>81</sup>.

„Professionalisierung“ wird hier im Kontext von Verberuflichung gedacht und dadurch normativ aufgeladen. Professionalisierung ist in diesem Verständnis ein Prozess, der auf die sukzessive Konstitution eines Berufsbildes und einer Berufsrolle für die Kindertagespflege hinsteuert. Mit Hilfe der Professionalisierung sollen damit Legitimationsmuster geschaffen werden, um den beschäftigungspolitischen Rahmen, das Ansehen und die Bezahlung für Tagesmütter zu verbessern sowie ein einheitliches Berufsbild zu schaffen, um damit der Verberuflichung und dem Ansehen der Kindertagespflege einen An Schub zu geben.

Wenn die Kindertagespflege nach diesem Verständnis von Professionalisierung als gleichrangiges Angebot zur institutionellen Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen etabliert werden soll, muss, wie in den vorangegangenen Kapiteln

---

<sup>81</sup> Der wissenschaftliche Beirat für Familienfragen beim BMFSFJ begrüßt die Initiative, schätzt deren Wirksamkeit jedoch nicht besonders hoch ein, da diese einen zunächst „stark experimentellen Charakter (hat) und nicht systematisch mit dem flächendeckenden Ausbau der Betreuungsplätze für unter Dreijährige verbunden“ ist (Kurzgutachten Wissenschaftlicher Beirat beim BMFSFJ, 2008: 40).

deutlich geworden sein sollte, das Ausbildungsniveau der Tagesmutter konsequenterweise dem der Erzieherin oder mindestens dem der Kinderpflegerin oder Sozialassistentin angepasst werden. Die Tagesmutter müsste dann aber auch in sozialer und finanzieller Hinsicht diesen Berufsgruppen gleichgestellt werden. Sollten aus diesem Grund jedoch die Betreuungskosten bei der Tagesmutter ansteigen, dürfte die Attraktivität der Betreuungsform für Eltern und Träger der öffentlichen Jugendhilfe (z.B. Jugendämter) deutlich sinken.

Solange die Finanzierung und das Ausbildungsniveau der Kindertagespflege faktisch nicht den in der institutionellen Betreuung geltenden Rahmenbedingungen angeglichen ist, macht es m.E. wenig Sinn, per Gesetz eine Gleichwertigkeit und Gleichrangigkeit der Kindertagespflege zur institutionellen Betreuung festzuschreiben. Da die gesetzlich gewünschte Qualifizierung in der Kindertagespflege den tatsächlichen Qualifizierungsanstrengungen vorausgreift, wird teilweise sogar eine „Deprofessionalisierung“ im Erziehungssektor befürchtet.<sup>82</sup>

Wie bereits in Kapitel 3 aufgezeigt, ist festzustellen, dass die faktische Betrachtung der Kindertagespflege darauf verweist, dass die systematische Gleichrangigkeit zur institutionellen Betreuung noch nicht anerkannt ist. Im direkten Vergleich der von Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen bestehen deutliche qualitative Unterschiede, die auch die Meinung der Eltern entscheidend prägen. Gemessen am derzeitigen Status Quo läuft eine rechtlich vorgeschriebene, aber faktisch nicht erreichte Angleichung der Kindertagespflege an die Tageseinrichtungen für Kinder Gefahr, dazu beizutragen, dass die Kindertagespflege weiterhin als minderwertigere Betreuungsform im Schatten der institutionellen Betreuung verbleibt.

### **4.3 Tagesmutter als Dienstleistung - Zum Dienstleistungsbegriff**

Gleichwohl eine Professionalisierung im Feld der Kindertagespflege, die auf eine Verberuflichung zielt, sich gegenwärtig noch im Stadium einer gedankenexperimentellen Simulation befindet, gibt es Hinweise darauf, dass Tagesmütter durchaus „professionell“ handeln bzw. sich ihre Praxis durch „Professionalität“ auszeichnet. Dass Tagesmütter heute teilweise einschlägig fachlich vorqualifiziert sind und nicht selten zwischen 40 und 50 Stunden in der Woche mit der Betreuung von bis zu fünf fremden Kindern im Alter zwischen einigen Monaten und drei Jahren beschäftigt sind, wird von der Öffentlichkeit jedoch nur bedingt wahrgenommen.

Erste Schritte zur Aufwertung der Kindertagespflege könnten m.E. bereits dadurch erreicht werden, wenn die Praxis von Tagesmüttern als „professionelles Handeln“ sichtbar gemacht wird, und die Kindertagespflege in Abgrenzung zur

<sup>82</sup> Vgl. Gerstein, Gk-SGB VIII (Fn. 62), § 23 Rn. 6.

institutionellen Betreuung als eine personenbezogene familienunterstützende Dienstleistung mit einem eigenen Profil und dieser Betreuungsform angemessenen Qualitätsstandards etabliert wird.

Wie Elternbefragungen zeigen, wird die Entscheidung, das Kind/die Kinder von einer Tagesmutter betreuen zu lassen, oft ganz bewusst wegen des speziellen Charakters der Betreuungsdienstleistung getroffen (Bien, Rauschenbach, Riedel: 2006).

Das heißt, es existieren Betreuungsbedarfe und –wünsche, die sich nicht oder nicht allein mit dem öffentlichen institutionellen Betreuungsangebot abdecken lassen. Indem die Kindertagespflege als Dienstleistung konzeptualisiert wird, kann die Privilegierung der Nachfrageseite als legitimer Anspruch in den Vordergrund gerückt werden (vgl. Scharrschuh 1999). Gleichzeitig kann die Tagesmutter als Dienstleisterin, die diesen Bedarf exklusiv „bedienen“ kann, in Abgrenzung zum Betreuungsangebot in Tageseinrichtungen für Kinder, aber auch zu anderen Betreuungsanbietern profiliert werden. Auf diesem Weg lässt sich der Autonomieanspruch von Tagesmüttern für Betreuungsleistungen legitimieren.

Die Konturierung und Anerkennung der Kindertagespflege als Betreuungsdienstleistung mit einem speziellen Anforderungs- und Kompetenzprofil dürfte sich auch positiv auf das individuelle Arbeits- und Selbstverständnis der Tagesmütter auswirken. In dieser Perspektive ist es auch nicht zwangsläufig als Nachteil anzusehen, dass die Kindertagespflege in quantitativer Hinsicht bislang eine Nische im Kinderbetreuungsmarkt bedient. Aus der Perspektive beruflicher Selbständigkeit können hierin durchaus auch höhere Marktbehauptungschancen liegen.

In den folgenden Kapiteln wird untersucht, inwieweit die Kindertagespflege Merkmale einer personenbezogenen Dienstleistung aufweist, und es wird die Frage beleuchtet, was „professionelles Handeln“ bzw. „Professionalität“ im Feld der Kindertagespflege heißen kann.

#### **4.3.1 Kinderbetreuung (k)eine Dienstleistung?**

Wenn Kreyenfeld u.a. feststellen, dass der Begriff „Dienstleistung“ für Kinderbetreuung genauso alltäglich zu werden scheint, wie für Alten- und Krankenpflege (2002), Geissler (2006) die Betreuung von Kindern durch Tagesmütter als Haushaltsdienstleistung identifiziert und Esch/Stöbe-Blossey (2005: 15) in der Nutzung des Dienstleistungsbegriffs für Kinderbetreuung „ein nicht zu unterschätzendes Innovationspotential“ sehen, ist einschränkend darauf zu verweisen, dass der Dienstleistungsbegriff gerade in der pädagogischen Diskussion oft abgelehnt wird (Honig 2002). Er wird mit einer betriebswirtschaftlich dominierten Perspektive, mit einer Betrachtung der Adressaten als passive Konsumenten statt als Mitwirkende und mit einer Orientierung der Leistungen am Dienstleistungsbedarf der El-

tern statt am inhaltlich-pädagogischen Bedarf der Kinder, gleichgesetzt. Hinzu kommt, dass das Selbstverständnis der Akteure als Dienstleister/innen noch nicht sehr weit entwickelt ist.

So empört sich Textor geradezu darüber, dass Kinderbetreuung im Zuge der Bestrebungen um die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Dienstleistung definiert wird und der Kindergarten, die Kindertagesstätte als eine Art Dienstleistungsunternehmen, das den Bedürfnissen und Erwartungen ihrer Kunden - der Eltern - Genüge tun soll. Diese Entwicklung führe zu einer Verlängerung von Öffnungszeiten, die in der Regel nur durch eine Verkürzung von Verfügungszeiten und/oder durch Schichtbetrieb erreicht werden könnte. Die Erzieher/innen seien "die Dummen", so Textor, „sie müssen nun länger am Kind arbeiten, haben unterschiedliche Zeiten des Arbeitsbeginns und -endes, sind häufiger alleine in der Gruppe und haben weniger Zeit zur Vorbereitung, für Verwaltungsaufgaben, Teamsitzungen und Elterngespräche“ (Online-Handbuch – Kindergartenpädagogik: 2004)<sup>83</sup>.

Seitdem der Dienstleistungsbegriff Einzug in den Kindergärten genommen habe, so Textor weiter, sei „der Kita-Bereich deutlichen finanziellen Kürzungen ausgesetzt“. Ökonomisch gesehen sei nämlich Kunde derjenige, der für die Dienstleistung bezahle. Das seien weniger die Eltern, sondern Land, Kommune und Träger, die z.B. in Bayern weit über 80 Prozent der Kosten aufbrächten. Und wie jeder Kunde hätten sie Interesse, viel Leistung oder Qualität für wenig Geld zu bekommen. „Deshalb wurden vielerorts die Öffnungszeiten verlängert (bzw. der Schichtbetrieb intensiviert, Anm. H.W.), die Gruppengrößen heraufgesetzt ...“. Bezeichnend, weil als Ausdruck geringer gesellschaftlicher Wertschätzung der Institution Kindergarten deutbar, findet Textor, dass sich die Schulen dagegen davor verwahrt haben als Dienstleistungsbetrieb bezeichnet zu werden. Sie nähmen nach wie vor für sich die Bezeichnung Bildungseinrichtung in Anspruch, und die vorrangige Aufgabe der Lehrerinnen und Lehrer sei das Unterrichten. Die Kinderbetreuung vor und nach dem Unterricht übernahmen geringfügig bezahlte Hilfskräfte, Hausmeister oder Eltern. Die Lehrer/-innen hätten weiterhin den ganzen Nachmittag als Vorbereitungszeit und dieselben Arbeitszeiten wie zuvor. Textor hebt jedoch nicht allein auf die organisatorischen Auswirkungen (Arbeitszeitstrukturen, Arbeitsverdichtung, Verlagerung von Zuständigkeiten, neue Zuständigkeiten etc.) ab, die mit einer Dienstleistungsorientierung im Kindergartenbereich einhergehen. Seiner Ansicht nach lässt sich eine Dienstleistungsorientierung nicht mit dem Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsauftrag des Kindergartens vereinen (vgl. Textor: (<http://www.kindergartenpaedagogik.de/917.html>)):

---

<sup>83</sup> <http://www.kindergartenpaedagogik.de/1310.html>

„Dienstleistung hat nichts zu tun mit der Schulung innerer Kräfte und der Aneignung von Kenntnissen, mit Selbstbildung und Entfaltung des Menschseins, mit dem Machen von Bildungserfahrungen und dem Erwerb von Basiskompetenzen. Bei Bildung geht es nicht um das, was ein Dienstleister dem Kunden tut, sondern was das Kind selbst tut - zumeist nicht direkt beobachtbar in seiner Psyche. Ko-Konstruktion, Interaktion und Kooperation, die Beziehung zwischen Kindergärtner/in und Kind, die Lebensgemeinschaft stehen im Vordergrund, nicht das einseitige Handeln eines Fachmanns an seinem Kunden oder dessen Besitz. Eine Dienstleistung ist auch nicht vergleichbar mit Erziehung als Hilfe zur Menschwerdung oder als Beeinflussung von Sozialverhalten, Einstellungen und Werten, mit Gewissensbildung und Charaktererziehung. Eine kurzzeitige wirtschaftliche Beziehung zwischen Dienstleister und Kunden ist ganz und gar andersartig als die über Jahre bestehende Beziehung zwischen Kindergärtner/in und Kind“

Der entscheidende Punkt, in dem sich Betreuungsarbeit von anderen Arbeitsformen unterscheidet, ist der „Arbeitsgegenstand“. Bei der Kinderbetreuung, ob im Kindergarten oder bei der Tagesmutter geht es nicht um die Bearbeitung von materiellen oder immateriellen Objekten, der Arbeitsprozess besteht vielmehr aus der Begegnung zweier Subjekte, der Erzieherin/Tagesmutter und dem Kind, wobei das Kind unmittelbar von den Dienstleistungen der Erzieherin/Tagesmutter abhängig ist. Hier geht es um mehr als in einer kurzfristigen Dienstleister-Kunden-Beziehung wie beispielsweise bei einem Kinderfriseur oder bei einer Kindergeburtstagsanimation, wie auch das SGB VIII deutlich macht.

Wie in Kapitel 3 bereits aufgezeigt, sollen sowohl die Erzieherin als auch die Tagesmutter, so lautet der Gesetzestext, das Recht eines jeden jungen Menschen "auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit" gewährleisten (§ 1 Abs. 1 SGB VIII vgl. § 22 Abs. 1 SGB VIII). Sie sollen das Kind in seiner "individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen", es vor Gefahren für sein Wohl schützen und für es positive Lebensbedingungen schaffen (vgl. § 1 Abs. 3 SGB VIII). Auch wenn der Auftrag der Erzieherin und Tagesmutter im Gesetz nicht sonderlich konkret ausformuliert ist, wird deutlich, dass die Erbringung von Betreuungsarbeit am bzw. mit dem Kind spezifische Anforderungen im Sinne von Kompetenzen und Fähigkeiten an die Betreuenden stellt. Diesem Umstand wird in neueren arbeitssoziologischen Konzepten insofern Rechnung getragen, indem personenbezogene Dienstleistungen als interaktive Arbeit gefasst werden (Büssing et al. 2001, Dunkel/Rieder 2001).

#### **4.3.2 Personenbezogene Dienstleistung als interaktive Arbeit**

„Gemeinsam ist den Tätigkeiten bei personenbezogenen Dienstleistungen“, so Böhle/Glaser (2006: 14), „dass sich die Arbeit auf Menschen im Unterschied zur

Bearbeitung materieller und immaterieller Objekte richtet. Hier werden also weder primär Gegenstände bearbeitet, noch sächliche Produkte nach festgelegten Verfahrensweisen hergestellt. Stattdessen wird Arbeit an oder gemeinsam mit Klienten verrichtet, und dabei ist individuellen Bedürfnissen der Klienten situativ Rechnung zu tragen. Die menschliche Arbeitskraft ist kaum nur als ein bloßer Kostenfaktor zu sehen, da sie immanenter Bestandteil des Produkts selber ist - Prozess und Produkt der personenbezogenen Dienstleistung sind untrennbar miteinander verbunden. Der (sozialen) Interaktion zwischen Dienstleistern und Leistungsempfängern kommt die tragende Rolle zu.“

Bauer (2002: 17) hebt zudem hervor, dass die Interaktionsbeziehungen der am Dienstleistungsgeschehen beteiligten Personen ortsgebunden und synchron verlaufen. „Mit anderen Worten: Die 'Produktion' und der 'Verbrauch' personenbezogener, weil im persönlich-interaktiven Bezug stattfindender Dienstleistungen fallen räumlich und zeitlich zusammen“. Nach diesen Kennzeichnungen unterscheiden sich Dienstleistungen von produktiven Arbeitsleistungen vor allem durch ihren unmittelbaren Vollzug (zeitlich und räumlich synchroner Kontakt), d.h. die Dienstleistungstätigkeit erfolgt unmittelbar in der Interaktion zwischen Dienstleistungsgeber und -nehmer.

Die Leistungserbringung vollzieht sich auch bei der Kindertagespflege in der unmittelbaren personenbezogenen Interaktion, der so genannten *uno actu* Beziehung zwischen Dienstleistungsnehmer (Konsument) und Dienstleistungsgeber (Produzent) (vgl. Bauer 2001: 77 f., Dunkel/Voß 2004). Da sich die Betreuungsleistung der Tagesmutter hauptsächlich auf das Kind bezieht, sind die Kinder in diesem Dienstleistungsverhältnis als direkte unmittelbare Konsumenten anzusehen. Die Eltern sind dagegen eher als indirekte Konsumenten zu bezeichnen. Sie gehen zwar mit der Tagesmutter ein Dienstleistungsverhältnis ein, die konkrete Dienstleistung der Tagesmutter bezieht sich jedoch auf die Kinder. Der Nutzen, den Eltern aus dieser Betreuungsdienstleistung ziehen liegt darin, dass die Eltern die Betreuungsverantwortung an die Tagesmutter übergeben, und sie somit für einen bestimmten Zeitraum von der Betreuungsarbeit entlastet sind. Das heißt aber nicht, dass die Tagesmutter als Dienstleisterin keinen direkten Kontakt mit den Eltern pflegt. Interaktionsbeziehungen ergeben sich in der Übergabesituation wie auch im Rahmen von Elternarbeit. Das bedeutet, dass Kindertagespflege als ein Interaktionsprozess von Tagesmutter, Tageskindern und den Eltern der Kinder zu begreifen ist, bei dem alle Beteiligten zum Ergebnis der Arbeit aktiv beitragen. In der sog. Ko-Produktionsthese (Gross/Badura 1977) verdichtet sich die Doppelrolle des/der Konsumenten/-in als Empfänger/-in und Mitproduzent/-in. Böhle/Weishaupt (2003) verweisen darüber hinaus auf den doppelten „Personenbezug“ personenbezogener Dienstleistung, der zum einen die marktvermittelte Interaktion, die

sich an den Dienstleistungsnehmer als Nachfrager der Dienstleistungen richtet, und zum anderen an die Bearbeitung des Dienstleistungsnehmers als „Arbeit am Menschen“ beinhaltet.

#### **4.3.2.1 Tagesmutter als interaktive Dienstleisterin**

Welche Anforderungen an die Interaktionsbeziehungen stellt nun die Dienstleisterinnenrolle der Tagesmutter? Inwiefern stellt sie besondere Anforderungen, für die die Tagesmutter entsprechende Ausdrucksmittel schaffen muss (vgl. Hochschild 1990), damit sie als Dienstleisterin Wertschätzung erfahren kann? Allgemein handelt es sich dabei zum einen um vom eigentlichen Dienstleister unabhängige Ausdrucksmittel, die wie z.B. repräsentative Arbeitsräume, Mitarbeiter oder eine eigene Homepage, die die Interaktion beeinflussen. Zum anderen bedarf es zum Aufbau einer Dienstleisterrolle individueller Ausdrucksmittel, die die Akteure als solche ausweisen und den Kunden das Gefühl vermitteln, dass sie die Dienstleistung von einer qualifizierten Fachkraft in professionellen Rahmenbedingungen erhalten. Die Dienstleister müssen sich dabei bemühen, geeignete Techniken anzuwenden, um als sachverständig und vertrauenswürdig zu erscheinen<sup>84</sup>.

Dass die Interaktionsbeziehungen für die Qualität einer Dienstleistung von Bedeutung sind, konnte anhand von Untersuchungen über klassische Professionen, insbesondere in der Medizin, gezeigt werden (vgl. Pfadenhauer: 2003). „Für die Interaktion zwischen Professionellen und Klienten konnte empirisch ermittelt werden, dass sich zur Kennzeichnung von Professionalität insbesondere individuelle Ausdrucksmittel wie das flüssige Sprechen, sicheres Auftreten, und rituelle Praktiken wie beispielsweise das Tragen von Uniformen als Garant erweisen, dem Klienten Sachverstand, Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit zu vermitteln und von ihm als professionell handelnder Berufsakteur wahrgenommen zu werden“ (ebd., 127).

In Anlehnung an diese Befunde ist bezogen auf die Tagesmütter zu analysieren, ob bzw. inwiefern die Tagesmütter ihre Arbeit als Dienstleistung verstehen, wie sie den Sinn und den Wert ihrer Arbeit herausstellen und wie sie die Interaktions-

<sup>84</sup> Dass in diesem Zusammenhang das Geschlecht eine Rolle spielt, hat Hochschild im Rahmen ihrer Untersuchung über Flugbegleiterinnen gezeigt. Diese werden bewusst aus der Mittelschicht rekrutiert und haben sowohl im Beruf (als Sekretärinnen, Empfangsdamen, Assistentinnen, Krankenschwestern,...) als auch zu Hause (als Ehefrau und Mutter) die Aufgabe Beziehungen zu gestalten, das Menschliche zu regeln und die Binnenstrukturen zu organisieren. Ihr sozialer Status ist in einem typischen Frauenberuf und als Familienfrau gering, so dass ihre Emotionsarbeit stets mit einem Statusgefälle zwischen ihnen und den Dienstleistungsempfängern verbunden ist. „Hochschild gibt Beispiele hierfür: die Passagiere wenden sich mit Fragen und Beschwerden eher an die Stewardessen als an die Stewards, von denen sie häufig annehmen sie hätten eine Vorgesetztenposition inne. Daraus folgt, dass Frauen in höherem Maße als Männer mit unpassendem und unerwünschtem Gefühlshandeln der anderen konfrontiert sind und weniger Kontrolle über die Situation haben“ (Rastetter 1999: 376 f.)

beziehungen mit den Kindern und den Eltern gestalten, um als sachverständig und vertrauenswürdig zu erscheinen. In welcher Weise – so ist zu fragen - stellen sie dabei ihre fachliche Kompetenz dar?

Bei dieser „Inszenierung“ spielt, wie Klement (2006: 67) am Beispiel ambulanter Altenpflegekräfte beschreibt, der Ort der Arbeitshandlung eine besondere Rolle. Anders als Altenpflegekräfte, die im Kontext eines Krankenhauses oder Altenheimes arbeiten, müssen ambulante Altenpflegekräfte in der häuslichen Umgebung der Pflegebedürftigen ihre Berufsrolle unter Beweis stellen. Dadurch fehle diesen, so Klement, ein Arbeitsumfeld, das dem stabilen Ausdruck einer eigenen Berufsrolle dienen könnte. Es sei zu erwarten, dass es unter diesen Bedingungen – ähnlich wie bei einem Hausarzt, der seine Praxis verlässt, um Hausbesuche zu machen – besonderer Ausdrucksmittel bedürfe, um sich in der Interaktion mit den Pflegebedürftigen als qualifizierte Fachkraft zu präsentieren (ebd.). Daraus lässt sich schließen, dass die Erbringung der Dienstleistung je nach Arbeitsort, Chancen und Risiken für die Inszenierung als fachliche Dienstleister/in impliziert.

Nun arbeitet die Tagesmutter nicht - wie die ambulante Pflegekraft im Haushalt der Pflegebedürftigen -, sondern überwiegend im eigenen Haushalt. Sie steht damit vor der Anforderung, die privaten Wohnräume als Arbeitsraum zu konzipieren, der als besonders geeignet für die Betreuungsdienstleistung angesehen werden kann.

Damit wird die private Sphäre der Tagesmütter durch die Betreuung von Tageskindern öffentlich zugänglich. Der private Wohnraum/Lebensraum dient nicht mehr nur allein den Familienangehörigen zur Regeneration und Reproduktion, sondern wird auch ökonomisch (gewerblich) zur Erbringung der Betreuungsdienstleistung genutzt. Ein Arrangement, das zunächst für selbständig Tätige nicht ungewöhnlich ist. Angesichts der Tatsache jedoch, dass nicht lediglich *ein* Raum des privaten Wohnraums für die Ausübung der selbständigen Tätigkeit genutzt wird, sondern je nach Anzahl der zu betreuenden Tageskinder meist die ganze Wohnung oder das ganze Haus samt Garten für die Betreuungsarbeit genutzt wird, ergeben sich daraus spezielle Anforderungen an die Kindgerechtigkeit, Sicherheit, Sauberkeit etc. des privaten Wohnbereichs. D.h. die Gestaltung des privaten Wohnbereichs wird durch die zu gewährleistenden Rahmenbedingungen für die Betreuungsarbeit dominiert. Einschränkungen an Wohnqualität und Wohnraumnutzungsmöglichkeiten treffen nicht nur die Tagesmutter sondern auch alle anderen Familienmitglieder.

Im Vergleich zur Erzieherin, die zumeist in von Fachleuten architektonisch und ausstattungsmäßig speziell auf die Bedürfnisse von Kindern hin konzipierten Einrichtungen arbeitet, wodurch ihre fachliche Kompetenz gestützt wird, steht die Tagesmutter vor der Anforderung, ein adäquates Arbeitsumfeld selbständig zu ge-

stalten und zu finanzieren, das sie für die Betreuungsarbeit als qualifiziert auszeichnet. Schließlich ist davon auszugehen, dass Eltern (ähnlich wie bei der Wahl eines Kindergartens) die Gestaltung der Räume sowie das Spielmaterial als ein zentrales Kriterium für die Fachlichkeit und Eignung der Tagesmutter ansehen.

Tagesmütter stehen dabei nicht nur im Wettbewerb mit Kindergärten oder Horten, sondern auch mit anderen Tagesmüttern. Werden Eltern vor die Wahl gestellt, ihr Kind von einer Tagesmutter betreuen zu lassen, die für die Kinder eine im Parterre gelegene Altbauwohnung mit kindgerechter Ausstattung und direkt angrenzendem Garten zur Verfügung stellt, dürften sie dieser den Vorzug gegenüber einer Tagesmutter geben, die das Wohnzimmer ihrer im vierten Stock gelegenen 70 qm<sup>2</sup> großen Etagenwohnung für die Betreuung der Tagespflegekinder nutzt<sup>85</sup>.

Angesichts der Konkurrenz, die unter den Tagesmüttern herrscht, hinsichtlich Ausstattung, zeitlichem Umfang der Betreuungszeit, Flexibilität, konzeptionellem Angebot (Waldtagesmutter, musikalische Tagesmutter, Tagesmutter mit Vollwertnahrung im Betreuungsangebot etc.) müssen Tagesmütter versuchen, ihre Arbeit als individuell am Kind orientiert, qualitativ besonders wertvoll und entlohenswert darzustellen.

Damit ist auch die Frage nach der Qualität der Dienstleistung angesprochen. Während es für zahlreiche Produkte ausdifferenzierte Richtlinien und Normen gibt, die Qualitätsmaßstäbe etablieren und auch dem Schutz des Verbrauchers dienen, fehlt Vergleichbares für personenbezogene Dienstleistungen. Die Qualität dieser Dienstleistungen vor ihrer Inanspruchnahme einzuschätzen, ist für Nutzer der Dienstleistungen besonders schwierig, weil sie kein Produkt erwerben, dessen Brauchbarkeit sie vorab prüfen und mit Produkten anderer Anbieter vergleichen können. Das Produkt der personenbezogenen Dienstleistung entsteht erst im Prozess ihrer Inanspruchnahme (vgl. Memorandum der GfA).

Im Rahmen dieser Untersuchung gilt es aus der Sicht der Tagesmütter zu analysieren, wodurch sich die Qualität der Betreuungsdienstleistung auszeichnet. Bei der Analyse der Arbeitsbewertung ist zu beachten, dass Tagesmütter, wie auch ambulante Altenpflegekräfte oder Erzieherinnen, im Rahmen ihrer Tätigkeit vielfach zusätzlich hauswirtschaftliche Versorgungsarbeiten wie Kochen, Putzen oder die Wäschepflege verrichten. Sie stehen damit vor der Aufgabe, „diese alltagsnahen Tätigkeiten fachlich qualifiziert und als notwendig zu inszenieren. Die Bewertung der Tätigkeiten bedarf auf der anderen Seite einer Interpretation. Erst wenn die Klienten (...) diesen beruflichen Handlungen einen fachlichen Status beizumessen bereit sind, kommt diesen Handlungen eine hohe Wertschätzung zu“ (Klement 2006: 69). Das heißt bezogen auf die Kindertagespflege, dass Eltern

---

<sup>85</sup> Wie im empirischen Teil dieser Arbeit gezeigt wird, existiert dieses Spektrum tatsächlich.

durch eine positive Bewertung hauswirtschaftlicher Versorgungsarbeiten im Rahmen von Kindertagespflege dazu beitragen könnten, dass diese Tätigkeiten als Teile des Aufgabenprofils der Tagesmutter akzeptiert und anerkannt werden.

Schließlich bleibt noch zu beleuchten, dass die Arbeit von Tagesmüttern ebenso wie die von Erzieherinnen, Krankenschwestern oder Altenpflegerinnen nur bedingt rationalisierbar ist. Erhöhte Rationalisierungsbestrebungen von Tagesmüttern, die unter betriebswirtschaftlichen Erwägungen als produktivitätssteigernd anzusehen wären, verbieten sich in der auf Kinder bezogenen Dienstleistung. Die Tagesmutterarbeit wird durch ethische und gesellschaftliche Wertvorstellungen, wie schon in Kapitel 3.3.1 angesprochen, kontrolliert z.B. über die Notwendigkeit der individuellen Förderung, Bildung und Betreuung der Kinder. Gerade angesichts der Schutzbedürftigkeit von Kleinstkindern werden altruistische Tugenden wie das Stiften von Geborgenheit, Sicherheit, Angenommensein und die emotionale Zuwendung („Mütterlichkeit“, liebevoller Umgang) als die wichtigsten „Investitionen“ in der Kindertagespflege angesehen.

Altruistische Tugenden bzw. die "Liebe" lassen sich weder rationalisieren noch verrechnen. Die Tagesmutterarbeit erhält letztendlich dadurch ihre Anerkennung und Würdigung, dass sie aus "Liebe" zu den Kindern getätigt wird. Diese moralische Dimension der Tagesmutterarbeit verweist auf zwischenmenschliche Bereiche, die durch eine Tauschwert- und Konsumtionslogik nicht erfasst werden können. Die Kindertagespflege erscheint somit als ein Gut, mit dem sich kaum privatwirtschaftliche Profite machen lassen bzw. die Betreuung von Kindern aus Profitstreben wird gesellschaftlich zu Recht missachtet. Gehobene Honorarvorstellungen von Tagesmüttern lassen sich allenfalls mit Leistungen und Investitionen begründen, die die Tagesmutter explizit und intentional für die Förderung, Bildung und Betreuung des Kindes aufwendet. Diese Investitionsleistungen als Qualitätsaspekte der Arbeit garantieren aber keinesfalls entsprechende Honorarvorstellungen.

Als personenbezogene fürsorgliche Dienstleistung entzieht sich die Kindertagespflege der Logik der Rationalisierbarkeit (Standardisierbarkeit, Zweckrationalität), da die Arbeitsleistung in Interaktion und Kommunikation erbracht wird. Aus der Tatsache, „Arbeit am Menschen“ zu leisten, ergeben sich Konsequenzen für das, was den eigentlichen Kern dieser Arbeit ausmacht und die Art und Weise, wie sie ausgeführt bzw. ausgestaltet wird. Denn aus der Berücksichtigung des Subjektcharakters der Dienstleistungsnehmer (Kinder/Eltern) ergibt sich die sehr begrenzte Berechenbarkeit und Beherrschbarkeit dieses „Arbeitsgegenstandes“. Das hat wiederum Auswirkungen darauf, welche Anforderungen im Bereich der Kindertagespflege definiert werden und welche Kompetenzen zu deren Bewältigung notwendig sind. Das heißt, der spezifische Subjektcharakter des „Arbeitsge-

genstandes“ erfordert für die Bewältigung der daraus resultierenden Anforderungen spezifische Kompetenzen.

Mit dem von Böhle (2002) entwickelten Konzept des subjektivierenden Arbeitshandelns als Kern direkt personenbezogener Dienstleistungsarbeit im Gegensatz zu rein zweckrationalem Handeln wird der doppelte Subjektcharakter – sowohl jener der Tagesmütter als auch jener der Dienstleistungsnehmer/innen – berücksichtigt. D.h. um die Subjektivität des Dienstleistungsnehmers bzw. der Dienstleistungsnehmerin in der und durch die Arbeit angemessen zu berücksichtigen, müssen die Tagesmütter ihre eigene Subjektivität in den Arbeitsprozess einbringen. Der entscheidende Punkt besteht darin, dass subjektive Faktoren wie Gefühl, Empfinden und Erleben keine nebensächlichen Zutaten darstellen, sondern zentrale Grundlagen des Arbeitshandelns, die direkt funktional für das Arbeitsergebnis sind. Im Fall der Kindertagespflege ist das Wohl der Kinder auf der einen Seite und die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen der Eltern auf der anderen Seite, Ziel und Ergebnis des Arbeitshandelns zugleich (Krenn 2004: 3). „Die darin enthaltenen Arbeitsweisen – explorative Vorgehensweise, sinnliche Wahrnehmung in Verbindung mit subjektivem Empfinden, bildhaftes und assoziatives Denken und eine emotionale Beziehung zu Arbeitsgegenständen (vgl. ausführlicher Böhle 2002; Böhle/Weishaupt 2003), – basieren demnach auf adäquaten professionellen Kompetenzen, um die Bewältigung der Anforderungen, die aus dem Subjektcharakter des Arbeitsgegenstandes resultieren, zu gewährleisten“ (ebd.).

Brückner konstatiert, dass dieser spezifische Subjektcharakter immer weniger Berücksichtigung findet, da eine „emotionale Entleerung“ (Rohr 2000) sozialer und pflegender Berufe durch zunehmende betriebswirtschaftliche Prioritätensetzungen und entsprechend Zweck-Mittel-rationale Zielsetzungen um sich greife: Fürsorglichkeit und Beziehungsorientierung drohen dem Credo der Distanzwahrung als Königsweg der Professionalität den Rang abzulaufen (Waerness 2000). Im von Frauen dominierten klientennahen Dienstleistungsbereich habe sich im Zuge der Professionalisierung eine neue Arbeitsteilung auch unter Frauen entwickelt, so Brückner (2007: 4 f.): Dabei würden in einer vereinfachten und bipolaren Kontrastierung persönlich distanzierte professionelle Frauen mit zunehmend klar eingegrenzten Aufgabengebieten und äußerst beschränkten Kontakten zu den betreuten Menschen aufgrund von klientenfernen Tätigkeiten und engen Zeitvorgaben Frauen gegenüber typisiert, die als ungelernte Kräfte wie Putzfrauen in Krankenhäusern und Hausmeisterinnen in Frauenhäusern arbeiten, die aufgrund sozialer Nähe und ihrer instrumentellen Tätigkeit häufig in Anwesenheit der Klientel, für die allgemein menschliche Seite stehen, alltägliche Unterhaltungen führen und Mitgefühl zeigen. In der zweckrational ausgerichteten Neuorientierung personen-

bezogener Dienstleistungen wird eine Chance gesehen, Anerkennung im von Männern dominierten gesellschaftlichen »main-stream« der Verwissenschaftlichung auf der Basis einer Faktenorientierung zu erlangen.

Ausgehend von diesen Entwicklungen hat Waerness (2000) ein Begriffsverständnis von personenbezogener Fürsorge (Care) entwickelt, dem eine *eigene Rationalität* entspricht, die sowohl auf Fachkenntnisse und Fertigkeiten angewiesen ist als auch auf Lebenserfahrung und die Fähigkeit, „sich in die Situation des Einzelnen hinein zu versetzen“ (Waerness 2000: 60). Sie knüpft dabei an amerikanische Forschungen an, die spezifische Formen von „sentimental work“ als begleitend und notwendig zur Erfüllung für die (medizinisch verstandene) Hauptaufgabe analysiert haben (Strauss et al. 1980). Im Zusammenhang mit der Professionalisierungspolitik befürchtet Waerness, „dass diese Strategie der technisch -ökonomischen Logik folgt und daher die Stellung der Fürsorgerationalität bedroht“ (Waerness 2000: 62). Denn „zur Sicherung vorherrschender Professionalitätsvorstellungen auf der Basis curricularer Wissensbestände scheint es am einfachsten, schwer fassbare Dimensionen zwischenmenschlicher Bindung als Teil der Professionalität in sozialen und pflegerischen Berufen aufzugeben und durch instrumentelles Handeln zu ersetzen. Dadurch gehen jedoch Bedürfnisse „nach persönlicher Anerkennung und die Möglichkeit, eine haltende Funktion einzunehmen, verloren“, so Brückner (2007: 7). Entsprechende Beobachtungen werden auch von Eckart ange stellt. Sie weist in Anlehnung an Rudick und Tronto darauf hin, dass der Beachtung der Eigenheiten fürsorglicher Praxis große Bedeutung zukomme (Eckart 2000: 19). Sie betont entsprechend, dass Reziprozität in der Fürsorge „nicht wie im Vertragsmodell die Folge einer eingegangenen Verpflichtung, kein Versprechen auf Gegenseitigkeit“ ist, sondern „durch die Akzeptanz der Beziehung“ entsteht (zit. n. Senghaas-Knobloch 2005: 10).

#### 4.3.2.2 Care Debatte

Das Konzept um Fürsorge/Care-Rationalität markiert einen Forschungsstrang, der sich im Zuge der Debatte um Sorgearbeit (Care) entwickelt hat. Bevor näher auf diese Debatte eingegangen wird, zunächst ein paar Bemerkungen zum Sprachgebrauch von „care“:<sup>86</sup>

Das englische „Care“ hat eine Fülle an Bedeutungen, die von Zuwendung und Anteilnahme über Versorgung bis zu Mitmenschlichkeit und Verantwortung reichen (Conradi 2001:13). In der deutschen Sprache existiert kein Begriff, der dem englischen Care in seiner gesamten Bedeutungsfülle entsprechen würde. Nach Conradi ist Care eine Praxis der „Achtsamkeit und Bezogenheit, die Selbstsorge

---

<sup>86</sup> An dieser Stelle kann nur eine kurze Einführung zu dieser Thematik gegeben werden, die Arbeit von Conradi (2001) sowie die Literaturstudie von Kohlen und Kumbruck (2008) geben einen umfassenden Überblick.

und kleine Gesten der Aufmerksamkeit ebenso umfasst wie pflegende und versorgende menschliche Interaktionen wie kollektive Aktivitäten. Obwohl sich sowohl Gebiete der Pflege als auch Elemente von Hausarbeit mit dem Begriff Care bezeichnen lassen, wird die Praxis dadurch nicht hinreichend beschrieben“ (2001:13).

Während in der deutschsprachigen Pflegefachliteratur Care u.a. mit pflegerischer Sorge (Stemmer 2003) und pflegkundiger Sorge (Schnepp 1996) gleichgesetzt wird, ist darauf hinzuweisen, dass Care von seinem Ursprung her kein genuin pflegerisches Konzept ist. Zum ersten Mal erschienen ist der Begriff in den frühen sozialwissenschaftlichen Kritiken von Carol Gilligans Studie „In a different voice“ (USA 1982). Care ist in ihrem Sinne als ein Moralverständnis zu verstehen, das einen Rahmen für moralische Entscheidungen gibt. Noddings (1984)<sup>87</sup> betrachtet Care dagegen als eine Einstellung und Tronto (1993: 118) vertritt die Auffassung, dass Care weder eine Haltung noch eine Einstellung ist. Für Tronto ist care weniger eine Charaktereigenschaft als eine Angelegenheit des täglichen Lebens. Sie kann sowohl eine einzige Aktivität sein als auch ein Prozess (ebd. 104). Trontos Verständnis von care ist eindeutig auf das Handeln ausgerichtet und mit dem Übernehmen von Verantwortung verbunden. Es geht ihr dabei nicht um ein vorübergehendes Interesse. Tronto zufolge ist Care im Hinblick auf die Bedürfnisse verschiedener Gruppen bzw. Gesellschaften nicht universell. Denn Care sei etwas, wonach alle Menschen ein Bedürfnis haben, das es zu befriedigen gilt (Tronto 1993: 110). Conradi wiederum versteht „Care nicht als Prinzip, da Care somit reduziert würde, sondern als Bezugsrahmen für eine Ethik. Die Theorie der Care-Praxis fasst Conradi als eine feministische Ethik der Achtsamkeit. Diese koppelt sie bewusst von einer „konventionellen Moral der Güte“ ab, wie sie der christlichen Tradition westlicher Gesellschaften entspricht“ (Kohlen/ Kumbrock 2008: 19).

Care kommt eine zentrale Bedeutung für die Qualität zwischenmenschlichen Umgangs in einer Gesellschaft zu. Im Hinblick auf diese Arbeit ist die Frage interessant, ob Care von personenbezogenen Dienstleistungen zu unterscheiden ist. Sind personenbezogene Dienstleistung beispielsweise im Bereich Erziehung oder Pflege auch ohne *care* adäquat zu erbringen? Hierzu zwei Positionen, die sich allerdings nur auf den Bereich Pflege beziehen: Morse (1992) argumentiert, dass der Begriff Care nicht beschreibe, auf welche Weise Krankenpflege geschehen soll. „Pflege könne auch ohne Care adäquat sein und umgekehrt mag eine Pflegerin um das Wohl der Patientin besorgt sein, ohne viel dafür zu tun. Morse plä-

---

<sup>87</sup> Noddings lehnt in ihrem Buch „Caring – A Feminine Approach to Ethics and Moral Education“ 1984, eine moralische Urteilsfindung durch abstrakte Prinzipien ab. Für sie ist die Care-Ethik eine Tugendethik, die sich aus der Praxis des Sorgens begründet lässt.

diert deshalb für den Begriff *Comforting*. Dadurch wird der Blick von der Pflegenden auf die Patientin verschoben. Pflege wird zu einem Mittel zum Zweck, statt zu einem Ziel in sich selbst“ (zit. n. Conradi 2001: 47). Tewes vertritt die Meinung, dass die Pflege eine professionelle personenbezogene Dienstleistung ist. Care ist für sie nur ein – wenngleich zentraler – Aspekt der Pflege und bezeichnet insbesondere menschliche Zuwendung (vgl. Conradi 2002: 48). Vor diesem Hintergrund ist im Fortgang dieser Untersuchung auszuleuchten welche Bedeutung Care in der Kindertagespflege zukommt.

### *Zur Debatte*

Die seit gut einem Jahrzehnt international geführte Debatte über Kulturen des Sorgens hat im angloamerikanischen und skandinavischen Raum ihren Ausgangspunkt<sup>88</sup>. Die Debatte verweist auf typische Merkmale des Strukturwandels von Fürsorgeverhältnissen und Sorgearbeit und bringt die damit gesetzten Anforderungen für deren Neubewertung zum Ausdruck. Sie liegt quer zu der Debatte um bezahlte und unbezahlte, professionelle und professionalisierte Arbeit. „Das care Konzept impliziert eine umfassende Gesellschaftskritik, in deren Mittelpunkt Fragen der Gerechtigkeit und Verantwortlichkeit sowie der Anerkennung und der Bürgerrechte stehen“ (Brückner 2004: 9). Die Sorge für Andere ist eine "Angelegenheit von allgemeinem Interesse" und gewinnt angesichts der Frage, wie und wohin sich der bundesrepublikanische Wohlfahrtsstaat entwickeln soll, an Bedeutung. Sorgearbeit ist traditionell ein Feld, das weitgehend von Frauen besetzt wird. Angesichts des dominanten Diskurses ökonomischer Rationalität bei einem gleichzeitigen Strukturwandel von Arbeits- und Fürsorgeverhältnissen in den Industriegesellschaften bergen die Debatten um den Bereich des Care ein Potential für Veränderungen.

Die Tatsache, dass familiäre und informelle, zumeist von Frauen geleistete Sorgertätigkeiten einen signifikanten Teil wohlfahrtsstaatlicher Leistungen ausmachen, bleibt politisch nach wie vor nicht ausreichend berücksichtigt. Im Rahmen der Debatten um Care-Arbeit wird deshalb nicht mehr nur danach gefragt: „Who cares?“ (Jenson/Sineau 2001), „sondern zugleich, welche sozialen Rechte aus der Übernahme von Care-Arbeit erwachsen sollen, deren Gewährleistung die Staaten des liberal-demokratischen Wohlfahrtskapitalismus zu sichern hätten“ (Dackweiler 2007: 103).

Die Forderung nach sozialen Bürgerrechten (social citizenship) für Sorgeleistende (vgl. Knijn/Kremer 1997) ist damit ein zentrales Element der Care-Debatten. Aufgeworfen wird die gesamtgesellschaftlich zu erörternde Frage nach der unter-

---

<sup>88</sup> Einschlägige Arbeiten zu diesem Thema haben insbesondere Gilligan 1985; Tronto 2000; Sevenhuijsen 1997; Knijn/Kremer 1997, Waerness 2000; Eckart 2000; Fraser 1996; Geissler 2002; Gerhard 2003 geliefert.

schiedlichen Bewertung von Berufsarbeit und Sorgearbeit (Care) bzw. die Frage nach einem „neuen gesellschaftlichen Status von Care, der mit einer Ausweitung sozialer Rechte und mit den Zielen einer gendergerechten Gesellschaft einhergeht“ (Geissler 2002: 183, vgl. dazu Knijn/Kremer 1997; Gerhard 2003; Brückner 2004). Anknüpfend an die feministische Gerechtigkeitsdiskussion fordert etwa Fraser in ihrem „postindustriellen Gedankenexperiment“ ein Gesellschaftsmodell „universeller Betreuungsarbeit“ als Alternativentwurf zu dem überholten Modell des „Familienlohns“. In diesem Gesellschaftsmodell gilt es für sie, „die Männer dazu zu bringen, in einem stärkeren Maße so zu werden, wie die Frauen heute sind, nämlich Menschen, die elementare Betreuungsarbeit leisten“ (Fraser 2001: 100).

„In der Debatte um die Anerkennung der Ethik und Rationalität von Care-Arbeit wird folglich über eine Neukonzeption der Generierung sozialer Rechte nachgedacht: Soziale Rechte gelte es nicht mehr zu erlangen über marktvermittelte Erwerbsarbeit und die hierauf beruhende Fähigkeit eine Familie zu ernähren. Sondern Rechte und Pflichten sollen den Staatsbürgerinnen und -bürgern sowohl als Erwerbsarbeitenden als auch als Fürsorgenden und Pflegenden zukommen. Mit dem Ziel eines geschlechteregalitären 'postindustriellen Wohlfahrtsstaates' sollen sich beide Geschlechter gleichermaßen der Care-Arbeit widmen (...).“ (Dackweiler 2007: 103f.).

Die Debatten um Care-Arbeit und Fürsorgerationalität zielen zum einen auf die Anerkennung reziproker Abhängigkeit und somit auf Gleichwertigkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit, ohne diese *einem* Geschlecht zuzuweisen und ohne diejenigen zu benachteiligen, die diese Arbeit übernehmen. Zum anderen wird auf den spezifischen Charakter fürsorglicher Praxis verwiesen, der, wie Senghaas-Knobloch (2005: 61) hervorhebt, mehr ist als Arbeit. „Der Begriff der Arbeit verweist nur auf eine der Dimensionen fürsorglicher Praxis, die zugleich auch die Form bezahlter Tätigkeit ermöglicht, so Senghaas-Knobloch: die verausgabte Kraft. Berufliche Fürsorgetätigkeiten innerhalb des ökonomischen Leistungsaustauschs haben aber andere Voraussetzungen und Charakteristika als jene Tätigkeiten fürsorglicher Praxis, die keiner Verwertungsintention folgen. Tätigkeiten fürsorglicher Praxis außerhalb von Austauschverhältnissen sind nicht geprägt von Ansprüchen auf Leistung gegen Lohn und sind mit Blick auf Verfügbarkeit und Hingabebereitschaft der Person - nicht von Reziprozitätserwartungen bestimmt. Nur wenn die *pluralen Formen fürsorglicher Praxis beachtet werden*, kann auch die Frage beantwortet werden, die in der Forschung über fürsorgliche Praxis“ von Tronto (2000: 27) gestellt worden ist: „Was trägt dazu bei, dass beide Gebende und Empfangende in beruflichen und nicht beruflichen Fürsorgebeziehungen so selbstbestimmt und so gut wie möglich leben können? (Herv. im O).“

Zudem stellt Senghaas-Knobloch heraus, dass die teilweise Integration der fürsorglichen Praxis in den warenförmigen Leistungsaustausch nur dann dem Gemeinwohl dienen wird, wenn es gelingt, den Druck, den die bezahlte Beschäftigung im ökonomischen Leistungsaustausch auf fürsorgliche Praxis und Familienleben ausübt, zu reduzieren und gleichzeitig eigene Qualitätskriterien in den vermarkteten fürsorgebezogenen Dienstleistungen zu entwickeln und gegen anders gerichtete Markttendenzen aufrecht zu erhalten (vgl. Senghaas-Knobloch 2005: 64).

### **4.3.3 Von der Fürsorgerationalität zur Fürsorgeprofessionalität?**

Die Care-Debatte ist, wie die vorangegangenen Ausführungen verdeutlicht haben dürften, nicht als Plädoyer gegen die Transferierung fürsorglicher personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten auf eine professionelle Ebene aufzufassen. Professionelles Handeln bzw. Professionalität sollte in diesem Bereich jedoch immer die spezifischen Voraussetzungen und Charakteristika der personenbezogenen Dienstleistungen berücksichtigen. Demnach spricht nichts dagegen Fürsorgerationalität im Sinne von *Fürsorgeprofessionalität* weiter zu denken. Hierzu ist zunächst näher auf den Begriff Professionalität einzugehen.

Der Begriff Professionalität ist erst in den letzten zehn Jahren stärker im sozial- und erziehungswissenschaftlichen Bereich diskutiert worden. Er ist zudem von den schon seit den sechziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts in der Berufs- und Professionssoziologie bedeutenden Kategorien „Professionalisierung“ und „Profession“ abzugrenzen.<sup>89</sup> „Unter Profession verstehen wir einen ‚besonderen‘, in der Regel akademischen Beruf“, der, so Nittel (2000), im Besitz „eines gesellschaftlichen Mandats“ ist und sich durch die Ausrichtung am Klienten sowie dem Vertrauen des Klienten auszeichnet. Zudem ist eine Profession „nicht ausschließlich an kommerziellen Interessen“ orientiert und steht im engen Bezug zu „einer akademischen Leitdisziplin, welche sie mit Reflexions- und Fachwissen versorgt“ (24).

Professionalisierung bezeichnet nach Nittel demgegenüber „Prozesse der Verberuflichung, ohne dass diese einer bestimmten [...] Ablauflogik unterworfen wären“ (49). Weiter schreibt er, Professionalisierung bezeichne vor allem den Konstitutionsvorgang eines „besonderen Berufs“. Als Problem gibt er zu bedenken, dass „rechtliche, staatliche, wissenschaftliche oder andere Instanzen“ häufig größeren Einfluss auf den Verberuflichungsprozess ausüben als die Handelnden selbst. Bemühungen zur Professionalisierung haben demzufolge vor allem das Ziel, den Ertrag der Arbeit an Geld und Prestige zu sichern bzw. zu steigern. Ähnlich wird der Begriff auch in anderen Definitionsansätzen umschrieben.

<sup>89</sup> Zu Wesen und Entwicklung der Professionen ist eine Vielzahl an Studien und Analysen erstellt worden; siehe dazu Pfadenhauer (2003); Pfadenhauer (2005).

Im Gegensatz dazu deutet Nittel den Begriff der Professionalität eher in Bezug auf Handlungskompetenz. Professionalität kann als spezifischer Modus des Handelns angesehen werden, der sowohl Rückschlüsse auf die Qualität der personenbezogenen Dienstleistung als auch auf die Kompetenz des Dienstleisters erlaubt. Professionalität definiert sich über die individuellen Kompetenzen und Eigenschaften des Handelnden sowie über die nur schwer bestimmbare Schnittmenge aus Wissen und Können: „Wissen und Können bilden die beiden Quellen von Professionalität, allerdings beschränkt sie sich weder auf das Fachwissen einer akademischen Disziplin noch auf die bloße Intuition oder die reine Erfahrung des virtuellen Praktikers“ (71). Im professionellen Handeln gehen die Handlungsstruktur der Wissenschaft und der Handlungsmodus der Lebenspraxis eine Allianz ein. „Die von Berufspraktikern mobilisierte Professionalität kann als eine geglückte Form der Relationierung von wissenschaftlichem Wissen und situativen Bewältigungsmustern begriffen werden. Nicht die bloße Verfügung, sondern der Umgangsmodus mit abstrakten Erkenntnissen und das Ausmaß an Wiedererkennungspotential erweisen sich als die entscheidenden Punkte. In der Berufspraxis sind die Praktiker, um die Fähigkeit zum schnellen Reagieren und Agieren zu behalten, darauf angewiesen, ihre Abstraktionsphantasie und Transformationskompetenz so miteinander zu kombinieren, dass sie souverän auftreten, ohne in bloßes Routinehandeln zu versinken oder ihre Lernfähigkeit zu verlieren“ (Nittel: 2000: 72).

Nittel hebt weiter hervor (vgl. Nittel 2000: 84), dass Professionalität auf der Ebene der professionellen Selbstdeutung manifest wird. Bezogen auf die Tagesmutter könnte man sagen, sie leistet nicht nur gute Arbeit, sondern sie ist sich der Qualität ihrer Arbeit auch bewusst. Professionalität beinhaltet einen Reflexionsstil und Urteilsformen, die dem Akteur hohe Begründungsleistungen abverlangen und eine realistische Selbstbeobachtung ermöglichen. Nittel weist allerdings darauf hin, dass Professionalität einem Akteur nicht allein aus der Perspektive des Beobachters attestiert werden kann, nach dem Motto: Die Tagesmutter agiert auf einem hohen qualitativen Niveau, nur wisse sie es nicht.

Für die Bestimmungen professionellen Handelns reicht das subjektiv als professionell reflektierte Arbeits- und Selbstverständnis aber nicht hin, relevant ist in diesem Zusammenhang auch, durch wen die Anerkennung als professionelles Handeln erfolgt (Pfadenhauer 2005: 9). Vereinfacht ausgedrückt: Professionalität hat man nicht einfach, sie muss vom Gegenüber anerkannt werden. Die Frage der Professionalität ist damit eine Inszenierungsleistung und sie ist kontextabhängig (Nadai/Sommerfeld 2005). Die Beurteilungen, Erwartungen, Interessen von den Empfängern der Dienstleistung ebenso wie die von qualitätskontrollierenden und -sichernden Instanzen sind entscheidend, um Handlungskompetenz abzustützen.

Ausgehend von dieser Begriffsbestimmung könnte Fürsorgeprofessionalität dabei als Handeln einer bestimmten fürsorglichen Qualität gekennzeichnet werden, wobei Fürsorglichkeit, wie die Ausführungen zur Care-Debatte deutlich gemacht haben, nicht mit mütterlicher Liebestätigkeit zu verwechseln und nicht typisch weiblich ist, sondern Verantwortungsbewusstsein sowie moralische Sensibilität und Urteilsvermögen meint. Fürsorgeprofessionalität charakterisiert eine Struktur professioneller Kompetenz, die einen spezifischen situationsentsprechenden Interaktionsstil zwischen Dienstleister/in und Kunden/Klienten sowie fachlich, methodisch und systematisch orientiertes Handeln in sich vereint.

Im Hinblick auf Fürsorgerationalität und Fürsorgeprofessionalität gilt es bezogen auf diese Untersuchung zu analysieren, ob und inwiefern sich der besondere Charakter der in Kindertagespflege geleisteten Arbeit am Menschen auch im beruflichen Selbst- und Arbeitsverständnis der Tagesmütter wieder finden lässt. Inwiefern ist es Ausdruck einer bestimmten Arbeitskultur, eines besonderen Berufsethos und welche „quasi beruflichen“ Normen und Vorstellungen darüber, wie die Dienstleistung Kindertagespflege zu erfolgen hat, lassen sich identifizieren? Wie verbinden Tagesmütter die Arbeit mit familiären Verpflichtungen und welchen Rationalitäten oder Rationalisierungslogiken folgen sie dabei? Inwiefern sind diese als „professionell“ zu kennzeichnen bzw. inwiefern zeigt sich eine Professionalisierungsbereitschaft? Welchen Stellenwert hat dabei moralisches Urteilen und moralische Sensibilität?

Nicht unerwähnt soll in diesem Zusammenhang bleiben, dass der Begriff „Fürsorge“ im Rahmen der Diskussion um Ethik in der Pflege aus unterschiedlichen Gründen kritisch hinterfragt wird, wie Rumpf aufzeigt. Gewarnt wird „vor einer sich auf vermeintlich weibliche Tugenden, z.B. Fürsorge, berufende Ethik in der Pflege“ (2007: 13f.). Eine feministisch geprägte Pflegeethik laufe Gefahr, eine überkommene Weiblichkeitsideologie des 19. Jahrhunderts wiederzubeleben (vgl. im Kapitel 3.1.1.3). Zudem erwiesen sich solche Tugendethiken für pflegerische Ethik-Konzepte als riskant (...), weil sie an sozio-kulturelle Traditionsbestände einer Weiblichkeit, an eine in einer ‚gender division‘ of labor verankerten Kultur selbstlosen Dienens zumeist unreflektiert anschließen und dadurch überkommene Hierarchisierungen interprofessioneller Arbeitsbeziehungen ideologisch überwölben können“ (Remmers 2000: 311, z. n. Rumpf 2007: 13). Resümierend wird formuliert, dass Fürsorge kein oberstes Prinzip darstelle, sondern eher als emotional ausgerichtetes Streben nach Verwirklichung übergeordneter Werte zu deuten sei. Fürsorgende Pflege könne etwa als Sorge um das Wohlbefinden oder um die Performanz von Autonomie und Würde des Klienten interpretiert werden“ (ebd.: 14).

Rumpf weist darauf hin, dass in der kritischen Auseinandersetzung mit dem Fürsorgebegriff eine argumentative Nähe zur innerfeministischen Kritik an ge-

schlechtsdifferenten Moralkonzepten oder der Gegenüberstellung von Gerechtigkeits-Ethik und Care-Ethik, erkennbar ist<sup>90</sup>. Für moralisches Handeln in der Pflege sei beides erforderlich: „Gerechtigkeit und Fürsorge, Fürsorge und kognitive Argumentationsfähigkeit. In der Bildung einer professionellen Handlungskompetenz der Pflege wird sowohl moralisches Urteilen im Sinne von Gerechtigkeit als auch moralische Sensibilität im Sinne von Fürsorge für erforderlich gehalten (Rumpf 2007: 14).

Angesichts dieser Debatte scheint es geboten, auf die Spezifizierung der Dienstleistung der Tagesmutter als fürsorgebezogene Dienstleistung – selbst wenn sie damit treffend gekennzeichnet wäre - zu verzichten. Dabei stellt, wie die Care-Debatte verdeutlicht, nicht die fürsorgliche Praxis an sich das Problem dar, sondern vielmehr das gesellschaftliche Ansehen, die gesellschaftliche Wertigkeit und politische Anerkennung dieser Praxis. Solange die Kindertagespflege in einer Reihe mit abwertend konnotierten Fürsorgeleistungen steht, bleibt der Blick auf die Komplexität und Legitimation dieser Tätigkeit als Dienstleistung verstellt und der Anspruch auf angemessene Bezahlung und Anerkennung verdeckt. Als neutraler kann der Begriff *familienbezogene* Dienstleistung angesehen werden, da er den Bereich, in dem die Dienstleistung nachgefragt und gebraucht wird, deutlicher kennzeichnet. Indem die Aufgabe der Tagesmutter aus den Bedürfnissen von Familien<sup>91</sup> abgeleitet wird, kann sie zur Partnerin der Interessen von Familien werden, worin dann die spezifische Aufgabe der Kindertagespflege als zu honorierende Dienstleistung verstanden und anerkannt werden kann.

Die Etablierung von familienbezogenen bzw. familienunterstützenden Dienstleistungen steht mittlerweile auch auf der politischen Agenda<sup>92</sup>. Dienel (2005) geht jedoch davon aus, dass familienunterstützende Dienstleistungen eher einen Markt im Bereich der Betreuung und Pflege älterer und alter Menschen finden und zunehmend weniger im Bereich der Kinderbetreuung nachgefragt werden. Für diese Einschätzung sprechen ihrer Meinung nach die folgenden Überlegungen:

---

<sup>90</sup> Vgl. dazu die ausführlicheren Auseinandersetzungen in Nagl-Docekal/Studer (1993) und Horster (1998).

<sup>91</sup> Der Begriff der Familie ist kein statischer Begriff. Er unterliegt vielmehr verschiedenen zeitlichen Wandlungen und verschiedenen disziplinbezogenen Blickrichtungen. Zum Begriff Familie liegen u.a. rechtliche, soziale und soziologische Definitionen vor. Darüber hinaus gibt es verschiedene typenbildende Kriterien für die Familienform. Im Hinblick auf die Bedürfnisse von Familien bezüglich Kinderbetreuungsleistungen besteht eine Familie, wenn mindestens ein betreuungsbedürftiges Kind mit mindestens einem sozialen Elternteil in einem gemeinsamen Haushalt zusammenlebt (vgl. Kaltenborn u.a. 2005).

<sup>92</sup> Familienunterstützende Dienstleistungen schaffen Dividende!, so Familienministerin von der Leyen am 08.04.2008 bei der Prämierung der 12 besten Projekte, die sich am Ideenwettbewerb zum Programm „Unternehmen Familie - Innovation durch familienunterstützende Dienstleistungen“ beteiligt haben.

„Erstens, die Zahl der Kinder geht zurück, während die Zahl der Älteren steigt und damit auch die Nachfrage. Die Betreuung von Kindern wird in hohem Maße durch öffentliche Angebote sicher gestellt. Zweitens sind diese Angebote (Krippe, Kindergarten, Hort, Ganztagschule) in raschem Ausbau begriffen, so dass die Spielräume für kommerzielle Angebote eher zurückgehen. Drittens sind Familien mit jüngeren, betreuungsbedürftigen Kindern häufig noch in einer finanziell prekären Lage und haben wenig Spielraum zum Zukauf von Dienstleistungen. Und viertens ist die Betreuung von Kindern für sehr viele Menschen ein hoher Wert und etwas, das sie sehr gern selbst tun möchten. Auch dadurch werden Dienstleistungsangebote bei der Kinderbetreuung in Nischen gedrängt ...“ (Dienel 2005: 3).

Dass vermutlich der Markt für Betreuungs- und Pflegedienste für ältere Menschen weiter wachsen wird, in diesem Punkt ist Dienel sicherlich zu zustimmen. Nicht geteilt wird hier allerdings die Ansicht, dass der Markt für Betreuungsdienstleistungen für Kinder deshalb nicht weiter wachsen wird, da die Versorgung zukünftig durch staatlich finanzierte Angebote abgedeckt sein wird. Der flächendeckende Ausbau mit Betreuungsangeboten für Kinder zwischen null und sechs Jahren ist noch lange nicht erreicht. Zudem muss hier berücksichtigt werden, dass das institutionelle Angebot wohl auch zukünftig nicht annähernd die flexiblen Bedarfe an Kinderbetreuung von erwerbstätigen Eltern abdecken wird. Insbesondere die institutionelle Kinderbetreuung im Elementarbereich ist mehr als unterfinanziert.

Zudem ist zu vermuten, dass das, was den steigenden Bedarf an flexible privatgewerbliche Kinderbetreuungsdienstleistungen wesentlich ausmachen wird, der bereits heute konstaterbare Übergang von der die Industriemoderne kennzeichnenden Normalarbeitszeit-Gesellschaft zur „Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“ (Hitzler 1987) ist. Individualisierungsbedingt dürften zukünftig weitaus mehr Menschen als heute mit verschiedenen Zeit-Budgets und mit ganz unterschiedlichen (erwerbsarbeits- und konsumbezogenen) Interessen zusammenleben (vgl. dazu Hitzler/Honer 1994; zu Effekten im Alter Naegele/Tews 1993). Unter diesen Bedingungen müssen für immer mehr Menschen die unterschiedlichsten Angebote der (Aus- und) Weiterbildung, des Konsums aber auch der Kinderbetreuung bereit stehen und bereit gestellt werden.

#### **4.4 Das Anerkennungsproblem eines Beschäftigungsfeldes: Kindertagespflege weder Arbeit, Beruf noch Dienstleistung**

Die Analyse zum Arbeitsbegriff hat gezeigt, dass menschliche Arbeit im kapitalistisch verfassten Erwerbssystem industrialisierter Gesellschaften auf (männliche) Erwerbsarbeit beschränkt begriffen wird. Diese 'Vereindeutigung' des Begriffs der Arbeit führte zur systematischen Exklusion anderer Tätigkeiten aus dem Arbeitsbegriff, die aber nicht nur auf der Ebene des Begriffs vollzogen wurde, sondern auch auf der Ebene der gesellschaftlichen Wertschätzung in sozialer und ökonomischer Hinsicht.

mischer Hinsicht. Während die Erwerbsarbeit beide Formen gesellschaftlicher Anerkennung bereithält, ist die familiäre – und andere 'unbezahlte' - Arbeit wie auch 'bezahlte' familien- und haushaltsnahe Arbeit weitgehend aus Formen der ökonomischen Anerkennung herausgelöst und nur auf die soziale Form bezogen (Kraus 2006: 25). Erwerbsarbeit erweist sich somit als zentrales Medium der Vergesellschaftung, sozialer Ungleichheit und Chancenzuweisung. Dabei handelt es sich um Chancen der sozialen Anerkennung genauso wie um Chancen auf eine existenzsichernde (im Sinne von menschenwürdige) materielle Reproduktion.

Konstitutiv für die geschlechtliche Arbeitsteilung ist die Trennung zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit. Wie die feministischen Analysen zeigen, basiert die Trennung in Produktions- und Reproduktionsarbeit auf einer patriarchalen Grundordnung, in der die von Männern erbrachte Erwerbsarbeit höher bewertet wird als die überwiegend von Frauen erbrachte Reproduktionsarbeit. Die Vergeschlechtlichung von Arbeit, Arbeitsplätzen und Qualifikationen in „männliche“ und „weibliche“ trägt zur Reproduktion von Segregation in informellen Praktiken bei. Dabei ist festzustellen, dass „weibliche“ Fähigkeiten der Geschlechtsrolle zugeschlagen und „naturalisiert“ werden (z.B. gilt Kinderbetreuung oder Pflegen als weibliche Natur bzw. im Prozess der Sozialisation angeeignete „zweite Natur“).

#### **4.4.1 Tagesmutter – Frauendomäne und Randphänomen des Erwerbsarbeits-systems**

Das Insistieren auf naturgegebene Differenzen zwischen den Geschlechtern prägt bis heute das Alltagsverständnis und stellt Hindernisse für die Anerkennung reproduktiver haushaltsnaher Arbeit als „richtige“ Arbeit bzw. gesellschaftlich notwendige Dienstleistung dar. Vor diesem Hintergrund gilt die Kindertagespflege als Frauendomäne und stellt ein Randphänomen des Erwerbssystems dar. Die formale Ähnlichkeit zwischen dem "Liebedienst" für die eigene Familie, für die eigenen Kinder und der gewerblich erbrachten Kindertagespflege hat weit reichende Konsequenzen. Als "hausarbeitsnahe" Dienstleistung (Geissler 2006) entzieht sie sich den Standards der Objektivierbarkeit und Rationalisierbarkeit. Daraus ergeben sich Probleme des gesellschaftlichen Status und des Prestiges (Ostner/Beck-Gernsheim 1972). Gelungene weibliche Sozialisation wird als hinreichende berufliche Qualifikation angesehen (vgl. Rabe-Kleberg 1987).

#### **4.4.2 Kindertagespflege – keine Anerkennung als gesellschaftlich nützlicher Beruf**

Im Anschluss an die Analyse zum Begriff des Berufs kann zusammengefasst werden, dass dem 'Beruf' eine Vielzahl von Funktionen für unterschiedlichste Bereiche und Akteure zugesprochen werden. Neben den gesellschaftlichen Funktionen der Statuszuweisung, der Integration und des Sozialprestiges sowie der ökonomi-

schen Bedeutung (Arbeitsmarkt, Tarif- und Sozialsystem, Produktivität) wird insbesondere auf die Relevanz des Berufs für das Individuum in ökonomischer, sozialer und ideeller Hinsicht hingewiesen.

Berufe mit einer spezifischen Bezeichnung etablieren sich, wenn sie inhaltlich gefasst sind. Bei diesen Berufen handelt es sich um bestimmte Qualifikationen, die für die jeweilige Berufsausübung erforderlich sind und in eigenständigen und anerkannten Ausbildungen systematisch erlernt werden. Den einzelnen Ausbildungsgängen liegen spezielle Ausbildungs- und Prüfungsordnungen zu Grunde und sie werden mit einem Zertifikat abgeschlossen. Berufsangehörige gelten deshalb als kompetent, da sie spezifische Ausbildungsgänge absolviert haben, an deren Ende das in der Ausbildung vermittelte Wissen sowie Fertigkeiten durch Prüfungen verbindlich festgestellt werden. So handelt es sich bei Berufen um „vorgegebene Muster der Zusammensetzung und Abgrenzung spezialisierter Arbeitsfähigkeiten“ (Beck/Brater 1982: 209), die einen überindividuellen Charakter aufweisen und als standardisierte Fähigkeitsschablonen bezeichnet werden können (Berger et al. 2002: 222; Beck/Brater 1982: 209 f.).

Die Tätigkeit als Tagesmutter erfüllt diese Kriterien nicht, sie gilt formal als Anlern­tätigkeit, da die Qualifizierung zur Tagesmutter (bislang) im Rahmen eines (maximal) 160 Stunden umfassenden Lehrgangs erfolgt, und auch sonst die Anforderungen an die Zugangsvoraussetzung eher gering sind. Als feminisierte Anlern­­tätigkeit hat die Tagesmutter im Vergleich zu verberuflichter Arbeit einen geringeren Marktwert und einen unqualifizierten Laienstatus.

Gleichwohl auch die Erzieherin mit Altlasten des Konzepts der „geistigen Mütterlichkeit“ und Annahmen, die vom Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögen“ ausgehen, konfrontiert ist, wird die Tagesmutter als unqualifiziertes Pendant zur Erzieherin gesehen. Schließlich ist neben dem unscharfen Kompetenzprofil auch der Zuständigkeitsanspruch der Tagesmutter von dem der Erzieherin nicht klar abgrenzbar. Im Gegensatz zur Tagesmutter wird jedoch der Erzieherin Fachlichkeit zuerkannt.

Damit sinnvoll von einer Berufstätigkeit gesprochen werden kann, muss eine bestimmte Leistung bzw. eine bestimmte Kombination von Leistungen nicht nur fachlich ausgewiesen sein, sondern auch öffentlich als gesellschaftlich nützlich anerkannt werden. Die Verweigerung einer Anerkennung der Tätigkeit von Tagesmüttern als gesellschaftlich nützlich, gründet nicht zuletzt in der spezifisch westdeutschen Kinderbetreuungskultur und -politik. Betreuungsaufgaben werden (überwiegend) als familiale Aufgabe verstanden und durch entsprechende staatliche Transferzahlungen unterstützt. Deutschland gilt als Prototyp des familialistischen Regimes mit dem männlichen Ernährermodell (Kreyenfeld 2004) und einer häufig nur in Teilzeit tätigen Mutter, die vorwiegend die Haus- und Sorgearbeit

übernimmt. Das öffentliche Kinderbetreuungssystem unterstützt nicht ausdrücklich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und entbindet Frauen nicht von familialen Betreuungsaufgaben, es fungiert vielmehr als sozialisationsergänzende Instanz. Die Betreuung von Kleinstkindern (0-3 Jahre) findet überwiegend im privaten, nicht staatlich geförderten Raum statt. Trotzdem ist der Markt für Tagesmütter mehr als überschaubar geblieben, da die Kindertagespflege nicht oder nur begrenzt staatlich subventioniert wird und deshalb für viele potentielle Nachfrager nicht finanzierbar erscheint. Die eher geringe Nachfrage wird nicht als Regulierungsdefizit aufgedeckt, sondern als Indiz für eine geringe gesellschaftliche Bedeutung interpretiert.

#### **4.4.3 Tagesmutter als professionalisierte Dienstleisterin – Chance auf Statuswandel**

Die Konturierung der Tagesmutterarbeit als familienbezogene Dienstleistung bietet die Möglichkeit das besondere Profil dieser Betreuungsform hervorzuheben und sichtbar zu machen, dass sie voraussetzungsvoller als eine einfache Anlern-tätigkeit ist. Indem die Kindertagespflege als eigenständige Dienstleistung gefasst wird, kann sie sowohl von anderen Laien, die Kinder betreuen als auch von der Erzieherin abgrenzt werden und ihren Autonomiestatus begründen. Denn die Tagesmutter bedient einen faktischen Bedarf an Kinderbetreuung, der von institutioneller Betreuung nicht oder nicht vollständig abgedeckt werden kann.

Die Analyse der Kindertagespflege als Dienstleistung verweist darauf, dass die Tagesmutter Arbeit am und mit Menschen (Kindern und Eltern) zu leisten hat. Der Umstand, dass es sich beim Arbeitsgegenstand in der Kindertagespflege, wie in anderen direkt personenbezogenen Dienstleistungen, um Menschen handelt, stellt zum einen hohe Anforderungen an die Tagesmütter und macht zum anderen den Arbeitsprozess zu einem interaktiven Austausch. Daraus folgt auch, dass Betreuungsarbeit für weitgehende Standardisierung nur in beschränktem Maße zugänglich ist und als zentrale Anforderung „situatives“, auf die jeweilige Person und Situation abgestimmtes, Arbeitshandeln erfordert.

Weiter spezifizieren lässt sich der besondere Dienstleistungscharakter der Kindertagespflege im Kontext der Debatte um Care work oder fürsorgliche Praxis. Die Verbindung von Fürsorglichkeit und professioneller Fachlichkeit stellt in dieser Perspektive keinen Widerspruch dar, sondern die notwendige Synthese wesentlicher Elemente des Handlungsmodus der Tagesmutter, der als Fürsorgerationalität oder Fürsorgeprofessionalität gekennzeichnet werden kann.

## Fazit

In den vorangegangenen Kapiteln wurde die Kindertagespflege als Arbeit von Tagesmüttern begrifflich, auf einem Kontinuum zwischen den Polen 'nicht anerkannte prestigearme Laien- bzw. Familienfrauenarbeit' und 'professionelle familienbezogene Dienstleistung' verortet. Die begriffliche Einordnung zeigt damit, dass eine eindeutige Positionierung der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld bislang noch aussteht, und die Arbeit von Tagesmüttern im Zweifelsfall eher als einfache prestigearme Tätigkeit bezeichnet wird. Nach wie vor ist der spezifische Tätigkeitsbereich der Kindertagespflege unbestimmt und somit ist undefiniert, was der spezifische Auftrag der Kindertagespflege ist, welche Anforderungen diese Arbeit stellt und wie der angemessene Zugriff darauf zu erfolgen hat. Inhaltlich nicht ausgefüllt ist damit auch die Rolle der Tagespflegeperson samt der an sie gestellten qualifikatorischen Voraussetzungen sowie überfachlichen Kompetenzen und Verhaltenserwartungen. Etablieren konnte sich damit auch noch keine Berufsgruppe über die Statusrechte und sozialstaatliche Anrechte institutionalisiert und befestigt werden können.

Dieser unbestimmte Status der Kindertagespflege kennzeichnet zusammengefasst das Anerkennungsproblem dieses Beschäftigungsfeldes und der darin tätigen Tagespflegepersonen. Betrachtet man dieses Anerkennungsproblem vor dem Hintergrund der in Kapitel 4.1 angesprochenen anerkennungstheoretischen Differenzierungen in „Bewunderung“ und „Würdigung“ bzw. Anerkennung für Leistung und Anerkennung für Zugehörigkeit, so zeigt sich, dass das Dilemma der Kindertagespflege darin besteht, dass Anerkennung für Leistung nicht gezollt werden kann, weil unbestimmt ist, was die Leistung ist. Auch Anerkennung für Zugehörigkeit kann nicht entgegengebracht werden, weil Tagespflegepersonen keine etablierte Berufsgruppe darstellen und nicht eindeutig einem spezifischen Beschäftigungsfeld zugeordnet werden können.

Nun ist es eine empirisch offene Frage, ob und inwieweit sich das in der Unterbestimmtheit der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld gründende Anerkennungsproblem im Arbeits- und Selbstverständnis der Tagesmütter niederschlägt bzw. (re)produziert wird. Dazu werden typische Muster des beruflichen Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagesmüttern rekonstruiert und herausgearbeitet, ob sich darin Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen spiegeln.

Doch zunächst ist zu bestimmen, wie die komplexe Fragestellung nach Typen des Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagesmüttern methodisch angemessen umgesetzt werden kann (Kapitel 5).

## **5. Methodisches Vorgehen**

### **5.1 Methodische Vorüberlegungen**

In dieser Untersuchung soll zum einen erhoben werden, wie Tagespflegepersonen mit den sachlich gegebenen und von ihrem Arbeits- und Selbstverständnis her definierten Handlungsanforderungen umgehen, worin sie den zentralen Auftrag der Kindertagespflege sehen und wie der Zugriff darauf erfolgt. Zum anderen sollen die in den beruflichen Arbeits- und Selbstverständnissen von Tagesmüttern eingelagerten Anerkennungserfahrungen beleuchtet werden. Der Hauptfokus der Analyse liegt daher auf der Ebene der tätigkeitsbezogenen Praxis. Die Analyse muss dabei nicht nur die Umgangsweise der Tagesmütter mit den sachlich gegebenen Handlungsanforderungen berücksichtigen, sondern sie muss die Anforderungen, wie sie sich von der Seite der Kindertagespflegepraxis darstellen, als eine eigenständige Realitätsebene fassen.

Ausgehend von diesem Forschungsinteresse ist ein quantitativer Zugang etwa in Form einer auf Repräsentativität angelegten standardisierten Befragung ausgeschlossen. Bei der Fragestellung geht es um die Polarität der von außen an die Einzelnen herangetragenen Situationsdefinitionen als objektiver sozialer Struktur auf der einen, und den auf Selbstverwirklichung und Identitätswahrung orientierten lebensweltlichen Interessen der Subjekte, die sie in ihrem Handeln zu realisieren versuchen, auf der anderen Seite. Dazu bedarf es der eigenen Deutung, der Übersetzung und Aneignung der von außen gesetzten Definitionen der Situation. Schlüssel hierzu ist die Frage des subjektiven Sinns eines Tuns vor dem Hintergrund individueller Relevanzsetzungen. Dabei sollen zugleich die Wahrnehmungs- und Deutungsschemata der Tagesmütter identifiziert und die Wirkungen von symbolischen Ordnungen des Arbeitens und Lebens als Bezugspunkte des Arbeits- und Selbstverständnisses entschlüsselt werden. Der empirische Zugang dieser Untersuchung besteht deshalb in einem qualitativ-interpretativen Ansatz.

Vor der empirischen Analyse eines arbeitsfeldbezogenen Handelns ist es sinnvoll, dieses Arbeitsfeld und das darauf bezogene Handeln zunächst theoretisch fundiert begrifflich einzuordnen. Die begriffliche Einordnung der Arbeit von Tagesmüttern erfolgte in Kapitel 4 und soll bei der Auswertungs- und Analysearbeit als Heuristik dienen. Heuristiken erfüllen nicht die Funktion von vorab festgelegten Kategoriensystemen, unter die das zu interpretierende Material subsumiert wird, sondern sie dienen allein als Mittel zum Auffinden von Zusammenhängen, die sich auch als unbrauchbar erweisen können bzw. als durch die konkret aufgefundenen Strukturen zu modifizieren, zu erweitern, und zu präzisieren. Diese Methode der Interpretation unterscheidet sich im Prinzip nicht von den Operationen des Alltagsverstehens. Sie unterscheidet sich davon aber insofern, als die im Alltag

weitgehend unbewusst und unsystematisch angewandten Deutungsmuster und Klassifikationssysteme in Form heuristisch verwendeter Theorien und sonstiger verfügbarer Erfahrungsquellen, explizit und systematisch herangezogen werden. Im Gegensatz zum Alltagsverstehen, das immer möglichst schnell und treffsicher zu verstehen sucht, d.h. die wahrscheinlichste Lesart eines Verhaltens/einer Aussage wählt, sollen hier möglichst verschiedene und auch gerade unwahrscheinliche Lesarten angenommen, miteinander konfrontiert und erst nach und nach verworfen werden (vgl. Steinrück 1986: 76).

Aufgrund dieser Überlegungen und bezogen auf das Forschungsinteresse versteht sich diese Untersuchung als Analyse exemplarischer Fälle. Es soll ein erster explorativer Einblick<sup>93</sup> in das Arbeits- und Selbstverständnis sowie die Problemsicht von Tagesmüttern gewonnen werden. Damit verfolgt die Untersuchung ein grundlagenempirisches Interesse, da der Forschungsstand im Hinblick auf die hier verfolgte Fragestellung bisher als unbefriedigend bezeichnet werden kann (dieser Punkt wurde bereits in der Einleitung ausführlicher behandelt).

## **5.2 Datenerhebung im Kontext einer rekonstruktiven Perspektive**

Die „Gegenstandsangemessenheit“ zum hier verfolgten Erkenntnisziels spielt eine nicht unerhebliche Rolle für die Wahl eines qualitativen Vorgehens bei der Datenerhebung. An dieser Stelle erscheint es somit angebracht, die Wahl der Forschungsmethoden nicht nur aus rein methodisch-technischer Perspektive darzustellen, sondern in Verbindung mit den durchgeführten Erhebungsschritten aufzuzeigen, so dass die jeweilige Wahl auch gegenstandsbezogen erläutert werden kann.

Zentrales Kriterium für die Wahl der Erhebungsmethode war eine offene methodische Herangehensweise. Gemäß dem Prinzip der Offenheit der Methode wird laut Witzel (1985) auf eine vorgängige explizite Hypothesenbildung verzichtet, d.h. es wird kein Set von im Vorfeld generierten Hypothesen überprüft. Vielmehr wird ausgehend von einem offenen theoretischen Konzept der Forschungsprozess auf

---

<sup>93</sup> Die explorative Vorgehensweise wird in diesem Zusammenhang mit Blumer (1979: 54) als Mittel zur Erforschung des menschlichen Zusammenlebens verstanden und eingesetzt, um gleichzeitig zwei sich ergänzende und miteinander verbundene Ziele zu erreichen. Zum einen ist sie der Weg, über die Forschende eine enge und umfassende Bekanntschaft mit einem Bereich des sozialen Lebens herstellen können, der ihnen nicht vertraut und daher unbekannt ist. Zum anderen ist sie das Mittel, um ihre Untersuchung zu entwerfen und zu verbessern, so dass die Probleme, die Untersuchungsrichtung, die Daten, die analytischen Beziehungen und die Interpretationen aus den zu untersuchenden sozialen Zusammenhängen hervorgehen und in ihnen begründet bleiben. Exploration ist per Definition eine flexible Vorgehensweise, in der die Forschenden von einer zur anderen Untersuchungsmethode wechseln, im Verlauf der Untersuchung neue Beobachtungspositionen einnehmen, in der sie sich in neue Richtungen bewegen, an die sie früher nicht gedacht haben, und in der sie ihre Meinung darüber, was wichtige Daten sind, ändern, wenn sie mehr Informationen und ein besseres Verständnis erworben haben.

die Problemsicht der Subjekte zentriert: „Es gilt die Daten sprechen zu lassen, sie möglichst unvoreingenommen beginnend bei vorläufigen Klassifikationen bis hin zu reichhaltigeren Konzepten zu analysieren. Theoriegewinnung als Orientierung an der komplexen Alltagswelt der Individuen, d.h. an der Aufschlüsselung des Sinns, den diese Individuen ihren Handlungs- und Deutungsmustern unterlegen, führt zur Ablehnung kausaler Erklärungsmodelle“ (Witzel 1985: 228). Das bedeutet jedoch nicht, dass die Forschenden als „tabula-rasa“ zu betrachten sind (231), die sich völlig vorannahms- und theorielos ins Forschungsfeld begeben. Vielmehr geht es um die flexible Analyse des wissenschaftlichen Problemfeldes, eine schrittweise Gewinnung und Prüfung von Daten, wobei Zusammenhang und Beschaffenheit der einzelnen Elemente sich erst langsam und in ständigem reflexivem Bezug auf die dabei verwandten Methoden herauschälen.

Es handelt sich dabei um Prinzipien des Forschungsvorgehens, die man im Sinne von Glaser/Strauss (1994) als gegenstandsbezogene Theorie („grounded theory approach“) bezeichnen kann. Diese Forschungsmethodologie bevorzugt qualitative Methoden nicht, um Theorien vorab zu konstruieren und empirisch zu verifizieren, sondern in einem sorgfältig organisierten Prozess der Datensammlung und -auswertung zu generieren. Einen bedeutenden Analysemodus in der „Grounded Theory“ von Glaser/Strauss (Strauss 1994) stellt das „theoretical sampling“ dar. Dies ist ein Verfahren, „bei dem sich der Forscher *auf einer analytischen Basis* entscheidet, welche Daten als nächstes zu erheben sind und wo er diese finden kann“(70).

Die grundlegende Frage beim „theoretical sampling“ lautet: Welchen Gruppen oder Untergruppen von Populationen, Ereignissen, Handlungen (um von einander abweichende Dimensionen, Strategien usw. zu finden)“ wendet man sich bei der Datenerhebung als nächstes zu? Und welche theoretische Absicht steckt dahinter? „Demzufolge wird dieser Prozeß der Datenerhebung durch die sich entwickelnde Theorie kontrolliert“ (ebd.)

Geleitet vom Prinzip der Offenheit und in Anlehnung an das Verfahren des „theoretical sampling“, erschien es sinnvoll, die Untersuchung in mehreren Schritten und unter Anwendung verschiedener Erhebungsmethoden durchzuführen:

### **5.2.1 Erster Untersuchungsschritt**

Angesichts des fehlenden Datenmaterials und der Komplexität ineinander greifender Bedingungen für die Gestaltung des Alltags wurde die empirische Bearbeitung der Fragestellung auf eine überschaubare Region – einen Landkreis in Nordrhein-Westfalen - begrenzt<sup>94</sup>. Um die Vielfalt der unterschiedlichen, das Selbstverständ-

---

<sup>94</sup> Zur Wahrung der Anonymität der befragten Personen wird der Name des Landkreises sowie die der Städte, in denen die Befragungen durchgeführt wurden, nicht genannt.

nis von Tagesmüttern beeinflussenden und steuernden Variablen zu systematisieren, wurde im ersten Untersuchungsschritt der institutionelle Kontext, in den die Kindertagespflege eingebettet ist, analysiert. Auf der Basis einer Sichtung und Auswertung einschlägiger Dokumente sowie sozialwissenschaftlicher Literatur zum Thema Kindertagesbetreuung wurden neun leitfadengestützte Experteninterviews<sup>95</sup> mit relevanten und engagierten regionalen Akteuren im Bereich der Organisation, Beratung, Qualifizierung und Kontrolle von Kindertagespflegepersonen geführt: Gesprächspartner waren jeweils ein Vertreter

- eines Kreisjugendamtes,
  - einer Regionalstelle Frau und Beruf,
  - eines Stadtverbandes der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands,
- jeweils zwei Vertreterinnen
- von drei Beratungs- und Vermittlungsstellen für Tagespflegepersonen und Eltern im ausgewählten Landkreis

### 5.2.1.1 Durchführung von Expertengesprächen

Die Expertengespräche, deren Leitfäden je nach Institution oder Organisation modifiziert und spezifiziert wurden, fanden zwischen Juni 2005 und April 2006 statt und gingen folglich von einem rechtlich-formalen und politischen Entwicklungsstand der Kindertagespflegediskussion und -praxis aus, der vor der kontroversen Diskussion um die Forderung nach einem massiven Ausbau der Krippenplätze von Bundesministerin von der Leyen im Februar 2007 und der Verabschiedung des neuen Kindergartengesetzes in NRW lag. Eingang fanden jedoch Novellierungen des SGB VIII durch das Inkrafttreten des Gesetzes zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder (Tagesbetreuungsausbaugesetz - TAG) zum 01.01.2005 und des Gesetzes zur Weiterentwicklung

<sup>95</sup> Der Expertenstatus bzw. das Expertenwissen wird in Anlehnung an Alexander Bogner und Wolfgang Metz (2005: 46) wie folgt definiert: "Der Experte verfügt über technisches, Prozess- und Deutungswissen, das sich auf sein spezifisches professionelles oder berufliches Handlungsfeld bezieht. Insofern besteht das Expertenwissen nicht allein aus systematisiertem, reflexiv zugänglichem Fach- und Sonderwissen, sondern es weist zu großen Teilen den Charakter von Praxis- und Handlungswissen auf, in das verschiedene und durchaus disparate Handlungsmaximen und individuelle Entscheidungsregeln, kollektive Orientierungen und soziale Deutungsmuster einfließen. Das Wissen des Experten, seine Handlungsorientierungen, Relevanzen usw. weisen zudem - und das ist entscheidend - die Chance auf, in der Praxis in einem bestimmten organisationalen Funktionskontext hegemonial zu werden, d.h. der Experte besitzt die Möglichkeit zur (zumindest partiellen) Durchsetzung seiner Orientierungen. Indem das Wissen des Experten praxiswirksam wird, strukturiert es die Handlungsbedingungen anderer Akteure in seinem Aktionsfeld in relevanter Weise mit." (Bogner/ Metz 2005: Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. in: Bogner/Littig/ Metz (Hg.) (2005): Das Experteninterview, Wiesbaden, 2. Aufl., S. 33-70).

der Kinder- und Jugendhilfe (KICK) zum 1.10.2005, das die durch das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) initiierte Verbesserung der Kinderbetreuung unterstützt.

In den Expertengesprächen standen folgende Themenfelder im Vordergrund:

- Funktion der Interviewperson und Vorstellung der Organisation,
- Bedeutung der Tagespflege,
- Qualifizierung,
- Perspektive der Tagesmütter,
- Interessenvertretung für Tagesmütter,
- Regulierung der Kindertagespflege,
- zukünftige Rolle der Tagespflege und Handlungsbedarf.

Die Gespräche wurden auf Tonband aufgezeichnet und in ihren zentralen Aussagen schriftlich zusammengefasst. Die Auswertung erfolgte themenbezogen. Die Einschätzungen und Positionen zur Kindertagespflege allgemein und zur Arbeit von Tagesmüttern innerhalb und zwischen den befragten Vertreterinnen regionaler Akteure wurden in Übereinstimmung und Differenz herausgearbeitet.

Ziel dieser ersten Explorationsphase war es, einen Überblick über den Stand der neuen gesetzlichen Lage im Feld der Kindertagespflege zu erlangen sowie Hintergrundinformationen zu erhalten, die sich aus den öffentlichen Verlautbarungen der Ministerien und des Gesetzgebers nicht herauslesen lassen. Darüber hinaus konnte ein Einblick in den für die Akteure recht mühsamen Umsetzungsprozess der neuen gesetzlichen Vorgaben für die Regulierung der Kindertagespflege und ihren ambivalenten Haltungen dazu gewonnen werden. Auf diesem Weg konnten Problembereiche und Konfliktfelder eruiert und relevante Fragestellungen generiert werden, die im nächsten Untersuchungsschritt vorläufige Gültigkeit beanspruchten und in diesem Sinne forschungsleitend wirkten.

### **5.2.2 Zweiter Untersuchungsschritt**

Um das Handeln und das Selbstverständnis aus der Binnenperspektive der Tagesmütter erfassen zu können, bietet sich ein rekonstruktiver Ansatz in Form von qualitativen Interviews an. Schließlich ist die Verbalisierung impliziter Aspekte schwierig und macht ein methodisches Design und Instrumentarium erforderlich,

das die Kontextsensitivität des Arbeitshandelns und die Indexikalität<sup>96</sup> der subjektiven Deutungsmuster (Bohnsack 2000: 17 ff.) berücksichtigt.

Der Entscheidung qualitative Interviews mit Tagesmüttern durchzuführen, lag auch die Überlegung zugrunde, dass die tätigkeitsbezogene Praxis nicht allein als Gegenstand des in den Interviews Dargestellten in die Analyse einfließt, sondern auch über den Akt der Darstellung selbst. Dazu gilt es zu bedenken, dass die Interaktion zwischen Tagesmutter, Kindern und Eltern zwar im Zentrum der Praxis steht, aber sich darin nicht erschöpft. Zum professionalisierten Handeln von Tagesmüttern gehören auch: Austausch und Vernetzung mit anderen Tagespflegepersonen, Auseinandersetzung mit rechtlichen Rahmenbedingungen sowie wissenschaftlichen Erkenntnissen über die Kindertagespflege und pädagogische Fragen, aber eben auch die reflexive Vergegenwärtigung der je eigenen Praxis als Tagespflegeperson. Die Reflexion der eigenen Arbeit mit den Kindern und den Eltern (im Rahmen von Elternarbeit) im Hinblick auf einen zukünftig besseren Umgang mit spezifischen Problemen, ist als konstitutiver Bestandteil professionalisierten Handelns anzusehen. Dieser doppelte Bezug auf die Praxis lässt sich so fassen, dass in den Schilderungen nicht allein die vergangene Praxis protokolliert ist (z.B. wie die Tagesmutter in einer bestimmten Situation reagiert hat), sondern auch die Protokollierungshandlung der Art und Weise der Erinnerung und Schilderung – und damit die je spezifische Perspektive auf die vergangene Praxis (vgl. Maiwald 2004: 61 f.). Die Interviews können somit als mittelbarer Ausdruck der Interaktion mit den Kunden (Kindern und Eltern) und unmittelbarer Ausdruck der spezifischen Herangehensweise, der spezifischen Perspektive einer Tagesmutter auf ihr Tätigkeitsfeld angesehen werden. Genau um diese in die Expertise eingelagerte Perspektive auf die Arbeit, um diesen spezifischen Zugriff auf die Arbeit geht es hier.

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass mit der gewählten analytischen Herangehensweise die Datenerfassung mittels des qualitativen Interviews gerechtfertigt erscheint. Einschränkend ist jedoch auf die Grenzen des Datenmaterials hinzuweisen. Es lassen sich nicht alle Aspekte der Praxis von Tagesmüttern rekonstruieren: Konkrete Vorgänge in der Kinderbetreuung (z.B. wie ein Fingerspiel durchgeführt wird, wie den Kindern beim Essen geholfen wird, wie mit El-

---

<sup>96</sup> Der Begriff Indexikalität bezieht sich auf das Phänomen, dass es eine Vielzahl sprachlicher Elemente gibt, deren Sinngehalt nur dann entschlüsselt werden kann, wenn man den pragmatischen Kontext der Redesituation kennt. Hier ein Beispiel: Schließe die Tür! Insofern ist eine indexikale Äußerung ein Zeichen für einen Kontext im Hintergrund, aus dem Kontext aber nur in ihrem Sinn erschließbar, d.h. man erfährt nur etwas darüber, wer wann welche Tür oder wieso schließen soll, wenn ich den Kontext kenne. Nur aus dem (durch Handeln) geschaffenen Kontext heraus wird die Handlung oder sprachliche Äußerung sinnvoll. Dieser unauflösbare Zusammenhang von Handlung und Kontext ist eine der wichtigsten Annahmen der Ethnomethodologie überhaupt: Es gibt kein Zeichen oder Handeln ohne seinen Kontext und es gibt keinen Kontext ohne Handeln und Zeichen (hierzu ausführlich Pape 1999).

tern gesprochen wird) lassen sich im Interview nur eingeschränkt einfangen. Zwar sind begründete Annahmen darüber möglich, wie die jeweilige Tagesmutter in der Interaktion mit den Kindern und den Eltern agiert, beobachten kann man dieses Handeln aber nicht. Das gilt auch für das Handeln der Kinder und Eltern, dementsprechend ist nicht rekonstruierbar, was faktisch während der Betreuung oder im Kontakt mit den Eltern passiert. Faktisch lässt sich auch nicht rekonstruieren, wie die Kindertagespflege „funktioniert“ (oder auch nicht funktioniert). Wenn im Weiteren von der tätigkeitsbezogenen Praxis von Tagesmüttern gesprochen wird, dann sind immer nur die zuvor genannten Aspekte gemeint.

Innerhalb des interpretativen Paradigmas schien das „problemzentrierte Interview“ (Witzel 1982) am besten geeignet zu sein, dem hier verfolgten Forschungsziel näher zu kommen. Diese Interviewform ist darauf konzentriert, in einem offenen Gespräch die Inhalte auf ein für die Befragten zentrales Problemfeld zu zentrieren. Dadurch werden günstige Voraussetzungen geschaffen, die „tatsächliche“ Binnensicht der/des Befragten ermitteln zu können. Das problemzentrierte Interview bietet zudem die Gelegenheit, die Explikationsmöglichkeiten der Befragten so zu differenzieren, dass sie ihre Problemsicht auch gegen Forscherinterpretationen zur Geltung bringen. Darüber hinaus lassen sich mit Hilfe dieser Interviewform Widersprüche im Handeln, Denken und Fühlen - wenn auch nicht immer bewusst – sichtbar, mit dem Interviewten diskutierbar und hierüber im Sinne der Auffassung der Befragten interpretierbar machen. Angesichts des Phänomens, dass Befragte eher geneigt sind, Dinge, Handlungsweisen und Gedanken logisch nachvollziehbar darzustellen, sie widerspruchsfrei zu strukturieren, verleitet diese Art der Gesprächsführung relativ weniger zu diesem Verhalten, so Krüger (1987: 27): „Es erhöht sich die Chance, die Binnensicht der Befragten weniger geglättet authentischer und weniger verzerrt erfassen zu können“ (ebd.).

### **5.2.2.1 Durchführung der problemzentrierten Interviews**

Die Durchführung der problemzentrierten Interviews mit Tagesmüttern erfolgte im Zeitraum von April 2005 bis April 2006. Insgesamt wurden 20 Tagesmütter und ein Tagesvater im ausgewählten Landkreis interviewt. Der für die Interviews entwickelte Gesprächsleitfaden<sup>97</sup>, diente als Orientierungsrahmen für die Interviewerin (die Verfasserin) und der Unterstützung und Ausdifferenzierung von Erzählsequenzen der Befragten (vgl. Witzel 1985: 236f.). Der Leitfaden wurde im Verlauf der Erhebung mehrmals überarbeitet, blieb in seiner thematischen Struktur jedoch erhalten, so dass in allen Interviews die gleichen Themen angesprochen wurden. Der Leitfaden basierte auf dem im ersten Untersuchungsschritt analysierten Material, den Informationen aus den Expertengesprächen sowie arbeitssoziologischer Literatur und umfasste folgende Themen:

<sup>97</sup> Der Leitfaden ist im Anhang dokumentiert.

- -aktuelle Arbeits- und Lebenssituation,
- bisherige (Erwerbs-)Biographie,
- Motive für die Arbeit als Tagesmutter und eingelagerte Orientierungen,
- Erfahrungen und Wünsche,
- individuelle Strategien im Hinblick auf die Bewältigung der gewerbsmäßigen und der familialen Sorgearbeit sowie
- zukünftige Pläne.

Ergänzt wurde das leitfadengestützte Interview durch den Einsatz eines Kurzfragebogens, in dem vor dem Interview soziobiographische Daten einerseits, Daten zum "Tagesmuttergeschäft" (seit wann die Tagespflege ausgeübt wird, Anzahl und Alter der Tageskinder, Betreuungsumfang und -zeiten) andererseits schriftlich erhoben wurden. Die Gespräche mit den Tagesmüttern/dem Tagesvater dauerten zwischen 45 und 90 Minuten und wurden auf Kassette aufgezeichnet. 15 Interviews sind vollständig transkribiert worden, die restlichen fünf in Auszügen. Dazu wurden die Interviews nach einem Verfahren von Kruse und Wenzler-Cremer (2006)<sup>98</sup> auf den Computer überspielt und transkribiert. Insgesamt umfassen die verschrifteten Interviews rund 300 Textseiten.

### 5.2.2.2 Auswahl des Interviewsample

Bei der Bildung des Interviewsamples stand nicht im Vordergrund, dass die Fälle im Sinne quantitativer Sozialforschung repräsentativ sind, sondern im Sinne qualitativer Sozialforschung spezifische Falltypen (hier: Tagesmuttertypen) repräsentierten können, die zusammen genommen eine maximale strukturelle Variationsbreite bilden und somit die Heterogenität des Feldes näherungsweise abbilden.<sup>99</sup>

Bezogen auf das leitende Forschungsinteresse, spezifische Muster des Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagesmüttern zu ergründen, wurden die Interviewpartner/innen nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- Motive für den Einstieg in die Kindertagespflege,
- Ressourcen, über die sie verfügen
- familiäre Situation,
- Lebensformen und -bedingungen,
- Qualifikationsniveau und Weiterbildungsaktivitäten,

<sup>98</sup> Kruse, Jan/Wenzler-Cremer, Hildegard (2006 Juli): Interviews auf Computer überspielen und transkribieren. Ein Manual für die Aufnahme und Transkription von Interviews mit einfachen EDV - basierten Lösungen.

<sup>99</sup> vgl. Kelle, Udo/Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung, Opladen, S. 38ff., 99f.

- Umfang in dem die Tagespflege ausgeübt wird (hinsichtlich Stundenumfang und Anzahl der Tageskinder),
- Höhe des Honorars
- Erfahrungen als Tagespflegeperson
- Lebens- bzw. Erwerbsphase, in welcher der Einstieg in die Tagespflege erfolgte (Einstieg in die Tagespflege bei eigener Familienphase, nach Familienphase, Tagespflege als beruflicher Neuanfang, aus der Arbeitslosigkeit, aus einer Anstellung)
- regionales Lebensumfeld der Tagespflegepersonen. (So war es wichtig, Tagesmütter mit ländlich wie auch mit städtisch geprägtem Lebensumfeld und Einzugsgebiet für die Kindertagesbetreuung zu befragen.)

Die Entwicklung des Interviewsamples erfolgte zum einen entlang dieser strukturrepräsentativen, theoretischen Überlegungen und wurde mit passenden Interviewfällen gefüllt<sup>100</sup>.

Der Zugang zu den Interviewpersonen konnte über Vermittlungsstellen für Tagespflegepersonen hergestellt werden. Entgegen meiner Erwartung, Vermittlungsstellen aus unterschiedlichen Städten und Gemeinden des ausgewählten Landkreises für die Rekrutierung von Interviewpersonen gewinnen zu können, haben letztendlich nur drei Tagesmuttervermittlungsstelle Unterstützung geboten. Insgesamt bilden die 20 Interviews das Spektrum städtisches versus ländliches Wohn- und Einzugsgebiet, in dem die Kindertagesbetreuung stattfindet und nachgefragt wird, aber sehr gut ab. Die Interviews fanden in den Wohnräumen der Interviewten/des Interviewten statt. Zum Teil waren Tageskinder und oder andere Familienangehörige (eigene Kinder, Ehepartner) anwesend. Seitens der Befragten war die Bereitschaft groß, die Spielecken bzw. die für die Betreuung eigens ausgestatteten Räume und Spielmaterialien vorzuführen.

### **5.3 Vorgehen bei der Auswertung**

Die Art und Weise der Auswertung steht in engem Zusammenhang mit dem gewählten Datenzugang. Sie orientiert sich an der von Witzel (1982, 2000) vorgeschlagenen Vorgehensweise zur Analyse der im problemzentrierten Interview erhobener Daten, die einen engen Bezug zur Grounded Theory hat.

Die Fallanalyse erfolgt auf der Basis der transkribierten Interviews. Fallanalyse heißt, dass über Kodiervorgänge Muster herausgearbeitet werden, über die sich

---

<sup>100</sup> Zu den Vor- und Nachteilen dieses Vorgehens siehe Flick 1998:79 ff). Zum anderen wurde in Anlehnung an die gegenstands begründete Theoriebildung von Glaser und Strauss das Interviewsample auch schrittweise weiter entwickelt, um neue Repräsentationsaspekte aufzugreifen und diese mit Interviewfällen abzudecken (vgl. Flick 1998: 81 ff.).

der Interviewtext strukturiert. Im Prozess des Kodierens werden die Daten aufgebrochen und auf einem höheren Abstraktionsniveau konzeptualisiert und neu zusammengesetzt. Die Kodiervorgänge legen Muster in den Daten offen<sup>101</sup>. Eng an das Kodieren gebunden ist das Kategorisieren. Im Prozess des Kategorisierens werden Begriffe zu Oberbegriffen gebündelt und Relationen zwischen den unterschiedlichen Begriffs- und Kategorienebenen bestimmt<sup>102</sup>.

Für die Durchführung der Fallanalysen wurden die Transkripte zeilenweise durchnummeriert und so formatiert, dass neben dem transkribierten Text reichlich Platz für handschriftliche Vermerke blieb<sup>103</sup>. Die Namen aller Interviewpersonen wurden anonymisiert und nicht identifizierbare Synonyme vergeben.

Der erste Auswertungsschritt bezog sich darauf, dass jedes Interview einer Satz-für-Satz-Interpretation unterzogen wurde. In dieser sequentiellen Analyse wird der Text von Anfang an Zeile für Zeile, Passage für Passage kodiert, ohne auf spätere Textstellen vorzugreifen, um die Auswertung der kommunikativen Emergenz des durchgeführten Gesprächs folgen zu lassen.

Ziel dieses Analyseschritts ist es, in einem ersten Lesedurchgang die thematische Fallstruktur des Interviews zu extrahieren und in textnahen Kategorien (in-vivo-codes) festzuhalten. Textnah bedeutet, dass die Kategorien aus dem Text heraus gebildet werden und - nicht wie in anderen meist inhaltsanalytischen Verfahren - zuvor theoretisch hergeleiteten Kategorien zugeordnet werden. Dieser Auswertungsschritt entspricht mehr oder weniger dem des "offenen Kodierens" bei Glaser und Strauss. Die Ergebnisse der Satz-für-Satz-Analyse wurden in kleinen Ausarbeitungen zusammengefasst, die Glaser und Strauss (1994) als „Memos“ bezeichnen.

Im Anschluss an die Satz-für-Satz-Analyse wurde die Fallanalyse durch eine Auflistung der zentralen Themen der Interviewten, die sich vor allem, aber nicht nur aus der Häufigkeit des Wieder-darauf-Zurückkommens abzeichnen, vervollständigt. Die zentralen Themen stehen für die Relevanzsetzungen innerhalb des thematischen Umfeldes. D.h. die zentralen Themen werden von den Befragten selbst definiert und beschreiben individuelle, persönlichkeitspezifische Herangehens-, Sicht- und Umgangsweisen mit bestimmten, im Interview wiedergegebenen Problemen oder Sachverhalten (Bolder u.a 1998: 45). Die Extrahierung der zentralen Themen aus dem Interviewtext stellt bereits einen ersten Theorie generierenden Interpretationsschritt dar.

---

<sup>101</sup> Vgl. Strauss (1994: 56 f.).

<sup>102</sup> Über den Prozess des Kategorisierens siehe ausführlich Strauss (1998: 65-68).

<sup>103</sup> Heinz u.a. (1980) haben hierbei verschiedene Spalten vorgeschlagen wie „Thematisches Feld“, „Interpretation“ und Bemerkungen“. Diese Spalten wurden während der Fallanalyse bearbeitet.

Auf diesen Auswertungsschritt folgte die Abfassung von so genannten „Dossiers“ (pro Interview eins), in die auch die mittels Kurzfragebogen vor Beginn des Interviews abgefragten Informationen zu soziodemographischen Daten und zum Tagesmutterangebot Eingang finden. In diesen Dossiers wurde der Fall in verdichteter Form entlang der relevanten Analysedimensionen dokumentiert. Diese Dossiers wurden mit Schlüsselzitate und einem Fazit der Interpretationsleistung ergänzt. Anhand der Dossiers ließen sich im Verlauf der weiteren Analyse Einzelaussagen oder Textsequenzen in einen Gesamtzusammenhang stellen.

Der bis hierhin hauptsächlich auf fallspezifische Typiken der einzelnen Fälle abstellenden Analyse folgte dann die theoriegeleitete, themenspezifisch fallübergreifende Analyse, die etwa dem „axialen Kodiervorgang“ bei Glaser und Strauss entspricht.

„Das axiale Kodieren ist eine Technik, die das systematische Ausarbeiten einer Kategorie methodisch anleitet und die entstehende Theorie strukturieren hilft. Ein vorläufiges Konzept, eine vorläufige Kategorie wird nach dem Kodier-Paradigma analysiert (...) Dadurch wird ein als Kategorie verwendeter Begriff empirisch vielfältig verwurzelt, denn diese Aspekte des Paradigmas sollen in den Daten gefunden und veranschaulicht werden. Die Anwendung des axialen Kodierens erst verhilft m.E. einer Kategorie zu ihrer Dichte, durchaus verstanden im Sinne „der dichten Beschreibung“ nach Geertz (1987)“ (Muckel 2007: 224).

Bei diesem „axialen Kodiervorgang“ wurde ein systematischer kontrastierender Fallvergleich durchgeführt, der auf die Erarbeitung fallübergreifender zentraler Themen zielte. Dabei wurden die Einzelfälle in ihren unterschiedlichen Ausprägungen zentraler Einzelfallthemen ebenso wie Strukturkategorien wie z.B. Alter, berufliche Qualifikation, Dauer der Tagesmuttertätigkeit etc. nach dem Prinzip „maximaler und minimaler Kontrastierung“ (Gerhard 1986: 69) miteinander verglichen und Ähnlichkeiten sowie Gegenevidenzen gesucht.

Interessante Problembereiche, Querverbindungen etc. wurden herausgearbeitet und in Memos festgehalten. Diese axiale Kodierphase zielte darauf, mögliche Zusammenhänge zwischen einer jeweiligen Kategorie und verschiedenen anderen Konzepten und Kategorien aufzudecken. Es geht darum, um „die Achse“ einer Kategorie/eines Konzepts herum zu kodieren, d.h. das Phänomen theoretisch zu fassen (Strübing 2004: 27). Kategorien sind somit vage Hypothesen, die im weiteren Verlauf der Analyse überprüft werden. Zur Systematisierung und Strukturierung des axialen Kodiervorgangs standen folgende Fragen im Vordergrund: Warum und vor dem Hintergrund welcher Orientierung erfolgte der Einstieg in die Kindertagespflege? Welchen Bedingungen, Anforderungen müssen sich die Tagesmütter stellen und über welche Ressourcen verfügen sie? Worin sehen sie den zentralen Auftrag der Kindertagespflege? Wie bewältigen sie die Anforderungen? Diese Fragen sprechen das subjektive Verständnis des beruflichen Handelns

unter gegebenen Kontextbedingungen sowie die entsprechenden individuellen Bewältigungsstrategien an und beleuchten unterschiedliche Dimensionen des Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagespflegepersonen.

### 5.3.1 Achsenkategorien

Im axialen Kodiervorgang ließen sich „Einstiegs motivation und Orientierungen“ (1) und „Zugang zur Handlungspraxis“ (2) als zentrale Konzepte ermitteln, die mit weiteren Kategorien und dazu gehörigen Subkategorien (im Text kursiv gesetzt) in Verbindung stehen.

#### **(1) Einstiegs motivation und -orientierung im Hinblick auf die Arbeit als Tagespflegeperson**

Im Mittelpunkt steht das Verhältnis der Tagesmütter zu ihrer Arbeit. Beleuchtet werden ihre *Motive und Interessen*. Besonderes Augenmerk kommt in diesem Zusammenhang den Motiven zu, die die Interviewten zum Einstieg in die Kindertagespflege bewogen haben. Der Einstieg in diese Arbeit ist in nicht wenigen Fällen mit einem Wechsel des beruflichen Feldes verknüpft, d.h. Tagesmutterarbeit wird nicht allein von pädagogisch Vorgeschulten ausgeübt, sondern auch von Berufsfeldfremden. In diesem Zusammenhang spielt die Frage eine Rolle, aus welchen Gründen die Frauen auf eine abhängige, außerhäusliche Erwerbsarbeit im erlernten Beruf zu Gunsten der häuslich verrichteten Tagespflegearbeit verzichten. Bei der Frage nach der Motivation für den Einstieg in die Kindertagespflege sind deshalb die *Beschäftigungsoptionen* von Interesse. Ohne die individuellen Optionen in Bezug auf das eigene Erwerbsleben der Interviewten zu kennen, ist eine Subjekt angemessene Interpretation des Einstiegs in die Kindertagespflege als alternative Option nicht leistbar. Mangelnde Erwerbschancen im gelernten Beruf bzw. mangelnde familienkompatible Erwerbschancen sowie ökonomische Notwendigkeit zur Sicherung des Familieneinkommens können hierbei eine Rolle spielen. Die Frage nach früheren Berufswünschen und die tatsächliche Ausbildung der Befragten ist dabei ebenso von Interesse wie die nach Kontinuität versus Diskontinuität des Erwerbsarbeitslauf.

Der Verzicht auf außerhäusliche Erwerbsarbeit als Mutter kann auch im Rahmen *individueller Interessen und Balancierungen* mit gegebenen Solidaritätsverpflichtungen behandelt werden (der Erwerbsverzicht ergibt sich aus spezifischen familiären Überlegungen). Die Arbeit als Tagesmutter wird dann als eine *Kompromisslösung* angesehen. Sie kann helfen, die durch den Verzicht auf außerhäusliche Erwerbsarbeit entstandene Lücke zu schließen. Ein gleichwertiger Ersatz ist sie jedoch nicht, sie ermöglicht aber familiäre und erwerbsbezogene Anforderungen zu vereinbaren.

Die Entscheidung als Tagesmutter zu arbeiten kann aber auch aus einer Doppelorientierung auf Erwerb und Familie/Mutterschaft *gezielt* erfolgen und zur *Wiederherstellung einer beruflichen Normalität* dienen. Insbesondere Tagesmütter, die bereits im pädagogischen Bereich tätig waren, können sich mit der Tagesmutterarbeit arbeitsinhaltlich und beruflich identifizieren. Selbständig als Tagesmutter zu arbeiten, wird als Beginn einer *neuen "Karriere"* angesehen.

### **Einstiegsmotivation und -orientierung im Hinblick auf die Selbstdefinition und Bedeutung eigener Mutterschaft**

An welchen *Mutterbildern* orientieren sich die Tagesmütter oder von welchen Bildern grenzen sie sich bewusst oder unbewusst ab? Sehen sie sich als „Nur-Mutter“, „Berufsfrau mit Kind“, „Hausfrau und Mutter“ oder "Berufsmutter“ und fungieren sie dabei als Erzieherinnen, Fürsorgerinnen oder als Coach, Freizeit- und Bildungsmanagerin? Die Selbstdefinition als Mutter wird je nach der eigenen Erwerbsorientierung sowie der jeweiligen *Sicht auf das Kind (Verantwortung, Schutz, Stellenwert der Beschäftigung mit den Kindern als Arbeitsinhalt), Erziehungsvorstellungen* und anvisierte *Erziehungswerte* und *-maximen* variieren.

Die Entscheidung, zu Hause als Tagesmutter zu arbeiten, kann wegen der eigenen Kinder getroffen und im Rahmen einer *Mütterideologie* behandelt werden ("Eine Mutter gehört zu ihrem Kind"). Die Liebe der Mutter zu ihren eigenen Kindern wird als Motivation verstanden, als Tagesmutter zu arbeiten. Mutterschaft bildet quasi den Hintergrund, vor dem die Tagesmutterarbeit aufgenommen wird. Der Tagesmutterarbeit, die aus "Liebe" zu oder "mütterlicher Pflicht" nicht nur gegenüber den eigenen Kindern geleistet wird, sondern gleichsam auch auf die anvertrauten Tageskinder ausgedehnt wird, wird ein anderer Wert zugesprochen als der Arbeit einer Tagesmutter, die in erster Linie auf Erwerb gerichtet ist und zur Existenzsicherung dient. Die Motivation als Tagesmutter zu arbeiten resultiert damit aus einer fürsorglichen, mütterlichen Haltung. Wenn die Arbeit der Tagesmutter vor allem mit der Investition mütterlicher Liebe gleichgesetzt wird, wird ihr produktiver Charakter als Arbeit eher verschleiert.

### Lebensform

Die Lebensform kann je nach Ausprägung (verheiratet mit Kindern zusammenlebend, unverheiratet mit Kindern zusammenlebend, alleinerziehend, geschieden etc.) als *Ressource* oder *Hemmnis* fungieren. Bedeutend sind dabei nicht nur Fragen von Ent- und Belastung von/durch familiären Verpflichtungen, sondern auch Fragen der Verlagerung des Risikomanagements angesichts ungewisser *Marktbehaftungschancen* und Schwankungen in Auslastung bzw. Nachfrage nach Betreuungsdienstleistungen.

## (2) Zugang zur Handlungspraxis

### Vereinbarkeit

Abgehoben wird hierbei auf die Strukturierung und Bewältigung des spannungsreichen Verhältnisses von Tagesmutterarbeit und anderen Lebensbereichen.

#### a) Verhältnis der Tagespflegearbeit zu anderen Lebensbereichen

Relevant ist hier die Frage nach dem Stellenwert der Tagesmutterarbeit im Hinblick auf andere Lebensbereiche. Wird die Arbeit anderen Lebensbereichen vor- oder nachgelagert oder wird sie ihr gleichgestellt? Die Erwerbsorientierung bewegt sich zwischen Rechtfertigungsdruck und Selbstverständlichkeit, je nach dem, ob Rationalitäten der Erwerbsarbeit und individuelle bzw. familiäre Anforderungen hierarchisiert werden und ob diese *Hierarchisierung* eher aus einer Familien-, Erwerbs- oder einer Doppelorientierung (also auf Familie *und* Beruf) erfolgt.

#### b) Räumliches Vereinbarkeitsmanagement

Thematisiert wird zum einen das räumliche Vereinbarkeitsmanagement, also die Vereinbarung von Familienleben und Arbeiten mit Tageskindern in den eigenen Wohnräumen (siehe dazu auch Kapitel 4.3.2.1). Für das räumliche Vereinbarkeitsmanagement ergibt sich je nach Umfang und Ausmaß der angebotenen Betreuungsdienstleistungen eine Unterordnung des privaten Lebens unter die Anforderungen des professionellen, schon allein durch die Vermischung von Arbeitsraum und Wohnraum. Zur Bewältigung der räumlichen Vereinbarkeitsfrage werden unterschiedliche *Strategien* entwickelt, z.B. die Aufteilung des familiären Wohnraums in Zonen, die für die Tagespflegekinder zugelassen sind und solche, in denen die Kinder und auch ihre Eltern keinen Zutritt haben. Das geschieht durch die Einrichtung eines Extra-Betreuungsraumes, die Auslagerung jeglichen "Tagesmutter-Equipments" aus den privaten Wohnräumen in den kinderbetreuungs-freien Zeiten (z.B. am Wochenende) oder die Sanktionierung von Verstößen gegen vereinbarte Bring- und Holzeiten.

#### c) Zeitliches Vereinbarkeitsmanagement

Neben dem räumlichen wird in den Interviews insbesondere das *zeitliche Vereinbarkeitsmanagement* thematisiert, das allerdings bei differenzierter Betrachtung mit Fragen der *physischen*, *sozialen* und *psychischen* Vereinbarkeit einhergeht (Janczyk/ Correll/ Lieb 2003).

Die Schwierigkeiten den physischen, psychischen, sozialen und zeitlichen Balanceakt zwischen Familie und Tagesmutterarbeit zu bewältigen, gründen in den

meisten Fällen in *Zeitnot*. Zeitnot kann die Interaktionsstrukturen im Familienzusammenhang beschädigen (vgl. Bauer 2000). Im Sinne einer *prekären Balance* gelingen neben der Bewältigung der Anforderungen, die sich aus der Tagesmutterarbeit ergeben, gerade noch die technisch-organisatorischen Seiten der Hausarbeit und die Absicherung der Betreuung für die eigenen Kinder. "Normales Familienleben", personaler Umgang können zu kurz kommen, Gleiches gilt für individuelle Bedürfnisse bei der Gestaltung der arbeitsfreien Zeit.

Zeitnot und Zeitstress werden durch Turbulenzen der Zeitverwendung ausgelöst. Diese Turbulenzen ergeben sich aus der Logik der Tagesmutterarbeit, diese ist nicht bis ins letzte Detail planbar und vorhersehbar. Selbstbestimmte *Zeitverwendungsmuster* zu etablieren, ist für Tagesmütter nur in Grenzen möglich, schließlich haben sie nicht nur die unterschiedlichen Zeiterfordernisse der eigenen Familienmitglieder zu synchronisieren, sondern müssen auch die der Familien berücksichtigen, deren Kinder sie beaufsichtigen. Zu berücksichtigen sind deshalb nicht nur die Arbeits- und Schulzeiten sowie regelmäßige nachmittägliche Termine der eigenen Kinder und des Lebenspartners, sondern in gewissem Maß auch die Zeitstrukturen der Tageskinderfamilien. Konstitutiv für die Bring- und Holzeiten der Tageskinder sowie für den gesamten Betreuungsumfang sind schließlich die *familiären und/oder beruflichen Zeiterfordernisse der abgebenden Eltern*.

#### Rationalisierungs- und Bewältigungsstrategien

Von den Tagesmüttern werden unterschiedliche Strategien zur Rationalisierung und Bewältigung der Anforderungen entwickelt. So werden Tageskinderbetreuungszeiten und Familienzeiten vermischt oder strikt getrennt und auf Einhaltung dieser Zeiten geachtet. Familienzeit ist dabei nicht einfach die von Tagesmutterarbeit freie Zeit und auch nicht nur arbeitsfreie Zeit. Familienzeit ist positiv bestimmt durch die Stabilisierung der familiären Interaktion. Je nach Anerkennung und Unterstützung der Tagesmutterarbeit durch die Familie oder Lebenspartner als "familiales Projekt", kann die Trennung in Familienzeit und Tagesmutterzeit als Entlastung oder Belastung erlebt werden. D.h. die *Rolle der Familie* und insbesondere die des Partners/ der Partnerin ist im Hinblick auf das Vereinbarkeitsmanagement ein bedeutender Faktor.

Der Arbeitsalltag wird straff und mit Methode organisiert. Improvisationen sind zu vermeiden und Routinen werden etabliert, damit Entscheidungen nicht immer wieder neu getroffen werden müssen, da dies mehr Zeit erfordert und erschöpfender ist (Versuche der Standardisierung). Die *Durchstrukturierung des Tagesablaufs* wird als zentrale Kompetenz zur Bewältigung der Tagesmutterarbeit angesehen. Nicht nur Zeit muss effektiv genutzt werden, sondern private/familiäre und berufliche Anforderungen insgesamt gilt es möglichst optimal zu integrieren und zu bewältigen.

Die Balance zwischen *Belastung und Überforderung* zu halten, bewegt sich meistens auf einem schmalen Pfad. Überlastung wird nicht selten zur Normalität. Strategien den Belastungen standzuhalten, beziehen sich auf das *Selbstmanagement und die Selbstkontrolle* sowie auf die Organisation der anfallenden Arbeit und variieren je nach der Verfügung über Ressourcen, den familiären Anforderungen und dem Arbeits- und Selbstverständnis als Tagesmutter.

### Ressourcen

Neben der aktuellen Lebenssituation und Lebensform ist die *Ausstattung mit Ressourcen* in Form von *kulturellem, sozialem und ökonomischem Kapital* (Bourdieu) von zentraler Bedeutung für die Rationalisierungs- und Bewältigungsstrategien.

*Ökonomisches Kapital:* Je nach *finanziellen Ressourcen* werden Hilfskräfte (Au-pair-Mädchen, Putzfrauen, Gärtner etc.) zur Bewältigung von arbeitsintensiven Phasen eingesetzt. Eine Frage von Ressourcen ist es auch, zur Vermeidung von Überforderung oder Stress, die Betreuungszeiten zu reduzieren. Eine Ressource ist hierbei auch, ökonomisch von den Einkünften als Tagesmutter nicht abhängig zu sein.

*Kulturelles Kapital:* Relevant ist die jeweilige Ausstattung mit *formalen Bildungs-Ressourcen*. Bei größerer Ausstattung mit formalen Bildungs-Ressourcen (hohe Formalqualifikation) und ungebrochenen Qualifizierungsinteressen wird wissenschaftliches Wissen eher als Reflektions- und Erklärungshintergrund für die Selbstdefinition und das Arbeitshandeln als professionelle Tagesmutter herangezogen. Selbstdefinitionen als eher semiprofessionelle, zu allererst fürsorgliche Tagesmutter oder "Hausfrau/-mann und Tagesmutter/-vater" resultieren aus deutlicher Abgrenzung von wissenschaftlichem Wissen und Orientierung an übergreifenden Konstrukten wie „Vernunft“, „Lebenserfahrung“, „normaler Menschenverstand“, „christlicher Glaube“.

*Soziales Kapital:* Gute Einbindung der Tagespflegepersonen in nachbarschaftliche/freundschaftliche Beziehungen sowie *Kooperation und Vernetzung* mit anderen Tagesmüttern oder *Kindheitsexpertinnen*. Hierbei lassen sich sporadische oder gelegentliche einzelfallbezogene einerseits und kontinuierliche Kooperationen andererseits unterscheiden. Einzelfallbezogene Kooperationen sind angezeigt, wenn Probleme mit Tageseltern oder Tageskindern auftreten, die sich aus der Sicht der Tagesmütter nur noch mit Unterstützung von Expert/inn/en lösen lassen. Das Unterhalten kontinuierlicher Kooperationen oder Netzwerkbeziehungen steht in enger Verbindung mit einer hohen Identifikation als professionelle Tagesmutter. Diese Beziehungen werden als Austausch unter *Kolleginnen* gepflegt und als eine Art berufsständische Interessenvertretung angesehen. Vernetzung mit anderen Tagesmüttern.

## Elternarbeit

Wichtig ist hierbei, wieweit die Arbeit mit den Eltern als zentraler *Bestandteil des Auftrags der Kindertagespflege* gedeutet wird. Welche Bedeutung wird der Elternarbeit beigemessen? Die *Gestaltung der Interaktionsbeziehungen* mit den Eltern kann unterschiedlichen *Orientierungen* folgen, sie kann als Serviceleistung, Hilfe und Unterstützung oder als Beratungsarbeit gesehen werden. Von Interesse ist auch, ob und an welchen *Standards* sich die Tagespflegepersonen orientieren: wie werden Betreuungsverhältnisse angebahnt, wie werden Betreuungsverträge geschlossen, wie wird das Honorar abgerechnet, wie werden Bring- und Holzeiten vereinbart und Elterngespräche geführt. Wie werden Konflikte bearbeitet.

## Arbeit mit den Kindern

Analog zur Elternarbeit stellt sich auch im Hinblick auf die Arbeit mit den Kindern die Frage, inwiefern diese als zentraler *Bestandteil des Auftrags der Kindertagespflege* gedeutet wird. Wie und was wird während der Betreuungszeit mit den Kindern gemacht? Welchen *Standards und pädagogischen Vorstellungen* wird gefolgt? In welchem Verhältnis stehen Betreuung, Pflege und Förderung dabei?

In Übersicht 1 sind die aufgefundenen Achsenkategorien und die dazugehörigen Subkategorien aufgelistet. Diese Kategorien werden in der Darstellung der aufgefundenen Typen spezifischer Arbeits- und Selbstverständnisse von Tagesmüttern (Kapitel 6) wieder aufgenommen und dimensionalisiert.

Übersicht 1: Liste der Achsenkategorien mit den dazugehörigen Subkategorien

<b>Achsenkategorien</b>	<b>Subkategorien</b>
<b>Einstiegsmotivation und Orientierung</b>	
Einstiegsmotivation/Orientierung im Hinblick auf Arbeit	Motive, Interessen Beschäftigungsoptionen Balancierung individueller Interessen Wiederherstellung beruflicher Normalität Karriere
Einstiegsmotivation/Orientierung im Hinblick auf Selbstdefinition und Bedeutung eigener Mutterschaft	Mutterbilder, Mutterideologien Sicht auf das Kind Erziehungsvorstellungen und -werte
Lebensform	Hemmnis oder Ressource
<b>Zugang zur Handlungspraxis</b>	
Vereinbarkeit	

Achsenkategorien	Subkategorien
a) Verhältnis der Tagespflegearbeit zu anderen Lebensbereichen	Hierarchisierung
b) Räumliches Vereinbarkeitsmanagement	Vermischung von Arbeitsraum und Wohnraum
c) zeitliches Vereinbarkeitsmanagement	Zeitnot prekäre Balance Zeitverwendungsmuster familiäre und/oder berufliche Zeiterfordernisse der abgebenden Eltern
Ressourcen	kulturelles Kapital ökonomisches Kapital soziales Kapital
Rationalisierungs- und Bewältigungsstrategien	Durchstrukturierung des Tagesablaufs Belastung und Überforderung Selbstmanagement
Elternarbeit	Bestandteil des Auftrags der Kindertagespflege Gestaltung der Interaktionsbeziehungen Standards
Arbeit mit den Kindern	Bestandteil des Auftrags der Kindertagespflege Gestaltung der Interaktionsbeziehungen Standards und pädagogische Vorstellungen

Der axiale Kodiervorgang wurde anschließend auf einem höheren Abstraktionsniveau fortgesetzt, dem „selektiven Kodieren“, wie es in der Grounded Theory heißt. Das „selektive Kodieren“ beschreibt den „Prozess des Auswählens der Kernkategorie aus anderen Kategorien, der Validierung dieser Beziehungen und des Auffüllens von Kategorien, die einer weiteren Verfeinerung und Entwicklung bedürfen“ (Strauss/Corbin 1996: 94). Der selektive Kodiervorgang zielt also darauf, eine zentrale Kernkategorie aufzufinden, um die sich weitere Kategorien herumgruppieren. Dazu werden die Bezüge der Kernkategorie zu den anderen nachgeordneten Kategorien und Subkategorien systematisch ausgearbeitet.

### 5.3.2 Kernkategorien

Im Verlauf des selektiven Kodierprozesses zeigte sich, dass die „Prekarität der Anerkennungschancen und Verortung als Tagesmutter“ systematisch mit den ermittelten Kategorien und Konzepten verbunden ist. Das Schlüsselzitat für diese

Kernkategorie war: „*Weil das nicht so anerkannt ist, kann man's selber auch nicht so anerkennen*“ (001: 345). Theoretisch fassen lässt sich die Kernkategorie als individuelles Verhältnis und Haltung zur Arbeit als Tagesmutter und Auseinandersetzung mit Anforderungen der Handlungspraxis im Spannungsfeld von Anerkennung und Missachtung.

Das empirische Material zeigt, dass Anerkennungs- und Missachtungsverhältnisse in der Kindertagespflege sowohl in der Interaktionspraxis als auch in institutionellen Rahmungen und organisationalen Strukturen eingelassen sind: In der Interaktion, die im Tagesmuttergeschäft zwischen Tagespflegepersonen, Eltern und Kindern als Kunden, anderen Tagesmüttern als Kolleginnen sowie Vertretern von Jugendämtern, Beratungsdiensten, Vermittlungsstellen stattfinden und in denen alle Beteiligten ihre Mitgliedsrollen *spielen* (vgl. Holtgrewe 2000a). Aber auch in Interaktionen, die zwischen Tagesmüttern als Familienfrauen, mit Ehe- oder Lebenspartnern, den eigenen Kindern sowie Freunden, Verwandten und Nachbarn stattfinden.

Auch auf der Ebene der institutionellen Rahmungen und organisationalen Strukturen sind Anerkennungsverhältnisse vielfältig eingelagert: In den rechtlichen Regelungen, die das Recht auf soziale Absicherung, Versicherungsschutz, Existenzsicherndes Einkommen anerkennen (oder missachten), Mechanismen der Handlungskoordination wie die Institutionalisierung von Fachdiensten und Vermittlungsstellen, Schaffung von finanziellen Anreizen und Bereitstellung von Ressourcen erkennen an (oder missachten), dass Tagespflegepersonen durch einen adäquaten strukturellen Rahmen gestützt werden müssen. Das Setzen von Standards, die Anforderungen und Qualität in der Kindertagespflege verbindlich definieren und die anerkennen, dass die Belastbarkeit von Tagespflegepersonen begrenzt ist.

Die Formen der Anerkennung und Missachtung, welche die Tagesmütter in zentralen Anerkennungsverhältnissen der Kindertagespflege erfahren, spiegeln eine spezifische Verortung als Tagesmutter, die für die Arbeits- und Selbstverständnisse der Tagesmütter konstitutiv ist. D.h. prägend für das Arbeits- und Selbstverständnis ist, wie Anerkennung, Missachtung oder Wertschätzungsdefizite in der Handlungspraxis Kindertagespflege von den Tagespflegepersonen wahrgenommen und verarbeitet werden.

Im Gang der Analysearbeit kristallisierten sich vier Typen (*Distanzierung, ambivalente Anpassung, fürsorgliche Intervention und professionalisierte Identität*) heraus, die die Handlungsorientierungen und Ausprägung des jeweiligen Arbeits- und Selbstverständnisses der Tagesmütter kennzeichnen.

Die Typenbildung wird im folgenden Kapitel 6 anhand der Fallbeschreibungen und der Darstellung der Fallvergleiche nachvollziehbar gemacht. Im Hinblick auf

die Generalisierung der empirischen Befunde geht es bei qualitativer Typenbildung nicht um die Frage, „wie häufig ein Typus in einem sozialen Feld vorkommt, sondern überhaupt erstmal um die Identifizierung sowie anschließend um die theoretische Erklärung fallinterner Merkmale“ (Brüsemeister 200:35). Der erklärte Typus interessiert in qualitativer Forschung zunächst in seiner inneren Logik, unabhängig von der Häufigkeit seines Auftretens bzw. „statistischer Repräsentativität“ (Brüsemeister 2000: 35).

## **6. Prekäre Anerkennungschancen und Verortung als Tagesmutter: Die individuelle Herangehensweise an die Kindertagespflege**

Vor dem Hintergrund des zuvor aufgespannten theoretischen Bezugsrahmens rückt die Frage ins Zentrum, wie sich die Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld ohne klaren Aufgabenzuschnitt und Zuständigkeitsbereich mit wenig lukrativen Erwerbsbedingungen im subjektiven Arbeits- und Selbstverständnis von Tagespflegepersonen darstellt. Wo liegen die Motivation und Identifikation, die die Ausübung der Kindertagespflege lohnenswert erscheinen lassen? Worin sehen Tagespflegepersonen den zentralen Auftrag der Kindertagespflege, und wie gehen sie mit den sachlich gegebenen und von ihrem Arbeits- und Selbstverständnis her definierten Handlungsanforderungen um? Über welche Ressourcen verfügen sie dabei? Wieweit spiegeln Arbeits- und Selbstverständnisse Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen der Tagespflegepersonen?

Bevor diese Fragen anhand des empirischen Materials beantwortet werden, wird zunächst ein Überblick über die Gruppe der befragten Tagespflegepersonen gegeben. Im Anschluss daran wird die Typenbildung nachvollziehbar gemacht und es werden sodann die Typen vorgestellt.

### **6.1 Strukturelle Merkmale der Untersuchungsgruppe und Kriterien für die Typenbildung**

#### **6.1.1 Der kleinste gemeinsame Nenner ist das Geschlecht**

Die Untersuchungsgruppe weist hinsichtlich sozialstruktureller Merkmale eine große Heterogenität auf. Als kleinsten gemeinsamen Nenner kann man das Geschlecht und die Erfahrung von Mutterschaft bzw. Vaterschaft bezeichnen. Entsprechend der Tatsache, dass die Kindertagespflege eine Frauendomäne ist, befinden sich unter den 20 Befragten 19 Tagesmütter und nur ein Tagesvater. Die Mehrzahl der Befragten sind verheiratet (13 Tagespflegepersonen), haben ein bis drei Kinder und müssen ihren Lebensunterhalt nicht von der Kindertagespflege finanzieren, da die Ehepartner vollerbstätigt sind und das Haushaltseinkommen sichern. Für die restlichen sieben Tagesmütter stellt die Kindertagespflege dage-

gen, neben Transfer- und Unterhaltszahlungen für die Kinder, die Haupteinnahmequelle dar. Vier dieser Tagesmütter sind geschieden, wobei eine mit einer neuen Partnerin zusammenlebt, zwei leben in Beziehungen und eine der Frauen hat keinen Partner. Zwei Tagesmütter sind unverheiratet, alleinerziehend ohne Partner und eine Befragte ist ledig und hat ebenfalls keinen Partner. Fünf dieser Tagesmütter haben ein oder zwei Kinder, zwei sind kinderlos. Das Altersspektrum der Befragten liegt zwischen 30 und 60 Jahren.

Die Befragten haben alle eine Berufsausbildung abgeschlossen, bringen aber unterschiedliche Berufserfahrungen mit: nur fünf Tagesmütter sind als einschlägig fachlich vorqualifiziert zu bezeichnen – vier Erzieherinnen, eine Kinderpflegerin. Sieben Tagesmütter sind akademisch ausgebildet, wobei lediglich eine ein Pädagogikstudium absolviert hat. Das Spektrum der Studienabschlüsse streut relativ breit: vertreten sind neben einer promovierten Naturwissenschaftlerin, eine Forstwissenschaftlerin, eine Grafikdesignerin, eine Textilingenieurin, eine Geografin und eine Tagesmutter hat ein Jurastudium abgebrochen und stattdessen eine Hauswirtschafterinnenausbildung absolviert. Fünf der Befragten waren vor dem Einstieg in die Kindertagespflege in gesundheitlichen Assistenzberufen tätig (Arztshelferin, Kinderkrankenschwester), eine hat einen technischen Assistenzberuf (landwirtschaftlich technische Assistentin) und zwei haben einen kaufmännischen Beruf (Buchhalterin, Speditionskaufmann) erlernt. Bis auf drei Befragte, stellt der Einstieg in die Kindertagespflege den ersten Umstieg in ein neues Berufsfeld dar.

Eine Qualifizierung zur Tagesmutter haben 12 der Befragten absolviert, acht haben keine Qualifizierungsmaßnahme besucht. Eine 160-Stunden-Qualifizierung hat keine der befragten Tagespflegepersonen absolviert, der Qualifizierungsumfang lag zwischen einer 60- bis 80-stündigen Qualifizierungsmaßnahme.

Der Erwerbsstatus vor dem Einstieg in die Kindertagespflege variiert unter den Befragten, und zwar waren fünf erwerbstätig, sieben waren arbeitslos gemeldet und acht waren Hausfrauen, die ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes eingestellt. Das heißt, die Mehrzahl der Befragten war vor dem Einstieg in die Kindertagespflege nicht erwerbstätig. Der Zeitraum, in dem die Befragten nicht erwerbstätig waren, erstreckt sich von zwei Monaten, einem Jahr und drei Jahren bis hin zu sieben Jahren (1 Fall). Von den insgesamt 15 Interviewpersonen, die vor dem Einstieg in die Kindertagespflege nicht gearbeitet haben oder arbeitslos gemeldet waren, haben sich vier im Rahmen einer ICH-AG als Tagespflegeperson selbständig gemacht. Unter den Ich-AG Gründern befinden sich der Tagesvater, der verheiratet ist und zwei eigene Kinder hat sowie eine zum Zeitpunkt des Interviews bereits 60 jährige Tagesmutter, die ebenfalls verheiratet ist und drei erwachsene Kinder hat. Beide haben eine kaufmännische Ausbildung und verfügen über langjährige Erfahrung im erlernten Beruf. Die anderen beiden sind Akademi-

kerinnen (Geografin und Forstwissenschaftlerin), eine der beiden ist verheiratet und hat zwei Kinder, die andere ist ledig und alleinerziehende Mutter einer Tochter. Diese beiden Tagesmütter können auf keine langjährige Berufserfahrung zurückblicken.

Zunächst bezeichnen sich alle interviewten Tagespflegepersonen formal als Selbständige, allerdings sind nur vier der Befragten beim Finanzamt als hauptberuflich Selbständige gemeldet, 13 Tagespflegepersonen üben die Selbständigkeit formal im Nebenerwerb aus und drei Tagesmütter haben die Selbständigkeit gar nicht gemeldet.

Der Großteil der Befragten kann auf langjährige Erfahrungen als Tagesmutter zurückblicken. Nur zwei der befragten Tagesmütter waren zum Zeitpunkt des Interviews unter einem Jahr im Feld tätig, sieben waren bis zu fünf Jahren als Tagesmutter tätig, drei waren über fünf Jahre, und fünf über zehn Jahre in dem Geschäft. Diese Verbleibdauer wird nur von einer Tagesmutter aus dem Sample übertroffen, die seit 20 Jahren in der Kindertagespflege tätig ist. Die Hälfte der befragten Tagesmütter betreuen fünf Tageskinder. Sieben betreuen zwischen ein und drei Tageskinder, zwei Tagesmütter haben zum Zeitpunkt des Interviews kein Tageskind betreut und eine betreut mehr als die zum Zeitpunkt des Interviews gesetzlich erlaubten fünf Tageskinder.

Der wöchentliche Betreuungsumfang schwankt zwischen unter 10 Stunden und mehr als 50 Stunden, dieser Umfang wird allerdings nur von einer Befragten angegeben. Zwei Tagesmütter bieten auch an, Kinder über Nacht zu betreuen.

Der Stundenlohn der Untersuchungsgruppe bewegt sich in einem Spektrum von zwei bis drei Euro bis sieben Euro pro Stunde. Sechs der befragten Tagesmütter beschäftigen im eigenen Haushalt Hilfskräfte (z.B. Putzfrauen, Mitarbeiterinnen, Au-Pair-Mädchen).

Elf der Befragten gehen neben der Tagesbetreuung von Kindern einem Nebenjob nach, für den sie entlohnt werden. In drei dieser Fälle werden mehrere Jobs ausgeübt. Drei der befragten Tagespflegepersonen sind ehrenamtlich tätig.

Die Wohnsituation ist bei den meisten Befragten als komfortabel zu bezeichnen, sieben der Befragten besitzen ein eigenes Haus, drei haben ein Haus gemietet, neun bewohnen eine Mietwohnung und eine Befragte besitzt eine Eigentumswohnung. Nur vier Tagesmütter können die Kindertagespflege in einem eigens dafür hergerichteten Raum anbieten.

Angesichts der Heterogenität der Untersuchungsgruppe werden im Folgenden erläuterten Befunde zum Arbeits- und Selbstverständnis von Tagespflegepersonen verständlich. Die Unterschiede hinsichtlich der Lebensform, des Alters, berufli-

chen Vorerfahrungen, Ressourcen etc. lassen erwarten, dass die Tagespflegepersonen unterschiedliche Einstellungen und berufliche Selbstbilder sowie unterschiedlich ausgeprägte berufliche Identitäten ausbilden.

### **6.1.2 Kriterien für die Generalisierung der Typen**

Die Interviews mit den zwanzig Tagespflegepersonen zeigen zunächst zwanzig individuelle Biographien und Einstellungen zur Arbeit als Tagesmutter/-vater. Unter der Perspektive des Zugangs zur Handlungspraxis und den Kriterien der Einstiegsmotivation und Orientierungen als Bezugspunkte des Arbeits- und Selbstverständnisses und der Identität als Tagesmutter ließen sich daraus vier Typen identifizieren. Im Hinblick auf die Generalisierung ist entscheidend, dass nicht allein die Heterogenität der Beschäftigtengruppe zu einer Ausdifferenzierung beiträgt, entscheidend ist, dass sich zeigen lässt, wie die Typen mit den allgemeinen Strukturbedingungen des Handelns in der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld zusammenhängen. Die Typen verweisen auf einen engen Zusammenhang mit der prekären Anerkennung der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld inklusive der daran geknüpften ungeklärten Rollenfunktion (vgl. Kapitel 4). Das Typische, über den individuellen Fall Hinausweisende besteht darin, dass im Hinblick auf die Definition dessen, was der Auftrag der Kindertagespflege bzw. das Tätigkeitsfeld der Tagesmutter kennzeichnet und wie der Zugriff darauf zu erfolgen hat, die Handlungsorientierungen der befragten Tagespflegepersonen an unterschiedliche Aspekte der Kindertagespflegepraxis anknüpfen und sie vereinseitigen. Das heißt, die Tagespflegepersonen greifen Ziele, Funktionen, Aufgaben oder Anforderungen der Kindertagespflege auf, die sich sachlich aus der Arbeit ergeben oder die den individuellen Vorstellungen der Tagespflegeperson nach als solche angenommen werden, und legen den Umgang mit diesen in Abhängigkeit von ihrem jeweiligen Arbeits- und Selbstverständnisses in eine bestimmte Richtung individuell fest. Die empirisch aufgefundenen Typen verweisen auf unterschiedliche Modi des Zugriffs auf die Kindertagespflege und ihre Bearbeitung, die unterschiedliche Modi des Umgangs mit den prekären Anerkennungschancen der Kindertagespflege spiegeln.

Die vier Typen lassen sich anhand typischer Falldarstellungen repräsentieren und als typische Realisierungen des Arbeits- und Selbstverständnisses abbilden. Alle befragten Tagespflegepersonen konnten Typen zugeordnet werden. Methodisch handelt es sich bei den empirisch beobachteten Typen nicht um Idealtypen in „Reinform“, sondern um Mischformen, die jeweils auch Elemente anderer Typen des Arbeits- und Selbstverständnisses beinhalten.

Die Darstellung der empirischen Analyse zielt darauf, sowohl den Prozess als auch das Ergebnis der Typengenerierung transparent zu machen. Dazu werden die

Fälle im Folgenden – die Typik gleichsam vorwegnehmend – bereits den Typen Distanzierung (6.2), ambivalente Anpassung (6.3), fürsorgliche Intervention (6.4) und professionalisierte Identität (6.5) zugeordnet. Im Anschluss an die Falldarstellungen und Vergleiche werden die spezifischen Merkmale der Typen zusammenfassend in Kapitel 7 dargestellt.

Die Falldarstellungen sind jeweils einheitlich gegliedert: Zunächst wird die Person anhand ihrer individuellen und kontextuellen Merkmale vorgestellt, dazu werden die soziodemographischen sowie beruflich relevanten Daten beschrieben und die Gründe für den Einstieg in die Kindertagespflege sowie eingelagerte Orientierungen rekonstruiert und zum Arbeits- und Selbstverständnis verdichtet. Davon ausgehend wird der Zugang zur Handlungspraxis herausgearbeitet. Dazu wird analysiert, welche Anforderungen mit welchen Ressourcen auf welche Weise bewältigt werden und wie der Umgang mit den Kindern und die Arbeit mit den Eltern dargestellt werden. Abschließend erfolgt eine vergleichende Zusammenfassung der Falldarstellungen.

## **6.2. Der Typ „Distanzierung“ - Der Fall Klein**

### **6.2.1 Einstiegsmotivation und Orientierung - „... dann halte ich mich noch für jung genug und mach den Cut“!**

Frau Klein ist 49 Jahre alt, verheiratet mit einem Akademiker, der an einer Universität angestellt ist. Sie ist Mutter einer vierzehnjährigen Tochter und eines zehn Jahre alten Sohnes. Frau Klein lebt mit ihrer Familie in materiell gut situierten Verhältnissen in einem großen, alten Mehrfamilienhaus mitten in der Innenstadt einer mittleren Großstadt. Das Haus ist Eigentum der Familie und wird auch allein von dieser bewohnt. Bevor Frau Klein vor sechs Jahren mit der Kindertagespflege angefangen hat, hat sie 13 Jahre lang bei einem großen Konzern als promovierte Naturwissenschaftlerin in Vollzeit gearbeitet. Sie hat sich lange Zeit in einem beruflichen Feld bewährt, das eher männlich dominiert ist.

Ihren Ausstieg aus dem Konzern begründet sie damit, dass ihr der *Stress mit den eigenen Kindern* zu groß wurde. Die Arbeit brachte es mit sich, dass sie täglich 200 Kilometer zwischen Wohnort und Arbeitsstätte auf der Autobahn zurücklegen musste. In den Jahren zuvor bevor ihre eigenen Kinder in den Kindergarten gingen hat sie insgesamt drei Tagesmütter beschäftigt, eine am Arbeitsort (die Tagesmutter wohnte ganz in der Nähe der Arbeitsstätte), zwei am Wohnort. Zusätzlich hat ihre Mutter die Kinder einmal in der Woche betreut. Mit zunehmendem Alter der Kinder und deren Unterbringung in Schule und Kindergarten war die Betreuung nicht mehr lückenlos zu garantieren, da es seitens der jeweiligen pädagogischen Einrichtungen immer wieder zu Betreuungsausfällen kam. So kam es nicht selten vor, dass Frau Klein spontan ihren Arbeitsplatz verlassen musste, um die

Kinder vorzeitig nach Hause zu bringen. Da ihr Ehemann ebenfalls mit dem Auto zur Arbeit pendelt, allerdings nur 50 Kilometer täglich zurückzulegen hat, war es auch ihm nicht immer möglich, im Ausnahmefall die Kinder zu abholen. Der Fahraufwand und die Ungewissheit, ob die Betreuung der Kinder gewährleistet ist, so stellt es Frau Klein dar, haben sie letztendlich bewogen, gemeinsam mit den Kindern, wie sie betont, zu beschließen, ihre Arbeit beim Pharmakonzern aufzugeben. Dies, obwohl sie die Arbeit dort immer gern gemacht habe, und sie auch seitens der Vorgesetzten darin unterstützt wurde, familiäre und berufliche Erfordernisse zeitlich vereinbaren zu können.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass Frau Klein sowohl nach der Geburt ihres ersten als auch nach der Geburt ihres zweiten Kindes, schon nach acht Wochen wieder mit der vollen wöchentlichen Arbeitszeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehrte. Das heißt, gut neun Jahre lang ist es Frau Klein gelungen, die beruflichen Bedingungen und die familiären Erfordernisse zu koordinieren, dann steigt sie aus der Arbeit beim Pharmakonzern aus und wollte nur noch für ihre Kinder da sein. Ihre Tochter besuchte zu dem Zeitpunkt die dritte Klasse der Grundschule und ihr Sohn ging in den Kindergarten.

Seitens des Unternehmens wurde ihr angeboten, die Arbeit in einem anderen Arrangement fortzusetzen, beispielsweise im Rahmen eines Telearbeitsplatzes, aber dieses Angebot lehnt Frau Klein ab. Dazu Frau Klein:

*"Telearbeitsplatz, das war die nächste Möglichkeit, ob ich nicht von zu Hause aus weiter mache. Äh, ging einfach nicht, ich hätte doch wieder nach München fliegen müssen, freitags. Also alles was mir eigentlich für das Bild, was ich meinen Kindern bieten wollte zuwider war, und hab ich halt gesagt: „Okay, dann halte ich mich noch für jung genug und mach den Cut“! (020: Z. 25-31)".*

Nach neun Jahren Mehrfachbelastung macht sie den "Cut", um nur noch für ihre Kinder da zu sein. Die Darstellung der Umstände für ihren kompromisslosen Ausstieg aus ihrem erlernten Beruf ist nicht ohne Widersprüche und Ambivalenzen: Zum Wohle der Kinder beschließt Frau Klein jeweils nach achtwöchiger Erziehungszeit an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, weil

*"... ich glaub, ich hätte in meinem Wahnsinn dieses Kind (sie spricht von ihrer Tochter, Anm. H.W.) irgendwie kaputt gemacht" (020: 88-89). Also ich war sowas von überlesen, belesen, ich glaub ich hab alles falsch gemacht, was man falsch machen konnte. Ich bin hier hysterisch gesessen, ich war nicht in der Lage, einen Schnuller auf ne Flasche zu drehen, obwohl ich aus einem Haushalt mit vier Kindern kam und meine Geschwister mit groß gezogen habe. Ich war so, dass ich neben mir stand, ich hatte keine Depression, sondern ich nehme an, 13 Jahre draußen, äh in der vermeintlichen Karriere und stand ich da und schaff es nicht mir die Zähne zu bürsten, in den ersten vier Wochen. Und hab andauernd gedacht, das Kind stirbt oder was auch immer. So dass ich gedacht hab, das kann jetzt nicht alles hormonell sein, in meinen lichten Momenten, ich denke, ich hätte meine Tochter kaputt erzogen" (020: 559-572).*

Direkt nach der Geburt der Kinder delegiert sie die alltägliche Sorgearbeit zum "Schutz" der Kinder an Tagesmütter und an ihre eigene Mutter. Als die Kinder neun und fünf Jahre alt sind, steigt Frau Klein wiederum zum Wohle der Kinder aus der Arbeit aus, weil ihre Kinder sie jetzt brauchen und sie fortan nur noch für sie da sein will. Die Bestätigung für die Richtigkeit ihrer Entscheidung unterstreicht sie wie folgt:

*"... und ich war noch keine vier Wochen zu Hause, da kam das Signal, dass sie (die Tochter) springen darf und sie wechselte zum Gymnasium. Und da hab ich gedacht: "Das gibt's ja wohl nicht. Macht ja vielleicht doch was aus, dass ich hier bin, ..." (020: 11-14).*

Obwohl Frau Klein wegen der Fremdbetreuung ihrer Kinder Schuldgefühle hatte und aus dem Beruf ausgestiegen ist, heißt das nicht, dass sie sich selber aufgeben will. An beruflichen Interessen hält sie nach wie vor fest, nur sollen jetzt die Kinder bei allen beruflichen Entscheidungen Priorität haben. Festhalten will sie auch an dem Grundsatz, dass sie immer in der Lage sein will, unabhängig vom Ehemann, sich und die Kinder selber versorgen zu können und das auf einem guten Niveau.

Die Konfrontation mit der Mutterrolle hat Frau Klein zunächst Angst gemacht und sie war von großen Selbstzweifeln befallen, überhaupt irgendetwas richtig machen zu können. Intellektuell hat sie sich durch die Lektüre zahlreicher Ratgeber bestens auf die neue Rolle vorbereitet, in der Praxis konnte sie mit dem angelesenen Wissen aber nichts anfangen, sie fühlte sich kognitiv und emotional überfordert. Obwohl sie selber drei Geschwister *„mit groß gezogen hat“* und später 13 Jahre ihre Frau in der *„vermeintlichen Karriere“* steht, war sie außer Stande sich in die Rolle der Mutter eines Säuglings einzufinden. Die Erfahrung sich als Mutter völlig überfordert zu fühlen, scheint ihr Selbstkonzept empfindlich in Frage gestellt und ihr Mutterbild geprägt zu haben.

Auch heute steht sie der Mutterrolle ambivalent gegenüber, mit dem traditionellen Mutterideal, der Vorstellung von der naturgegebenen Mütterlichkeit und Mutterliebe kann sie sich nicht identifizieren. Frau Klein bringt das wie folgt zum Ausdruck: *„Führerschein muss man machen, aber Muttersein ist naturbedingt. Bei mir war das aber nun nicht so.“ (020: 773-774)*

*„Was soll das, dann versuchste doch mal sowas ..“*

Dass Frau Klein heute als Tagesmutter arbeitet, diese Tatsache stellt sie in eine Reihe von Ereignissen in ihrem Leben, die sie nicht geplant hat, sondern die sich zu ihren Gunsten einfach so ergeben haben. So hätten nach ihrem Ausstieg aus dem Pharmakonzern eines morgens Arbeitskollegen/-innen vor der Tür gestanden und ihr ungefragt die eigenen Kinder überlassen, mit der Begründung, da sie ja

nun viel Zeit habe, könne sie sich ja auch um die Kinder der Kollegen/innen kümmern.

*„Ja, und dann hat das so Spaß gemacht, auch mit unseren damals schon, äh und dann hab ich gedacht, was soll das, dann versuchste doch mal sowas. Ich konnte mir auch vorstellen, das da einfach auch Bedarf ist, so bin ich ran gegangen. Und das hatte sich dann über eine Ex-Kollegin, hatte sich das so schnell rum gesprochen. Äh, das ich gar nicht mehr wusste, was überhaupt möglich war, was nicht möglich war.“ (020: 53-60)*

Diese Begebenheit mit den Kindern der Kollegen stellt sie sozusagen als Schlüssel-situation zu ihrem neuen Betätigungsfeld und einer neuen Lebensführung dar.

In diesem Zusammenhang ist interessant, dass Frau Klein, gleichwohl sie 13 Jahre trotz der zwei Kinder erwerbsarbeits- und leistungsorientiert ihrer Arbeit nachgegangen ist, deutlich hervorhebt, keine Karriereambitionen gehabt zu haben und sich mit der Arbeit, obwohl sie sie gerne gemacht habe, mit dem Konzern nicht identifiziert hat.

*„Ich war nicht der Typ für XXX Firma oder sonstige Industrie. Ich bin dort genauso putzig rein gekommen, wie ich das jetzt hier mache. Ich hab nichts geplant. Und ich bin durch eine Verwechslung dort rein gekommen. Also alles in meinem Leben war ein bisschen schrill. Ich wollte nie, was ich dann bekommen habe.“ (020:79-84)*

...

*Das war mir schon klar, dass ich so für's Leben und Identität mit einer Firma, bin ich nicht geschaffen. Und hab dann eben gesagt, okay, weil ich so nette Chefs hab, versuch ich da noch die Kinder zu kriegen. Und dann kann man immer noch weiter gucken. Ich war vom ersten Tag an schon wieder mit nem Fuß draußen.“ (020: 205-211)*

....

*Und ich hab dort keine Karriere gemacht. Ich hab dort so schön mein Eckchen gehabt, zwar als Unikat, aber ich hab auch alles, was dort als Karriereleiter angeboten wurde, sofort abgelehnt.“ (020: 230-233)*

Deutlich distanziert sich Frau Klein vom Konzern und der Rolle, die sie dort, wenn auch angeblich nur äußerlich, übernommen hat. Sie hat sich selber nicht um eine Anstellung in dem Konzern bemüht, weil sie dort gerne arbeiten wollte, sondern sie ist da ohne eigenes Zutun, durch eine „Verwechslung ... rein gekommen“. Ihre Darstellung liest sich wie ein Drehbuch für eine komödiantische Erfolgsgeschichte, nämlich durch eine Verwechslung als schrilles Unikat in eine gehobene Position eines angesehenen Pharmakonzerns gelangt zu sein. Als Unikat zeichnet sie sich dadurch aus, dass sie nicht viel Kontakt zu anderen Kollegen/-innen hält und sich von anerkannten Evaluationskriterien für berufliche Leistung und Erfolg distanziert, in dem sie Aufstiegsangebote ablehnt. Mutterschaft wird strategisch als „Exit-Option“ dargestellt. Faktisch nutzt sie die Exit-Option aber erst sechs Jahre nach der Geburt ihres ersten Kindes zum Ausstieg.

Bei Frau Klein scheint für den Ausstieg aus dem Beruf und den Einstieg in Kindertagespflege eine Motiv-Gemengelage aus Schuldgefühlen den eigenen Kindern gegenüber, eine Ambivalenz gegenüber der Mutterrolle, zeitliche Vereinbarkeitsprobleme und mangelnde Identifikation mit dem Arbeitsumfeld vorzuliegen.

Bei der Begründung der Hinwendung zur Arbeit als Tagesmutter stellt Frau Klein die Selbsteinschätzung als Unikat, das nicht für die Industrie gemacht ist, in den Vordergrund. Als promovierte Naturwissenschaftlerin aus einer gesicherten, angesehenen Position in die Kindertagespflege umzusteigen, ist doch Beweis genug für die Selbsteinschätzung, ein Unikat, also einzigartig, zu sein. Tatsächlich ist es ja auch nicht die Regel, dass promovierte Naturwissenschaftlerinnen aus gesicherten Positionen aussteigen und dann als Tagesmutter arbeiten.

Auch wenn es für Frau Klein subjektiv nicht weiter begründungsbedürftig ist, darf nicht übersehen werden, dass ausgehend vom prestigearmen gesellschaftlichen Status der Kindertagespflege sowie den minimalen formalen qualifikatorischen Anforderungen, der Einstieg einer promovierten Naturwissenschaftlerin in die Kindertagespflege einen Begründungsbedarf ableitet. Diesen Begründungsbedarf umschifft Frau Klein, indem sie sich als einzigartige Individualistin inszeniert, und Recht gibt ihr der Erfolg, den sie zu ihrer eigenen Überraschung als Tagesmutter hat. Längst ist ihre Tagespflegestelle zum „Selbstläufer“ geworden, dazu folgendes Zitat:

*„Jeder fand die Idee gut, nur man wär nie auf die Idee gekommen, dass dies zu so‘nem Selbstläufer hier wird. Also da sind auch wieder alle Beteiligten überrannt worden. Aber da meine Tochter das jetzt schon machen möchte, sie Kinderärztin werden will, ....“ (020:256-261)*

In diesem Zitat wird aber auch deutlich, welche Orientierung Frau Klein auf die Arbeit als Tagesmutter verfolgt. Wie sie es darstellt, steht ihre ganze Familie hinter der Idee und dass die Tochter es der Mutter schon jetzt nachtun will, *sie Kinderärztin werden will*. Frau Klein will hier zum Ausdruck bringen, dass ihre Tätigkeit als Tagesmutter, dazu beigetragen hat, dass die Tochter einen Berufswunsch entwickelt hat. Von der Warte des primären Auftrags der Kindertagespflege aus, nämlich kleine Kinder zu betreuen, mit ihnen zu spielen, sie zu pflegen etc. wäre verständlich, dass bei der Tochter der Wunsch entsteht, Erzieherin werden zu wollen, vielleicht noch Grundschullehrerin, um es der Mutter nachzutun. Dass das Vorbild der Mutter in der Rolle der Tagesmutter bei der Tochter den Wunsch wachsen lässt, Kinderärztin werden zu wollen, deutet darauf hin, dass Frau Klein ihr Tagesmutterdasein damit legitimiert, dass sie sich nicht damit identifiziert, was dem Alltagsverständnis nach unter einer Tagesmutter verstanden wird. Frau Klein verortet sich nicht als „klassische“ Tagesmutter, wie im weiteren Verlauf des Interviews immer deutlicher hervortritt.

### 6.2.2 Arbeits- und Selbstverständnis - Abgrenzung von den „von sich überzeugten Ersatzmüttern“

Die Selbsteinschätzung als Unikat, ihre Berufsbiographie sowie die ambivalente Vorstellung von Mutterschaft prägen Frau Kleins Verständnis von der Arbeit als Tagesmutter bzw. ihr Selbstverständnis als Tagesmutter. Erwartungsgemäß lehnt sie es kategorisch ab, als *Tagesmutter* bezeichnet zu werden und grenzt sich von Frauen ab, die von sich als "klassischer" Tagesmutter überzeugt sind. Die folgenden längeren Zitate verdeutlichen ihre Sicht auf Tagesmütter:

*"Ich kann das nicht nachvollziehen, das sind wirklich von sich überzeugte Ersatzmütter, wie es das Wort sagt, die wirklich alles im Griff haben, die für alles eine Lösung haben, die für nichts, jetzt für in Anführungszeichen, Angst oder Bedenken haben und die das wie ein Geschäft behandeln, das komplett "tough" durchziehen, die hätten keine Schwierigkeiten. Und das war immer das, wo ich mich gefragt habe, wo nehmen die das her, wie kommen die dazu, ich zweifel hier rund um die Uhr, ob ich den jetzt richtig annehme oder ob ich jetzt vielleicht doch zu laut war. " (020: Z. 670-682).*

Und an einer anderen Stelle führt sie aus:

*"Alle haben mit ihren Kindern alles picobello und der andere Extremfall war, dass es Mütter, Tagesmütter waren, die anscheinend ewig gern schwanger gewesen wären oder ihre Kinder nicht loslassen konnten. Äh und das ist mir auch fremd, ich sag hier jedem, ich bin hier keine Mutter, das Wort ist falsch. Ich bin, ich hoffe, ‚ne liebe, nette Erwachsene, die manchmal auch zur Freundin oder Freund von ‚nem kleinem Menschen wird, aber ich bin hier keine Mutter. Ich könnte diese Gefühle nicht aufbringen, die will ich gar nicht aufbringen, ich tret‘ doch nicht in Konkurrenz zu ‚ner Mutter, hätte ich auch nicht gewollt. Ich bin hier da, um denen den Tag ein bisschen nett zu bereiten, bis Mama kommt. Und sonst muss die Distanz gewahrt bleiben, denn wie will ich sonst gerecht zu fünf fremden Kindern sein." (020: Z. 698-712)*

Mit den "toughen" Tagesmüttern, die ihr Arbeits- und Rollenverständnis an der Vorstellung von "Mütterlichkeit als Beruf" ausrichten und aufgrund ihrer natürlichen Bestimmung keinerlei Probleme bei der Bewältigung der Tagesmutterarbeit haben, diese Arbeit gleichsam wie ein Geschäft abwickeln, kann sich Frau Klein nicht identifizieren, genauso wenig mit jenen Frauen, die nach der Schwangerschaft nicht ins normale Leben zurück finden und sich an ihre Kinder klammern.

Frau Klein versteht sich nicht als Mutter für die Tageskinder, sie will und kann es auch gar nicht sein, sondern sie ist dafür da, „den Kindern den Tag ein bisschen nett zu bereiten, bis Mama kommt“. Sie distanziert sich vehement von der Auffassung, dass der primäre Auftrag der Tagesmutter im gefühlvollen Umgang mit den Kindern liegt, sie zu umsorgen wie eine Mutter. Von diesem Verständnis distanziert sich Frau Klein, weil das nach ihrem Verständnis unprofessionell ist. Im Bereich der Tagespflege heißt Professionalität nach ihrem Verständnis Abgrenzung und Distanzierung, die Arbeit mit den Kindern zu reflektieren („*ich zweifel hier rund um die Uhr, ob ich den jetzt richtig annehme oder ob ich jetzt vielleicht doch*

zu laut war.“) und das Betreuungsangebot als Dienstleistung anzusehen. Probleme mit dieser Haltung haben nach Frau Kleins Erfahrung insbesondere akademisch ausgebildete Tagesmütter. Diese hätten ein "Prestigeproblem", weil sie unterqualifiziert arbeiten. Dass sie selbst weit unter ihrer Formalqualifikation arbeitet, sieht sie für sich persönlich jedoch nicht als Problem an. Entsprechend ihrem Selbstbild als Unikat bzw. Individualistin gibt sie an, dass sie auch Putzen gehen würde, wenn es ihr gefallen würde. Sie habe sich befreit vom öffentlichen Druck und gesellschaftlichen Zwängen und will machen, was ihr gut tut.

Die Haltung und das Selbstverständnis der von ihr verschiedenen Tagesmütter erklärt sich Frau Klein wie folgt:

*"Ich denke, dass es in großen Teilen tatsächlich der Bildungshintergrund ist. Äh, weil diese Frauen, das so spontan und so unaufgesetzt sagen, dass ich denke, dass sich in deren Familien die Frau schon immer definiert hat, in dem sie einfach die beste Mutter ist. Vielleicht in'ner anderen Anspruchshaltung als wir das so denken, sie muss vielleicht die Beste sein Zuhause, so habe ich mir das zusammengereimt. Und das man vielleicht untereinander sagt: Du bist ne gute Mutter und du bist ne gute Mutter“, das ist deren gesellschaftliches Umfeld und vieles geht vielleicht links und rechts den Bach runter, aber das, was bestehen bleibt ist dieses erstmal fraulich definierte Mutterbild. Weil sonst hab ich immer gedacht, das wird eher von Männern produziert, damit wir aus dem Rennen kommen, aber hier hatte ich ja die geballte Frauenschaft, die sich so definiert hat. Und ich geh davon aus, dass man das nur tut, wenn man sonst nichts anderes hat oder von der Intensität, wie es teilweise rüber kam, würde ich sagen, das war geradezu deren Lebensrüstzeug." (020: Z. 730-747)*

Frau Klein blickt von der Warte kultureller Überlegenheit auf das Selbstverständnis der klassischen Tagesmutter latent verächtlich herab. Sie geht davon aus, dass das Arbeits- und Rollenverständnis der klassischen Tagesmütter in engem Zusammenhang mit dem jeweiligen Bildungshintergrund steht. Quasi nach dem Muster: Je ungebildeter die Frau, desto geringer die Chancen auf alternative berufliche Optionen. Diesen Frauen bleibt nichts anderes übrig als Tagesmutter zu werden. Die Gruppe der gut ausgebildeten, auf Erwerbsarbeit orientierten Frauen, zu der sie sich zählt ("wir") sind nicht darauf angewiesen, über Haus- und Familienarbeit Anerkennung beziehen zu müssen. Ursächlich für das Verständnis der Frauen scheint ihr aber auch die Klassenzugehörigkeit sowie Geschlechtsrollenvorstellungen zu sein, an denen diese Frauen, ohne dass sie von Männern sichtbar dazu genötigt werden, quasi freiwillig weiter festhalten. In dieser Haltung sieht Frau Klein einen Unterwerfungsakt der *geballten Frauenschaft*, der es ihr unmöglich macht, sich mit diesen Tagesmüttern zu solidarisieren.

Vor diesem Hintergrund ist nicht verwunderlich, dass Frau Klein kaum Kontakt zu anderen Tagesmüttern hat. Ihr Bild von den Tagesmüttern, von denen sie sich vehement absetzt, hat sie in erster Linie während des Qualifizierungskurses zur Tagesmutter gewonnen. Die Motivation diesen Kurs zu besuchen lag darin „vor

*der Stadt (X, d. V.) clean zu sein“* wie es Frau Klein sagt. Ihr hat nicht inhaltlich an dem Kurs gelegen, sondern in der Stadt X werden von einer etablierten Vermittlungsstelle nur jene Tagesmütter vermittelt, die auch einen Qualifizierungskurs besucht haben. Da Frau Klein in die Kartei dieser Vermittlungsstelle aufgenommen werden wollte, musste sie den Kurs belegen.

### *Distinktionsstrategie*

Der Abwertung des Selbstverständnisses der klassischen Tagesmutter liegt eine Distinktionsstrategie zugrunde, mit der sich Frau Klein als Tagesmutter aufwertet, indem sie sich von anderen Tagesmüttern absetzt. Im Vergleich zu den meisten anderen Tagesmüttern verfügt sie über relativ viel kulturelles Kapital und eine hohe Formalqualifikation. Auch wenn sie wie viele andere Frauen Kinder fremder Leute betreut, so macht sie das nicht, weil sie nichts anderes kann. Es ist bei ihr auch kein ökonomischer Druck, sie braucht das Geld, das sie mit der Tagespflege verdient, nicht zum Leben und auch nicht, um sich mal was zusätzlich leisten zu können.

Sie genießt es, zu Hause bleiben zu können, ist jeden morgen „*dankbar*“ dafür und fühlt sich „*völlig ausgeglichen*“. Von der häuslichen Existenz, den eigenen Kindern sowie den Tageskindern fühlt sie sich nicht eingeengt. Sie nutzt vielmehr ihre neue Lebensführung als Tagesmutter, sich neben Haushalt, eigenen Kindern und Tageskindern auch auf anderen Interessengebieten zu betätigen. Sie besucht Fortbildungen und betätigt sich als Lektorin, neben Schulbüchern für die Fächer Chemie und Biologie hat sie nun auch schon Kinderbücher lektoriert. Diese Arbeit macht sie, *"wenn sie Zeit und Lust dazu hat"* bzw. *"weil (sie) mal wieder was ganz anderes machen wollte, als vier, fünf Tage hier"* (sie meint die Tagesbetreuung). An der objektiv vereinseitigten häuslichen Existenz qua Öffentlichkeitsentzug scheint Frau Klein *"nach 13 Jahren draußen in der vermeintlichen Karriere"* weniger als andere Hausfrauen und (Tages)Mütter zu leiden. Immerhin verdient sie mit der Tagesbetreuung nicht schlecht, so dass sie auch jetzt, wo sie zu Hause arbeitet, über eigenes Einkommen verfügt. Die Einnahmen aus der Tagespflege belaufen sich ohne Abzüge monatlich im Schnitt auf 2.800 €.

## **6.2.3 Zugang zur Handlungspraxis**

### **6.2.3.1 Anforderungen, Ressourcen und Vereinbarkeit - „*..um sechs hole ich mir einen Kaffee ins Bett*“**

Die Tagespflege betreibt Frau Klein von der Wohnung aus, die im Erdgeschoss des eigenen Wohnhauses liegt. Dabei handelt es sich um eine stilvolle Dreizim-

mer-Altbauwohnung. Die Wohnung ist vollständig möbliert und mit einer großen Küche und einem Bad ausgestattet. Die Wohnung bietet den Kindern Spielmaterialien und viel Raum zum Spielen. In der Zeit, als ihre Kinder noch jünger waren, hat sie weniger Kinder in einem geringeren Umfang betreut. Heute, da ihre Kinder größer und selbständiger sind, betreut sie fünf Tageskinder und beziffert den wöchentlichen Stundenumfang, in dem sie Kinder betreut, mit 40 Stunden und mehr. Pro Stunde nimmt sie 5 Euro und stellt sich flexibel auf die zeitlichen Betreuungsbedarfe der Eltern ein. Zur Unterstützung ihrer Arbeit setzt sie die im Haushalt lebende amerikanische Austauschstudentin ein. Diese arbeitet an vier Tagen in der Woche von morgens bis mittags mit. Über die Bezahlung der Studentin ist nichts zu erfahren. Die Mitarbeit der Studentin spielt Frau Klein herunter und erklärt, dass sie dieses "Mädchen" nur im absoluten Notfall mit den Kindern alleine lassen würde. Faktisch arbeitet die Austauschstudentin fünf Stunden täglich in der Tagesbetreuung der Kinder mit. Ihre Relevanz als Ressource dürfte damit nicht gering einzustufen sein. Auf Wunsch von Frau Klein hat auch die Austauschstudentin den Tagesmutterkurs besucht.

Als "Vertretung im Notfall" wird dagegen eher ihr Mann angeführt. Dieser hat ebenfalls auf Wunsch von Frau Klein den Qualifizierungskurs für Tagesmütter immerhin zu 80 Prozent besucht. Wird der Ehemann sozusagen als Betreuungsressource im Tagesmuttergeschäft angeführt, ist ansonsten nicht viel über seine Rolle in der Familie zu erfahren. Er habe sie immer in allem was sie getan hat unterstützt und könne auch gut mit Kindern umgehen. Ansonsten scheint der Mann sich nicht im Haushalt einzubringen bzw. darüber erzählt sie nichts. Ihrer Schilderung nach putzt sie alleine, sie habe keine Putzfrau. In der Familie scheint sie die Drahtzieherin zu sein. Sie übernimmt das Haushaltsmanagement und koordiniert und organisiert das Familienleben, was in vielerlei Hinsicht durch den akademischen Bildungshintergrund, beide Ehepartner sind promoviert, sowie durch die gute materielle Situation geprägt ist. Das Familienleben wird nicht selten für Austauschschüler oder andere Gäste aus dem akademischen Umfeld geöffnet.

Die Anforderungen, die sich aus der Arbeit mit den Tagespflegekindern ergeben, stellt sie als keine besondere Anstrengung dar. Sie schafft es morgens immer erst ihren Kaffee im Bett zu trinken, bevor sie aufsteht, Brötchen holt und das Frühstück für ihre Kinder vorbereitet. Der Mann spielt beim Frühstück keine Rolle, er verlässt gegen sechs Uhr morgens das Haus. Das gemeinsame Frühstück wird in der Familie insgesamt nicht als besonders erstrebenswert angesehen. Wenn ihre eigenen Kinder aus dem Haus sind, kommen die Tageskinder. Wenn Frau Klein noch Sachen in der eigenen Wohnung zu erledigen hat, nimmt sie die Tageskinder mit, ansonsten spielt sich der Tag überwiegend in der Wohnung im Erdgeschoß ab. Dort wird für die Tageskinder ein Frühstück angeboten und auch das Mit-

tagessen vorbereitet und eingenommen. Auch die Kinder von Frau Klein nehmen nach der Schule ihr Mittagessen in der Wohnung im Erdgeschoß ein. Nach dem Essen gehen die eigenen Kinder in ihre Zimmer und machen Hausaufgaben, während der größte Teil der Tageskinder schläft. Frau Klein ist dann immer ansprechbar für ihre Kinder. Nachmittags wird dann weiter gespielt oder gebastelt, bis die Kinder abgeholt werden. Die Kinder von Frau Klein scheinen sich auch regelmäßig mit den Tageskindern zu beschäftigen, was oft gar nicht ausbleibt, da manche Kinder teilweise bis 19:30 Uhr von Frau Klein betreut werden.

Die zeitliche Struktur eines typischen Betreuungstages beschreibt Frau Klein wie folgt:

<b>Uhrzeit</b>	<b>Arbeitsschritt</b>
6:00Uhr	Kaffee trinken im Bett
6:30 Uhr	Aufstehen, Frühstück machen für die Kinder, Frühstück mit den Kindern
Ab 7:30 bis 9:00 Uhr	Die eigenen Kinder gehen zur Schule. Eintreffen der ersten Tageskinder. Die Kinder werden von der Austauschstudentin und von Frau Klein in Empfang genommen.
9:00 bis 9:30 Uhr:	Frühstück der Tageskinder
9:30 bis (maximal) 11:15 Uhr	Mit den Kindern wird gebastelt oder sie beschäftigen sich alleine
11:15 bis 12 Uhr	Mittagessen kochen
12:00 Uhr	Mittagessen einnehmen Die Tageskinder gehen Schlafen
13:00 und 13:15 Uhr	Die eigenen Kinder kommen aus der Schule und essen auch zu Mittag (in der Wohnung, in der die Tageskinder betreut werden) Die Austauschstudentin geht.
14:30 Uhr	Die Tageskinder sind wieder wach und spielen mit den Kindern von Frau Klein.
15:00 bis 17:00 Uhr	Die Kinder von Frau Klein machen Hausaufgaben. Tageskinder spielen und basteln.
17 bis 18 Uhr manchmal bis 19:30 Uhr	Die Tageskinder werden nach und nach abgeholt.

### 6.2.3.2 Umgang mit den Kindern - „...irgendetwas machen wir, damit die beschäftigt sind“

Beim Umgang mit den Tageskindern sind Erziehungsmaßstäbe und -werte handlungsleitend, die Frau Klein auch bei der Erziehung ihrer eigenen Kinder verfolgt:

Sie sieht sich als *Schutzbefohlene* ihrer eigenen ebenso wie der Tageskinder und möchte

*" denen von meiner Warte aus, ein schönes Leben .. bieten. Wobei ich aber haben möchte, dass sie wissen, dass das ganze Leben „Arbeit“ sein soll. Und deshalb habe ich mich auch um sowas gekümmert (sie meint die Tagespflege, Anm: H.W.) ich möchte haben, dass sie sehen, dass von nichts nichts kommt. Und dass sie wissen, dass wenn ich mal irgendwie die (...), dass für alles, was sie erreichen, sie hart arbeiten sollen, so wie ich es immer getan habe und dass sie hier auch Rücksicht und Toleranz lernen." (020: 283-292)*

Bei der Erziehung ihrer eigenen Kinder legt sie Wert darauf, dass sie nicht verwöhnt werden, sie will ihnen ein schönes Leben bieten, was aber nicht bedeutet, dass sie frei von Pflichten aufwachsen sollen. Im Gegenteil, die Kinder sollen lernen, dass nur wer hart arbeitet, es auch zu etwas bringt. Sie will sich ihren Kindern als Vorbild präsentieren, nur durch harte Arbeit ist sie geworden, was sie heute ist. Disziplin und Leistungsbereitschaft, aber auch Toleranz und Rücksicht hält sie für wichtige Erziehungswerte. Diese hält sie auch bei den Tageskindern für angemessen.

Einen zentralen Bestandteil ihres Auftrages als Tagesmutter sieht sie darin, den Tageskindern eine „*adäquate Bildung*“ mitzugeben. Diese Aufgabe nimmt sie sehr ernst, insbesondere in den Zeiten, wenn ein Wechsel von der Tagespflege in den Kindergarten ansteht, widmet sie sich intensiv der Förderung der Kinder, wie sie betont. Wohlgermerkt wechseln die Kinder aus der Tagespflege in den Kindergarten, nicht in die Grundschule. Günstige Voraussetzung für den Eintritt eines dreijährigen Kindes in den Kindergarten ist im Allgemeinen, dass es trocken ist. Ansonsten sind keine weiteren Hürden bei der Aufnahme in einen Kindergarten zu bestehen. Was Frau Klein genau mit den Kindern macht, welches Wissen sie wie vermittelt, darauf geht sie nicht weiter ein. Wenn Frau Klein hier die Wissensvermittlung in den Vordergrund stellt, so geschieht dies, um ihre Arbeit als Tagesmutter aufzuwerten und um sich von den klassischen Tagesmüttern zu distanzieren, deren zentrale Orientierung sich Frau Kleins Theorie nach, lediglich auf fürsorgliches Um- und Bemuttern beschränkt.

Auffällig ist insgesamt, dass die Schilderungen dessen, was Frau Klein mit den Kindern macht, wie sie mit Ihnen umgeht, nicht sonderlich detailliert sind.

*„Und wenn die aufstehen, ah das sind ja nur noch zwei Stunden, dann backen wir selber Brot oder irgendetwas machen wir, damit die beschäftigt sind. Ich denke,*

*das kann man mit kleinen Tricks den Kindern klar machen, dass es gar nicht so lange ist.“ (020: 466-470)*

Die Kinder werden irgendwie beschäftigt bis die Eltern kommen und sie abholen, so oder ähnlich äußert sich Frau Klein mehrmals. Die Beschäftigung soll die Kinder ablenken. Nun ist Ablenkung sicher ein Aspekt der Angebote für Kinder, dass sie sich so in das Spiel vertiefen und keinen Anlass haben sich unwohl zu fühlen oder sich zu langweilen und zu den Eltern wollen. Ablenkung als primärer Anspruch bei der Betreuung von Kleinkindern ist von der Warte des pädagogischen Anspruchs an die Arbeit einer Tagesmutter jedoch zu wenig. Wenn man als Tagesmutter ein Brot mit unter dreijährigen Kindern backt, dann könnte man das auch damit begründen, dass die Kinder dabei nicht nur abgelenkt sind, sondern auch sinnliche Erfahrungen machen können (die einzelnen Backzutaten und den fertigen Teig riechen, fühlen, schmecken), das heißt, dass bei Beschäftigungsangeboten, selbst wenn sie auf ganz alltäglichen Verrichtungen beruhen, explizit auch ein pädagogischer Anspruch verfolgt werden kann.

Dass Frau Klein den Kindern zwar Beschäftigungsangebote macht, bei diesen aber nicht im Blick hat, inwiefern dadurch soziale, fachliche oder persönliche Kompetenzen gefördert werden können, scheint nicht zuletzt darin zu gründen, dass Frau Klein eher an einem Bild vom Kleinkind als unfertigem Wesen orientiert ist. Häufiger bezeichnet sie die Kinder als *Würmchen*. Würmchen ist die Ver-niedlichung von Wurm. Ein Wurm ist ein wirbelloses Tier ohne Arme und Beine, hat meistens keinen Kopf und ist blind. Nimmt man sich Kindern als Würmchen an, dürfte dabei verschimmen, dass auch Kinder unter drei Jahren eine Persönlichkeit haben und bereits über ausgeprägte Ich-Gefühle verfügen.

Aus dem Umgang von Frau Klein mit den Kindern lässt sich herauslesen, dass sie nicht primär daran orientiert ist, den Kindern etwas zu geben. Sie ist vielmehr darauf orientiert, was die Kinder ihr geben:

*„ .. es ist was, wo ich denke, irgendwas werden mir diese Würmchen hier wohl geben, dass ich, die ich wo weiß wo rum getanz bin, jeden Morgen denke, na mal sehen, was de da wieder lernen kannst.“ (020: 1299-1302)*

### **6.2.3.3 Arbeit mit den Eltern - „... ich sag ja, ich diskutiere nicht mehr ...“**

Als Frau Klein die Tätigkeit als Tagesmutter aufgenommen hat, hat sie überwiegend Kinder betreut, die durch die Vermittlungsstelle vermittelt wurden. Mit der Vermittlungsstelle, hat sie heute aber kaum mehr etwas zu tun, sie legt auch keinen besonderen Wert darauf. Entsprechend ihrer distanzierten Haltung zur „klassischen Tagesmutter“ findet sie in dieser Organisation wenig Zustimmung und Unterstützung.

Bevor Frau Klein ein Betreuungsverhältnis eingeht, ist ihr wichtig beide Elternteile kennenzulernen:

*„Also ich will da ein klares Bild haben und ich will wissen, ob A hinter B steht. Weil oft, wenn die Frau gar nicht will und der Mann unter Druck (die Eltern unschlüssig sind, ob sie das Kind betreuen lassen wollen, Anm.- H.W.), man hat ja alle Kombinationen, das ist auch schon sehr kritisch oder man muss andere Gespräche führen, dann muss ein zweites, drittes Gespräch kommen. Äh und ansonsten, ja kann ich nicht sagen. Also, wenn ich das Gefühl habe, dass sie (die Mutter, Anm. H.W.) beim ersten Gespräch einfach sagt, warum sie will, was ihr wichtig ist, was ihre Werte sind und denke, das könnte hinhalten. Dann bitte ich erstmal alle zu gehen, um nachzudenken.“ (020:852-862)*

Gespräche mit Eltern, die Interesse an einem Platz in der Tagespflegestelle von Frau Klein haben, enden nicht automatisch damit, dass ein Betreuungsverhältnis zustande kommt. Für die professionelle Entscheidung der Frage, „gehe ich ein Betreuungsverhältnis mit den Eltern ein oder nicht“, nimmt sich Frau Klein den entsprechenden Raum. Sie behält sich vor, nach reiflicher Überlegung eine Zu- oder Absage erteilen zu können. Zunächst erscheint es so, dass die Interaktion von vornherein als professionelles Betreuungsverhältnis gerahmt ist, das allein erst die Legitimation für eine Ablehnung bieten würde. Frau Klein betont, dass sie den Eltern auch empfiehlt, sich andere Tagespflegestellen anzuschauen. So baut sie vor, nicht von den Eltern in einen Zug-Zwang gebracht zu werden. Frau Klein tritt mit den Eltern nicht auf Augenhöhe in Interaktion, die Interaktionspraxis gleicht vielmehr einer asymmetrischen Informationsbeschaffung über die Eltern und deren Orientierungen.

Hauptkriterium bei der Aufnahme der Kinder ist für Frau Klein, dass die Kinder altersmäßig in die Gruppenstruktur passen und dass die Eltern davon überzeugt sind, dass sie ihr Kind von einer Tagesmutter betreuen lassen wollen. Der letztgenannte Punkt ist Frau Klein besonders wichtig. Vor dem Hintergrund ihrer mittlerweile sechsjährigen Erfahrung als Tagesmutter hat sie für sich eine Muttertypologie entwickelt. Diese Typen bezeichnen Mütter, mit denen ein Betreuungsverhältnis nicht problemlos gestaltet werden kann bzw. für die die Kindertagespflege nicht die adäquate Betreuungsform ist:

*„Ich soll unbedingt die Mutti sein, aber nur bis drei. Das sind aber genau die Frauen, wo man auf 10 Meter sieht, dass die hundert Prozent schon vor Eifersucht platzen würden, wenn ich dem Kind im Abschied noch ne Möhre mitgeben würde. Also ich habe jetzt so einen hohen Erfahrungswert, dass ich von vornherein nein sage, wenn ich das sehe“ (020: 799-804)... Um Gottes Willen, das ist schon wieder so eine, in Anführungszeichen, die nächste hysterische Parade ...“ (020: 816-817)*

Neben den „Eifersüchtigen“ und „Hysterischen“ sind es Mütter, die wegen der zeitigen Rückkehr in den Beruf, ihr Kind zu einer Tagesmutter geben, mit der Fremdbetreuung des Kindes aber nicht umgehen können. Da sie dies nicht offen zugeben können, suchen die Mütter Fehler bei der Tagesmutter (z.B. es wird nicht

oft genug gewickelt), um ihre schlechten Gefühle der Tagesmutterbetreuung gegenüber legitimieren zu können. Betreuungsverhältnisse, in denen Frau Klein mit Müttern konfrontiert ist, die sie als pathologischen Typ der „nicht trennungsbereiten Berufsrückkehrerin“ kennzeichnet, bricht sie aber nicht in jedem Fall ab. Sie setzt sich mit den Müttern aber auch nicht „mehr“, wie sie betont, auseinander, sondern stellt sie vor die Wahl, entweder die Tagesmutterbetreuung zu akzeptieren oder das Betreuungsverhältnis aufzulösen.

*„Ja, ich sag ja, ich diskutiere nicht mehr, ob ich es windele oder nicht, nehmen sie ihr Kind und gehen sie, wenn sie ein Problem haben, dass das Kind hier ist. ... sie erleben erstmalig die Rückkehr in den Beruf und sie leben das an solchen Punkten aus, und das wollen wir nicht auf Kosten des Kindes machen, sondern wir beenden das Ganze ...“ (020:953-960)*

In den meisten Fällen würde Frau Klein auf diesem Weg erreichen, dass sich die Mütter für ihr Verhalten entschuldigen, und das Betreuungsverhältnis fortgesetzt wird.

Die Zuordnung der Mütter zu Typen und ihre Umgangsweise mit ihnen verweisen darauf, dass es Frau Klein an der nötigen professionellen Distanz fehlt. Von einer erfahrenen, professionellen Tagesmutter würde man erwarten, dass sie berücksichtigt, dass der Übergang in eine Betreuung „außer Haus“ für alle Beteiligten eine nicht zu unterschätzende Herausforderung darstellt. Insbesondere Eltern, denen es schwer fällt, ihre Kinder frühzeitig in eine Betreuung zu geben, bedürfen der Unterstützung durch die Tagesmutter oder durch die Erzieherin. Frau Klein hingegen empfindet solche Eltern bzw. Mütter als Zumutung. Sie ist offenbar nicht in der Lage, ihre Handlungspraxis auf Fälle, in denen es den Eltern nicht so leicht fällt, sich vom Kind zu trennen, auszurichten. Da sie diese Betreuungsverhältnisse nicht kündigt, macht sie ihrem Ärger über die „nicht trennungsbereiten Berufsrückkehrerinnen“ Luft, in dem sie sich eher abwertend über sie auslässt.

Die Interaktion zwischen Frau Klein und den Eltern trägt deutliche Züge einer interventionistischen Orientierung. Frau Klein geht davon aus, dass man erwünschtes Verhalten „erzeugen“ kann. Ihren Auftrag als Tagesmutter sieht sie deshalb nicht nur in der Betreuung der Tageskinder, auch die Eltern bindet sie in eine Art „Coaching-Prozess“ ein. Sowohl die Kinder als auch die Eltern werden für die Fremdbetreuung fit gemacht, wobei Frau Klein die Bedingungen, unter denen ein Betreuungsverhältnis zustande kommt und fortgesetzt wird, diktiert:

*„Und ich sage auch jedem Elternteil, dass ich mir anmaße, dass ich nach drei bis vier Wochen sage, dass ich denke, das Kind wär unglücklich hier. Das find ich auch völlig idiotisch vom Netzwerk, vier bis fünf Monate Eingewöhnung, ich seh nach zwei Wochen Minimum, wenn nicht sogar am selben Tag, ob ein Kind reinpasst oder nicht, ob es unglücklich ist.“ (020: 1002-1008)*

Vor dem Hintergrund ihrer Erfahrung „maßt“ sie sich an, darüber urteilen zu können, ob sich die Kinder in der Betreuungssituation zurechtfinden oder nicht. Die Empfehlung bezüglich des Eingewöhnungszeitraumes, die von der fachberatenden Vermittlungsstelle gegeben wird, ist für sie nicht maßgebend, sie tut sie als „idiotisch“ ab und distanziert sich davon. Als „unsinnig“ und „nicht lebensnah“ bezeichnet sie auch die Empfehlung vom Bundesverband für Kindertagespflege, das Betreuungsverhältnis vertraglich festzulegen. Auch die Vermittlungsstelle legt den Tagesmüttern dringend nahe, zum eigenen Schutz einen schriftlichen Vertrag mit den Eltern abzuschließen, empfohlen wird dazu der vom Bundesverband für Kindertagespflege ausgearbeitete Mustervertrag.

Die Missachtung dieser Empfehlungen verweist darauf, dass sich Frau Klein nicht nur kategorisch von der „klassischen Tagesmutter“ abgrenzt, sie distanziert sich vielmehr auch vom empfohlenen und als professionell angesehenen Zugriff auf die Kindertagespflege.

Sie rechtfertigt diese Haltung nicht zuletzt damit, beide Seiten des Tagesmuttergeschäfts zu kennen. Früher hat sie Tagesmütter für die eigenen Kinder engagiert, heute arbeitet sie selber als Tagesmutter und sieht sich deshalb gegenüber anderen Tagesmüttern, aber auch gegenüber den Eltern als Überlegene. Da sie weiß, dass Termine nicht immer einzuhalten sind oder auch die Verkehrssituation ein pünktliches Abholen verhindern kann, hat sie Verständnis dafür, wenn Eltern die vereinbarten Zeiten nicht einhalten können und die Kinder später abholen. Vor dem Hintergrund ihrer Überlegenheit kann sie sich in diesen Punkten den Eltern gegenüber großzügig zeigen, sie braucht keinen Vertrag, der sie schützt.

Frau Klein braucht auch keinen Vertrag, um sich für den Fall abzusichern, wenn Eltern das Betreuungshonorar nicht zahlen. Auch hier wendet sie ihr *eigenes* Verfahren an. Sie hält die Eltern dazu an, selber nachzurechnen, wie viele Stunden das Kind in einem Monat betreut wurde. D.h., die Eltern müssen die Summe des Honorars selbst berechnen. Das macht sie zum einen aus dem praktischen Grund, weil sich Betreuungszeiten immer wieder ändern und die Eltern wohl am besten wissen müssen, wie lange das Kind jeweils von ihr betreut wurde. Zum anderen deutet die explizite Distanzierung von der Anforderung der Honorarrechnungsstellung auf einen Konflikt zwischen Rollenanforderungen der selbständigen Tagesmutter und bestimmten als unveränderlich erlebten Merkmalen ihrer Persönlichkeit hin. Es ist nicht so, dass ihr Geld nicht wichtig ist, sie sagt im Gegenteil: *"... Ziel und Sinn meines Lebens war immer, dass ich meine Kinder unterhalten könnte und das kann ich"* (020: Z. 1135-1137). Sie würde dem Honorar aber nie hinterherlaufen:

*" ... nur ich bin halt in der Beziehung. Ja und wenn mich jetzt jemand um 5 Euro, ja leide ich jetzt nicht so drunter und der andere schämt sich vielleicht, aber da*

*diskutier ich einfach nicht drüber. Ich würd auch nie sagen, ich glaub da fehlt was. Aber ich bin auch noch nicht in die Lage gekommen. Ich würde es nur auch nicht tun. Das kann ich jetzt schon sagen" (020: 1121- 1126)*

Dass sie mit der kaufmännischen Seite des Tagesmuttergeschäfts Probleme hat, überdeckt sie, in dem sie sich in Distinktion übt. Schließlich hebt sie sich von anderen Tagesmüttern ab, weil sie nicht auf das Geld angewiesen ist, sie braucht es nicht zum Leben und auch nicht als zusätzliches Taschengeld. Zum Teil kommt das Geld aber auch von Leuten, die sie eigentlich als unter ihrem Niveau bezeichnet. Die Distinktionsstrategie bewahrt sie davor, sich von diesen Leuten abhängig fühlen zu müssen. Diese Strategie bewahrt sie jedoch nicht davor, als Person und nicht als Rollenträgerin (die Tagesmutter) unter dem mangelnden Respekt seitens der Elternschaft zu leiden.

*„Die haben mich behandelt als wollte ich übermorgen in die Bildzeitung ...Und dann hab ich gesagt, so und ab jetzt machen wir das umgekehrt, Schild (sie meint den Dokortitel, Anm. H.W.) daran, und ab dann war ziemlich schnell Ruhe. Also ich hab's aus Bequemlichkeit gemacht, ich fang jetzt hier nicht noch wegen so einem Würmchen einen Prestigekampf an. Ich verlang wenigstens die Erklärung, dass man mich respektiert. Es wäre eigentlich von Leuten, die eigentlich noch unter meinem Niveau waren, wäre es soweit gegangen, dass man einfach hätte sagen können, so Freunde, das war es, das hab ich nicht nötig. Und das ist so ein natürliches Schutzschild, das ich nicht in die Peinlichkeit komme, mich zu erklären und ich sprech da nicht drüber, das war es, aber man hat bei so einem Klientel, seine Ruhe.“ (020:1062-1074)*

Gleichwohl sie davon überzeugt ist, dass der Großteil der Elternschaft unter ihrem Niveau ist, weshalb sie mit „so einer Klientel“ „hier nicht noch wegen so einem Würmchen einen Prestigekampf anfängt“, verlangt sie von diesen wenigstens „respektiert“ zu werden. Hier wird deutlich, dass die von ihr subjektiv erfahrene mangelnde Wertschätzung und mangelnde Respekt gegenüber ihrer Person und Arbeit seitens der Eltern bei ihr Gefühle auslöst, die eine kaum mehr steigerbare Ablehnung der Klientel dokumentiert. Um die Distanz wahren zu können und nicht in Peinlichkeiten zu geraten, braucht sie einen Schutzschild, den Dokortitel an der Tür, der diese Klientel auf einen erträglichen Abstand hält. Das Bedürfnis Abstand zwischen sich und den Eltern wahren zu wollen, deutet darauf hin, dass die Interaktionspraxis zwischen Frau Klein und den Eltern durch ein Reziprozitäts- und Wertschätzungsdefizit gekennzeichnet ist.

Vor diesem Hintergrund ist wohl zu sehen, dass Frau Klein erklärt, überhaupt nicht als Tagesmutter anerkannt werden zu wollen, sondern eher *als Gesamtmensch gesehen* werden möchte. Frau Klein nimmt qua Verfügung über reichlich kulturelles und ökonomisches Kapital eine gehobene gesellschaftliche Position ein und verfügt über andere Anerkennungsquellen. Dazu gehört die jahrelange Anerkennung für ihre Arbeit im Konzern einerseits, die Arbeit als Lektorin andererseits, aber auch die Anerkennung durch die Familie und Freunde. Über die man-

gelnde Anerkennung ihrer Arbeit als Tagesmutter durch die Eltern der Tageskinder setzt sie sich durch Ablehnung und Nicht-Akzeptanz der Klientel hinweg. Ihr reicht es, wenn sie etwas davon hat, dass die Kinder gerne zu ihr kommen.

#### **6.2.4 Zusammenfassung zum Fall Klein**

Frau Klein verortet sich nicht als Tagesmutter, ihr Zugang zur Handlungspraxis als Tagesmutter ist durch die Unvereinbarkeit von Rolle und Person im Hinblick auf den Auftrag der Kindertagespflege geprägt. Frau Klein geht davon aus, dass Tagesmütter ihren primären Auftrag darin sehen, Kinder in fürsorglicher Ersatzmutterschaft zu be- und umsorgen. Vor dem Hintergrund ihrer Berufsbiographie, individualistischen Selbstverwirklichungsansprüchen sowie ambivalenter Vorstellung von der Mutterrolle und Mutterschaft, distanziert sie sich von den „*von sich überzeugten Ersatzmüttern*“ und deren „mütterlichem Arbeitsvermögen“, das als nicht vereinbar mit der eigenen Persönlichkeit erlebt wird. In der Distanzierung von den klassischen Tagesmüttern und angenommenen Standards der Kindertagespflege bekommt das Handeln von Frau Klein eine Kontur. Sie inszeniert sich als individuelle Kinderfreundin mit professionellem Bildungsanspruch und Elterncoach und *verlangt* dafür Respekt. Da sie ihre Arbeit und ihre Person von den Eltern nicht gebührend respektiert sieht, verschafft sie sich den geforderten Respekt, in dem sie die Eltern auf ihren Status als promovierte Naturwissenschaftlerin aufmerksam macht. Das Verhältnis zu den Eltern und die Interaktionspraxis ist dadurch gekennzeichnet, dass Frau Klein die Eltern aufgrund von grundsätzlichen Passungsproblemen (Prestige und Position) nicht als legitime Bündnispartner (*das hat sie nicht nötig*) akzeptiert. Das Passungsproblem und Missachtungserfahrungen spiegeln den zentralen Modus des Arbeits- und Selbstverständnisses von Frau Klein, die Distanzierung.

#### **6.3 Typ „ambivalente Anpassung“ - Der Fall Brock**

##### **6.3.1. Einstiegsmotivation und Orientierung - "*Lieber Tagesmutter als Hartz IV- Empfängerin*"**

Frau Brock ist 35 Jahre alt und alleinerziehende Mutter einer sechsjährigen Tochter. Sie lebt mit ihrer Tochter in einem Mietshaus mit acht Mietparteien. Die Wohnung liegt im dritten Stock, besteht aus 3 Zimmern und ist 65 qm<sup>2</sup> groß. Ein Garten oder einen Balkon bietet die Wohnung nicht.

Bevor sich Frau Brock vor zwei Jahren mit der Tagespflege im Rahmen einer Ich-AG selbständig gemacht hat, war Frau Brock dreieinhalb Jahre arbeitslos. Von Beruf ist sie Forstwissenschaftlerin. Dieses Studium hat sie aufgenommen, nachdem sie nach zwei Semestern BWL merkte, dass ihr die Fachrichtung nicht zu-

sagt. Nach Abschluss des Studiums der Forstwissenschaft hat Frau Brock zunächst in einem Pharmakonzern in der Produktion gejobbt. Ein Freund hat sie da herausgeholt, wie sie erzählt, als sie *drohte*, in der Fabrik stecken zu bleiben. Dieser Freund verfolgte das Ziel, eine Anstellung in Brüssel bei der Europäischen Kommission zu erlangen. Wegen ihrer sehr guten Sprachkenntnisse in Englisch, Französisch und Spanisch ermutigte der Freund Frau Brock, sich ebenfalls bei der Europäischen Kommission als Praktikantin zu bewerben. Sie bewarb sich, bekam tatsächlich eine Praktikumsstelle in der Forstwirtschaftlichen Abteilung und trat das Praktikum auch an. Nach einmonatigem Aufenthalt in Brüssel ist Frau Brock ungeplant schwanger geworden. Während der Vater des Kindes, ebenfalls ein Praktikant, nach Ablauf der fünfmonatigen Praktikumszeit einen Anschlussvertrag bekommt, geht Frau Brock leer aus. Noch vor der Geburt des Kindes zieht Frau Brock nach Bonn. Zum einen um näher, aber nicht zu nah, bei ihren Eltern, die in Köln leben, zu wohnen. Zum anderen erschien ihr Bonn als günstiger neuer Wohn- und Arbeitsort, weil in Bonn einige Organisationen angesiedelt sind, bei denen sie sich als Forstwissenschaftlerin hätte bewerben können.

Bis zum zweiten Lebensjahr ihrer Tochter hat Frau Brock nicht gearbeitet und hat sich auch nicht aktiv darum gekümmert. Als ihre Tochter zwei Jahre alt war, hat sie dann angefangen sich auf dem (forstwirtschaftlichen) Arbeitsmarkt umzuschauen. Stellenangebote gab es zu der Zeit nicht, und sie erwog das Referendariat für eine Forstamtlaufbahn zu absolvieren, das sie im Anschluss an ihr Studium nicht gemacht hat. Im Ergebnis stellt sie fest, dass sie die Anforderungen und Bedingungen (z.B. mehrmonatige Reisen durch die Wälder Deutschlands), die an das Referendariat gebunden sind, nicht mit den Verpflichtungen, die sie ihrer Tochter gegenüber hat, vereinbaren kann. So hat sie Abstand von der Idee genommen, dieses Referendariat zu absolvieren.

Frau Brock bleibt dann insgesamt dreieinhalb Jahre arbeitslos, bis sie vom Arbeitsamt das Angebot bekommt, eine sechsmonatige EDV-Qualifizierung zu absolvieren. Schon während der Qualifizierung wird Frau Brock von der Ausbildungsstätte auf freiberuflicher Basis als Trainerin eingesetzt. Wird ihr zunächst in Aussicht gestellt, diese freiberufliche Mitarbeit perspektivisch fortführen zu können, fällt das Angebot dann doch kurzfristig weg.

Frau Brock ist wieder arbeitslos, nutzt aber ihre erworbenen Kenntnisse über Anforderungen und Bedingungen, die sich an selbständig Tätige richten und baut darauf mit ihrer Ich-AG als Tagesmutter auf. Die Idee, sich als Tagesmutter selbständig zu machen, scheint durch verschiedene Situationen ausgelöst worden zu sein. So schildert Frau Brock als eine Schlüsselsituation, dass die Leiterin der Kindertagesstätte, die ihre Tochter zum Zeitpunkt der EDV-Qualifizierung als

Ganztagskind besuchte, ihr vorschlug sich als Kinderbetreuerin selbständig zu machen, falls es mit der Vermittlung vom Arbeitsamt nichts wird.

*"Und dann sagte die mir völlig beiläufig: Ach wissen sie was, machen sie doch in ner Kinderbetreuung, was. Kinder gibt es immer". (021: Z. 1283 - 1285)*

Diesen Vorschlag hat Frau Brock damals spontan als völlig absurd empfunden, weil sie es vor dem Hintergrund ihrer akademischen Ausbildung als qualifikatorischen Abstieg angesehen hat, Kinder zu betreuen. Losgelassen hat sie die Idee aber nicht, und sie hat sich längere Zeit mit dem Gedanken beschäftigt. Da auch keine alternativen Arbeitsangebote vorlagen, hat sie letztendlich den Entschluss gefasst, Tagesmutter zu werden.

Der Schritt in die Tagespflege ist im Falle von Frau Brock ohne Zweifel aus Mangel an Alternativen erfolgt. Frau Brock wollte eigentlich eine Karriere bei der EU-Kommission machen, nun aber muss sie zusehen, wie der Vater ihres Kindes *„diese Karriere macht und das Leben lebt, das sie auch leben wollte“*. Alternativ zur "Karriere in Brüssel" würde sie *"eigentlich ein Forstamt leiten wollen"*. Auch diese Option bleibt ihr letztendlich verschlossen, da sie das Referendariat nicht mit der Mutterschaft vereinbaren kann. Um alternative Arbeitsangebote kann sie sich nicht ernsthaft kümmern, da dies eine verlässliche Betreuung für ihre Tochter vorausgesetzt hätte. Sie hat aber immer wieder die Erfahrung machen müssen, dass Betreuungsplätze für unter dreijährige Kinder in erster Linie an berufstätige Mütter vergeben werden.

So wird Frau Brock selbständige Tagesmutter und sorgt dafür, *„dass andere Leuts Kinder besser betreut sind als das in dieser Situation auch meine Tochter war“ (021: 18-19)*. So formuliert Frau Brock auch einen übergeordneten Anspruch an die Kindertagespflege, und zwar gegen den institutionellen Betreuungsmangel zu arbeiten.

Zentrales Bestreben von Frau Brock ist es jedoch, nachhaltig ohne Sozialhilfe leben zu können. Aus diesem Grund würde sie auch zusätzlich zur Kinderbetreuung einen Nebenjob annehmen, falls es die wirtschaftliche Situation erfordert. Sie würde auch in einem Call-Center arbeiten, das wäre ihr dann egal, wie sie sagt.

Frau Brocks Erwerbsorientierung und Einschätzung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sind stark durch die Arbeitslosigkeit und den Status einer Sozialhilfeempfängerin geprägt. Die Missachtungserfahrungen als alleinerziehende langzeitarbeitslose Mutter haben sie verunsichert, sie traut sich nicht mehr an ihre Formalqualifikationen anzuknüpfen, weil das Studium nun schon soweit zurück liegt.

*"Ich wüsste gar nicht, ob ich mich verkaufen könnte, ich bräuchte vorher wahrscheinlich ein Training. Ich traue es mir selber nicht mehr zu und dann ist das keine gute Voraussetzung, sich zu bewerben. Wenn man selber von sich überzeugt ist, dass man nicht mehr im Fach ist." (826-830).*

Im Bereich der Forstwissenschaft zu arbeiten traut sich Frau Brock nicht mehr zu, weil sie glaubt, den dort gestellten Anforderungen nicht mehr entsprechen zu können. Die Arbeit einer selbständig tätigen Tagesmutter hingegen traut sie sich sehr wohl zu. Frau Brock ist bewusst, dass sie als Tagesmutter unter ihrer Qualifikation arbeitet.

So betrachtet Frau Brock den Einstieg in die Kindertagespflege einerseits als qualifikatorischen Abstieg, andererseits aber auch als sozialen Aufstieg: Durch die Kindertagespflege ist sie aus der Sozialhilfe herausgekommen und kann ihrem neuen Status aus dieser Perspektive auch sehr viele Vorteile abgewinnen:

*"Und dass das eigentlich ein Abstieg ist, das sehe ich im Moment gar nicht so. Ich sehe im Moment eigentlich das Positive, dass ich aus der Sozialhilfe raus bin, dass es mein eigenes Geld ist, dass ich freiberuflich bin, dass ich meine eigenen Preise, meine eigenen Zeiten machen kann. Dass ich sage, wen ich nehme und das finde ich schon alles ganz gut. Und dass ich meine Tochter da ganz toll mit integrieren kann. Die muss nicht in 'ne Nachmittagsbetreuung, in 'ne Fremdbetreuung. Kann zu Hause sein, will das auch" (021: Z. 728-735).*

### **6.3.2 Arbeits- und Selbstverständnis - „Gut, ich werd Waldtagesmutter“**

Dem Tagesmutterdasein steht Frau Brock nicht allein mangels Alternative ambivalent gegenüber, es fällt ihr auch nicht leicht, die Kindertagespflege als qualifiziertes Tätigkeitsfeld anzuerkennen, *"das will man ja letztlich auch nicht mit Studium machen (721-722)"*, wie sie sagt. Im Prinzip geht sie davon aus, dass wenn man selber Mutter ist, man auch andere Kinder betreuen kann. So hat ihr auch der Qualifizierungskurs nichts gebracht, sie konnte für sich lediglich ein paar Informationen über die rechtliche Seite der Kindertagespflege herausziehen. Sie hat den Kurs *"als abgessene Zeit"* empfunden. *"Alles was Umgang mit Kleinkindern ist, denke ich, kann man, wenn man selber Mutter ist"*, so die Meinung von Frau Brock.

Frau Brock ist davon überzeugt, dass sie sich von den „typischen“ Tagesmüttern unterscheidet: Zum einen wegen ihrer akademischen Ausbildung, zum anderen, weil sie mit der Kindertagespflege den Unterhalt für sich und ihre Tochter erwirtschaften muss. Frau Brock und ihre Tochter leben von der Kindertagespflege, das muss die typische Tagesmutter nicht, nimmt Frau Brock an.

*"Also die typische Tagesmutter ist für mich immer noch die, die eh zu Hause ist, auch selber Kleinkinder hat, und sich andere Kinder dazu holt. Und das als Zusatzeinkommen zum Familieneinkommen beiträgt. Also die typische Tagesmutter schlägt sich jetzt nicht so selbständig durch, wie ich das versuche zu machen. Denn das ist schwierig." (021: Z. 147-152)*

Da Frau Brock mit der Kindertagespflege den Lebensunterhalt für sich und ihre Tochter erwirtschaftet, steht der ökonomische Aspekt der Arbeit und damit auch

der Fortbestand ihrer Existenzgründung im Vordergrund. Im Vergleich zu anderen Tagesmüttern spricht Frau Brock offen über die betriebswirtschaftliche Seite ihrer Tagesmutterexistenz. Schließlich muss sie mit ihrer Tochter von dem Geld leben. Zudem hat sie keinen Partner, der ihr die Verwaltungsarbeit abnimmt. Sie stellt monatlich Kalkulationen auf und bilanziert regelmäßig am Monatsende die Einnahmen und Ausgaben in Excel-Dateien. Auch um die Steuererklärung muss sie sich selbst kümmern. Sie ist aktiv darum bemüht, sich sozial abzusichern und hat zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung noch eine private Zusatzversicherung abgeschlossen. Demnächst möchte sie noch eine Risikolebensversicherung abschließen.

Im Vorfeld der Gründung hat sich Frau Brock viele Gedanken über ihr Angebot gemacht. Frau Brock hat sozusagen nach einer Nische im Betreuungsmarkt gesucht, da sie hofft, mit einem besonderen Angebot zahlreiche Kunden anziehen und auch einen entsprechenden Preis für ihre Arbeit verlangen zu können. In Anlehnung an die Waldkindergärten, die eine Form der Kinderbetreuung anbieten, die im Unterschied zum Regelkindergarten im Sommer wie im Winter bei Sonne, Wind und Wetter draußen im Wald stattfindet, beschließt Frau Brock Walddtagesmutter zu werden:

*„...dann musste ich natürlich eine Idee haben, um mich von anderen Tagesmüttern abzuheben, und hab das dann mit meinem Studium der Forstwissenschaften verbunden und hab gesagt: "Gut ich werd Walddtagesmutter." (021: 19-24)*

Sie beschließt Walddtagesmutter zu werden, um sich von anderen Tagesmüttern im Sinne einer marktgerechten Strategie *abheben* zu können, aber auch weil sie als Walddtagesmutter eine Verbindung zu ihrer Ausbildung als Forstwissenschaftlerin herstellen kann, d.h. eine Verbindung zu ihrer eigentlichen beruflichen Orientierung bzw. ein Anschluss an diese.

Frau Brock trifft bewusst die Entscheidung Walddtagesmutter zu werden: Die Tageskinder werden überwiegend im Wald, unter freiem Himmel, betreut. Damit will sie sich nicht nur aus Marktaspekten von anderen Tagesmüttern abheben. Kritisch schätzt sie am Angebot "typischer Tagesmütter" ein, dass diese zu viele Tageskinder in viel zu engen Räumen betreuen und nicht nach draußen gehen. Ihre eigene Tochter hätte sie solchen Frauen niemals anvertraut.

Frau Brock distanziert sich nicht wie Frau Klein von anderen Tagesmüttern, weil sie eine mütterliche oder fürsorgende Orientierung bei der Kinderbetreuung für unangemessen hält, sondern ihre Kritik bezieht sich in erster Linie auf strukturelle und organisatorische Bedingungen unter denen die Betreuung stattfindet. Zum einen hängt ihre Existenz als Alleinverdienerin und Alleinzuständige für ihre Tochter von der Tagespflege ab, die sie unter den gegebenen Rahmenbedingungen nur unter grossen Anstrengungen sichern kann, das muss die „typische“ Ta-

gesmutter nicht. Zum anderen kritisiert sie, wenn im Rahmen der Betreuung nicht adäquat auf Bedürfnisse von Kindern eingegangen wird, und zwar wenn den Kindern nicht genug Raum zum Spielen und Rückzugsmöglichkeiten geboten und mit den Kindern nicht in die Natur gegangen wird. Frau Brock verortet sich damit sehr wohl als Tagesmutter, allerdings mit einer ambivalenten Haltung dazu, sie sieht sich als alleinerziehende Langzeitarbeitslose anderen Ausgangsbedingungen konfrontiert und hat den Anspruch, im Rahmen der Betreuung die Interessen und Bedürfnisse der Kinder zu wahren und das Betreuungsangebot entsprechend zu gestalten. Konstitutiv für das Arbeits- und Selbstverständnis von Frau Brock ist ein komplexes Zusammenspiel von Distanzierung im Hinblick auf die Rolle der „typischen Tagesmutter“ und Verortung bezüglich der Handlungspraxis. Das heißt, Frau Brock ist durchaus bereit, sich auf die Anforderungen einzulassen, die eine den Bedürfnissen von Kleinkindern gerecht werdende Betreuung stellt, sie distanziert sich aber von der Praxis „typischer Tagesmütter“. Die Anpassung an die Tagesmutterrolle ist durch Ambivalenz gekennzeichnet.

Als Waldtagesmutter hat Frau Brock im Landkreis sozusagen eine Solitärstellung. Im ganzen Kreisgebiet ist sie die einzige Waldtagesmutter, darauf sind auch die Medien gestoßen, und sie wurde von einer Tageszeitung interviewt bzw. ein Journalisten-Team hat sie in den Wald begleitet. Der Zeitungsausschnitt hängt bei ihr in der Küche an der Wand und sie ist stolz darauf. Sie freut sich darüber, dass sie nun auf der Strasse ab und zu als **die** Tagesmutter aus der Zeitung wieder erkannt wird. Eine Reaktion auf diesen Artikel war auch, dass man Frau Brock zu der Zeit schon auf eine Informationsveranstaltung für potenzielle Tagesmütter, die von der Arbeits-Agentur und der Regionalstelle Frau und Beruf des Landkreises initiiert wurde, eingeladen hat. Sie wurde gebeten, auf der Veranstaltung ihr Waldtagesmutterkonzept vorzustellen. Die öffentliche Aufmerksamkeit hat für sie eine wichtige Bedeutung:

*„Das brauch' ich auch so ein bisschen. Ich brauch das positive Feedback ... genau wie sowas, das brauch ich mindestens wahrscheinlich als Anerkennung. Wenn da jetzt so gar nichts käme, weiss ich nicht, ob ich es lange durchmachen würde, aber so macht es, gibt es mir tatsächlich immer wieder neue Energie auch. Und auch wenn ich auf dem Weg zum Wald angesprochen werde: „Sind sie die Tagesmutter?“ Das so betont zu fragen, das tut so gut.“ (021: 15-23)*

Anerkennung zu bekommen, ist sozusagen wie über Wasser in der Wüste zu verfügen und für Frau Brock von existenzieller Bedeutung. Die Anerkennung, die sie aus dieser öffentlichen Aufmerksamkeit zieht, gibt Frau Brock *neue Energie*. Sie bezweifelt *durchmachen* zu können, wenn sie keine Anerkennung erfahren würde. Die Anerkennung hilft Frau Brock, die Ambivalenz, die sie bei ihrer Anpassung an die Rolle der Tagesmutter begleitet, ein Stück weit auszubalancieren.

Kontakt zu anderen Tagesmüttern hat Frau Brock nicht, sie legt auch nicht besonders viel Wert darauf. Vor dem Hintergrund ihrer Selbsteinschätzung nun zwar auch eine Tagesmutter zu sein, aber eben keine „typische“, geht sie davon aus, keinen Nutzen aus den Treffen mit anderen Tagesmüttern zu ziehen. Dass es angesichts ihres speziellen Angebots ratsam wäre, sich aus Gründen der Sicherheit mit einer anderen Tagesmutter zusammen zu schließen, dieser Gedanke ist weder ihr noch dem Jugendamt oder dem Netzwerk gekommen. Die Waldkindergärten, an die Frau Brock ihr Angebot konzeptionell anlehnt, unterliegen hohen Auflagen zur Wahrung der Sicherheit der Kinder. So kann eine Kindergruppe sich nur dann im Wald aufhalten, wenn mindestens zwei Aufsichtspersonen anwesend sind. Diese personellen Auflagen haben auch ihre Berechtigung, schließlich kann es passieren, dass sich Kinder oder aber auch die Erzieher/-innen verletzen und nicht mehr mit der Gesamtgruppe weitergehen können.

Frau Brock besucht auch die die Veranstaltungen der zuständigen Fachvermittlungsstelle nicht. Das liegt aber in erster Linie daran, dass diese Treffen in den Abendstunden stattfinden, und sie einen Babysitter für die Tochter bräuchte, um teilnehmen zu können. Dafür ist ihr aber das Geld zu schade. Zum anderen ist sie abends auch einfach zu geschafft, sie ist dann froh, ihre Ruhe zu haben. Hinzu kommt auch, dass sie vom Fachvermittlungsdienst insgesamt eher enttäuscht ist. Frau Brock bemängelt, dass dieser ihr Waldtagesmutterangebot nicht entsprechend würdigt, so wird sie in der Kartei nicht als Waldtagesmutter geführt, sondern als eine Tagesmutter gehandelt, die mit den Kindern viel rausgeht.

### **6.3.3 Zugang zur Handlungspraxis**

#### **6.3.3.1 Anforderungen, Ressourcen und Vereinbarkeit „Das alles hinzukriegen ..“ -**

Frau Brock betreut fünf Tageskinder im Alter zwischen anderthalb und drei Jahren von Montag bis Donnerstag. Die Betreuung im Wald findet von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 9 bis 12 Uhr statt. Darüber hinaus betreut Frau Brock auch einige Tageskinder in ihrer Wohnung. Zwei Tageskinder werden morgens früh bei ihr Zuhause abgegeben und Frau Brock nimmt diese dann später mit in den Wald. Zwei Tageskinder nimmt sie nach der Waldzeit wieder mit zu sich nach Hause und betreut sie, bis sie von den Eltern um 16 Uhr und 16:30 Uhr abgeholt werden. Der wöchentliche Umfang der von ihr geleisteten Betreuungszeit beläuft sich in der Regel auf 40 Stunden, kann aber auch diesen Rahmen übersteigen. Am Freitag will sie nach Möglichkeit keine Kinder betreuen. In Notfällen oder wenn der Dienstplan der Eltern eines Tageskindes, die im Schichtdienst arbeiten, keine andere Option zulässt, steht sie auch an diesem Tag zur Verfügung,

in der Regel soll der Tag aber arbeitsfrei sein. Finanziell kann sie sich das nur erlauben, da sie für die Ich-AG noch Fördermittel erhält, und der Vater ihrer Tochter einen recht ansehnlichen Unterhalt für die Tochter zahlt. Der Unterhalt macht ca. ein Viertel ihrer Einnahmen aus. Dazu sei angemerkt, dass Frau Brock in recht bescheidenen Verhältnissen lebt, sie besitzt kein Auto, die Wohnung ist recht klein und preiswert möbliert. Die Ferien verbringt sie ausschließlich im Ferienhaus der Eltern. Mit der Kindertagespflege erzielt sie ein monatliches Einkommen, das zwischen 650 € und 800 € schwankt. Pro Betreuungsstunde zahlen die Eltern 4,50 € plus 1,50 € Essensgeld am Tag.

Die Anforderungen, die die Arbeit stellt, empfindet Frau Brock als sehr anstrengend:

*„Die Organisation des Tagesablaufs. Die Kinder draußen zu betreuen, ist, glaub ich, weniger anstrengend als sich das manch einer vorstellt, aber das alles morgens vorher hinzukriegen, meiner Tochter genügend Aufmerksamkeit zu bieten, mittags das Ankommen hier, wenn die dreckig, verschlammt und hungrig, mit der vollen Windel und, und, und.. Das alles hinzukriegen, bis die dann um halb zwei todmüde ins Bett fallen, ist eine total anstrengende Phase.“ (021: 46-55)*

Nicht die Betreuung der Kinder im Wald empfindet Frau Brock als anstrengend, es ist vielmehr die Vielzahl an Einzelanforderungen, die vor, während und nach der Betreuungszeit im Wald zu erledigen sind. Die Rede von einer *total anstrengenden Phase* impliziert ein Ablaufmuster von Anforderungen, denen sich Frau Brock, ob sie will oder nicht, stellen muss, die sie aber nur unter großer Anstrengung meistern kann. Und das liegt nicht an Frau Brocks mangelnden Fähigkeiten, sondern es liegt in der Natur der Sache: Neben den Bedürfnissen, die die eigene Tochter äußert, hat sich Frau Brock vormittags um vier bis fünf unter dreijährige Kinder zu kümmern, die sich selber noch nicht an- und ausziehen können, die gewandelt werden müssen, für die sie das Essen zubereiten muss etc., ein Programm, das reicht, um mindestens zwei Personen in Stress zu versetzen. Frau Brock steht aber alleine vor der Anforderung, sie hat keine Unterstützung wie beispielsweise Frau Klein, die ihre Austauschstudentin oder ihren Mann einsetzen kann.

Als schwierige Rahmenbedingung ihrer Arbeit gestaltet sich der Ärger mit den Nachbarn, die sich ständig über den Dreck und den Krach beschweren, den die Tageskinder angeblich verursachen. Da Frau Brock weiß, dass sie in ihrer Wohnung eigentlich gar kein Gewerbe betreiben darf, muss sie peinlich darauf achten, dass sie das Treppenhaus direkt sauber macht, wenn sie mit den Tageskindern aus dem Wald in die Wohnung zurückgeht. Schmutzige Schuhe müssen vor der Eingangstür des Wohnhauses gereinigt werden, die Kinder muss sie dann die Treppe herauf tragen, damit der Dreck von der Kleidung nicht bei der Rückkehr in die Wohnung herunterfällt. Meistens braucht sie für die Reinigungsarbeit im Treppenhaus 15 Minuten, bis sie nach der Ankunft aus dem Wald die Wohnungstür hinter

sich zu machen kann. Auch wenn sie sich noch so bemüht, dass Treppenhaus ständig sauber zu halten, beschweren sich die Nachbarn über sie.

Die zeitliche Struktur eines typischen Tages von Frau Brock ist geschlossen und durchorganisiert. Hier schildert sie einen typischen Tag:

Uhrzeit	Arbeitsschritte
6:30 Uhr	Aufstehen, bereitet das Frühstück für sich und die Tochter vor, trifft Vorbereitungen für das Frühstück im Wald, trifft Vorbereitungen für das Mittagessen, packt den Rucksack
7:00 Uhr	Tochter wird geweckt und für die Schule fertig gemacht
7:15 Uhr	Das erste Tageskind kommt und frühstückt mit der Tochter, sie setzt sich dazu.
7:50 Uhr	Die Tochter wird zur Schule geschickt, das Tageskind spielt alleine, sie erledigt Hausarbeit.
8:30 Uhr	Das zweite Tageskind kommt. Sie zieht die Kinder für den Wald an, holt den Buggy aus der Garage und befindet sich gegen 8:50 auf dem Weg in den Wald.
9:00 Uhr	Sie erreichen den Parkplatz, zu dem die anderen Tageskinder gebracht werden. Die Übergabe ist kurz, sie geht mit den Kindern in den Wald und hält sich dort bis 12:00 Uhr auf.
12:00 Uhr	Dann werden zwei bis drei der Kinder abgeholt. Die Abholphase zieht sich ca. 15 Minuten hin. Danach setzt sie die verbliebenen zwei Kinder in den Buggy und schiebt sie nach Hause.
Zwischen 12:20 und 12:30 Uhr	Sie ist wieder am Haus angekommen. Die Schuhe müssen gereinigt werden, der Platz vor dem Haus muss sauber gemacht werden, die Kinder nach oben getragen, das Treppenhaus muss sauber gemacht werden. Sie geht mit den Kindern in die Wohnung, zieht diese weiter aus, legt frische Windeln an und bereitet das Mittagessen vor.
13:00 Uhr	Mittagessen steht auf dem Tisch. Die Tochter kommt nach Hause, es wird gemeinsam zu Mittag gegessen.
13:30 Uhr	Die Tageskinder werden schlafen gelegt. Frau Brock kocht sich einen Kaffee und nimmt sich erstmal Zeit für die Tochter. Diese erledigt dann ihre Hausaufgaben, Frau Brock spült und erledigt Hausarbeit.
15:15 Uhr	Die Tageskinder werden geweckt. Es werden Spiele in der Wohnung gemacht oder sie gehen noch mal auf den Spielplatz vor dem Haus, die Tochter ist jetzt mit dabei.
16:00 Uhr	Ein Tageskind wird abgeholt.
16:30 Uhr	Das letzte Tageskind wird abgeholt.
20:00 Uhr	Die Tochter geht schlafen. Frau Brock sieht meistens fern
Zwischen 22: 00 und 22:30 Uhr	Frau Brock geht schlafen.

Ihre Lebensführung in der Weise zu strukturieren und zu organisieren war für Frau Brock nach der langen Phase der Arbeitslosigkeit eine neue Erfahrung. Während vorher die Tochter als einziger Strukturgeber für den Alltag fungierte, sind es heute neben der Tochter fünf Tageskinder samt deren Eltern. Frau Brock ist stolz darauf, aus der Lethargie, in die sie nach längerer Zeit der Arbeitslosigkeit gefallen ist, herausgekommen zu sein. So ist ihre Lebensführung heute weitgehend durch die Kindertagespflege bestimmt, Frau Brock empfindet diesen Zustand aber nicht als ohnmächtige Vereinnahmung. Sie ist bestrebt, die Bedingungen unter denen sie arbeitet, aktiv mitzugestalten. So hat sie sich bewusst für die Betreuung im Wald entschieden, und trotz ihrer ökonomisch prekären Situation hält sie sich den Freitag arbeitsfrei. Zwar kann sie diesen Tag nicht rein zur Regeneration nutzen, sondern erledigt dann den fälligen Großeinkauf, regelt Bankangelegenheiten, geht auf Ämter, putzt die Wohnung etc., dennoch bringt der freie Tag Entspannung in die durchstrukturierte Lebensführung mit den Tageskindern.

Ihren "Feierabend" leitet sie, wenn es eben geht, mit einer Tasse Capuccino ein, den sie in einem bestimmten Cafe zu trinken pflegt, die Tochter bestellt obligatorisch ein Eis. Gleichwohl sie mit dem Geld rechnen muss, leistet sie sich diesen, wie sie es nennt, *Luxus*, weil es für sie ein Stück Urlaub auf Raten ist. Tochter und Mutter genießen es sehr, jeden Tag ins Cafe zu gehen. Ansonsten gibt sie nicht viel Geld für die Freizeitgestaltung aus, sie möchte gern Sport treiben, findet aber keinen Kurs, in dem parallel Kinder betreut werden. Zur Zeit könnte sie nur Sport treiben, wenn sie einen Babysitter für die Tochter engagieren würde.

### **6.3.3.2 Umgang mit den Kindern - „Also ich kann gut mit kleinen Kindern umgehen“**

Während Frau Brock die Bewältigung der einzelnen vor allem hauswirtschaftlichen und pflegerischen Anforderungen, die die Kindertagespflege stellt als sehr anstrengend empfindet, macht ihr die Betreuung, das Spielen mit den Kindern im Wald großen Spaß:

*„ .. ja und dann gehen wir spielen, matschen, je nach Wetter ganz tolle Pfütze und da fließt ein Bach, können wir auf Baumstämme klettern und in die Büsche“. (021: 41-44)*

Als Walddagesmutter ist sie davon überzeugt, dass sie den Kindern mit diesem Angebot besonders wertvolle Erfahrungen in der Natur ermöglicht, sie können die Natur mit allen Sinnen erfahren. Den Eltern nimmt sie damit die "Last" ab, selber dafür Sorge tragen zu müssen, dass die Kinder ausreichend draußen sind und sich auch bewegen. Sie möchte, dass die Kinder eine schöne Zeit im Wald haben. Entsprechend ihrer Orientierung auf die kindlichen Bedürfnisse nach Bewegung und Naturerfahrung definiert sie sich weniger als fürsorgende Ersatzmama, sondern

eher als Kursleiterin eines naturpädagogischen Angebotes, wie es an der Familienbildungsstätte gebucht werden kann. Dennoch verbindet Frau Brock mit ihrer Arbeit auch moralische Gefühle, sie will "Gutes tun". Mit ihrer Arbeit möchte sie Eltern helfen, außerfamiliäre und familiäre Anforderungen miteinander verbinden zu können, und den Kindern möchte sie eine schöne Zeit bereiten.

Entsprechend der Ansicht von Frau Brock, dass Mutterschaft eine hinreichende Voraussetzung für die Betreuung von Kindern ist, ist der Zugang zur Handlungspraxis mit den Kindern deutlich durch ihre Erfahrungen als Mutter geprägt. Im Umgang mit den Tageskindern orientiert sie sich an den gleichen Erziehungsvorstellungen und -werten, die auch im Vordergrund bei der Erziehung ihrer eigenen Tochter stehen. Bei Entscheidungen wie und was mit den Tageskindern gemacht wird, ist für Frau Brock die Frage entscheidend, wie ihre eigene Tochter darauf reagieren würde. Die Kleinkindphase ihrer Tochter hat sie sehr intensiv durchlebt, so dass ihr auch jetzt noch, wo ihre Tochter bereits sechs Jahre alt ist, der Umgang mit den ihr anvertrauten Zwei- bis Dreijährigen gut gelingt:

*„Also ich kann gut mit den Kleinen umgehen. (..) Also dieses Alter anderthalb bis drei, kann ich sehr gut händeln. (...) also mit der Bockigkeit kann ich irgendwie total gut umgehen, das geht auch optimal da draußen im Wald. Man kann die da einfach sitzen lassen, da kommt kein Auto vorbei, und da kann man sagen, dann gehen wir schon mal, und dann sagen die nein. Das geht ganz einfach da.“ (021:1308-1319)*

Hier bringt Frau Brock zum Ausdruck, dass sie versiert im Umgang mit Kleinkindern ist und die Arbeit mit den Kindern pädagogisch reflektiert.

Frau Brock erlebt sich im Umgang mit den Kindern als kompetent, sie ist bei den Tageskindern, wie auch bei ihrer eigenen Tochter, daran orientiert die Kinder im Prozess der Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen. Ihr ist wichtig, die Perspektive der Kinder einzunehmen und deren Bedürfnisse zu respektieren.

### **6.3.3.3 Arbeit mit den Eltern - „Das ist was, was mir nicht so ganz leicht von der Hand geht“**

Während Frau Brock der Umgang mit den Kindern leicht fällt, geht ihr der Umgang mit den Eltern *nicht so ganz leicht von der Hand*:

*Und was ich auch anstrengend finde ist die korrekte Kommunikation mit den Eltern. Also da muss man sich drauf konzentrieren. Das ist was, was wichtig ist, die wollen natürlich Details erzählt bekommen von ihren Kindern, was ich auch selber kenne. Man will nicht hören wir waren heute da und da, sondern was hat mein Kind gemacht. Sie wollen das auch positiv hören. Das ist was, was mir nicht so ganz leicht von der Hand geht. Da muss ich mich drauf konzentrieren - korrekt, diplomatisch. Es gab "Gott sei Dank" noch keine größeren Konfliktfälle, da hätte ich glaub ich noch größere Schwierigkeiten mit, das nicht lange in mich hinein zu fressen. Ja, das ist auf jeden Fall, was wichtig ist.“ (021: 199-210)*

Als eine besondere Anstrengung empfindet sie, wie sie sagt, *"die korrekte Kommunikation mit den Eltern"*. Sie respektiert das Interesse der Eltern von der Tagesmutter zu erfahren, was genau ihr Kind während der Betreuungszeit gemacht hat. Mit den Eltern zu reden, geht ihr jedoch nicht so leicht von der Hand, weil sie davon ausgeht, dass die Eltern besondere Erwartungen an ihre kommunikativen Fähigkeiten stellen. Sie geht dabei von sich selbst aus (*was ich auch selber kenne*), und überträgt ihre Erwartungen an die kommunikativen Kompetenzen der Erzieherinnen und Lehrer ihrer eigenen Tochter auf die Eltern der Tageskinder. Sie möchte individuell auf die Eltern eingehen und ihnen ein Feedback zum Kind geben, darauf muss sie sich aber *konzentrieren*, damit das, was sie sagen möchte *korrekt und diplomatisch* überkommt. Frau Brock behandelt das Thema Umgang mit den Eltern ebenso wie das Thema Umgang mit den Kindern als einen für die berufliche Praxis relevanten Gegenstand bzw. zentralen Aspekt der professionellen Leistungserbringung im Tagesmuttergeschäft, für den bestimmte Standards unterstellt werden können, die von Tagesmüttern eingehalten werden müssen. Dass die Vorstellung, in einer solchen Situation mit den Eltern aneinander zu stoßen, großes Unbehagen bei Frau Brock auslöst, verweist darauf, dass ihr der professionelle Umgang mit diesen Standards schwer fällt und sie daran arbeiten muss. Der Umgang mit den Eltern ist grundsätzlich durch Akzeptanz geprägt, der potentiell konflikthafter Dimension der Praxis fühlt sich Frau Brock jedoch nicht gewachsen.

Vor diesem Hintergrund ist sie froh darüber, dass sie mit den Eltern überwiegend positive Erfahrungen gemacht hat. Da die Eltern Frau Brock raten, ein höheres Honorar zu verlangen, ihr Urlaubs- und Weihnachtsgeld zukommen lassen, geht sie davon aus, dass die Eltern ihre Arbeit wertschätzen und anerkennen. Frau Brock interpretiert die Gabe der zusätzlichen Geldleistungen als Ausdruck der Zufriedenheit mit der Betreuungsdienstleistung.

Die Wertschätzung und Anerkennung der Eltern scheint nicht zuletzt dadurch beeinflusst zu sein, dass Frau Brock eine akademische Ausbildung absolviert hat.

*„Ja, das fragen die schon, weil es sie, die meisten interessiert meine akademische Ausbildung, also sie finden, das ist ein großer Pluspunkt. Es gibt wenig Tagesmütter, die das haben, (...) ist jetzt für mich auch ein Pluspunkt, das ich die habe“ (021: 700-706).*

Die Tatsache eine akademische Ausbildung zu haben, wird als *Pluspunkt* angesehen, obwohl ein Forstwirtschaftsstudium in keinsten Weise auf die Betreuung und Bildung von Kleinkindern vorbereitet. Mit der Tatsache, dass Frau Brock ein Studium absolviert hat, scheinen die Eltern zu assoziieren, dass Frau Brock gebildet ist. So lassen es sich die Eltern auch etwas kosten, wenn ihr Kind von einer studierten Tagesmutter betreut wird. Denkbar ist aber eine weitere Interpretation: Die Eltern wollen durch zusätzliche Geldleistungen ihr Unwohlsein bekämpfen, da sie

ihre Kinder für wenig Geld von einer akademisch ausgebildeten Frau, die jenseits ihrer Formalqualifikation arbeitet, betreuen lassen.

Deutlich wird hier aber auch, dass sich Frau Brock nicht in der Tagesmutterrolle zu den Eltern positioniert. Nicht sie selber kommt auf die Idee das Betreuungshonorar zu erhöhen, sondern die Eltern raten ihr dazu. Die Beziehungspraxis ist auch nicht rollenförmig gestaltet, wenn Frau Brock Gespräche mit Eltern führt, die sich für einen Betreuungsplatz interessieren. Weil sie Vertrauen stiften möchte, fragt sie die Eltern nicht nach dem beruflichen oder wirtschaftlichen Hintergrund oder aus welchem Grund sie für das Kind eine Tagesmutter suchen. Nach ihrer Erfahrung kommen die Eltern selber darauf zu sprechen. Die Tatsache, dass die Eltern selber alles erzählen, sieht sie als Bestätigung dafür, dass man die Eltern gar nicht ausfragen muss:

*„Ich frag nicht nach, aber es kommt im Gespräch raus. Ich versuch da schon ein vertrautes Verhältnis von Anfang an aufzubauen und meistens erfährt man das nebenbei, dadurch dass die Eltern erzählen, was die Eltern für einen Bedarf haben. Ne, der Peter, der jetzt gekündigt hat, da wusste ich, dass beide im Krankenhaus tätig sind. Der eine Krankenpfleger, die andere Krankenschwester, weil die halt gesagt haben, mein Mann hat dann und dann Frühschicht, dann und dann Spätschicht und nur, wenn wir beide Frühschicht haben, brauchen wir halt Betreuung. Und da wusste ich, dass da noch ein großer Bruder ist, der im Kindergarten ist, das wird ja alles erzählt. Ne, und dann kann man das so abschätzen.*

*I: Aber sie würden jetzt nicht nach dem Beruf fragen?*

*H: Nein, würde ich nicht machen.*

*I: Warum nicht?*

*H: Ich hab noch keine negativen Erfahrungen anders rum (lacht).“ (021: 670-690)*

Frau Brock nimmt nicht rollenbezogen Stellung zu einem Aspekt gestaltbarer Handlungspraxis der Kindertagespflege, etwa in dem sie das Gespräch mit den Eltern strukturiert und Themen bewusst anspricht, sondern sie wartet ab, bis die Eltern selber aussprechen, was als Vorwissen für die Gestaltung des Betreuungsverhältnisses relevant ist. Indem Frau Brock die Gesprächsführung nicht als Gestaltungsanforderung erlebt, sondern es den Eltern überlässt, was angesprochen wird, kommt ein reaktiver Zugang zur Gestaltung des Arbeitsbündnisses zum Ausdruck. Dieser eher reaktive Zugang korrespondiert mit der ambivalenten Haltung von Frau Brock zur Tagesmutterrolle. Sie ist grundsätzlich bereit, sich auf die Anforderungen einzulassen, die die Arbeit als Tagesmutter im Hinblick auch auf die Kinder stellt. Entsprechend ihrer Äußerung, dass wenn man eigene Kinder hat, auch Kinder anderer Leute betreuen kann, geht Frau Brock also davon aus, dass die Arbeit einer Tagesmutter relativ voraussetzungslos ist. Sie hat sich vor dem Einstieg nicht damit auseinandergesetzt, dass die zu betreuenden Kinder auch Eltern haben, mit denen ein Arbeitsbündnis gestaltet werden muss. Während sie sich

im Umgang mit den Kindern als kompetent erfährt, fällt ihr die Arbeit mit den Eltern nicht so leicht. Bei der Arbeit mit den Kindern verfolgt Frau Brock ein Konzept, das Waldtagesmutter-Konzept. Für die Arbeit mit den Eltern hat sie keines. Aus ihren Schilderungen spricht, dass sie erst auf eigenen Erfahrungen aufbauend, also auf Ereignisse reagierend, mehr und mehr Wege entdeckt, wie sie den Umgang mit den Eltern gestalten kann.

Erst im Verlauf ihrer Tätigkeit als Tagesmutter hat Frau Brock erkannt, dass sie als Tagesmutter im Umgang mit den Eltern auch Spielräume hat. Vor zwei Jahren, als sie mit der Kindertagespflege begann, hat sie direkt alle Kinder der Eltern aufgenommen, die sich in den ersten Wochen bei ihr gemeldet haben. Sie hat sich nicht für die Betreuungsverhältnisse entschieden, sondern wurde mehr oder weniger überrollt. Heute geht sie bei der Auswahl anders vor. Nicht mehr in Frage kommen heute Kinder, die nur an zwei Tagen in der Woche bzw. weniger als zehn Stunden betreut werden sollen. Es sei denn, die Eltern sind bereit, ein höheres Honorar zu zahlen. Schließlich rentiert sich die Arbeit erst dann, wenn die Kinder auch möglichst viele Stunden in der Woche kommen. Auch auf Reservierungswünsche der Eltern lässt sie sich nicht mehr ein, sie vergibt Plätze, wenn sie frei sind und hält keinen Platz in Reserve vor, für Kinder die vielleicht demnächst zu ihr kommen sollen. Das hat sie mehrmals gemacht, am Ende haben sich die Eltern gar nicht mehr gemeldet und sie wusste nicht, ob der Platz nun besetzt ist oder nicht.

Nicht mehr im Angebot sind Wochenendbetreuung oder Übernacht-Betreuung. Die Erfahrung an einem Fall hat ihr gezeigt, dass diese Angebote schlecht mit ihrem Waldangebot bzw. ihrem täglichen Arbeitsanfall kompatibel sind. So hat sie bei der Übernacht-Betreuung die Erfahrung gemacht, nicht abschalten zu können, wenn das Kind die Nacht bei ihr verbrachte. Auch die Abholphase am nächsten Morgen hat nicht in ihren strukturierten Ablauf gepasst. So kam die Mutter, eine Hebamme, das Kind am nächsten Morgen nach dem Nachtdienst gegen sieben Uhr abholen. Sie ging aber nicht sofort nach Hause, sondern setzte sich erst noch mal zu einem Kaffee mit an den Frühstückstisch. Das passte Frau Brock zu diesem Zeitpunkt überhaupt nicht, da sie Vorbereitungen für das Frühstück im Wald und für das Mittagessen zu treffen hatte, außerdem musste ihre Tochter versorgt werden. Die Mutter des Tageskindes wollte sich aber mit ihr unterhalten und gemütlich Kaffee trinken.

Dass sie erst vor dem Hintergrund eigener Erfahrungen erkannt hat, wie und an wen Plätze zu vergeben sind, hängt auch mit der Fachvermittlungsstelle zusammen. Durch diese ist sie häufig in die Situation gekommen, plötzlich ganz schnell entscheiden zu müssen, ob sie ein Kind aufnehmen möchte oder nicht. Von Seiten der Vermittlungsstelle wurde die Unterbringung der Kinder immer besonders

dringend gemacht und letztlich hat sie dann den Eltern selber hinterherlaufen müssen, weil sich die Vermittlungsstelle nicht weiter um den Vermittlungsfall gekümmert hat. Ihre Erfahrungen mit der Vermittlungsstelle bilanziert sie folgendermaßen: „ .. da bin ich immer wieder enttäuscht ...“

Ein Problem stellen auch öffentlich geförderte Betreuungsverhältnisse dar. In diesem Fall wird ein Teil des Honorars vom Jugendamt an Frau Brock gezahlt. Frau Brocks Erfahrung ist aber, dass sie meistens mehrere Monate auf den Zuschuss zum Betreuungshonorar vom Jugendamt oder von der Arbeitsagentur warten muss:

*„Den (ein Kind, Anm. H.W.) hab ich seit Februar und hab jetzt (jetzt heißt drei Monate später, Anm. H.W.) eine Überweisung gekriegt vom Jugendamt. Das ist auch immer so ein bisschen schwierig mit dem Geld dann. Jedenfalls beim Unterhaltsvorschuss bis da Geld bezahlt wird, die wollen jetzt ganz viele Unterlagen, vor allem von der Mutter haben. Und da hab ich jetzt den Betrag für drei Monate gekriegt, gleichzeitig bekommt sie auch noch von der ARGE also von der Arbeitsagentur den Kinderbetreuungszuschuss, den hab ich auch noch gar nicht und das kann auch noch dauern. Und das ist sehr ärgerlich.“ (021: 556-565)*

Frau Brock sieht sich hier mit Rahmenbedingungen konfrontiert, die sie selber nicht mitgestalten kann. Sie möchte Betreuungsverhältnisse nicht ablehnen, nur weil sie öffentlich gefördert sind, es belastet sie aber sehr, dass durch diese Betreuungsverhältnisse für die nicht pünktlich bezahlt wird, ihre Existenzsicherung auf dem Spiel steht.

#### **6.3.4. Zusammenfassung zum Fall Brock und Vergleich zum Fall Klein (Typ Distanzierung)**

Während sich Frau Klein (Typus Distanzierung) nicht als Tagesmutter verortet, sondern konsequent auf Distanz zu dem bleibt, was ihrer Theorie nach das Arbeits- und Selbstverständnis sowie die Handlungspraxis von „klassischen Tagesmüttern“ prägt, ist das Arbeits- und Selbstverständnis von Frau Brock (Typus ambivalente Anpassung) durch die Bearbeitung einer komplexen Verflechtung von Distanzierung und Verortung in Bezug auf die Tätigkeit und Rolle als Tagesmutter beeinflusst. Ausgehend von einem Mangel an beruflichen Optionen und dem starken Bestreben, nicht als Hartz IV-Empfängerin enden zu wollen, fasst Frau Brock den Entschluss sich im Rahmen einer Ich-AG als Tagesmutter selbständig zu machen. Auf diese Weise versucht sie eine Stabilisierung ihrer Berufsbiographie sowie gleichzeitig die Existenzsicherung zu erreichen. Wie auch Frau Klein ist Frau Brock berufsfeldfremd. Bevor sie Tagesmutter geworden ist, hat sie nicht im pädagogischen Bereich gearbeitet.

Gleichwohl der Einstieg in die Tagespflege bei Frau Brock aus Mangel an Alternativen erfolgt, entscheidet sie sich bewusst dafür, Tagesmutter zu werden. Aus

marktstrategischen Gründen hat sie nach einem Konzept gesucht, mit dem sie sich von anderen Tagesmüttern abheben kann. Die Entscheidung *Waldtagesmutter* zu werden, trifft sie aber auch, um in Distanz zur „typischen Tagesmutter“ treten zu können. Im Unterschied zu Frau Klein findet hier jedoch keine explizite Distanzierung vom „mütterlichen Arbeitsvermögen“ bzw. von emotionalen Anforderungen der Tagesmutterarbeit statt. Frau Brock grenzt sich von „typischen Tagesmüttern“ ab, weil sie wegen ihrer Lebensform als Alleinerziehende im Tagesmuttergeschäft mit anderen Ausgangsbedingungen konfrontiert ist. Zum anderen kritisiert Frau Brock an den „typischen Tagesmüttern“ deren geringe arbeitsbezogene Ansprüche, im Rahmen der Betreuung wird ihrer Ansicht nach nicht ausreichend den Bedürfnissen der Kinder nach Raum für Bewegung Rechnung getragen. Mit dem *Waldtagesmutter*konzept kann Frau Brock ihren Anspruch an die pädagogische Arbeit zum Ausdruck bringen. Als *Waldtagesmutter* kann sie aber auch an ihre eigentliche berufliche Orientierung wieder anschließen. Das ist für sie nicht allein wegen der Phase der Langzeitarbeitslosigkeit von großer Bedeutung, sondern auch deshalb, weil sie den Einstieg in die Kindertagespflege als Dequalifizierung empfindet, da in ihren Augen für die Verrichtung der Arbeit einer Tagesmutter die Erfahrung eigener Mutterschaft hinreichend ist. Frau Brock fällt es schwer die Arbeit als Tagesmutter als „richtige Arbeit“ anzuerkennen. D.h. mit Hilfe des *Waldtagesmutter*konzepts, welches an ihren eigenen Vorstellungen von Qualitätsmaßstäben bei der Kinderbetreuung orientiert ist, gelingt es Frau Brock sich trotz Ambivalenz als Tagesmutter zu verorten und sich den Anforderungen zu stellen und anzupassen.

Im Fall von Frau Klein gelingt diese Anpassung nicht bzw. diese Anpassung wird bewusst abgelehnt. Die Verortung im Fall Klein ist mit distinktiven Überlegenheitserklärungen bezüglich der Orientierungen der „klassischen Tagesmütter“ aber auch im Hinblick auf unterstellte Standards der Handlungspraxis verbunden.

Vor dem Hintergrund einer gebrochenen Biographie stehen die Anpassung an und die Bewältigung der Anforderungen, die die Tagesmutterarbeit stellt, bei Frau Brock im Vordergrund. In Ermangelung handlungspraktischer Standards im Hinblick auf die alltäglichen hauswirtschaftlichen und pflegerischen Anforderungen gelingt dies jedoch nur unter größter Anstrengung.

Die Anforderungen dagegen, die die Arbeit mit den Kindern stellt, werden als herausfordernder Gestaltungsspielraum erlebt. Ihr gelingt es, die Perspektive der Kinder einzunehmen und sie respektiert deren Bedürfnisse, die diesbezüglichen Handlungsanforderungen werden als Bestandteil des pädagogischen Auftrags der Tagesmutter angenommen. Sie sieht bei der Betreuungsarbeit jedoch nicht nur die Kinder, sondern auch die Eltern, d.h. Nutzen aus der Betreuung sollen sowohl die Kinder als auch die Eltern ziehen können.

Im Unterschied zu Frau Brock stellen die alltäglich anfallenden pflegerischen und hauswirtschaftlichen Anforderungen für Frau Klein keine besondere Herausforderung dar. Dies nicht zuletzt aus dem Grund, weil Frau Klein vormittags von der im Haushalt lebenden Austauschstudentin unterstützt wird und Frau Klein wenn nötig, auch ihren Mann einsetzen kann. Auf weitere personelle Ressourcen kann Frau Brock nicht zurückgreifen.

Im Unterschied zu Frau Brock bleibt der pädagogische Anspruch von Frau Klein inhaltsleer, Kinder werden als noch nicht fertige Wesen angesehen. Bedeutung erlangt die Betreuungsarbeit für Frau Klein, weil sie daraus für sich einen individuellen Nutzen ziehen kann. Ob und welchen Nutzen die Kinder und die Eltern daraus ziehen, ist für Frau Klein eher nachrangig.

Im Umgang mit den Eltern akzeptiert und respektiert Frau Brock, dass Eltern gewisse Ansprüche an die Handlungspraxis einer Tagesmutter stellen. Sie geht davon aus, dass es hier ebenso wie bei der Arbeit mit den Kindern Standards gibt, die zur Gewährleistung einer professionellen Betreuungsleistung einzuhalten sind. Dass Frau Brock trotz dieser prinzipiellen Akzeptanz von Standards die Elternarbeit nicht leicht fällt, korrespondiert mit der ambivalenten Haltung zur Tagesmutterrolle. Frau Brock positioniert sich nicht rollenförmig zu den Eltern, die Eltern übernehmen somit den dominanteren Part, zu denen sie sich eher reaktiv verhält.

Vor dem Hintergrund ihrer ambivalenten Haltung sind Wertschätzung und Anerkennung für Frau Brock wichtige Bestandteile im Eltern-Tagesmutter-Verhältnis. Die Anerkennung, die sie erfährt, hat ihr bislang zum Weitermachen verholfen, ohne Anerkennung zu arbeiten, kann sie sich nicht vorstellen. Frau Brock ist bestrebt, dass Eltern und Tagesmutter zu einer vertrauensvollen Beziehung finden.

Im Unterschied zu Frau Brock sind bei Frau Klein deutliche Defizite und Störungen im Bereich der Wertschätzungs- und Anerkennungsdimensionen zu identifizieren. Frau Klein begegnet den Eltern mit Distanz, Dominanz und Überlegenheit. Nicht zuletzt deshalb fällt es ihr schwer, die Eltern zu akzeptieren. Gewisse Haltungen von Müttern (mangelnde Trennungsbereitschaft) erkennt sie nicht als Standardanforderungen an, die Tagesmütter im Rahmen von Eingewöhnungsphasen zu bewältigen haben. Weil Frau Klein mit diesem Elternverhalten nicht umgehen kann, empfindet sie das Verhalten bzw. diese Eltern als Zumutung.

Entsprechend ihrer interventionistischen Orientierung geht Frau Klein davon aus, dass sie einen professionellen Umgang mit den Eltern pflegt, für den ihr die Eltern Respekt zollen sollten. Die Fallanalyse verweist jedoch darauf, dass Frau Klein keinen adäquaten Zugriff auf die Praxis einer Tagesmutter hat, und dies hat mit ihrer distanzierten Haltung zu diesem Tätigkeitsfeld zu tun.

Entsprechend der distanzierten Haltung dem Tätigkeitsfeld der Tagesmutter gegenüber thematisiert Frau Klein die Relevanz organisationaler Rahmenbedingungen als Voraussetzung professioneller Handlungspraxis nicht. Frau Brock dagegen sieht vor dem Hintergrund der auf die Ansprüche und Bedürfnisse sowohl der Kinder als auch der Eltern bezogenen Verortung organisatorische, institutionelle Mängel, die sie selber nicht beheben kann, als Hemmnis im Tagesmuttergeschäft an. So ist sie enttäuscht darüber, dass die Fachvermittlungsstelle (das Netzwerk) im Vermittlungsprozess nicht verlässlich arbeitet und kaum Unterstützung und Beratung bei Fragen zum Umgang mit Eltern bietet. Einen weiteren organisatorischen Mangel sieht sie beim Jugendamt, das im Falle von öffentlich geförderten Tagespflegeverhältnissen nicht pünktlich zahlt.

#### **6.4 Typ „fürsorgliche Intervention“ - Der Fall Marx**

##### **6.4.1. Einstiegsmotivation und Orientierung - "*.. die Gruppen wurden immer größer, die Zimmer wurden immer kleiner ..*"**

Frau Marx ist 50 Jahre alt, verheiratet, hat zwei Söhne im Alter von 12 und 14 Jahren und arbeitet seit der Geburt ihres ersten Sohnes (14 Jahre) als Tagesmutter. 12 Jahre lang hat sie diese Arbeit in Berlin, ihrem damaligen Wohnort ausgeführt. Bedingt durch den Beruf des Mannes, er arbeitet in gehobener Position im öffentlichen Dienst, zieht die ganze Familie im Jahr 2003 in einen Vorort der Stadt X (in der auch Frau Klein und Frau Brock leben). Die Familie wohnt in einer Mietwohnung mit Balkon.

Von Beruf ist Frau Marx Erzieherin und hat vor der Geburt ihres ersten Sohnes in verschiedenen Kindergärten und in der Schule gearbeitet. Frau Marx wollte zunächst gar nicht Erzieherin werden, sie strebte den Beruf der Lehrerin an. Da ihre Eltern nicht über ausreichend finanzielle Mittel verfügten, kam jedoch ein Studium für sie nicht in Frage. Das heißt, der Vater von Frau Marx hätte einem Studium auch dann nicht zugestimmt, wenn die Finanzierung möglich gewesen wäre. Er hat es seiner Tochter schlichtweg verboten, *da sie ein schönes Mädchen sei und sowieso heiraten werde*. Was wohl soviel heißen soll, dass der Vater davon ausging, dass sich Investitionen in die berufliche Ausbildung seiner Tochter nicht lohnen, da ihre Zukunft erwartungsgemäß (das heißt, der zu dieser Zeit immer noch weit verbreitete Norm entsprechend) in nicht berufsförmig organisierten Praxisfeldern von Fürsorge (Familienarbeit, Kindererziehung) liegen werde.

Frau Marx wird dann auch nicht Lehrerin, sondern absolviert nach der mittleren Reife die Ausbildung zur Erzieherin. In Beratungen beim Arbeitsamt wurde ihr versichert, dass sie an die Erzieherinnenausbildung ein Sozialpädagogikstudium anschließen könne. Voraussetzung dafür war ein einjähriges Praktikum in der Jugendhilfe zu absolvieren. Frau Marx machte dieses Praktikum im Anschluss an

die Erzieherinnenausbildung in einem Berliner Arbeitsamt. Nach Abschluss des Praktikums nimmt sie allerdings kein Studium auf, sondern geht zunächst für ein Jahr ins Ausland und arbeitet als Animateurin in Ferienclubs. Nach ihrer Rückkehr nimmt sie das Studium auf. Dieses bricht sie jedoch nach kurzer Zeit wieder ab, weil ihre Eltern unerwartet früh sterben und sie die zwei minderjährigen Brüder, die noch bei den Eltern lebten, bei sich aufnimmt. Anderenfalls wären die Brüder in einem Heim untergebracht worden. Da sie nun den Lebensunterhalt für sich und ihre Brüder bestreiten muss, tritt sie eine Stelle als Erzieherin an. Sie gründet erst eine eigene Familie, als ihre Brüder sie nicht mehr brauchen.

Die Sorge für Kinder und Ersatzmutterschaft ist somit schon relativ früh bedeutsam für die Lebensführung von Frau Marx. Bemerkenswert ist ihre ungebrochene Erwerbtorientierung, direkt nach der Geburt ihres ersten Sohnes zieht sie eine Tagesgroßpflegestelle auf bzw. führt sie weiter, obwohl sie materiell dazu nicht gezwungen ist. Heute, da ihre Söhne 12 und 14 Jahre alt sind, arbeitet sie im für sie größtmöglichen Stundenumfang in ihrem "Kindergarten" mit der Perspektive das auch noch als Tagesoma machen zu wollen.

Dennoch hat Frau Marx sich im Zuge des umzugsbedingten Ortswechsels konkret mit der Frage nach beruflichen Alternativen beschäftigt. Sie hat mehrere Versuche unternommen wieder eine Anstellung in einem Kindergarten zu bekommen, dies allerdings vordringlich „wegen der Rente“, wie sie sagt. Als selbständige Tagesmutter muss sie für ihre Rente selbst Vorsorge tragen. Den Wiedereinstieg in die Erzieherinnentätigkeit will sie allerdings nur dann vollziehen, wenn es ihr gelingt als Kindergartenleiterin arbeiten zu können. Andernfalls hat sie kein Interesse daran, wieder in einer solchen Einrichtung zu arbeiten. Nachdem mehrere Bewerbungen um die Position einer Kindergartenleiterin erfolglos bleiben, entschließt sie sich, auch am neuen Wohnort wieder als Tagesmutter zu arbeiten.

Aus der Erzieherinnentätigkeit ist sie nach der Geburt ihres ersten Sohnes ausgestiegen. Der Ausstieg ist ihr nicht schwer gefallen, schon lange vorher hat sie die Kindergartenarbeit recht kritisch gesehen. Zu große Kindergruppen und zu kleine Personalschlüssel haben ihrer Meinung nach eine angemessene Arbeit mit den Kindern in den Einrichtungen unmöglich gemacht. Parallel zu ihrer Unzufriedenheit mit der Arbeit im Kindergarten hat sie die Entwicklung verfolgt, dass in Berlin immer mehr Tagesgroßpflegestellen eingerichtet wurden. Überzeugend fand sie an der Konzeption der Tagesgroßpflegestellen, dass die Kindergruppen kleiner sind als im Kindergarten. Nachdem sie dann noch eine ehemalige Kollegin aus dem Jugendamt darin bestärkte, sich mit einer Tagesgroßpflegestelle selbständig zu machen, hat sie den Entschluss gefasst, Tagesmutter zu werden und ihren "eigenen Kindergarten", wie sie sagt, zu eröffnen.

#### 6.4.2. Arbeits- und Selbstverständnis - „Und ich kann Kindern einfach noch liebevolle Betreuung geben ...“

Zentraler Beweggrund für Frau Marx aus der Kindergartenarbeit auszusteigen ist ihre Orientierung auf Wahrung des Kindeswohls, die auch ihr Arbeits- und Selbstverständnis prägt. Dazu Frau Marx:

*"Na ja, und dann hab ich das halt die paar Jahre gemacht und hab festgestellt, dass mir das eigentlich besser gefällt, und das ich mich mehr um die Kinder speziell kümmern kann. Und dass einfach mehr bei rüber kommt. Und ich kann Kindern einfach noch liebevolle Betreuung geben als in so 'nem großen Kindergarten. Da is es im Prinzip schon, weil so viele Kinder da sind, man kann nicht nur jeden Einzelnen in Arm nehmen. Man kann es, aber es wird einfach schwierig und es geht auch schon mal was durch die Lappen. Und schwierige Kinder sind eben, auch es gibt eben auch Kinder, die haben ein paar Probleme, welcher Art auch immer ne. Die hab ich halt in dieser Tagesgroßpflegestelle, hat mir das Jugendamt eben immer zugeschickt, und: "die Heidi"<sup>104</sup> macht das schon" - hieß es dann immer. Na ja, (lacht) wenn dann was gescheitert war irgendwo, und dann ne ja, und das hat mir Spass gemacht, hat mir Freude gemacht, und man kriegt soviel wieder von den Kindern auch, das war irgendwie effektiver, als jetzt in so 'nem großen Kindergarten zu arbeiten. und das habe ich ja jahrelang gemacht, und wollte ich auch einfach was anderes machen, es war gut so". (006: Z 27-47)*

An anderer Stelle führt sie weiter aus: *"Ja, und das hat mich immer so ein bisschen traurig gemacht (im normalen Kindergartenalltag nicht genug Zeit für spezielle Betreuung zu haben, Anm. H.W.) , und da ich immer so ein Händchen für Kinder hatte, die es ein bisschen schwer haben, war das für mich dann sowieso so mein Ehrgeiz, denen auch zu helfen oder denen auch ein paar schöne Stunden am Tag zu geben." (006: Z. 37-41)*

Konstitutiv für Frau Marx' Arbeits- und Rollenverständnis als Tagesmutter ist das Prinzip von "Mütterlichkeit als Beruf". Verfügbarkeit und Hingabebereitschaft sind nicht an Reziprozitätserwartungen wie "Leistung gegen Lohn" geknüpft. Sie will sich *speziell um die Kinder kümmern, will liebevolle Betreuung geben, in Arm nehmen*, Kindern mit Problemen eine Chance geben. Den Lohn für ihre Arbeit sieht sie darin, dass ihr die Arbeit Spaß und Freude bereitet und sie *viel wieder kriegt* von den Kindern. Frau Marx ist weniger an einem materiellen, sondern vielmehr an einem symbolischen Gewinn ihrer Arbeit orientiert, der über die übliche Reziprozitätsnorm hinausgeht und an der "Norm der Fürsorge" orientiert ist. Der Ausspruch: *"Die Heidi macht das schon"*, ist wohl gleichbedeutend, wie die gute Mutter wird es schon richten. Von sich selber sagt sie, ein *Händchen für Kinder* zu haben, sie hat quasi eine natürliche Begabung, diese mütterliche Fürsorge zu geben und betreibt dies mit *Ehrgeiz*. Eine höhere Wertigkeit ihrer Arbeit sieht sie darin, dass sie sich auch schwierigeren Kindern annimmt, auch die sollen eine Chance bekommen. Dass die Arbeit mit diesen Kindern meist anstrengender und belastender ist, schreckt sie nicht. Es erfüllt sie mit Stolz, dass sie mit jedem Kind klar kommt. Zusammenfassend könnte man sagen, Frau Marx versteht sich als Er-

---

<sup>104</sup> Der Name ist geändert.

satzmutter der Tageskinder und zieht daraus Sinn für ihre Arbeit. Sie macht dabei ihre eigenen Vorstellungen von guter und angemessener Kinderbetreuung zum Handlungsmaßstab.

Um dieses Selbstverständnis deutlicher herauszuarbeiten, wird noch einmal näher auf die Aussage von Frau Marx, sich *speziell um die Kinder kümmern* zu wollen, eingegangen. Für die Interpretation dieses Anspruchs von Frau Marx ist hilfreich, sich damit zu beschäftigen, was „kümmern“ bedeutet. „Kümmern“ meint generell, dass Zuständigsein für etwas. Dort, wo man sich um Personen „kümmert“, tritt deutlicher das Moment eines diffusen „Sorgens für“ in den Vordergrund. Es ist dabei ein Betreuungsverhältnis angesprochen und damit immer eine gewisse Hilflosigkeit der Betreuten unterstellt – sonst müsste man sich nicht „kümmern“. Grad und Art der Hilflosigkeit können natürlich variieren. Das Gemeinsame bleibt jedoch, die Sorge um das Wohlergehen von hilfsbedürftigen Personen. (vgl. Maiwald 2004). Diese Äußerung verweist auf Frau Marx' Zugriff auf die Tagespflege, auf die Konzeption ihrer Tätigkeit als Tagesmutter. Das Vereinbarkeitsdilemma berufstätiger Eltern mit Kindern unter drei Jahren erzeugt eine Interventionsbedürftigkeit. Frau Marx sieht dies als problematischen Zusammenhang, in dem Ersatzmütter gefragt sind, die sich um kleine Kinder fürsorglich „speziell kümmern“ bis die Eltern wieder Zeit für sie haben. Die Dienstleistungen, die von Einrichtungen für Kinder in diesem Alters angeboten werden, werden von ihr nicht als adäquat angesehen. Darauf verweist auch ihre Haltung der Arbeit im Kindergarten gegenüber, aber auch jene zu Kindertagesbetreuungsformen in anderen europäischen Ländern wie beispielsweise die „*ecole maternelle*“ in Frankreich. Anfreunden kann sie sich mit solchen Modellen nicht. Sie steht auf dem Standpunkt, dass Kinder unter drei Jahren *„eben noch eine spezielle Zuwendung brauchen“* und hält es nicht für richtig, Kinder in diesem Alter in größeren Gruppen zu betreuen. An Stelle der Eltern will sie den Kindern *„ein paar schöne Stunden“* bereiten, weil die Eltern am Abend auch nicht mehr viel Zeit mit ihren Kindern verbringen können.

Diese Ausrichtung ihres Arbeits- und Selbstverständnisses könnte man als „fürsorgliche Intervention“ bezeichnen. Die Verortung von Frau Marx als Tagesmutter beruht auf einem Passungserleben ihres Arbeits- und Selbstverständnisses und der Betreuungsform Kindertagespflege. Aus Frau Marx' Sicht können Tagesmütter Kindern unter drei Jahren besser gerecht werden als Tageseinrichtungen für Kinder: *„So bis zwei Jahre oder sagen wa bis drei Jahre finde ich das für die Kinder schöner ...“* (006: 665-666).

Die Frage, ob sie mit ihrem „Kindergarten“ Gewinn macht, verneint sie spontan, obwohl sie monatlich im Durchschnitt ca. 2100 bis 2400 Euro mit der Kindertagespflege verdient. Selbst nach den üblichen Abzügen wird Frau Brock angesichts der harten Arbeit die sie leistet, legitimerweise Gewinn erzielen. Die spontane Re-

aktion kann als weiterer Beleg für ihre Orientierung an der "Norm der Fürsorge" gewertet werden. "Ersatzmutterschaft gegen Bezahlung", diese Vorstellung scheint ihr nicht zu behagen.

Austausch mit anderen Tagesmüttern pflegt Frau Marx nicht. Sie hat keine Zeit dafür und geht auch nicht davon aus, daraus einen Nutzen zu ziehen, *"weil ich diese Themen schon mehr als genug kenne"*, wie sie sagt. Eine Qualifizierung für Tagesmütter hat sie nicht absolviert, sie sieht die Notwendigkeit nicht, sie ist doch eine ausgebildete Erzieherin.

### **6.4.3 Zugang zur Handlungspraxis**

#### **6.4.3.1 Anforderungen, Ressourcen und Vereinbarkeit - „Da bleibt nicht mehr viel über, ...“**

Mit den Jahren ihrer Tätigkeit als Tagesmutter in Berlin hat es Frau Marx zu einer beachtlichen Ausstattung ihres „Kindergartens“ gebracht, den sie eigentlich in Berlin vor dem Umzug verkaufen wollte. Froh, dies nun nicht getan zu haben, kann sie rasch am neuen Wohnort wieder ihre Dienste als Tagesmutter anbieten. Als in dem Haus, in dem Frau Marx mit ihrer Familie wohnt, eine Etage tiefer eine Wohnung frei wird, ergreift sie die Gelegenheit und mietet diese Wohnung an, um dort ihren "Kindergarten" aufzuziehen. Zwei der zusätzlich angemieteten Räume werden als Kinderzimmer für die Söhne genutzt, die allerdings in Betreuungszeiten immer auch als Schlafstätten für Tageskinder zur Disposition stehen.

Da die Bestimmungen für die Tagespflege in den einzelnen Bundesländern stark variieren, stellt Frau Marx im Vergleich zu Berlin deutliche Unterschiede bezüglich der Auflagen und Vorschriften fest, denen Tagesmütter in NRW unterliegen bzw. Folge leisten müssen. So darf sie in Nordrhein-Westfalen offiziell maximal fünf Kinder in Tagespflege betreuen, während es in Berlin im Schnitt acht bis zehn Kinder waren. In Berlin hatte sie eine Mitarbeiterin, deren Bezahlung durch öffentliche Gelder bezuschusst wurde, und sie konnte auch für die Anschaffung von Spielmaterialien eine öffentlich geförderte Spielzeugpauschale in Anspruch nehmen. In NRW stehen ihr diese Mittel nicht zu Verfügung. Obwohl sie die Arbeit zum Teil als sehr belastend empfindet und deutlich spürt, wann sie Urlaub dringend nötig hat, spielt Frau Marx mit dem Gedanken, ihr Betreuungsangebot auch in NRW auf eine Tagesgroßpflegestelle auszuweiten. Davor zurückschrecken lässt sie zum Zeitpunkt des Interviews aber noch der lange bürokratische Weg, den man dazu in NRW auf sich zu nehmen hat, bei ungeklärter Zuständigkeit von Behördenseite. D.h. sie hat die Erfahrung gemacht, dass kaum eine Anlaufstelle klare Informationen zur Kindertagespflege geben konnte. Hinzu kommt, dass sie nicht genau weiß, ob sich das finanziell rechnet, da sie mit einer Tagesgroßpflegestelle auch anders besteuert wird.

Gleichwohl sie offiziell nur maximal fünf Kinder in Tagespflege betreuen darf, beläuft sich zum Zeitpunkt des Interviews die Zahl der Tageskinder faktisch auf neun. Bei den vier überzähligen Kindern handelt es sich um Kinder, die nach den Sommerferien den Kindergarten besuchen, danach also nicht mehr zu ihr kommen. Zusätzlich zu den Tageskindern betreut sie noch zweimal in der Woche ein Schulkind und leistet Hausaufgabenbetreuung. Dieses Kind kommt mit ihren Söhnen direkt nach der Schule zu ihr, isst mit den Söhnen gemeinsam zu Mittag und macht dann in ihrem Haushalt Schulaufgaben. Das heißt, Frau Marx Lebensführung ist durch die Fürsorge geprägt, die sie für ihre eigene Familie und für zehn Tageskinder leistet. Das Altersspektrum der Kinder reicht von neun Monaten bis dreieinhalb Jahren, das Schulkind ist 12 Jahre alt.

Da sie diese Aufgabe nicht allein bewältigen kann, beschäftigt sie an den Tagen mit Betreuungsspitzen (mittwochs und donnerstags) eine Aushilfe, die sie je nach Bedarf und Arbeitsanfall auch häufiger zu sich bestellen kann. Bei dieser Aushilfe handelt es sich um ein 16 Jahre altes ausländisches Mädchen, dem sie sechs Euro pro Stunde bezahlt.

Die Betreuungszeiten für die Tageskinder hat sie genau festgelegt: Montags bis Donnerstags steht sie von 8 bis 16 Uhr, früher bis 17 Uhr zur Verfügung und am Freitag "nur" von 8 bis 15 Uhr, weil ihre Familie *auch noch was von ihr will*, wie sie sagt. Je nach Bedarf der Eltern dehnt sie diese Zeiten auch schon mal aus. Pro Stunde nimmt sie 2,80 Euro plus ein Euro Essensgeld am Tag.

Um diese Betreuungszeiten gewährleisten zu können, steht sie morgens um sechs Uhr auf, sorgt dafür, dass der Mann und die Kinder pünktlich aufstehen, macht der Familie das Frühstück und trifft gleichzeitig Vorbereitungen für das Frühstück der Tageskinder. Wenn die Söhne und der Mann das Haus verlassen haben, geht sie gegen zehn vor acht in den "Kindergarten", lüftet und bereitet alles vor, bis um acht Uhr die ersten Kinder kommen. Bis ca. elf Uhr hält sie sich im Kindergarten auf, dann gehen die Tageskinder schlafen und sie geht nach oben in die Privatwohnung, um das Mittagessen vorzubereiten. Alle hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, die für die Tageskinder anfallen, muss sie in der Privatwohnung erledigen, da sie in der Wohnung, in der sich der Kindergarten befindet, keine Küche hat. Dazu reichte bislang das Geld noch nicht, wie sie sagt. Das heißt in der Zeit, in der die Kinder schlafen, hält sich Frau Marx nicht bei den Kindern auf, sondern sie arbeitet in der Privatwohnung, die ein Stockwerk höher liegt. Wenn die Kinder wach werden und durch die Wohnung laufen oder ähnliches bekommt sie das nicht mit.

Frau Marx kocht jeden Mittag frisch, das Essen muss um 13 Uhr fertig sein, da dann die Kinder wieder geweckt werden. Während der Zeit, in der sie das Mittagessen kocht, erledigt sie nebenbei auch noch andere Arbeiten im Haushalt oder führt Telefonate.

Um jeden Tag eine ausgewogene Mahlzeit servieren zu können, arbeitet sie drei Wochen im voraus Speisepläne aus, nach denen sie auch die Einkäufe erledigt. Bevor sie mit dem Mittagessen hinunter zu den Tageskindern geht, hat sie das Essen für ihre Söhne und das Schulkind bereits auf dem Tisch angerichtet. Frau Marx isst mittags weder mit ihren eigenen Kindern noch mit den Tageskindern, da sie *keine Zeit und keine Ruhe* dazu hat. Beim Essen muss sie den Kindern helfen. An verschiedenen Tagen isst die Familie aber abends gemeinsam, auch dieses Essen hat Frau Marx zu organisieren und vorzubereiten.

Bis die Tageskinder am Nachmittag abgeholt werden, hält sie sich im Kindergarten auf. Sind alle Kinder weg, beginnt sie mit der Hausarbeit, dazu gehört die Reinigung der Kindergartenräume genau so wie die der Privatwohnung. Die gesamte hauswirtschaftliche Arbeit wird von ihr allein bewältigt. Die Söhne haben zwar auch kleine Aufgaben zu erledigen, die sie jedoch nicht immer ausführen. Sie will ihre Söhne auch nicht so stark im Haushalt beanspruchen, weil sie der Meinung ist, dass diese mit der Schule und den Freizeitaktivitäten völlig ausgelastet sind. Der Mann von Frau Marx beteiligt sich auch so gut wie gar nicht am Haushalt, da er tagsüber nicht da und auch häufig auf Dienstreisen ist, so dass er faktisch auch kaum Gelegenheit hat, sich im Haushalt einzubringen. Grundsätzlich steht er der Hausarbeit aber nicht ablehnend gegenüber. Dass seine Frau als Tagesmutter arbeitet, findet er in Ordnung. Ihm ist wichtig, dass sie zu Hause ist, damit die Söhne unter Aufsicht sind und die Schularbeiten betreut werden. Herrn Marx' Vorstellung von der idealen Lebensführung der Familie scheint eher traditionell geprägt zu sein. Die Frau bleibt zu Hause und versorgt den Haushalt und die Kinder. Dass Frau Marx noch zehn weitere Kinder hinzunimmt, tangiert seine Lebensführung nicht.

Ein typischer Tag ist bei Frau Marx zusammenfassend folgendermaßen strukturiert:

Uhrzeit	Arbeitsschritte
6:00 Uhr	Aufstehen, weckt den Mann und die Söhne, bereitet das Frühstück zu, trifft Vorbereitungen für das Frühstück der Tageskinder
7:50 Uhr	Sie geht runter in den „Kindergarten“, lüftet, bereitet alles für die Tageskinder vor.
8:00 – 8:30 Uhr	Die Kinder kommen
8:30 9:00 Uhr	Frühstück für die Tageskinder
Ca. gegen 9:00 Uhr	„Windel- und Topfparie“ das heißt die Kinder werden auf den Topf gesetzt oder sie wickelt reihum.
Ca. 9:00 Uhr – 10:30	Freispiel oder draußen spielen
10:30 Uhr	Aufräumen und Gemüse-Obst-Pause

11:00 Uhr	Alle Kinder werden schlafen gelegt
Zwischen 11:00 und 13:00 Uhr	Frau Marx geht in ihre Privatwohnung und bereitet das Mittagessen vor, erledigt Hausarbeiten und Telefonate, stellt das Mittagessen für die Söhne bereit
13:00 -14:00 Uhr	Sie geht mit dem Essen runter zu den Kindern, die Kinder werden geweckt und bekommen Mittagessen
14:00 -16:00 Uhr	Freispiel oder Beschäftigung
15:00 – 16:00 Uhr	Die Kinder werden abgeholt
Zwischen 16:00 Uhr und 21:00 Uhr	Frau Marx macht den Kindergarten sauber, erledigt Hausarbeit in der Privatwohnung, kümmert sich um die Schulaufgaben ihrer Söhne, tätigt Einkäufe, bereitet das Abendbrot zu, erledigt „Bürokram“
21:00 Uhr	Frau Marx macht Feierabend

Da in der Woche meistens nicht genug Zeit für die Erledigung der Hausarbeit bleibt, obwohl sie abends nicht vor 21 Uhr Feierabend machen kann, bleibt ihr *nichts anders übrig*, wie sie sagt, am Wochenende liegen gebliebene Sachen aufzuarbeiten. Das heißt, das Wochenende ist nicht ausschließlich für die Familie reserviert. Wenn jedoch ihr Mann gerne etwas unternehmen möchte, dann gibt sie diesem Wunsch nach, auch wenn es ihr zeitlich bzw. arbeitsmäßig gar nicht passt. Freie Zeit nur für sich selbst bleibt ihr so gut wie gar nicht mehr, die vermisst sie *sehr*, wie sie sagt. Urlaub hat sie mit den Tageseltern vertraglich vereinbart, da liegt sie bei 30 Tagen im Jahr, zusätzlich hat sie sich 7 Tage zur freien Verfügung eingeräumt, so dass sie im Krankheitsfall oder bei wichtigen, nicht aufschiebbaren Terminen flexibel ist. Meistens nimmt sie diese Tage gar nicht in Anspruch. Lage und Dauer ihres Urlaubs plant sie mit ihrem Mann gemeinsam ein Jahr im voraus, damit sie den Eltern der Tageskinder entsprechende Informationen an die Hand geben kann bzw. ihnen die Möglichkeit geben möchte, ihre Urlaubszeit mit derjenigen der Tagesmutter zu synchronisieren, da ihr Honorar, auch während der Urlaubszeit bezahlt werden muss.

Frau Marx lebt praktisch nur für die eigene Familie und für die Arbeit als Tagesmutter, wobei sie ihre eigenen Bedürfnisse regelmäßig hinten anstellt. Gleichwohl sie die Erschöpfung spürt und den Wunsch hegt, mehr Zeit für andere Dinge zu haben, die nur ihr alleine gut tun, gibt sie diesen Bedürfnissen keinen Raum. Diese altruistische Haltung und Selbstlosigkeit zieht sich durch die gesamte Biographie von Frau Marx.

#### **6.4.3.2 Umgang mit den Kindern - „... ich mach das immer von den Kindern abhängig ...“**

Den zentralen Auftrag der Kindertagespflege sieht Frau Marx darin, den Kindern, wie sie sagt, liebevolle Betreuung zu bieten. Mit diesem Auftrag kann sie sich voll

identifizieren. Das heißt aber nicht, dass Frau Marx den ganzen Tag mit den Kindern kuschelt, sondern entsprechend ihrer Orientierung an fürsorglicher Intervention und Ersatzmutterschaft steht dabei im Vordergrund, dass sie die emphatische Perspektivenübernahme zum Ausgangspunkt für die Gestaltung der Betreuungsarbeit macht. Das kommt in der folgenden Passage zum Ausdruck:

*„Ja und dann ist je nachdem wie die Kinder drauf sind, ich mach das immer von den Kindern abhängig. Mal gehen wir raus alle gemeinsam, oder wenn es ganz schön ist, gehen wir auf die große Terrasse da unten. Da steht ja auch ne Buddelkiste. Oder wir machen eben Freispiel, das wa eben halt im Raum bleiben. Ob dann eben gebastelt wird oder gemalt wird, das ist pro Tag verschieden halt, also ich sag, ich guck mir die Kinder an beim Frühstück und je nach Laune und Bedarf, richte ich das dann weiter ein, ne. Ich mach also nich unbedingt vorher einen Plan, weil bei so kleinen Kindern, die sind also recht unterschiedlich, also wenn die schlecht schlafen, dann brrr (lacht), na ja, dann sind se auch mal ein bisschen durch en Wind, ne und dann kann man schlecht mit denen spazieren gehen, dann laufen die nicht und na ja.“ (006:329-343)*

Wie der Tag gestaltet wird, legt sie nicht planmäßig vorab fest, sondern Frau Marx macht es situativ vom Befinden und den Bedürfnissen der Kinder abhängig. Je nach dem, welchen Eindruck die Kinder vermitteln, wird raus gegangen oder drinnen gespielt, ein Angebot gemacht oder frei gespielt. Frau Marx nimmt die Kinderperspektive zum Ausgangspunkt für die Ausgestaltung der Handlungspraxis. Sie nutzt damit den Vorteil einer viel kleineren Kindergruppe, den die Kindertagespflege gegenüber der Arbeit im Kindergarten bietet.

Den Umgang mit den Kindern gestaltet Frau Marx aber nach dem Vorbild einer Erzieherin. Sie bringt ihr kind- und situationsbezogenes Fachwissen ein, so fließt wie selbstverständlich der pädagogische Fachausdruck „Freispiel“ ein, der eine Methode der Tagesgestaltung im Kindergarten bezeichnet.

Die Orientierung auf die Perspektive der Kinder ist Frau Marx aber auch vor dem Hintergrund ganz wichtig, weil ihr die Kinder leid tun. Die Kinder können nicht mit den Eltern zusammen sein, weil diese arbeiten. Die ganztägige Trennung von den Eltern empfindet Frau Marx als *schon ganz hart* für die Kinder. Sie interveniert fürsorglich und kümmert sich um die Kinder.

*„Nein, es ist einfach, und wenn die Eltern arbeiten müssen, ist für die Kinder auch schon recht schwierig, wenn die den ganzen Tag von 8 - 16 Uhr weg sind, was haben se von den Eltern. Die meisten gehen um 18, 19 Uhr ins Bett. Was ist das, dass sind zwei, drei Stunden.“*

*I: Für Kinder sind Sie die Hauptansprechperson.*

*C: Ja, in der Woche, wenn das von Montag bis Freitag is, dann ist das schon ganz hart.“ (006: 607-617)*

Deutlich wird hier, dass Frau Marx Haltung zur Fremdbetreuung von kleinen Kindern nicht frei von Ambivalenz ist. Einerseits sieht sie, dass die Eltern Beruf und Familie nur dann verbinden können, wenn die Kinder in die Betreuung gebracht

werden, andererseits tun ihr die Kinder leid, weil sie tagsüber nicht bei den Eltern sein können.

#### **6.4.3.3 Arbeit mit den Eltern - „...und da muss man immer wieder kämpfen als Tagesmutter“**

Während Frau Marx aus der Arbeit mit den Kindern trotz der damit verbundenen körperlichen und nervlichen Belastung Wertschätzung und Anerkennung ziehen kann, weil sie von den Kindern *soviel wiederkriegt*, empfindet sie die Arbeit mit den Eltern als Kampf. Kämpfen muss sie dabei um Respekt, Wertschätzung und Anerkennung. Reibungen zwischen ihr und den Eltern gibt es immer wieder, weil nach Frau Marx Wahrnehmung, die Eltern nicht mit der Abgabesituation klar kommen, die Eltern haben ein „*Schlechtes-Gewissen-Problem*“ und machen die Tagesmutter dafür verantwortlich, wenn das Kind krank oder wund ist. „*Da wird halt gern der schwarze Peter auf mich geschoben*“, so Frau Marx. Sie versucht diese Anschuldigungen aber nicht persönlich zu nehmen, sondern geht davon aus, dass es vielen Tagesmüttern genauso ergeht.

*„Äh, ich nehme an, das passiert vielen Tagesmüttern auch, dass man zuerst mal, ne, denn wenn die montags kommt, und die is wund, dann kann das nicht an der Tagesmutter liegen (lacht) .. Aber es sind halt, da sind halt die Eltern so'n bisschen begrenzt und denken nicht so richtig drüber nach und wollen das halt auch so'n bisschen von sich schieben, das passiert also häufiger und da muss man immer wieder kämpfen als Tagesmutter, ja ...“.* (006: 706-713)

Frau Marx versucht Vorwürfe der Eltern nicht persönlich zu nehmen, sondern sie ist in ihrer Rolle als Tagesmutter darum bemüht sachlich zu bleiben, indem sie den Eltern beispielsweise empfiehlt, wenn das Kind aus unerklärlichen Gründen wund wird, erstmal einen Allergietest machen zu lassen, um herauszufinden, ob möglicherweise eine Nahrungsmittelunverträglichkeit vorliegt.

Aufmerksam machen muss sie die Eltern auch immer wieder darauf, dass Frau Marx keine Einzelbetreuung leisten kann. Frau Marx betreut im Durchschnitt fünf Kinder, und fünf Elternpaare haben die Erwartung, dass sie sich ganz speziell um das jeweilige eigene Kind zu kümmern hat. Frau Marx kann die Erwartung der Eltern verstehen, entsprechend ihrer Orientierung an fürsorglicher Intervention sucht sie nach einem Weg, wie sie den Eltern die Sorge abnehmen kann, dass ihr Kind bei der Tagesmutter nicht zu kurz kommt.

*„Ich bin ja, ja, das ist halt für mich so mein Bestreben, Elternarbeit, dass die auch schon ein bisschen Erfahrung kriegen. Man merkt dann hier schon, wenn se denn gar keine Erfahrung haben, wie gesagt, die denken ja nicht in Gruppen, sondern nur für "mein" Kind. Das ist auch verständlich, aber das ist auch ein Lernprozess, und's hilft denen nachher auch im Kindergarten, einfacher damit klar zu kommen. Wenn Eltern damit klar kommen, kommen die Kinder da auch mit klar.“* (006: 766- 773)

Sie ist *bestrebt* Lernprozesse bei den Eltern anzustoßen, die Eltern sollen lernen mit der Abgabesituation klar zu kommen, damit es ihnen dann später leichter fällt, das Kind im Kindergarten abzugeben. Damit will sie zum Ausdruck bringen, dass das Kind angesichts der Massenaufbewahrung im Kindergarten, robust sein muss, dort zu bestehen. Und die Eltern müssen so stark sein, ihr Kind dort abgeben zu können.

Deutlich wird hier, dass Frau Marx daran interessiert ist, die Perspektive der Eltern einzunehmen, ihnen Verständnis entgegenbringen möchte und fordert dabei keine Reziprozität von den Eltern. Sie bietet regelmäßig Gespräche an und führt zweimal im Jahr Elternabende durch. Ihr Verständnis für die Relevanzsetzungen der Eltern endet aber an der Stelle, wenn Frau Marx den Eindruck hat, dass Eltern den Bedürfnissen ihrer Kinder nicht genügend Rechnung tragen. Sie schildert dazu den Fall einer Familie, mit der sie das Betreuungsverhältnis aufgelöst hat. Ausschlaggebend dafür war, dass sich der Vater nicht an Absprachen und Regeln, die zum Wohle des Kindes getroffen wurden, gehalten hat. So hat Frau Marx in diesem Fall, wie auch in allen anderen Fällen, eine Eingewöhnungsphase für das Kind vereinbart. In den ersten Wochen sollte das Kind nur stundenweise von Frau Marx betreut werden, damit es sich an sie, die fremde Umgebung und an die Gruppensituation gewöhnen kann. Nachdem dieses Kind an drei Tagen mit der Mutter gemeinsam für eine Stunde bei Frau Marx war, wurde das Kind am vierten Tag vom Vater gebracht. Der Vater verlangte, dass Frau Marx das Kind ab sofort in die Ganztagsbetreuung übernehmen solle. Obwohl Frau Marx dem Vater zu verstehen gegeben hat, dass sie das im Hinblick auf das Kind nicht verantworten könne, ist der Vater einfach gegangen und hat das Kind da gelassen. Nachdem die Eltern keine weitere Gesprächsbereitschaft zeigten, hat Frau Marx das Betreuungsverhältnis gekündigt. Nach wie vor steht sie zu dieser Kündigung, denn nach ihrer Ansicht ist die Eingewöhnungsphase von zentraler Bedeutung für das Betreuungsverhältnis zum Wohle des Kindes:

*„ ... aber das war eben nicht wichtig, bloß mir ist so was eben wichtig, und mir is ganz wichtig, dass das hier zum Wohle des Kindes is, und nicht zum Wohle der Eltern, das soll's nicht sein.“ (006: 956-959)*

Deutlich wird hier dokumentiert, dass Frau Marx die Tagesmutterbetreuung nicht als Dienstleistung begreift, die Eltern in Anspruch nehmen können, um sich ihrer Kinder unter Missachtung des Kindeswohls entledigen zu können. Frau Marx begreift sich nicht als Dienstleisterin für Eltern, „zum Wohle der Eltern, das soll's nicht sein“. Frau Marx erwartet vielmehr, dass die Eltern im Rahmen des Betreuungsverhältnisses zum Wohle des Kindes mitarbeiten. Entsprechend ihres fürsorglich intervenierenden Arbeits- und Selbstverständnisses folgt Frau Marx bei ihrem Betreuungsangebot keiner Marktorientierung, sondern allein der Verantwortung für die Kinder.

Dass Eltern weniger bereit sind, sich im Sinne des Betreuungsverhältnisses einzubringen, sondern eher davon ausgehen, dass Frau Marx einen „Rund-um-die-Uhr-Service“ anbietet, diese Erfahrung hat sie im Verlauf ihrer langjährigen Tätigkeit als Tagesmutter häufig machen müssen. Problematisch sieht Frau Marx die verhältnismäßig niedrige Hemmschwelle der Eltern, die Tagesmutter über die vereinbarte Betreuungszeit hinaus ungefragt in Anspruch zu nehmen. Sie empfindet es als sehr unangenehm, sich in diesem Punkt nicht auf die Eltern verlassen zu können, und sich gezwungen sieht, wenn sie pünktlich nach Arbeitsschluss einen Termin wahrnehmen möchte, dieses Vorhaben bei den Eltern ankündigen zu müssen, damit diese ihre Kinder auch pünktlich abholen. Eltern rufen aber auch spät abends noch bei ihr an, und äußern den Bedarf nach einer verlängerten Betreuungszeit am darauf folgenden Tag. Eltern erwarten, dass sie immer bereit ist: *"Man muss halt immer bereit sein"*. Da sieht sie einen Vorteil, den Erzieherinnen in Kindertageseinrichtungen haben. Dort nehmen sich Eltern solche Sachen nicht heraus, Grenzen können dort deutlicher gezogen werden.

Wenn ihr Eltern aber zu nahe treten oder ihr *dumm kommen*, dann fährt sie die Strategie, den Eltern nicht mehr als die gute alte Tagesmutter entgegenzutreten, sondern dann zieht sie deutlich die Grenze als Fachfrau:

*"Natürlich wenn mir manchmal jemand dumm kommt, sag ich mal, dann fang ich natürlich auch an, mit denen anders zu reden. Also dann bring ich auch mal nen bißchen Fachwörter raus, ein bißchen Fremdwörter usw."* (006: Z. 1062-1066)

#### **6.4.4 Zusammenfassung zum Fall Marx (fürsorgliche Intervention) und Vergleich mit den Fällen Klein (Distanzierung) und Brock (ambivalente Anpassung)**

Im Unterschied zur expliziten Distanzierung im Fall Klein sowie der ambivalenten Verortung durch Distanzierung vom Lebensarrangement und arbeitsbezogenen Ansprüchen der „typischen Tagesmutter“ unter Betonung der eigenen Orientierung auf Kind und Eltern bezogene Ansprüche und Bedürfnisse im Fall Brock, sind bei Frau Marx keine Distanzierungsmodi im Hinblick auf die Verortung als Tagesmutter auszumachen. Ausgehend von dem das Handlungsschema prägenden Arbeits- und Selbstverständnis „fürsorgliche Intervention“ ist die Verortung von Frau Marx als Tagesmutter das Resultat einer Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen und Betreuungsrahmenbedingungen in Tageseinrichtungen für Kinder. Sie wendet sich kritisch von Rahmenbedingungen ab, die eine individuelle und emotionale Betreuung von insbesondere kleinen Kindern nicht zulässt. Frau Marx ist der Ansicht, dass die Kindertagespflege insbesondere für Kinder unter drei Jahren die adäquatere Betreuungsform ist, da diese wegen der kleinen Gruppengröße ermöglicht, besser auf Bedürfnisse der Kinder, insbesondere auf die emotionalen, eingehen zu können. Sich in dieser Form mit den Kindern beschäftigen zu kön-

nen, sich darüber zu freuen, nicht innerlich auf Distanz gehen zu müssen, trägt vor dem Hintergrund ihrer ambivalenten Haltung zur Fremdbetreuung von Kindern unter drei Jahren Züge einer sozialen Mission. Frau Marx tun die kleinen Kinder leid, weil sie von den Eltern getrennt sind, andererseits kann sie verstehen, dass die Eltern auf Fremdbetreuung angewiesen sind, da sie sonst Erwerbstätigkeit und Kinder nicht vereinbaren könnten. Sie sieht ihren Auftrag darin, als Tagesmutter zum Wohle der Kinder fürsorglich zu intervenieren und nimmt sich der Kinder an.

Während im Fall Klein die Tätigkeit als Tagesmutter wie selbstverständlich als Dienstleistung bezeichnet wird, die Handlungspraxis darauf allerdings nicht ausgerichtet ist, im Fall Brock nicht explizit von Dienstleistung gesprochen wird, die Betreuung aber marktstrategisch mit einer kind- und elternorientierten Servicehaltung angeboten wird, wendet sich Frau Marx explizit gegen eine marktgerechte Kunden- und Dienstleistungsorientierung. Frau Marx ist an ethischen Grundsätzen orientiert und möchte Kindern, deren Eltern erwerbstätig sind, liebevolle Betreuung geben. Gleichwohl Frau Marx in der Arbeit mit den Kindern ihre Fachkompetenz als Erzieherin selbstverständlich einbringt, ist die „Norm der Fürsorglichkeit“ handlungsleitend. Die Fürsorge für die Kinder wird gegenüber dem Erwerbsspekt hervorgehoben. Frau Marx reicht es, symbolischen Gewinn aus ihrer Arbeit ziehen zu können, dieser beruht in erster Linie auf dem, was sie von den Kindern zurückbekommt. In den Fällen Klein und Brock dagegen spielt der Erwerbsspekt keine nachgeordnete Rolle. Frau Klein hebt hervor, dass ihr Geldverdienen schon immer wichtig war, allerdings ist sie auf das Geld, das sie mit der Tagespflege verdient, existenziell nicht angewiesen. Im Fall Brock hängt die Existenz bzw. die Sicherung des Lebensunterhalts vom Tagesmuttergeschäft ab.

Obwohl auch Frau Klein und Frau Brock faktisch viel Zeit in der Woche mit der Betreuung von Kindern verbringen, bleibt die Betreuungsarbeit bei ihnen auf die Erwerbssphäre begrenzt. Bei Frau Marx hingegen greift die Identifikation mit der Tagesmutterarbeit, korrespondierend mit ihrem Selbstverständnis in Abwesenheit der Eltern als Ersatzmutter zu fungieren, auf die ganze Person und den gesamten Lebenszusammenhang über. Die Anforderungen, die die tägliche Arbeit an sie stellt, empfindet sie als umfangreich und auch als belastend. Die Betreuung der Kinder und die Sorge für ihre Familie bestimmt ihre Lebensführung, wobei sie eine Trennung in Arbeit und Leben gar nicht mehr vollziehen kann. Sie ist von morgens 6 Uhr bis abends um 21 Uhr sowie am Wochenende entweder physisch oder geistig mit der Abarbeitung von Anforderungen beschäftigt. Eigene Bedürfnisse stellt sie in ihrer Orientierung auf mütterlichen Altruismus zurück. Im Unterschied zu Frau Marx sorgen Frau Klein und Frau Brock entsprechend der ihnen dafür im Fall Klein reichlich, im Fall Brock sehr begrenzt zur Verfügung stehenden Ressourcen, sich einer derartigen Vereinnahmung zu entziehen.

Wie im Fall Brock schließt auch bei Frau Marx die Akzeptanz der Eltern ein, dass Ansprüche seitens der Eltern als legitimer Anteil der Tagesmutterarbeit akzeptiert werden. Im Unterschied zum Fall Brock scheut Frau Marx keine konflikthafte Interaktion mit den Eltern, und im Unterschied zum Fall Klein, kann Frau Marx zwischen Tagesmutterrolle und ihrer eigenen Person trennen, so dass Kritik oder Respektlosigkeit von Elternseite sie nicht unmittelbar verletzen können.

Gleichwohl Frau Marx die Perspektive der Eltern einnehmen kann und es auch nicht persönlich nimmt, dass Eltern anstatt ihr eigenes Elternverhalten zu reflektieren, die Fehler nur bei der Tagesmutter suchen, entstehen ab einem gewissen Grad mangelnder Einsicht und Umsicht seitens der Eltern Reibungen. Während im Fall Klein solche Reibungen durch eine nicht emphatische interventionistische Haltung im Keim erstickt werden, und im Fall Brock konflikthafte Interaktion mit den Eltern gescheut und deshalb vermieden wird, stellt sich Frau Marx diesen Reibungen. Sie gebraucht in diesem Zusammenhang den Begriff „Kampf“ im Sinne von sie schlägt sich mit diesen uneinsichtigen Eltern herum. Dass sie sich rumschlagen muss, liegt nicht zuletzt daran, dass sich Eltern im Rahmen des Tagespflegeverhältnisses nicht an Regeln oder Standards des Umgangs halten und die Kindertagespflege in der Tendenz als „Rund-um-die-Uhr-Service“ ansehen.

Dass Eltern das Tagesmuttergeschäft tendenziell als „Rund-um-die-Uhr-Service“ ansehen und Grenzen des Service immer wieder überschritten werden, wird von Frau Klein vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrung als Tagesmutternutzerin teilweise großzügig übersehen. Frau Brock ist dagegen aktiv darum bemüht, außerhalb der Betreuungszeit nicht weiter von Eltern in Anspruch genommen zu werden, da sie sonst ihrer Tochter nicht gerecht werden kann. Wenn Eltern zusätzlichen Betreuungsbedarf anmelden, ist sie bereit, sofern es ihr möglich ist, flexibel darauf zu reagieren. Frau Marx dagegen leidet darunter, dass ihr nur schwer gelingt, sich gegenüber der grenzüberschreitenden Anspruchshaltung der Eltern abzugrenzen.

Bei der Betrachtung dieser Seite des Tagesmuttergeschäfts sieht sie, dass Erzieherinnen hier besser vor Eltern geschützt sind als Tagesmütter. In diesem Zusammenhang hebt sie den Umstand hervor, dass sie die Eltern nicht in ihrer Privatwohnung empfangen muss, sondern in ihrem „Kindergarten“. Das löst zwar nicht alle Elternprobleme, wird aber immerhin als Vorteil angesehen, da dieser Rahmen hilft in schwierigen Fällen ihren Status als Fachfrau zu unterstützen. Frau Marx erlebt den „Kampf“ mit den Eltern als gravierendes Anerkennungsdefizit und die Arbeit erschwerende Rahmenbedingung.

Hemmende Bedingungen für Tagesmütter markiert Frau Marx aber auch in der organisatorischen und institutionellen Zuständigkeit für die Vergabe von Informationen und Beratung vor und während des Einstiegs in die Kindertagespflege.

## 6.5 Typ „professionalisierte Identität“ - Der Fall Berg

### 6.5.1 Einstiegsmotivation und Orientierung - "*.. ich bin auch lieber meine eigene Chefin, und ich kann meine eigenen Kinder betreuen*"

Frau Berg ist 31 Jahre alt, verheiratet und Mutter von drei Söhnen im Alter von fünf Jahren, drei Jahren und sechs Monaten. Ihr Mann arbeitet als Kommunikationstrainer für einen Konzern. Die Familie bewohnt ein Haus mit Garten zur Miete. Das Haus bietet 120 qm<sup>2</sup> Wohnfläche und 60 qm<sup>2</sup> Nutzfläche im Keller.

Frau Berg ist gelernte Erzieherin mit der Fachrichtung Heim- und Jugendberziehung. Bei der Ausbildung zur Erzieherin hat sie sich bewusst gegen den Elementarbereich entschieden, sie wollte *keine klassische Erzieherinnenausbildung machen* da die Arbeit mit älteren Kindern *schon immer mehr ihr Fall war*, wie sie sagt. Ausbildungsbegleitend hat sie in einem Berufsbildungswerk mit lern-, körper- und psychisch behinderten Jugendlichen gearbeitet, die Ausbildung hat ihr sehr gut gefallen. Sie wäre auch lieber in der Jugendarbeit tätig geblieben, hat dann aber nur eine Anstellung in einem integrativen Kindergarten bekommen. Ausgestiegen aus der Erzieherinnenarbeit ist sie zum einen, weil sie schwanger war, zum anderen weil ihr Vertrag ausgelaufen ist, und sie somit nach einer Elternzeit nicht in die Einrichtung hätte zurückkehren können.

Schon während der Schwangerschaft hat sie den Entschluss gefasst, Tagesmutter zu werden. Gut gefügt hat sich zu dem Zeitpunkt, dass von der Stadt X ein verkürzter Tagesmutter-Qualifizierungskurs für pädagogisch vorgeschultes Personal angeboten wurde, an dem sie teilgenommen hat. Als ihr erster Sohn fünf Monate alt war, hat sie ihr erstes Tageskind aufgenommen. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitet sie bereits seit fünfeinhalb Jahren als Tagesmutter.

Vor dem Hintergrund, dass sie eigentlich lieber mit älteren Kindern arbeitet, ist der Entschluss Tagesmutter werden zu wollen, begründungsbedürftig, denn als Tagesmutter hat sie es ja in erster Linie mit Kindern unter drei Jahren zu tun. Frau Berg begründet ihren Einstieg in die Kindertagespflege damit, dass sie in dem von ihr bevorzugten Bereich der Jugend- und Heimerziehung im Schichtdienst hätte arbeiten müssen. Schichtdienst kam für sie nach der Geburt ihres ersten Sohnes nicht in Frage. In einem Kindergarten wollte sie aber auch nicht arbeiten, dass würde sie auch heute nicht machen wollen:

*„... wenn ich die Einrichtung von meinem Sohn betrachte, denke ich, finde ich meinen Sohn total gut aufgehoben, aber dort möchte ich nicht arbeiten.“ (014: 121-123)*

Gegen die Arbeit in einem Kindergarten spricht für sie, dass man als angestellte Erzieherin in hierarchisch gegliederten Teams eingebunden und einer Leitung unterstellt ist. Frau Berg ist aber lieber *ihre eigene Chefin*, wie sie betont. Selbständig arbeiten zu können, nicht weisungsgebunden zu sein, darin sieht Frau Berg

zum einen eine große Anforderung, aber auch einen besonderen Anreiz. Auf den Aspekt, nun selber Chefin sein zu können, kommt sie im Lauf des Interviews häufiger zurück. Dass sie als Tagesmutter ihre Kinder selber betreuen kann, ist nicht das zentrale Motiv für den Einstieg in die Kindertagespflege. Es fügt sich vielmehr in das Vorhaben ein, selbständig arbeiten zu wollen.

Obwohl Frau Berg ausgebildete Erzieherin ist, hat sie an Qualifizierungskursen für Tagesmütter teilgenommen, sie hat sogar die Qualifizierung vom Bundesverband, wie Frau Berg betont. Diese Lizenz berechtigt sie dazu, Tagesmutterdienste in allen Bundesländern anbieten zu können. Sie steht auf dem Standpunkt, dass diese Fortbildungen unerlässlich sind, wenn man in der Kindertagespflege arbeitet und distanziert sich damit deutlich von jenen Erzieherinnen aber auch anderen Tagesmüttern, die keine Qualifizierung durchlaufen. Sie verweist darauf, dass es bedeutende Unterschiede in den Aufgabenbereichen einer Tagesmutter und denen einer Erzieherin, die in einer Einrichtung arbeitet, gibt. Zentral findet sie dabei den Aspekt, dass die Tagesmutter, die die Kinder in den Privaträumen betreut, somit auch mit den Eltern zu Hause konfrontiert ist, dazu bedarf es einer entsprechenden Vorbereitung, sonst ist vorprogrammiert, dass die Tagesmutter die Situation nicht meistern kann.

*„Ja, und weil man auch auf einmal ganz andere Dinge, auf einmal kommen die Eltern zu einem ins Haus, das ist ne' ganz andere Nummer, wie wenn man Eltern in' ner Einrichtung empfängt. Das sind schon so Sachen, die auch an Grenzen bringen, und ich finde, wenn die Tagespflegeperson nicht entsprechend auf diese Situation vorbereitet ist, dann ist es nicht gut.“ (014: 46-52)*

Frau Berg hebt weiter darauf ab, dass sich für Erzieherinnen in Einrichtungen die Frage, wie mit Eltern am Rande der Türschwelle umzugehen ist, in ganz anderer Form stellt. Zudem wird die Erzieherin im Konfliktfall von der Einrichtungsleitung unterstützt. Die Tagesmutter steht dagegen *"für sich selber gerade"*, so sagt es Frau Berg. Die Qualifizierungskurse haben Frau Berg geholfen, den Umgang mit gewissen konflikthaften Situationen zu erlernen. Eine Einrichtungsleiterin braucht sie nicht, *"hier bin ich die Einrichtungsleiterin"*, betont sie. Tagesmüttern empfiehlt Frau Berg vor diesem Hintergrund, die Beratungs- und Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen, die das Netzwerk bzw. die Fachvermittlungsstelle anbietet. Mit dem Netzwerk hat Frau Berg immer gut zusammengearbeitet und immer dann, wenn sie Beratung oder Unterstützung gebraucht hat, hat sie diese auch vom Netzwerk erfahren.

Den Umgang mit Konfliktsituationen zwischen der Tagesmutter und den Eltern hat sie jedoch nicht in den Qualifizierungskursen für Tagesmütter erlernt. Diese Kompetenz hat sie im Rahmen der Ausbildung zur Familienbegleiterin erworben, die sie neben der Arbeit als Tagesmutter absolviert hat. Diese Ausbildung zielte auf die Vermittlung einer professionellen Begleitung und Unterstützung von Fa-

milien rund um die Geburt und im ersten Lebensjahr. Dieses Qualifizierungsangebot leitet die Teilnehmer/innen zum selbständigen Durchführen von familienbegleitenden Kursen an. Frau Berg hebt hervor, dass diese Kurse weniger kind-, sondern mehr elternzentriert sind.

Die Familienbegleitung ist sozusagen eine Erweiterung des Angebots- und Tätigkeitsspektrums der Tagesmutterdienste. Auf freiberuflicher Basis erteilt Frau Berg in einer Hebammenpraxis Kurse als Stillberaterin, leitet Babymassagekurse und bietet Gesprächskreise für Väter an. Zusätzlich bietet sie einmal in der Woche eine Mutter-Kind-Spielgruppe an, die von der Kirche getragen wird.

Mit dem Hinweis auf die Elternzentriertheit des Kursangebots hat Frau Berg schon angedeutet, wie sie sich perspektivisch die Ausrichtung ihrer selbständigen Tätigkeit vorstellt. Sie würde gerne *irgendwann*, wie sie sagt, in die Erwachsenenbildung gehen.

*„Irgendwann, heißt in ein paar Jahren, nicht jetzt. Im Moment ist das alles wunderbar, so wie es ist, aber ich würde gerne irgendwann in die Erwachsenenbildung“.*

Für ausgeschlossen hält sie auch nicht, dass sie später ein Studium aufnehmen wird. In der aktuellen Situation *ärgert* sie sich darüber, nicht studiert zu haben, da sie deshalb nicht an einem Projekt für Familienbegleiterinnen teilnehmen kann, dass von dem Weiterbildungsinstitut initiiert wird, in dem sie ihre Ausbildung zur Familienbegleiterin gemacht hat.

### **6.5.2 Arbeits- und Selbstverständnis - „... das Professionelle habe ich mir wirklich in den fünfeinhalb Jahren erarbeitet“**

Frau Berg hat ein professionalisiertes Arbeits- und Selbstverständnis als Tagesmutter, das sie sich in den fünfeinhalb Jahren ihrer Tätigkeit als Tagesmutter *erarbeitet* hat, wie sie sagt:

*"... und wie ich da, da war ich wirklich nur ich, nur Susi<sup>105</sup> - mit ein bisschen Erzieherin dabei, so. Aber das was ich ihnen erzähle, das Professionelle habe ich mir wirklich in den fünfeinhalb Jahren erarbeitet." (014: Z. 499-502)*

In diesem Bereich professionell zu arbeiten sieht sie als unabdingbar an. Die Arbeit ist nur zu bewältigen, wenn man zwischen den eigenen Muttergefühlen, die man für seine Kinder hat und der Sorgearbeit, die man für die Tageskinder erbringt, trennt und eine klare Grenze zieht. Sie unterscheidet in eine *Tagesmutter-schiene* und das *blutende Mutterherz*: Während Emotionen und Fürsorge ihr Selbstverständnis als Mutter ausmachen, was sie mit dem Bild vom blutenden Mutterherz zum Ausdruck bringt, steht für das Arbeitshandeln die Metapher *Tagesmutter-schiene*, die für Fachlichkeit und Distanziertheit steht. Sie ist keine für-

<sup>105</sup> Der Name ist geändert.

sorgende Helferin, sondern eine professionelle *"Tagesmutter mit der Qualifizierung vom Bundesverband"* (014: Z. 28-29), die darüber hinaus noch eine Ausbildung zur Familienbegleiterin absolviert hat. So findet sich auch im gesamten Interview keine Aussage, in der Frau Berg Gefühle im Umgang mit den Kindern als Qualitätsmodus ihres Arbeitshandelns als Tagesmutter thematisiert. In erster Linie rekurriert sie auf die absolvierten Qualifizierungskurse.

Ihre Selbsteinschätzung bringt sie selbstbewusst auf den Punkt:

*"Ich bin gut, ihr braucht mich, ich betreu hier eure Kinder und wir haben hier ein tolles System, äh; ihr seid hier gut aufgehoben, äh ich mach mir viele Gedanken um die einzelnen Familien auch. Also meine Arbeit geht weit über die einer Tagesmutter hinaus. Dadurch, das ich auch diese Familienbegleitungs Ausbildung habe, bin ich auch bei manchen Müttern, nicht bei allen, aber bei manchen, beratend tätig. Ich hab z.B. eine Mutter, die hat mit 40 ihr erstes Kind gekriegt oder mit 39 und die hatte viele Unsicherheiten, die habe ich ganz viel beraten."* (014: 915- 924)

"Tagesmutter plus" oder eher noch "professionalisierte Familienbegleiterin" so könnte man das Selbstverständnis von Frau Berg beschreiben und als unternehmerisch, merkantilistisch ihren Aktivitätsmodus. Sie definiert sich als unverwechselbare Marke - *„Ich bin gut, ihr braucht mich, .. wir haben hier ein tolles System“*.

Frau Berg versteht sich nicht einfach nur als Tagesmutter, sie ist nicht nur Betreuerin der Kinder, sondern sie ist als ausgebildete Familienbegleiterin auch Expertin für Fragen, die Eltern nach der Geburt eines Kindes bewegen. Als eine solche Expertin ist sie befugt, anderen Eltern als Laien Beratungen für die in ihren Spezialbereich fallenden Probleme anzubieten. Dazu gehört auch, wie Frau Berg schildert, einer spät gebärenden Frau durch gezielte Beratung die Unsicherheit im Umgang mit dem Neugeborenen zu nehmen. Frau Berg hebt hervor, dass ihre Arbeit weit über die einer Tagesmutter hinausreicht. Damit bringt sie zum Ausdruck, dass Kindertagespflege sich in erster Linie auf die Betreuung von Kindern bezieht, Familienbegleitung umfasst darüber hinaus kompetente Beratung und Unterstützung von Eltern. Die Anreicherung der Kindertagespflege durch Elemente der Familienbegleitung sieht Frau Berg als qualitative Erweiterung des Anforderungsprofils der Tagesmutter an.

Da ihr Leistungsspektrum mehr als das einer Tagesmutter umfasst, und sie professionell an die Sache herangeht, ist sie unempfindlich gegenüber der mangelnden gesellschaftlichen Anerkennung der Tagesmutterarbeit bzw. ihrem geringen gesellschaftlichen Ansehen. Schließlich gehört zu einem professionalisierten Selbstbild die Anspruchshaltung, für kompetente Arbeit auch entsprechende Anerkennung erwarten zu können:

*„Also dieses Gefühl (für die Arbeit keine Anerkennung zu bekommen, Anm. H.W.) hatte ich noch nie, aber das kann auch an mir liegen. Ich bin dann mit meinen Müttern ge-*

wachsen, hab ich vorhin schon beschrieben, und ich glaube, dass ich hier schon das Selbstbewusstsein auch nach außen trage“ (0:14: 900-903).

Das professionalisierte Arbeits- und Selbstverständnis von Frau Berg hat sich prozesshaft im Rahmen eines kompetenzbezogenen Konsolidierungsprozesses des 'Professionell-Werdens' entwickelt, das Resultat ist eine Verortung als Tagesmutter *plus*. Diese Verortung ist somit das Ergebnis eines fünfeinhalbjährigen Entwicklungsprozesses, der insbesondere in der Anfangsphase als krisenhaft dargestellt wird: Heute kann sie selbstbewusst als professionelle Tagesmutter auftreten am Anfang war sie nur Susi mit ein bisschen Erzieherin dabei.

### **6.5.3. Zugang zur Handlungspraxis**

#### **6.5.3.1 Anforderungen, Bedingungen, Ressourcen - "Ich bin die Tagesmutter mit den fünf Kindern ... und sie unterstützt mich hier .."**

Seit drei Jahren ist Frau Berg aber nicht mehr nur ihre eigene Chefin, sondern sie arbeitet mit einer anderen Tagesmutter zusammen. Frau Berg fungiert als **die** Tagesmutter und die Kollegin, die ebenfalls eine Tagesmutterausbildung absolviert hat, hat den Status einer Mitarbeiterin. Als Grund für diese Rollenteilung gibt Frau Berg rechtliche Gründe an. Nähere Auskünfte macht sie dazu aber nicht, sondern erklärt, nachdem während des Interviews auf ihren Wunsch hin das Aufnahmegerät abgeschaltet wurde, dass die Zusammenarbeit mit der anderen Tagesmutter eine Konstruktion ist, die rechtlich nicht abgestützt ist. Das Netzwerk ist über die Zusammenarbeit informiert, in der Kartei wird jedoch nur Frau Berg als Tagesmutter geführt.

Frau Berg ist zudem der Ansicht, dass für eine gleichberechtigte Zusammenarbeit als Tagesmütter im Rahmen einer Tagesgroßpflegestelle die Kapazität der Wohnung nicht ausreiche.

Da die Tagespflege im Haushalt von Frau Berg stattfindet, sie die Betriebskosten trägt und die Putzfrau bezahlt, behält sie einen höheren Anteil des von den Eltern gezahlten Honorars ein. Faktisch ist es aber so, dass die "Kollegin" mehr Zeit mit den fünf Tageskindern verbringt als sie selbst. Die Tageskinder werden von morgens acht Uhr bis nachmittags um 15:30 Uhr betreut, sie sind zwischen einem Jahr und dreieinhalb Jahren alt. Da Frau Berg morgens erst gegen halb acht aufsteht, zuerst ihre drei Kinder versorgt, den Ältesten bis neun Uhr in den Kindergarten gebracht haben muss, ist die Kollegin ab acht Uhr in der Wohnung und nimmt die Tageskinder in Empfang. In der Regel ist sie die ersten anderthalb Stunden mit den Tageskindern allein. Die Kollegin betreut in der Zeit, wenn Frau Berg den ältesten Sohn in den Kindergarten bringt, auch die beiden jüngeren Kinder von Frau Berg. Das heißt, die Kollegin ist in der Zeit für sieben Kinder alleine zuständig.

Mittwochs vormittags ist Frau Berg gar nicht zu Hause, da sie dann Kurse in Familienbegleitung (Babymassage, Stillen) in einer Hebammenpraxis anbietet. Der zweitjüngste Sohn besucht dann den Vorkindergarten und das Baby nimmt sie mit. Am Freitag bleibt die Tagespflegestelle ganz geschlossen, da Frau Berg an diesem Tag vormittags eine Krabbelgruppe leitet, zu der sie ihre beiden jüngeren Kinder mitnimmt.

Einen typischen Tagesablauf, der jedoch nur für drei Wochentage (montags, dienstags und donnerstags) zutrifft, schildert sie in folgenden Stationen:

Uhrzeit	Arbeitschritt
Zwischen 7.30 und 8:00 Uhr bis 9:15 Uhr	Frau Berg steht mit ihren Kindern auf, versorgt ihre Kinder und bringt den Ältesten zum Kindergarten.  Die Kollegin nimmt die Tageskinder in Empfang, macht dem zweitjüngsten Sohn von Frau Berg das Frühstück und bereitet das Frühstück für die Tageskinder vor. Die Tageskinder haben Freispiel
9: 15 Uhr	Frühstück für die Tageskinder. Frau Berg ist jetzt wieder zu Hause.
Zwischen 9:30 und 10:30 Uhr	Freispiel
10:45 Uhr	Obstpause. Den Kindern wird Obst serviert und es werden Finger- und Kreisspiele gemacht.
Zwischen 11:00 und 11:15 bis 12:30 Uhr	Freispiel drinnen oder draußen. In der Zwischenzeit wird das Mittagessen vorbereitet
12:30 Uhr	Gemeinsames Mittagessen für die Tageskinder, da viele Einjährige dabei sind, muss den Kindern geholfen werden.
13:00 Uhr	Tageskinder werden zum Schlafen fertig gemacht. Die Kinder werden frisch gewickelt und dann auf Schlafstätten im Wohnzimmer verteilt.
Bis 14:30 Uhr	Die Kinder schlafen. Frau Berg und ihre Kollegin haben Mittagspause und nutzen diese auch als solche zum Essen und Ausruhen.
14:30 Uhr	Die Kinder werden aufgeweckt.
Zwischen 14:30 und 15:30 Uhr	Abholphase der Tageskinder
Bis 16: 15 Uhr	Der älteste Sohn muss vom Kindergarten abgeholt werden, die beiden jüngeren Kinder werden mitgenommen.
ca. 17 Uhr	Sie beschäftigt sich Zuhause mit den Kindern.
18:15 - 19:00 Uhr	Die Kinder werden vor den Fernseher gesetzt, auch das Baby. In der Zeit bereitet Frau Berg das Abendessen vor und führt Telefonate.
19:00	Abendessen

Zwischen 19:20 und 20:00 Uhr	Die Kinder werden zu Bett gebracht.
Ab 21 Uhr	Nur selten erledigt Frau Berg um diese Zeit Hausarbeit, sie plant Aktivitäten mit ihren eigenen Kindern oder arbeitet an ihrer Website.

Freitags vormittags leitet sie eine Krabbelgruppe, der Nachmittag ist für den wöchentlichen Großeinkauf reserviert.

Im Vergleich zum Fall Brock oder Marx läuft der Tag bei Frau Berg weitaus entspannter ab. Das liegt in erster Linie daran, dass sie bei ihrer Schilderung immer wieder darauf hinweist, dass sie diese Arbeiten überwiegend zusammen mit ihrer Kollegin ausführt. Frau Berg hat die Anforderungen eines typischen Tages nur in Ausnahmefällen bzw. im Urlaubsfall ihrer Kollegin alleine zu bewältigen. Auch die Tatsache, dass die beiden jüngeren Kinder morgens auch bei ihr zu Hause sind, fällt arbeitsmäßig für Frau Berg nicht sonderlich ins Gewicht. Allein um ihr Baby muss sie sich nebenher kümmern, der zweitjüngste Sohn ist durch die Anwesenheit der fünf Tageskinder gut beschäftigt.

Die Lebensführung von Frau Berg ist zwar stark durch die Mutterschaft und die Tagespflege geprägt, aber sie engt sie nicht ein. Der strukturierte Tagesablauf, der auf die Bedürfnisse der eigenen Kinder und die der Tageskinder im Stundentakt zwischen acht Uhr und 15:30 Uhr festgelegt und abgestimmt ist und der nach 15:30 Uhr für die eigenen Kinder auch schon mal flexibel gehandhabt wird, stellt für Frau Berg ein wichtiges Gerüst dar. Sie hat lieber einen strukturierten Tag, "dahin dadeln wie am Wochenende" sei nichts für sie. Sie beschreibt sich als jemand, der immer was zu tun hat, so bastelt sie abends, wenn die Kinder im Bett sind beispielsweise an ihrer Homepage, auf der sie entsprechend ihrem professionalisierten Selbstverständnis über ihr Tagespflegeangebot informiert.

Dass Frau Berg die Arbeit nicht als belastend empfindet und zusätzlich noch Kurse anbietet und eine Krabbelgruppe leitet, ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass sie die Arbeit zu Hause nicht alleine erledigen muss. Sie hat eine Mitarbeiterin für die Tageskinder und eine Putzfrau, die einmal in der Woche das ganze Haus putzt. Die verbleibende Hausarbeit kann Frau Berg zwischendurch erledigen, ohne Sorge haben zu müssen, die Tageskinder zu vernachlässigen, da sie ja ihre Mitarbeiterin hat. Auch die Tatsache, dass die Tagespflege in ihren Wohnräumen stattfindet, ist unter den Bedingungen kein Problem.

Während die Kollegin und die Putzfrau wesentliche Pfeiler in der alltäglichen Lebensführung von Frau Berg darstellen, spielt der Ehemann als Ressource im All-

tag kaum eine Rolle. Herr Berg ist arbeitsbedingt 30 Wochen im Jahr in der Regel von Montag bis Donnerstagabend bzw. Freitagabend nicht da. D.h. in der Woche lebt Frau Berg sozusagen als Alleinerziehende.

Die verbleibenden Wochen im Jahr sind Bürowochen, die Herr Berg .l.überwiegend am heimischen Schreibtisch verbringen kann. Dieser steht in einem, zum Zeitpunkt des Interviews eher wie eine Rumpelkammer anmutenden Kellerraum des Hauses. Dennoch beschreibt Frau Berg ihren Mann als große Stütze für ihre Arbeit. Als Kommunikationstrainer arbeitet er erst seit einem Jahr, davor war er jeden Abend zu Hause und hat sich eingebracht.

Frau Berg betont mehrmals, dass ihr Mann kein Problem mit ihrer Arbeit als Tagesmutter hat. Gleichzeitig beschreibt sie aber Situationen im Tagesmuttergeschäft, in denen sie Probleme mit der Anwesenheit ihres Mannes hat. Als störend empfindet sie, dass ihr Mann, wenn er das Haus verlässt, nicht einfach leise die Tür hinter sich zu machen kann, sondern eher prozesshaft das Haus verlässt, da er mehrmals mit Getöse zurückkommt, weil er etwas vergessen hat. Das bringe Unruhe ins Haus und störe ihre Arbeit, die Wohnung ist schließlich gleichzeitig ihre Arbeitsstätte.

*"Ja, ich finanziere unseren Luxus, kann man so sagen."*

Mit der Tagespflege kommt Frau Berg bei einem Stundensatz von 5 € im Monat auf ca. 2800 Euro, die sie unter sich und der Kollegin aufteilt. Zur Höhe des Honorars für die Kollegin wollte sich Frau Berg auch auf Nachfrage nicht äußern. Was sie mit den Kursen in der Hebammenpraxis verdient, auch dazu wollte sie keine Angaben machen. Das Honorar für die Krabbelgruppenleitung gibt sie direkt an die Putzfrau weiter, die 7,50 € in der Stunde bekommt.

Frau Berg genießt es, mit ihrer Arbeit Geld zu verdienen. Dieses Geld wird nicht für den täglichen Lebensunterhalt der Familie benötigt. Mit dem Geld kann Frau Berg Bedürfnisse finanzieren, die nur durch ihren Verdienst entwickelt und befriedigt werden können. Sie ermöglicht der Familie im "Luxus" zu leben, das erfüllt sie mir Stolz und stellt auch ein Stück Bestätigung dar. Luxus ist für Frau Berg, sich eine Bluse kaufen zu können, wann sie will, die Wohnung hübsch zu dekorieren, teure Kinderkleidung "*ohne drüber nachdenken zu müssen*" bestellen zu können und eine zusätzliche Urlaubsreise finanzieren zu können.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass sie mit dem Geld bislang nicht ihre Rente gesichert hat, für die sie als Selbständige ja selbst Vorsorge leisten muss. Zum Zeitpunkt des Interviews *macht sie Riester-Rente*, wie sie sagt. Der Eintritt in dieses Altersvorsorgemodell lag allerdings erst ein paar Monate zurück. Dass sie sich um ihre soziale Absicherung bislang nicht gekümmert hat, begründet sie mit ihrer absoluten Ablehnung gegenüber Verwaltungsangelegenheiten. Die Steu-

erklärung wird von einem Steuerberater gemacht, die Abrechnungen für die Eltern muss sie selbst machen. Eine Arbeit, die ihr, wie sie sagt, zuwider ist. Ähnlich äußerte sich auch Frau Klein.

### **6.6.3.2 Umgang mit den Kindern - „Die haben Eckpunkte am Tag ...“**

Der Alltag mit den Kindern wird von Frau Berg nach dem Vorbild eines Tagesablaufs in einem Kindergarten strukturiert. Wie bei Frau Marx fließen bei der Schilderung des Tagesablaufs pädagogische Fachausdrücke wie selbstverständlich ein. Sie achtet darauf, dass das Verhältnis von *Freispielphasen* und Beschäftigungsangeboten ausgewogen ist. So wird, wenn alle Kinder da sind erst, ein Begrüßungslied gesungen, danach frühstücken die Kinder, an das Frühstück schließt sich eine Freispielphase an. Diese Freispielphase wird dann noch mal unterbrochen, um eine Obstpause einzuschieben. Wenn die Kinder zum zweiten Mal etwas gegessen haben, werden im Anschluss daran mit der ganzen Gruppe Singspiele und Fingerspiele durchgeführt. Bis zum Mittagessen um halb eins gibt es dann noch mal eine Freispielphase. Nach dem Mittagessen werden die Kinder für anderthalb Stunden schlafen gelegt. Nach dem Aufwachen gibt es dann wieder Freispiel bis die Kinder abgeholt werden. Der Wechsel von Freispiel und Angeboten ist Frau Berg wichtig, damit sich die Kinder selber beschäftigen können.

*„Weil die Kinder sich einfach ganz viel, das ist auch mein, äh mein Ding bei der ganzen Sache, die Kinder beschäftigen sich ganz viel alleine. Die haben Eckpunkte am Tag, wo sie zusammengeholt werden und ne kurze Ruhephase haben bzw. dann eben gemeinsam, aber ansonsten suchen die sich wirklich selber ihre Sachen und auch Konflikte, also natürlich lassen wir die sich nicht verkloppen. Was aber eigentlich auch nicht vorkommt, weil dadurch, dass die von so klein auf zusammen sind, gibt es ne ganz feste Gruppenstruktur. Und da hat einfach jedes Kind seinen Platz. Egal in welchem Alter es ist.“ (014: 268-278)*

Die reflektiert strukturierte Gestaltung des Tagesablaufs der Kinder unterstreicht den professionalisierten Zugriff auf die Handlungspraxis von Frau Berg. Im Umgang mit den Kindern ist sie nach wie vor in der Rolle der Erzieherin, die den Alltag vor dem Hintergrund der entsprechenden Fachkompetenz mit Routine gestaltet. Allerdings wirkt die Darstellung der Tagesstruktur relativ schablonenartig wie es auch in fast jedem Kindergartenkonzept der Fall ist.

Dass Frau Berg darauf achtet, dass die Arbeit mit den Kindern nicht in Überlastung ausartet, dokumentiert ihre Schilderung zum Thema „Rausgehen“. Sie findet Tagesmütter *toll*, die sich die *Mühe machen* und auch im Winter mit den Kindern rausgehen, sie macht das nicht. Da ist ihr der Arbeitsaufwand zu groß:

*„Bei mir ist es so, im Winter müssen die Eltern selber dafür sorgen, dass ihre Kinder rauskommen. Weil die anziehen und wieder ausziehen und zwischendurch noch Windeln wechseln, nee, das geht einfach nicht“ (014: 247-250).*

### **6.5.3.3 Arbeit mit den Eltern - „Also die Elternarbeit nimmt mehr Raum ein als die Kinderarbeit“**

Die Elternarbeit nimmt zwar nicht die meiste Zeit, aber den größten Raum im Kopf ein, so Frau Berg. Das zeigt sich auch darin, dass Frau Berg auch im Interview weitaus länger über die Arbeit mit den Eltern berichtet als darüber, was mit den Kindern passiert.

Jetzt wo sie es mit fünf Elternpaaren zu tun hat, empfindet sie die Arbeit mit den Eltern als anstrengend. Reibungspunkt ist immer wieder, dass Mütter beim Abholen der Kinder einfach voraussetzen, dass Frau Berg im Anschluss an die Betreuungszeit auch den Müttern für Gespräche oder Schwätzchen zur Verfügung steht. Die Zeit hat Frau Berg faktisch aber nicht, weil sie zum Kindergarten muss, um ihren Sohn abzuholen. Diesen Zustand hat sie einige Zeit als sehr unbefriedigend hingenommen, bis sie die Mütter in Einzelgesprächen darüber informiert hat, dass sie nach 15:30 Uhr nicht mehr lange aufgehalten werden möchte. Auch in diesem Zusammenhang verweist Frau Berg darauf, dass sie diesen professionalisierten Umgang mit dem Problem der Ausdehnung der Abholphase erst lernen musste. Eltern Grenzen zu setzen, den eigenen Handlungsradius nicht unnötig einzuengen, sich nicht völlig vereinnahmen zu lassen, hat sie erst mit den Jahren gelernt. Grenzen setzen zu können, sieht sie als wichtige Kompetenz an, über die man im Tagesmuttergeschäft verfügen sollte. Frau Berg ist sich zwar darüber bewusst, dass sie eine Beziehung zu den Kindern und den Eltern eingeht, der Arbeitsaspekt ist ihr aber stets präsent.

Als Vorteil sieht Frau Berg, dass sie sich mit ihrer Kollegin über die Eltern austauschen kann. In Fällen, in denen ihr schwer fällt, das Verhalten der Eltern zu verstehen, kann sie sich mit der Kollegin beraten.

Ein weiterer Vorteil mit einer Kollegin zusammen zu arbeiten, liegt für Frau Berg darin, dass sie die Betreuungsarbeit an die Kollegin, wenn nötig delegieren kann. So kann Frau Berg vormittags Kurse anbieten, weil die Kollegin die Tageskinder betreut. Von der Möglichkeit die Kinderbetreuung zu delegieren, macht Frau Berg aber auch Gebrauch, wenn sie von den Eltern „genervt“ ist und sich den Eltern entziehen möchte. Sie tritt dann morgens, wenn die Kinder gebracht werden, einfach nicht in Erscheinung. Die Kollegin nimmt die Kinder und die Eltern in Empfang, und Frau Berg bleibt im oberen Stockwerk des Hauses und versorgt dort ihre eigenen Kinder.

Entsprechend ihres Selbstverständnisses als Familienbegleiterin nimmt sie die Elternarbeit aber überwiegend sehr wichtig bzw. sie nimmt ihre Rolle in diesem Zusammenhang sehr wichtig. Sie berichtet, dass sie die Familien, mit denen sie zu tun hat, aufmerksam beobachtet und wenn ihr auffällt, dass es in einer Familie

Probleme gibt bzw. die Familien zur Lösung dieser Probleme professioneller Hilfe bedürfen, dann hat sie "auch schon mal interveniert", wie sie sagt. Hier bewegt sie sich immer weiter von den klassischen Aufgaben einer Tagesmutter weg und hin zum Profil der *Supernanny* aus dem Fernsehen, die überforderten Eltern im privaten Alltag Erziehungshilfe gibt, sie unterstützt und berät. Allerdings weiß Frau Berg dabei auch, wo ihre Grenzen liegen, wenn sie den Eindruck hat, dass ihre Beratungs- und Unterstützungskompetenz nicht ausreicht, dann rührt sie nicht weiter an den Problemen.

*„B: Wobei ich auch schon Familien hatte, wo ich gedacht hab, die bräuchten Hilfe und selber interveniert hab. Und selber da so Gespräche in die richtige Richtung gelenkt hab. Aber das hat natürlich Grenzen, das hat, da gibt es dann auch Familien, wo ich ganz klar sehe, da müsste das und das anders laufen, wo ich aber denke, das überschreitet jetzt meine Grenzen. Also da würde ich Türen aufbrechen, die ich dann nicht so auffangen kann. Und dann lass ich se auch zu.*

*I: Mit einem schlechten Gefühl oder?*

*B: Zum Teil ja.*

*I: Warum scheuen sie die Konfrontation, weil sie Angst davor haben, dass die Eltern die Kinder nicht mehr bringen oder warum?*

*B: Also Angst, dass die ihre Kinder nicht mehr bringen hätte ich nicht, also zumindest nicht bei der Familie, an die ich gerade denke, aber das Problem ist soweit gelagert, dass ich nur zum Teil da dran komme. Und dann auch merke, jetzt ist auch meine Grenze erreicht, jetzt habe ich keine Zeit mehr dafür und auch keine Kraft mehr dafür. Das kostet natürlich auch Kraft und ich bin nach so einem Beratungsgespräch alle.“ (014: 937-961)*

Einen wichtigen Bereich ihrer Tagesmuttertätigkeit sieht Frau Berg darin, den Eltern über die Eingewöhnungszeit des Kindes hinweg zu helfen, denn auch sie hat die Erfahrung gemacht, dass es nicht die Kinder sind, denen allein die Trennung von den Eltern schwer fällt, sondern weitaus häufiger sind es die Eltern, die nicht loslassen können. Hierzu schildert sie einen aus ihrer Sicht besonders schwierigen Fall:

*„ ... also die Eingewöhnungsphase hat der Vater gemacht, der hat auch die Elternzeit gemacht. Und das war ne neue Erfahrung, ich hatte noch nie Eingewöhnung mit dem Vater gemacht. Und das war richtig harte Arbeit, ich hab jeden Tag überlegt, liegt es an mir oder an uns hier, das konnte ich auch jeden Tag beantworten, sondern es lag, mmmh, der wollte seine Elternzeit nicht aufhören. Und ich musste dem im wahrsten Sinne des Wortes das Kind aus dem Arme schälen. Also das Bild, das passt wirklich. Und das war echt anstrengend.“ (014: 461.471)*

Gleichwohl es Frau Berg als anstrengend empfindet, interveniert sie nicht, sondern respektiert das Ablöseproblem des Vaters und unterstützt ihn, sie „*schält ihm das Kind aus den Armen*“. Entsprechend ihrem professionalisierten Selbstverständnis reflektiert sie den Fall und hinterfragt, warum es dem Vater so schwer fällt loszulassen. Sie übernimmt die Perspektive des Vaters und stößt auf die Ursache des Problems.

#### **6.5.4 Zusammenfassung zum Fall Berg und Vergleich zu den Fällen Klein (Distanzierung), Brock (ambivalente Anpassung) und Marx (fürsorgliche Intervention)**

Während im Fall Klein eine Motivgemengelage zum Einstieg in die Kindertagespflege führt, im Fall Brock die berufsbiographische Stabilisierung und Existenzsicherung im Vordergrund steht, und im Fall Marx die selbstlose Hinwendung zur Tagesmuttertätigkeit aus der Überzeugung heraus vollzogen wird, unter drei jährigen Kindern im Rahmen der Kindertagespflege besser gerecht werden zu können, nutzt Frau Berg den Einstieg in die Kindertagespflege, um den Selbständigenstatus zu erlangen. Sie möchte frei und eigenverantwortlich arbeiten und nebenher ihre Kinder betreuen können. Mit dem Einstieg in die Kindertagespflege hat sie eine pragmatische Lösung für die Überbrückung der Kleinkindphase ihrer Kinder etabliert und gleichzeitig die Chance genutzt, eine Karriere als Selbständige einzuschlagen. Mit der Ausbildung zur Familienbegleiterin hat diese Karriere eine neue Richtung und ein professionalisiertes Profil bekommen. Ihr Leistungsspektrum als selbständige Tagesmutter konnte sie dadurch um ein umfangreiches familienbegleitendes Kursangebot erweitern.

Im Unterschied zu den drei anderen Fällen verortet sich Frau Berg explizit als professionalisierte Tagesmutter. Vor dem Hintergrund ihrer Ausbildung zur Erzieherin, ihrer Qualifizierung als Tagesmutter sowie der Ausbildung zur Familienbegleiterin, agiert Frau Berg in der Rolle der Tagesmutter ihrem Verständnis nach jedoch nicht wie eine „einfache Tagesmutter“. Mit mehr Wissen und Kompetenzen ausgestattet, geht sie davon aus, dass ihr Angebot weit über das einer einfachen Tagesmutter hinausgeht. Das heißt jedoch nicht, dass sich Frau Berg per se von anderen Tagesmüttern abgrenzen will. In Distanz zu anderen Tagesmüttern geht sie dann, wenn diese in der Kindertagespflege arbeiten, ohne vorher eine Qualifizierung absolviert zu haben. Im Vergleich zu den Fällen Klein und Brock, die die Qualifizierung zur Tagesmutter nur aus strategischen Gründen absolviert haben, und zum Fall Marx, die keine Qualifizierungsmaßnahme besucht hat, ist Frau Berg davon überzeugt, dass Tagespflegepersonen, ob pädagogisch vorgebildet oder nicht, eine Qualifizierung durchlaufen sollten. Sie hebt hervor, dass sich das Anforderungsprofil einer Tagesmutter vor allem im Hinblick auf die Arbeit mit den Eltern deutlich von dem einer Erzieherin unterscheidet, eine entsprechende Vorbereitung auf die Tätigkeit als Tagesmutter hält sie für unerlässlich.

Bedingt durch ihre Weiterqualifikation als Familienbegleiterin umfasst die Arbeit mit den Eltern der Tagespflegekinder nach dem Verständnis von Frau Berg auch Beratung und Unterstützung von Eltern. Die Beratung der Eltern bezieht sich nicht allein auf Fragen, die das Betreuungsverhältnis betreffen, sondern dabei geht es auch allgemein um die Themen Erziehung und Partnerschaft. Diese Beratung

und Unterstützung nimmt sie als eine Erweiterung des Anforderungsprofils einer Tagesmutter wahr. Mit dieser Sichtweise auf eine Erweiterung des Anforderungsprofils bestimmt Frau Berg die Tätigkeit der Tagesmutter nicht als „Jede-Mutter-Qualifikation“ wie im Fall Brock geschehen, sondern schreibt ihr eine anspruchsvollere Aufgabe zu. Zur Erfüllung dieser Aufgabe bedarf es einer entsprechenden Qualifikation, vor allem einer spezifischen Beratungskompetenz. Mit dieser Erweiterung des Anforderungsprofils der Tagesmutter nimmt Frau Berg aber auch eine Verschiebung des Kerngeschäfts der Kindertagespflege vor. Die intensive Beschäftigung mit den Eltern kann nur erfolgen, wenn sich Frau Berg weniger intensiv um das eigentliche Kerngeschäft, die Betreuung der Kinder kümmert. Damit die Betreuung der Kinder im gebotenen Maß gewährleistet wird, delegiert Frau Berg diese Arbeit an die Kollegin, während sie sich der anspruchsvollen Elternarbeit annimmt.

In Frau Bergs fortwährendem Bestreben nach Weiterqualifizierung liegt der Ausgangspunkt ihrer professionalisierten Verortung bzw. dieses professionalisierte Arbeits- und Selbstverständnis ist das Resultat eines Professionell-Werdens durch die Auseinandersetzung mit fachlichem Wissen, aber auch mit den Anforderungen der Handlungspraxis als Tagesmutter und als freiberufliche Familienbegleiterin. Qualitätsmodus ihres Handelns ist die Verfügung über fachbezogene Qualifikationen sowie über die Jahre gewonnenes Erfahrungswissen.

Entsprechend ihrem professionalisierten Arbeits- und Selbstverständnis hat sich Frau Berg entlastende Strukturen zur Bewältigung der Arbeit geschaffen. Zur verlässlichen Gewährleistung der Kinderbetreuung hat sie eine weitere Tagesmutter als Mitarbeiterin gewonnen. So kann Frau Berg die Betreuungsarbeit an die Kollegin delegieren, wenn sie wegen der eigenen Kinder, krankheits- oder urlaubsbedingt nicht einsatzfähig ist oder wenn sie Beratungen mit Eltern durchführt. Auch die Still- und Babymassagekurse könnte sie nicht anbieten, wenn nicht die Kollegin die Tagespflegestelle besetzt halten würde. Die Verfügung über personelle Ressourcen zur Bewältigung des Alltags ist der stützende Rahmen ihrer professionalisierten Verortung. Da Frau Berg von einer Kollegin sowie einer Putzfrau unterstützt wird, kann sie die Balance zwischen Be- und Überlastung gut halten. Frau Berg hat ein großes Interesse daran, in der durch Hilfen entlasteten Zeit, auch an ihrer Karriere arbeiten zu können. Sie ist bestrebt, ihr Leistungsangebot weiter auszubauen. Längerfristig gesehen möchte sie freiberuflich in der Erwachsenenbildung tätig sein.

Auch im Fall Klein und Brock wird einer Vereinnahmung durch die Kindertagespflege vorgebeugt, dies gelingt je nach Verfügung über Ressourcen (Personal und ökonomisches Kapital) bzw. Abhängigkeit vom ökonomischen Aspekt der Kindertagespflege unterschiedlich. Während sich auch Frau Klein sehr gut gegen

Überlastung zu schützen weiß, da sie über entsprechende Ressourcen verfügt, gerät Frau Brock regelmäßig im Tagesablauf in Überlastungssituationen, weil sie die Bedürfnisse von vier bis fünf Kindern gleichzeitig alleine befriedigen muss.

Im Fall Marx dagegen ist trotz des Einsatzes einer Aushilfe Überlastung längst zur Normalität geworden. Ursächlich dafür ist, dass Frau Marx entsprechend ihrer Orientierung auf Ersatzmutterschaft nicht mehr zwischen den Bereichen Arbeit und arbeitsfreien Lebensbereichen trennen kann und eigene Ansprüche und Bedürfnisse selbstlos unterordnet.

Als ausgebildete Erzieherin, qualifizierte Tagesmutter und Familienbegleiterin orientiert sich Frau Berg im Umgang mit den Kindern an Qualitätsstandards wie sie auch in Tageseinrichtungen für Kinder Anwendung finden. Frau Berg ist sich dabei bewusst, dass sie zwar eine Beziehung zu den Tageskindern eingeht, der Arbeitsaspekt dabei aber immer präsent ist, so dass nach ihrem Verständnis eine Beziehung zwischen einer Tagesmutter und einem Tageskind nicht wie eine Mutter-Kind-Beziehung durch die persönliche Beziehung geprägt ist. Während diese Ansicht im Fall Klein und Brock, wenn auch vor dem Hintergrund unterschiedlicher Orientierungen auf arbeitsinhaltliche Ansprüche an die Tagesmutterrolle, geteilt wird, wird sie im Fall Marx abgelehnt. Frau Marx vertritt die Ansicht, dass gerade kleine Kinder in Fremdbetreuung diese persönliche Beziehung brauchen. Es ist genau die innere Distanziertheit, die Frau Marx bei der Betreuung von Kleinkindern für unangemessen hält. Nach ihrem fürsorglichen Verständnis brauchen Kinder liebevolle Betreuung, diese zu geben, darin sieht sie einen zentralen Auftrag der Tagesmutter.

Trotz ihres hohen beruflichen Engagements und Anspruchs an die Arbeit, ist für Frau Berg die Arbeitstätigkeit auch ein Mittel, um Geld damit zu verdienen. Das Geld wird zwar nicht wie im Fall Brock zur Sicherung des Lebensunterhalts gebraucht, aber Frau Berg freut es, mit ihrer Arbeit Geld zu verdienen, von dem sie sich und der Familie zusätzlich etwas ermöglichen kann. Auch im Fall Klein wird das Geld, das mit der Tagespflege verdient wird, nicht für den Familienunterhalt benötigt, unentgeltlich würde Frau Klein auch bei aller Distanziertheit zum Tätigkeitsfeld nicht arbeiten. Das Honorar stellt immerhin eine finanzielle Anerkennung der Arbeit dar. Allein im Fall Marx wird der finanzielle Verdienstaspekt untergeordnet. Nicht aus der materiellen, sondern vielmehr aus der symbolischen Anerkennung der Arbeit wird Bestätigung gezogen.

Im deutlichen Unterschied zu den Fällen Klein, Brock, und Marx, die Wertschätzungs- und Anerkennungsdefizite auf unterschiedlichen Dimensionen benennen, steht für Frau Berg völlig außer Frage, dass Eltern ihre Arbeit nicht wertschätzen könnten. Entsprechend ihrem professionalisierten Selbstverständnis geht sie davon aus, dass es auch keinen Anlass gibt, mit ihrem Leistungsangebot nicht zu-

frieden sein zu können. Gleichzeitig sieht sich Frau Berg aber auch nicht als einfache Tagesmutter oder „nur“ Tagesmutter.

Im Vergleich zu den Fällen Klein, Brock und Marx ist Frau Berg sich über ihre Rolle im Verhältnis zur Rolle der Eltern im Klaren, sie hat das Verhältnis von Distanz und Nähe geregelt und soziale Möglichkeiten und Grenzen für diese Begegnungen definiert. Die professionalisierte Identität ist für Frau Brock die entscheidende Ressource, sich über die prekären Anerkennungschancen der Kindertagespflege hinwegsetzen zu können.

## **7. Zur Typik des Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagespflegepersonen und der Prekarität der Anerkennung der Kindertagespflege**

### **7.1 Verdichtung der Fallschilderungen zu spezifischen Typen**

Im Folgenden werden die vier Typen hinsichtlich der unterschiedlichen Modi des jeweiligen Zugriffs auf die Kindertagespflege und seine Bearbeitung im Zusammenhang mit der Prekarität der Anerkennung der Kindertagespflege zusammenfassend dargestellt.

#### **a) Der Typus „Distanzierung“**

Für den Typus „Distanzierung“, dem nur ein Fall zugeordnet werden kann, ist kennzeichnend, dass weder die Rolle der Tagesmutter noch die institutionelle Rahmung der die Praxis der Kindertagespflege betreffenden Ziele und Funktionen akzeptiert werden bzw. anerkennungswürdig erscheinen. Es wird unterstellt, dass die Arbeit von Tagesmüttern durch Eigenschaften der „guten Mutter“ wie Fürsorge, Geduld und Aufopferungswille bestimmt ist und somit explizit „mütterliches Arbeitsvermögen“ erfordert, das handlungsleitend für die „klassische Tagesmutter“ ist. Diese Annahmen über Rollen- und Funktionszuschreibungen werden als nicht vereinbare Passungsprobleme (Rolle und Person, Prestige und Person) erlebt und gehen mit einem konsequent distanzierten Zugriff auf die Kindertagespflege einher. Das Arbeits- und Selbstverständnis als Tagesmutter wird in Abgrenzung von der „klassischen“ Tagesmutter und der Pauschalabwertung ihrer Praxis entworfen. Es wird versucht, Anerkennung auf der Grundlage von Nichtzugehörigkeit und Andersartigkeit im Hinblick auf die Erwerbsorientierung und die Vorstellungen von der eigenen Mutterrolle zu mobilisieren. Nichtzugehörigkeit und Andersartigkeit wird als Motivation für den Einstieg in die Kindertagespflege ausgewiesen. Es werden eigensinnige Qualitäts- und Leistungskriterien entwickelt, anhand derer die Tagesmutterrolle und ihr Auftrag umgedeutet und aufgewertet wird. Durch einen Mangel an Perspektivenübernahme und Konzentration auf die Belange der eigenen Person sind diese Leistungskriterien aber nicht in erster Linie an den Anforderungen orientiert, die die Praxis der Kindertagespflege im

Hinblick auf die Interaktionsarbeit mit den Kindern und Eltern stellt. Eltern und Kinder werden nicht in ihren Bedürfnissen, Wünschen, Unsicherheiten akzeptiert und die persönliche Zuständigkeit für die Belange der Eltern und Kinder wird defokussiert. Diese ungelösten Passungsprobleme gehen einher mit einem latenten Gefühl mangelnder Anerkennung durch die Eltern der Tageskinder, aber auch durch Vertretern des institutionellen Umfeldes.

Anerkennung soll durch Distanzierung errungen werden, doch durch die Distanzierung von der Zugehörigkeit zur Gruppe der Tagespflegepersonen und deren Leistung wird der Auftrag der Kindertagespflege unscharf. Verloren gehen dadurch auch Voraussetzungen an den Leistungsanspruch des Handelns der Tagespflegeperson und die daran geknüpften Maßstäbe für Angemessenheit und Qualität.

#### b) Der Typus „ambivalente Anpassung“

Der Typus „ambivalente Anpassung“, dem vierzehn Fälle zugeordnet werden können, ist durch ein mehrdimensionales und aufeinander bezogenes Zusammenspiel von Distanzierung und Anpassung an die Rolle und den Auftrag der Tagesmutter sowie den Rahmenbedingungen der Kindertagespflege charakterisiert. Vor dem Hintergrund, dass die Kindertagespflege als „Jede-Frau-Qualifikation“ bzw. „Jede-Mutter-Qualifikation“ angesehen wird, sowie angesichts nur geringer Verdienstchancen und mangelhafter sozialer Absicherung, wird die Tätigkeit der Tagesmutter wie auch beim Typus „Distanzierung“ nicht als „richtige Arbeit“ angesehen. Im Unterschied zum Typus „Distanzierung“ wird hierbei jedoch nicht das „mütterliche Arbeitsvermögen“ als unvereinbar mit der eigenen Tagesmutterrolle abgelehnt, sondern vielmehr die Tatsache problematisiert, dass Sorgearbeit gesellschaftlich nicht ausreichend anerkannt ist.

Da mangelnde Beschäftigungsoptionen und/oder die familiäre Situation keine oder kaum lukrativere Beschäftigungsmöglichkeiten in Aussicht stellen, erfolgt der Einstieg in die Kindertagespflege mit einer ambivalenten Haltung, d.h. distanzierten Verortung in Bezug auf die Rolle und/oder Handlungspraxis der Tagesmutter. Anders als beim Typus „Distanzierung“ werden beim Typus „ambivalente Anpassung“ jedoch die Belange der Kinder und der Eltern als legitimer Anspruch an die Tagesmutter angesehen und als herausfordernder Bestandteil des Auftrags der Kindertagespflege wahrgenommen.

Entsprechend der Ansicht, dass es sich bei der Tätigkeit der Tagesmutter um eine „Jede-Mutter-Qualifikation“ handelt, werden jedoch die typischen Qualifikationen und Kompetenzen von Tagesmüttern nicht in ihrer gesamten Bandbreite erkannt und es bleibt unklar, welche Standards bei der Interaktionsarbeit einzuhalten sind. Die Vorstellung davon, wie die Kindertagespflege fachlich korrekt zu bewerkstel-

ligen ist, wird vielmehr durch Charaktereigenschaften sowie persönliche Wert- und Normvorstellungen bestimmt.

Da die Tätigkeit aus Erwerbsgründen ausgeführt wird, ist das Verständnis von der eigenen Arbeit als Tagesmutter von der Vorstellung geprägt, dass diese Arbeit für Kinder und Eltern einen Nutzen hat. Es wird somit ein Bedarf gesehen, der markt-orientiert als Serviceleistung gedeckt wird. Da keine verbindlichen Standards den Rahmen vorgeben und gleichzeitig die Fachlichkeit der Kindertagespflege angezweifelt wird, ist dieser Typ mit der Problematik konfrontiert, die Tätigkeit als Tagesmutter so zu inszenieren, dass sie als aner kennenswerte Leistung vermittelt werden kann. Es fehlt somit ein selbstbewusstes Arbeits- und Selbstverständnis, auf dessen Grundlage erst auf Augenhöhe mit Eltern und Vertretern des institutionellen Umfeldes operiert werden kann. Unter diesen Bedingungen verhalten sich Personen dieses Typs eher reaktiv zu den Anforderungen und stehen der eigenen Tagesmutterrolle und Handlungspraxis ambivalent gegenüber. Eine ambivalente Haltung zur eigenen Rolle und Handlungspraxis wird aber auch angesichts der mangelnden institutionellen Unterstützung befestigt, die als Gleichgültigkeit und damit als Missachtung der Arbeit von Tagesmüttern wahrgenommen wird.

#### c) Der Typus „fürsorgliche Intervention“

Den Typus „fürsorgliche Intervention“, dem drei Fälle zugeordnet werden können, kennzeichnet eine ambivalente Haltung zur Fremdbetreuung von Kindern unter drei Jahren. Zwar wird gesehen, dass Eltern auf Fremdbetreuung angewiesen sind, wenn sie Arbeit und Familie vereinbaren wollen. Eine Betreuung der Kinder durch die Eltern wird aber als Ideallösung favorisiert. Die Betreuung von unter dreijährigen Kindern in Kindertageseinrichtungen wird dagegen als schlechte Variante angesehen, weil davon ausgegangen wird, dass den Bedürfnissen der kleinen Kinder dort nicht ausreichend Rechnung getragen werden kann. Wenn außerhäusliche Fremdbetreuung unumgänglich ist, dann sollte diese möglichst bei einer Tagesmutter stattfinden. D.h. vorherrschend ist die Haltung: entweder die Kinder werden durch die eigenen Eltern betreut oder durch die Tagesmutter. Vor dem Hintergrund einer ausgeprägten Erwerbsorientierung führt die Erfahrung eigener Mutterschaft zum Einstieg in die Kindertagespflege, da alternative Beschäftigungsmöglichkeiten, die die Betreuung der eigenen Kleinstkinder zu Hause ermöglichen, aus unterschiedlichen Gründen nicht gegeben sind.

Die Kindertagespflege wird positiv und im Hinblick auf ihren Auftrag als gesellschaftlich wichtig und nützlich gesehen. Die Rolle der Tagesmutter wird dabei in Anlehnung an das Prinzip „Mütterlichkeit als Beruf“ als Ersatzmutterrolle entworfen, die an der Norm der Fürsorglichkeit orientiert ist.

Der Zugriff auf die Arbeit ist durch Selbstlosigkeit und eine empathisch fundierte Orientierung am Kindeswohl gekennzeichnet. Die Arbeit wird nicht als Serviceleistung verstanden, sondern vielmehr als soziale Mission, die dem Erwerbszweck übergeordnet ist, wie auch die symbolische Anerkennung der Arbeit höher bewertet wird als die dadurch erzielbaren Einnahmen. Die Fürsorge wird auch über die Fachlichkeit gestellt, denn „Kindern Liebe geben“ ist eine Haltung, die man nicht erlernen kann, man hat sie oder man hat sie nicht. Untergeordnet unter die Arbeit als Tagesmutter werden auch die eigene Familie sowie persönliche Bedürfnisse.

Das Verständnis von ihrer Arbeit als Tagesmutter ist von der Vorstellung geprägt, dafür zuständig zu sein, den Kindern Gutes zu tun. Es wird davon ausgegangen eine Optimierung der Betreuungssituation zu erreichen, wenn eine große Nähe zu den Kindern aufgebaut wird, und den Eltern viel Verständnis und Unterstützung entgegengebracht wird. Anerkennung der eigenen Person in der Rolle der Tagesmutter wird unterfokussiert und Reziprozitätserwartungen werden nicht thematisiert. Dies führt häufig dazu, dass Eltern Verhaltens- und Umgangsweisen etablieren, gegen die die Tagesmutter „ankämpfen“ muss, um eigene Ansprüche an die Rolle der Tagesmutter wahren zu können. Dieser Kampf mit den Eltern wird als enttäuschend und entwertend wahrgenommen.

Als weiteren, die Arbeit von Tagesmüttern beeinträchtigenden Faktor werden beim Typ „fürsorgliche Intervention“ ebenso wie beim Typ „ambivalente Anpassung“ die mangelnden institutionellen Unterstützungsstrukturen erlebt.

#### d) Der Typus „professionalisierte Identität“

Der Typus „professionalisierte Identität“, dem drei Fälle zugeordnet werden können, ist durch ein selbstbewusstes Arbeits- und Selbstverständnis gekennzeichnet, dass auf fundiertem pädagogischen Wissen beruht. Der Einstieg erfolgt primär vor dem Hintergrund der Erfahrung eigener Mutterschaft und wird im Sinne einer Vereinbarungsstrategie selbstbewusst als Einstieg in eine neue berufliche Karriere inszeniert. Die Arbeit als Tagesmutter ist dabei jedoch eher als Übergangsszenario angelegt.

Als zentrale Bestandteile des Auftrags der Kindertagespflege werden sowohl die Arbeit mit den Kindern als auch die Arbeit mit den Eltern begriffen. Der Zugriff erfolgt auf der Basis beruflicher Qualifikationen und Erfahrungen erkenntnisgeleitet, selbstreflexiv und aktiv. Im Hinblick auf die Arbeit mit den Eltern wird das Anforderungsprofil der Tagesmutter entsprechend der Zusatzqualifikationen erweitert. Mit dieser Erweiterung des Anforderungsprofils wird das Anspruchs- und Leistungsniveau der Tagesmutter gesteigert und stellt gleichzeitig eine Abgrenzung zu jenen Tagesmüttern dar, die dieses Profil nicht haben. Vor diesem Hinter-

grund verortet sich der Typus „professionalisierte Identität“ nicht als „einfache“ Tagesmutter oder „Nur-Tagesmutter“, sondern als „Tagesmutter *plus*“. Im Unterschied zum Typ „Distanzierung“ wird damit aber keine Pauschalabwertung der Handlungspraxis der „einfachen“ bzw. „Nur-Tagesmutter“ verbunden.

Entsprechend dem professionalisierten Selbstverständnis sind sowohl die eigene Rolle im Verhältnis zur Rolle der Eltern als auch das Verhältnis zur Rolle der Akteure des institutionellen Umfelds geklärt. Bewusst wird im Rahmen der Interaktionsarbeit darauf geachtet, dass der Arbeitsaspekt nicht aus dem Blick gerät und Distanz- und Nähebeziehungen geregelt sowie soziale Möglichkeiten und Grenzen für die Interaktion mit den Eltern definiert sind. Vor diesem Hintergrund können Standards für Leistung und Qualität so umgesetzt werden, dass sie von den Eltern entsprechend angenommen und anerkannt werden (können). Der Anspruch auf Anerkennung der Person in der Rolle der Tagesmutter sowie ihrer Leistung wird als selbstverständlich angesehen und in Zweifelsfällen eingefordert und verteidigt. Die Selbstverständlichkeit der Anerkennung leitet sich allerdings nicht nur aus der Arbeit als Tagesmutter ab, sondern wird über die Zusatzqualifikation befestigt.

## **7.2 Individuelle Suche nach Standards**

Die Fallschilderungen und deren Verdichtung zu spezifischen Typen des Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagesmüttern verweisen darauf, dass der je spezifische Zugang zur Handlungspraxis nicht einfach individuell zurechenbar ist. Es zeigt sich darin vielmehr, dass es dem Beschäftigungsfeld Kindertagespflege an einem verbindlichen Selbstverständnis fehlt. In Ermangelung verbindlich formulierter und nachvollziehbarer Leistungs- und Qualitätsstandards sowie einer institutionell abgestützten Definition des Auftrags der Kindertagespflege sehen sich die Tagespflegepersonen aufgefordert, individuelle Standards zu etablieren. D.h. die Tagespflegepersonen sind in unterschiedlichen Ausprägungen auf der Suche nach Standards des Zugangs, der ihren praktischen Erfahrungen und Orientierungen entspricht. So ist die Interaktionsarbeit stark durch die Sichtweise und Haltung gegenüber den Tagespflegekindern und den Eltern geprägt. D.h. jeder Typ hat in Abhängigkeit der Sicht auf die Kinder und die Eltern eine spezifische Haltung zum Umgang bzw. der Gestaltung der Interaktionsbeziehung entwickelt.

Beim Typ „Distanzierung“ bestimmt das Bild vom Kind als unfertigem Wesen den Umgang mit den zu betreuenden Kindern insofern, dass nicht die spezifischen Bedürfnisse der Kinder in den Mittelpunkt der Betreuungsarbeit gestellt werden. Der Auftrag der Betreuung wird darin gesehen, den Kindern die Zeit zu vertreiben bis die Eltern sie wieder abholen. Vor dem Hintergrund der für Tagespflegepersonen diesen Typs charakteristischen Passungsprobleme hinsichtlich des Status der

eigenen Person und dem Status der Rolle als Tagesmutter werden statusniedrigere Eltern, die die Tagesmutter als einfache Dienstleisterin in Anspruch nehmen als Ärgernis und Beschämung und damit als Zumutung wahrgenommen.

Beim Typ „ambivalente Anpassung“ ist der Umgang mit den Kindern dadurch geprägt, dass die Erfahrung eigener Elternschaft die Ansicht hat reifen lassen, dass Kinder einfach als „Kinder“ anzusehen sind, die entsprechend ihres Entwicklungsstandes mit spezifischen Bedürfnissen und Fähigkeiten ausgestattet sind. Diesen muss die Tagespflegeperson als Spielpartnerin und Pflegerin Rechnung tragen. Die Haltung zu den Eltern ist dadurch geprägt, dass sie als Kunden gesehen werden, und die Beziehung daher ökonomisch definiert ist. Da keine spezifischen Verhaltensnormen und Leitbilder einer angemessenen Kundenbeziehung etabliert sind, verhält sich der Typ reaktiv zu den Kundenwünschen.

Der Typ „fürsorgliche Intervention“ sieht die Kinder als Schutz-, Hilfe- und Liebedürftige an, denen in aufopfernder, selbstloser Weise Pflege und Förderung entgegen gebracht wird. Die Kinder stehen im Zentrum aller Aufmerksamkeit und Bemühungen. Die Eltern werden dagegen als Problem wahrgenommen, da sie den moralischen Anspruch „Gutes für die Kinder tun zu wollen“ ignorieren und die Betreuungsarbeit unachtsam lediglich als Service in Anspruch nehmen.

Beim Typ „professionalisierte Identität“ ist die Sicht auf die Kinder durch fachliches Wissen geprägt, in der Betreuungsarbeit werden Elemente des Förderns, Betreuens, Bildens und Pflegens abgestimmt auf den Entwicklungsstand der Altersgruppe integriert. Allerdings wird der Umgang mit den Kindern tendenziell als Nebengeschäft angesehen, da sich der professionalisierte Anspruch an die Arbeit eher auf die Arbeit mit den Eltern konzentriert. Den Eltern gegenüber positioniert sich die Tagesmutter dieses Typs als Expertin, die den Eltern als Laien Beratung und Unterstützung bietet.

Die je spezifische Sicht auf die Kinder und Eltern und die Gestaltung der Beziehung verweisen darauf, dass die identifizierbaren Typen für eine unterschiedliche Qualität der Betreuungsarbeit stehen. Zudem verfügen sie über unterschiedliches Potenzial, das zur Entwicklung der Kindertagespflege zu einem anerkannten Beschäftigungsfeld beitragen und auf eine Änderung des gesellschaftlichen Bildes der Tagesmutter hinwirken kann. Bevor eine Einschätzung hinsichtlich der Frage, welcher Typ für das Beschäftigungsfeld Kindertagespflege entwicklungsfähig erscheint, vorgenommen wird, soll zunächst das Sozialprestige der Kindertagespflege in den Blick genommen werden. Die je spezifische Interpretation des Auftrags der Kindertagespflege und des Zugriffs darauf scheint mit der jeweiligen Wahrnehmung des Sozialprestiges der Kindertagespflege in Zusammenhang zu stehen (7.2). Es werden typenspezifische Bewältigungsstrategien herausgearbeitet (7.3)

und abschließend beleuchtet, inwiefern sich bestimmte sozialstrukturelle Merkmale in einzelnen Typen konzentrieren (7.4).

### **7.3 Mangelndes Sozialprestige der Kindertagespflege im Spiegel des Arbeits- und Selbstverständnis**

Während die Tagespflegepersonen, die dem Typ „professionalisierte Identität“ zugeordnet werden, Selbstbewusstsein demonstrieren und sich in ihrer Arbeit kaum durch mangelnde Anerkennung beeinträchtigt sehen, machen die den anderen Typen zugeordneten Tagespflegepersonen die Erfahrung, dass die Kindertagespflege keinen hohen Status als Beschäftigungsfeld hat. Sie machen diese Erfahrung in der Arbeit mit Eltern, mit Vertretern des institutionellen Umfeldes sowie Familienmitgliedern, Freunden oder Nachbarn. Deutlich wurde aber auch sowohl beim Typ „Distanzierung“ als auch beim Typ „ambivalente Anpassung“, dass Tagespflegepersonen die Arbeit als Tagesmutter zum Teil selber nicht als „richtige“, gesellschaftlich wichtige und persönlich sinnstiftende Arbeit wertschätzen können. D.h. sie können der von außen erfahrbaren mangelnden Anerkennung nichts entgegenzusetzen. Dabei geht es zunächst um das Prestige der Tätigkeit als Tagesmutter allgemein. Das antizipierte geringe Prestige der Arbeit von Tagesmüttern zeigt sich darin, dass sich Tagesmütter minderwertig fühlen, obwohl ihnen die Arbeit als Tagesmutter gut gefällt und sie auch Bestätigung durch die Eltern erfahren. Dies verdeutlicht das Beispiel einer Tagesmutter des Typs „ambivalente Anpassung“, die Geografie studiert hat und nachdem sie arbeitslos geworden ist, eine Kindertagespflegestelle als Ich-AG gegründet hat:

*„Irgendwie ist das bei uns ja schon so, dass dieses Mutter und Hausfrau, das ist immer noch kein Job, da hat unsere Emanzipation, ist irgendwie in die falsche Richtung gegangen: Jede Frau darf auf'm Bau arbeiten, aber das, worum es eigentlich ging, dass diese Tätigkeiten anerkannt werden, das hat man während der Emanzipation nicht geschafft. (...) .. ich denke, das (die Kindertagespflege, H.W.) ist halt ein Job ne, den man macht, so wie man den als Mutter macht, so macht man den auch als Tagesmutter. Und ich merke, also ich hatte ein merkwürdiges Erlebnis als ich meine Schwester, die ist Sonderschullehrerin, und wir haben uns in der Stadt getroffen und da kamen noch andere mit dazu, und fragten uns: "Und was macht ihr denn jetzt so"?. Meine Schwester erzählte, sie wär Sonderschullehrerin und ich erzählte, ich bin Tagesmutter und hab mich merkwürdig dabei gefühlt. Weil ich halt dachte, klar so Lehrerin, das ist ein super Beruf und Tagesmutter, das kann ja jede. Aber eigentlich habe ich ein gutes Gefühl dabei, und ich fühle mich wohl dabei und, ja, ich sehe es einfach als Job an, und ich merk auch ich krieg von den Eltern, ja von den Eltern bekomme ich auch die Anerkennung, die ich gut finde.“ (007: 778-800)*

Das geringe Sozialprestige der Arbeit von Tagesmüttern wird auf die gesellschaftliche Ungleichbehandlung von Erwerbs- und Care-Arbeit und die Verschleierung des Arbeitscharakters reproduktiver Arbeit als Liebesdienst zurückgeführt (vgl. Kapitel 4.3.2.2). Die zitierte Tagesmutter sieht kein Problem darin, die Kindertages-

gespflege als „Job“, auszuüben, also Kinder zu betreuen, um damit Geld zu verdienen (vgl. Kap. 4.2.2). Die Verantwortung sowie die Verpflichtung den Kindern und Eltern gegenüber unter Marktaspekten zu betrachten, wird als legitim angesehen. Die Arbeit der Tagesmutter wird wie die Arbeit der Mutter ausgeübt. Das soll heißen, dass sie sich wie eine Mutter stets am Kindeswohl orientiert und Willens und in der Lage ist, den Kindern das zu geben, was sie brauchen. Es bedarf somit keines spezifischen Fachwissens, wodurch der Arbeitscharakter der Kindertagespflege allerdings wieder verwischt und dadurch gleichzeitig die Ansicht gestärkt wird, dass die Kindertagespflege eine „Jede-Mutter-Qualifikation-Tätigkeit“ ist.

Die Befragten beklagen, dass sie „nur für Tagesmütter“ gehalten werden. Bei diesem Befund lassen sich Parallelen zu den Ergebnissen ziehen, die Voswinkel (2005) im Rahmen seiner Untersuchung über Anerkennung von Dienstleistungsarbeit am Beispiel von Verkäuferinnen gewonnen hat. Wie bei den Verkäuferinnen verbindet sich bei den Tagesmüttern

„ein geringes Selbstwertgefühl mit Erfahrungen der Fremdbewertung in einer Weise, dass bereits die Erwartung fremder Nichtanerkennung die Wahrnehmung des interaktiven Verhaltens der Anderen prägt – und somit für den Forscher kaum mehr unterscheidbar ist, was korrekte Wahrnehmung fremden Verhaltens, was Projektion und was vielleicht auch selbst erfüllende Prophezeiung ist. Dabei ist der Bezug des geringen Sozialprestiges unklar, ja widersprüchlich. Denn einerseits beziehen die Interviewten das geringe Berufsprestige gerade auf die Kundeninteraktionsarbeit. So wird etwa beklagt, die Kunden nähmen gar nicht zur Kenntnis, dass sie keineswegs „nur verkaufen“, sondern auch mit Warenbestellung und -präsentation beschäftigt seien, Tätigkeiten, denen daher ein höheres Prestige zuzukommen scheint (...). Andererseits aber wird Klage geführt, man werde nicht mehr als Verkäuferin (also als Fachkraft), sondern nur mehr als Aufräumerin betrachtet“ (Voswinkel 2005: 287).

Ebenso wie das Prestige des Verkaufsberuf ist auch das der Kindertagespflege in doppelter Weise prekär: Zum einen steht die Kindertagespflege wie die Verkaufsarbeit in Verdacht, Jedermann-Qualifikation bzw. Jede-Frau-Qualifikation zu sein und deshalb keine besonderen Fähigkeiten zu verlangen. Diese Entwertung wird bei der Kindertagespflege dadurch verstärkt, weil das Beschäftigungsfeld relativ unüberschaubar und unreguliert ist und der Einstieg in die Kindertagespflege weitgehend voraussetzungslos vollzogen werden kann. Bislang existieren keine verbindlichen Qualitäts- und Leistungsstandards. Wenn also Tagespflegepersonen ihre Arbeit als pädagogisch hochwertige Kinderbetreuungsarbeit rahmen, um ihr eine höhere Bedeutung zu geben, um sie damit für sich aufzuwerten, wie beim Verkaufsberuf „findet dies keine institutionelle Stützung durch eine Arbeitsbewertung, in der sie als spezifische Kompetenzen anerkannt werden“ (ebd.).

Weiter zeichnet sich ab, dass das Prestigeproblem der Kindertagespflege sich auch dann nicht verringert, wenn die Arbeit als hauptberufliche Selbständigkeit gerahmt wird. Eher das Gegenteil scheint der Fall zu sein, den Tagesmüttern wird vielmehr Unverständnis signalisiert, wie am Beispiel einer weiteren Tagesmutter deutlich wird. Diese ist Textilingenieurin und hat eine Ausbildung zur Bankkauffrau absolviert, der Einstieg in die Kindertagespflege ist in Leipzig, ihrem damaligen Wohnort, aus Mangel an Beschäftigungsoptionen erfolgt (Typ „ambivalente Anpassung“). Nachdem sie mit ihrem Mann und Sohn nach Bonn übersiedelt ist, hat sie nach weiteren erfolglosen Bewerbungen als Bankkauffrau, die Arbeit als Tagesmutter wieder aufgenommen. Diese Tagesmutter erlebt, dass weder ihr Mann noch ihre Mutter die hauptberufliche Ausübung der Kindertagespflege anerkennen (können). Der Mann hat ihr schon mehrmals versichert, dass diese Arbeit für ihn nichts wäre und sie müsse selber wissen, was sie tue. Massiver äußert sich ihre Mutter, die auf ein Berufsleben im Anstellungsverhältnis bis zur Rente zurückblicken kann. Völlig unverständlich ist der Mutter, wieso die Tochter freiwillig die Betreuung von fünf fremden kleinen Kindern hauptberuflich übernimmt und fragt die Tochter, *"warum sie sich das antut"*?

Aber auch Außenstehende reagieren mit Unverständnis auf die hauptberufliche Ausübung der Kindertagespflege:

*„Ja, viele sagen eigentlich: „Ich würd’ mir das nie antun, wie schaffst du das denn überhaupt alles?“ Da merkt man natürlich schon, man würde sich ein bisschen Anerkennung wünschen. Vor allen Dingen das ist wirklich ein „Fulltimejob“ den ich mache, und ich würd’ mir z.B. wünschen, dass man eine richtige Anstellung hätte. Also sprich, wir sind ja jetzt auch verpflichtet auch ne richtige Ausbildung zu machen.“ (018: 1248-1254)*

Mit der Festanstellung wird verbunden, dass dadurch die Anerkennungschancen der Tagesmutter steigen.

*„Ich würde mir schon wünschen so zu arbeiten, wie ich jetzt gerade arbeite. Aber einfach irgendwie eingebunden zu sein, möchte ich gerne sein, in ein größeres System. Wegen dieser Anerkennung meiner Arbeit. Also sprich, wir haben zwar hier das Netzwerk, das ist auch schön, dass das da ist, aber es wär einfach schöner, wenn es zum Beispiel noch durch die Stadt Bonn mit gefördert wär. Weil in Leipzig war es z.B. auch so, dass direkt die Stadt Leipzig dann einen Vertrag mit mir gemacht hat, damit ich das Kind betreue. Und ich finde dieses etwas mehr offizielle, finde ich irgendwie schon schön. Alleine nur um ein bisserl mehr Anerkennung zu haben*

*I: Es wird dann sichtbarer.*

*018: Es wird sichtbarer und ist auch für die Eltern was anderes, als wenn sie jetzt nur privat mit mir das jetzt haben.“ (018: 1273-1288)*

Die Tagesmutter geht davon aus, dass die mangelnde Anerkennung so wie sie sie vom Ehemann und von der eigenen Mutter bestätigt sieht, sich auch in der Beziehung mit den Eltern niederschlägt. Sie wünscht sich deshalb in ein größeres System eingebunden zu sein. Was sie damit meint, ist der Gedanke an formal geregelt-

te organisationsförmige Strukturen der Tagespflege, die den Tagesmüttern zu einem Bedeutungszuwachs verhelfen könnten. Durch die Verrichtung der Tagespflege im Privatbereich entgeht den Tagesmüttern die Chance, dass ihre Arbeit auch öffentlich gewürdigt werden kann. Die Arbeit genießt kein soziales Ansehen, ihr haftet vielmehr der Makel des Privaten an.

Das geringe Sozialprestige der Kindertagespflege scheint auf der anderen Seite bei den Tagespflegepersonen dahingehend Signalwirkung zu haben, dass sie sich über die Ausübung der Kindertagespflege betreffende Regelungen hinwegsetzen, nach dem Motto: Es interessiert sowieso niemand, was wir machen, dann machen wir es so, wie es uns passt!

Als Hinweis darauf kann gewertet werden, dass Frau Marx zehn statt der fünf gesetzlich erlaubten Tageskinder betreut. Frau Bergs Tagespflegestellenkonzept basiert auf einem rechtlich nicht einwandfreien Zusammenschluss mit einer anderen Tagesmutter. Frau Brock weiß, dass sie in ihrer Wohnung kein Gewerbe betreiben darf, macht es aber trotzdem. Bei den meisten befragten Tagespflegepersonen ist nicht durchsichtig, wie und welchen Anteil des Einkommens sie versteuern. Drei Tagesmütter haben ihre Tätigkeit noch nicht einmal angemeldet. Obwohl eine Qualifizierungsmaßnahme als verpflichtend gilt, haben sich neun Tagesmütter über diese Verpflichtung hinweg gesetzt.

Das empirische Material legt darüber hinaus die Vermutung nahe, dass das geringe Sozialprestige auch mit der mangelnden Bereitschaft der Tagespflegepersonen zur Vernetzung in Zusammenhang steht. Die Mehrheit der Befragten lehnt es ab, mit anderen Tagesmüttern in Kontakt zu treten. Sie sehen keinen praktischen Nutzen im Austausch und bleiben meistens sogar für die Nachbarschaft als Tagespflegepersonen unsichtbar. So werden auch Vernetzungsangebote der Fachvermittlungskstelle kaum genutzt.

Während die professionalisierten Tagesmütter das geringe Sozialprestige kompensieren, indem sie sich selbstbewusst als fachlich ausgewiesen präsentieren und ihr Kindertagespflegeangebot als *einen* Bereich ihres Tätigkeitsspektrums darstellen, erleben die Typen „Distanzierung“, „ambivalente Anpassung“ und „fürsorgliche Intervention“ die mangelnde Anerkennung als Beeinträchtigung. Sie machen die Erfahrung, dass ihre Arbeit, obwohl sie sie jeweils unterschiedlich rahmen, nicht als Leistung anerkannt wird, weil sie sie als Tagesmütter verrichten.

Die Ausführungen machen deutlich, dass die prekären Anerkennungschancen der Kindertagespflege sowohl auf der Interaktionsebene als auch auf der institutionellen und organisatorischen Ebene im Alltagsverstehen eingelagert sind und in der Interaktion mit Eltern und dem institutionellen Umfeld aktualisiert werden. So ist nicht davon auszugehen, dass sich das Anerkennungsproblem der Kinderta-

gespflege allein auf der Interaktionsebene beheben lässt. Geboten scheint hier vielmehr zu sein, die Anerkennung der Kindertagespflege als Dienstleistungsarbeit zu einem gesamtgesellschaftlichen Thema zu machen.

#### **7.4 Berufliche und familiäre Beanspruchungen: Subjektive Wahrnehmung und Strategien**

Im Hinblick auf die subjektive Sicht der beruflichen und familiären Beanspruchungen der Tagesmütter und deren Bewältigung lässt das Interviewmaterial bestimmte Muster erkennen. Es zeigt sich ein differenziertes Bild, ob und inwiefern eine Spannung zwischen individuellen Ansprüchen an die Arbeit als Tagesmutter und an die familiären Verpflichtungen wahrgenommen wird und wie damit individuell umgegangen wird. Diese Muster können in Anlehnung an Meiners spezifischen Bewältigungsprofilen, zugeordnet werden.<sup>106</sup> Meiners unterscheidet u.a. in "*Belastungsriesinnen*", "*Widerständige*" und "*Gelassene*".

*Belastungsriesinnen* zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich allen Anforderungen annehmen und ihr Arbeitstempo erhöhen, um möglichst allen Anforderungen auch entgegen körperlicher und/oder psychischer Überforderungsanzeichen gerecht zu werden. Tagesmütter, die sich abverlangen, den Haushalt in Ordnung zu halten, täglich ein ausgearbeitetes Programm für die Tageskinder bereitzuhalten und die Mahlzeiten stets frisch und ausgewogen gekocht pünktlich auf den Tisch zu bringen, weisen große Ähnlichkeit zu diesem Typ auf. Sie wollen voll und ganz den Erwartungen und Bedürfnissen der eigenen Familie entsprechen und gerecht werden, aber auch denen der Tageskinder und -eltern. Vernachlässigt werden eher Ansprüche an eigene Regenerationszeiten, als dass sie sich real existierenden oder vermuteten Erwartungen widersetzen würden. Sie weisen Heroisierungstendenzen auf, gleichzeitig beziehen sie Situationen, in denen sie den Anforderungen nicht gerecht wurden, auf ihr persönliches Versagen. Übereinstimmung mit diesem Bewältigungsprofil ist durchgängig bei denen dem Typ "fürsorgliche Intervention" zu geordneten Tagesmüttern zu erkennen. Aber auch einige Tagesmütter, die dem Typ „ambivalente Anpassung“ zugeordnet wurden, lassen dieses Muster erkennen.

Ein entgegen gesetztes Bewältigungsmuster findet sich bei den *Widerständigen*: Diese weigern sich möglichst reibungslos und unauffällig, alle an sie gestellten Erwartungen zu erfüllen. Es wird auf die Wahrung des eigenen Wohlbefindens geachtet. Zeitdruck wird mit entsprechenden Entlastungsstrategien bewältigt, z.B. durch Prioritätensetzung. "Widerständiges" Potential kann bei Tagesmüttern dahingehend ausgemacht werden, wenn sie sich nicht abverlangen, ein Mittagessen

---

<sup>106</sup> Die Entlastungsprofile wurden im Rahmen einer Untersuchung über die Bewältigung flexibler Arbeitszeiten von Verkäuferinnen generiert (Meiners 1992).

frisch zuzubereiten und auch noch am selben Morgen mit den Kindern einen Spaziergang zu unternehmen. So wird entweder ein frisches Mittagessen vorbereitet oder es wird mit den Kindern ein Ausflug unternommen. Die widerständige Tagesmutter sperrt sich auch gegen die Alleinzuständigkeit für die Versorgung des Haushalts. Der Widerstand ist möglich aufgrund von Ressourcen und denkbaren, weil realisierbaren Alternativen.

Können unterstützende Ressourcen nicht mobilisiert werden, so wird Arbeit einfach liegen gelassen. Entweder werden Abstriche bei der Betreuungsarbeit gemacht bzw. diese den familiären und hauswirtschaftlichen Verpflichtungen untergeordnet, so dass sich die Tagespflegepersonen primär mit der Erledigung ihrer hauswirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt und die Tageskinder irgendwie mitlaufen. Oder umgekehrt, es werden Abstriche bei der Ausführung der hauswirtschaftlichen Arbeiten in Kauf genommen, aber auch bei der Erfüllung familiärer Verpflichtungen. So bleiben die eigenen Kinder nicht selten auf sich selbst gestellt. Eine befragte Tagesmutter bezeichnet ihren eigenen Sohn als „*tagesmuttergeschädigt*“. Sie nimmt wahr, dass die Arbeit als Tagesmutter nicht ausschließlich positive Auswirkungen auf ihren Sohn hat. Er hat zwar als Einzelkind immer Kinder um sich gehabt, das sieht sie als Vorteil. Einen Nachteil erkennt sie aber darin, dass ihr Sohn immer älter wird, die Tageskinder aber im selben Alterspektrum bleiben, d.h die Tageskinder sind für den Sohn keine Spielkameraden mehr. Hinzu kommt, dass der Sohn zwar immer sicher sein kann, dass seine Mutter zu Hause ist, was für ihn aber nicht bedeutet, dass sie auch immer für ihn Zeit hat. Oft kann sie sich nicht um den Sohn kümmern, weil die Tageskinder versorgt werden wollen. Die Tagesmutter räumt ein, dass ihr Sohn nicht zu Hause zu Mittag essen könnte, wenn sie noch in einer Bank arbeiten würde. Andererseits wäre sie dann aber auch ab vier Uhr zuhause, und die Arbeit wäre erst einmal getan. Die Tagespflege bringt mehr Arbeit mit sich, als die Arbeit in der Bank, bilanziert sie. Wenn der Sohn in die Schule kommt, will sie auf jeden Fall die Tagespflege reduzieren, weil sie Sorge hat, dass der Schulstart durch ihre Arbeit als Tagesmutter beeinträchtigt werden könnte.

„Widerständige“ Tagespflegepersonen finden sich in der Mehrzahl im Typ „ambivalente Anpassung“.

Die "*Gelassenen*" vermeiden ständige Selbst-Überforderungen und versuchen durch Schaffung regenerativer Freiräume den wahrgenommenen Beanspruchungssymptomen entgegen zu steuern. Die Arbeit wird in Ruhe und Gelassenheit angegangen. Tagesmütter, die eine solche Entlastungs- bzw. Bewältigungsstrategie erkennen lassen, haben entweder ausreichend unterstützende Helfer/innen zur Bewältigung des Alltags oder meistens keine eigenen kleinen Kinder mehr zu versorgen. Die Phase der aktiven Mutterschaft liegt bei den letztgenannten hinter ih-

nen und sie nutzen diese als Erfahrungsquelle. Sie sehen die Anforderungen distanzierter und realisieren eher, dass Zeitengpässe nicht in erster Linie durch eigenes Unvermögen zustande kommen, sondern vielmehr strukturelle Bedingungen diese induzieren. Dieses Bewältigungsmuster zeigt der Typ „Distanzierung“ aber auch der Typ „professionalisierte Identität“.

Die vorgefundenen Strategien dienen dazu, die subjektiven Voraussetzungen und Orientierungen mit den nur begrenzt beeinflussbaren Rahmenbedingungen der Kindertagespflege auszubalancieren. Deutlich wird dabei: Je stärker sich die Tagespflegepersonen auf die Bedürfnisse der Tagespflegekinder und deren Eltern einlassen, desto schwieriger wird es, für sie, ihre familiären Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen wahrzunehmen. Am Typ „fürsorgliche Intervention“ zeigt sich, dass bei dem Versuch Allem und Jedem gerecht werden zu wollen, immer die Gefahr der Überlastung und Selbstausschöpfung besteht, die von den Tagesmüttern durchaus reflektiert wird (vgl. hierzu auch Egbringhoff 2005). Die „widerständige“ Strategie, die darauf zielt, Belastungen im Rahmen zu halten, kann nur bei entsprechender Ressourcenausstattung in vertretbarem Maße verfolgt werden. Ansonsten passiert es, dass sich Tagespflegepersonen entweder auf die Anforderungen der Kindertagespflege konzentrieren und dafür die familiären, nicht beruflichen Verpflichtungen hinten anstellen, oder umgekehrt, die Kindertagespflege wird nachrangig behandelt, um primär familiäre, hauswirtschaftliche Verpflichtungen wahrzunehmen, was zu Lasten einer angemessenen Qualität der Kindertagespflege geht. Beide Strategien können letztendlich nicht als zufrieden stellend erlebt werden. Überlastung und Selbstausschöpfung können mit einer entsprechenden Ressourcenausstattung umgangen werden, wie am Beispiel der „Gelassenen“. Allerdings ist die Ressourcenausstattung nicht als Garant für eine angemessene Qualität der Arbeit der Tagesmutter anzusehen. Wie sich am Beispiel von Frau Klein, die den Typ „Distanzierung“ repräsentiert gezeigt hat, hat Frau Klein trotz sehr guter Ressourcenausstattung keinen angemessenen Umgang mit den Kindern und den Eltern etabliert.

## **7.5 Typenspezifische sozialstrukturelle Merkmale**

Inwiefern Häufungen spezifischer sozialstruktureller Merkmale für die Typen konstitutiv sind und prägend wirken, kann anhand dieser Untersuchung nur annähernd ausgedrückt werden. Da im Rahmen dieser qualitativ ausgerichteten Untersuchung lediglich 20 Fälle einbezogen worden sind, kann die Explikation von Häufungstendenzen spezifischer Merkmale nicht im Sinne statistischer Signifikanz vorgenommen werden.

Die Analyse hat ergeben, dass sich ein Zusammenhang zwischen den Typen des Arbeits- und Selbstverständnisses, je nach spezifischer Ausprägung einiger struktureller Merkmale andeutet, allerdings nicht durchgängig für alle Typen sowie den jeweils zugeordneten Tagespflegepersonen belegen lässt. Im Folgenden wird die Verteilung der sozialstrukturellen Merkmale innerhalb der Typologie dargestellt (s. Tabelle 13).

Tabelle 13: Tagespflegepersonen nach Typenzugehörigkeit und sozialstrukturellen Merkmalen

Typ	Code	Geschlecht	Alter	Lebensform	Anzahl eigener Kinder	Beruf	Umfang Qualifizierung	Erwerbsstatus	Dauer der Tätigkeit	Zeitlicher Umfang	Anzahl Tageskinder	Eigener Raum	Nebenjob
D	020	w	49	v	2( 10/14)	Chemikerin	80	E	6 J	40	5	X	N
AA	05	w	60	v	3 (39/34/33)	Buchhalterin	80	Ich-AG	2 J	45	3		N
AA	021	w	35	aE	1 (6)	Forstwissenschaftlerin	80	Ich-AG	2 J	40	5		-
AA	01	w	36	v	2 (7/5)	Pädagogin	-	EnMb	9 M	8	2		N
AA	02	m	34	v	2 (2,5/5)	Speditionskaufmann	80	Ich-AG	1 J	12	2		N
AA	07	w	33	v	2 (5/7)	Geografin	80	Ich-AG	6 M	33	5	X	-
AA	011	w	48	aE	1 (13)	Drogistin	-	E	20 J*	**	-		-
AA	012	w	49	g	2 (12/16)	LTA	-	EnMb	16 J	20	1		N
AA	013	w	42	g	-	Erzieherin	-	AL	3,5 J	45	5		N
AA	016	w	52	v	2 (18/21)	Jura o.A, Hauswirtschafterin	-	EnMb	10 J	15	-		-
AA	017	w	47	l	-	Zahnarzthelferin	80	E	2 J	40	5		-
AA	08	w	43	v	3 (11,14,16)	Arzthelferin	80	EnMb	4	34	5	X	-
AA	018	w	37	v	1 (5)	Textilingenieurin Bankkauffrau	80	AL	2 J	37	5		-
AA	019	w	50	g	2 (23/15)	Zahntechnikerin Grafikdesignerin	80	AL	8 J	27,5	5		N
FI	015	w	57	v	2 (18/23)	Erzieherin	-	EnMb	20 J	30	3		
FI	06	w	50	v	2 (12/14)	Erzieherin	-	EnMb	14 J	40	10	X	-
FI	04	w	44	v	2 (17/12)	Kinderkrankenschwester	-	E	9 J	52	5		N
PI	014	w	31	v	3 (6/3/6 M)	Erzieherin, Familienbegleiterin	60	EnMb	5,5 J	30	5		N
PI	010	w	41	g	2 (15/11)	Arzthelferin Entspannungspädagogin	80	EnMb	14 J	38	4		N
PI	09	w	47	v	1 (12)	Kinderpflegerin	-	EnMb	10 J	30	5		

Legende: Typen: D = Distanzierung; AA= ambivalente Anpassung; FI = Fürsorgliche Intervention; PI = professionalisierte Identität; Geschlecht: w = weiblich; m = männlich; Lebensform: g = geschieden; v = verheiratet; aE = allein Erziehend; l = ledig; Erwerbsstatus: AL = Arbeitslos; E = Erwerbstätig; EnMb = Erwerbstätigkeit bei Eintreten von Mutterschaft beendet; Ich-AG = Gründung der Kindertagespflegestelle aus Arbeitslosigkeit; Dauer der Tätigkeit: J = Jahre; M = Monate, \* = nicht kontinuierlich, mit langen Phasen der Unterbrechung; Anzahl Tagespflegekinder: \*\* = unterschiedlich, je nach Anfrage; Nebenjob/Ehrenamt: N = Nebenjob; Qualifizierungsumfang in Stunden

### Typ „Distanzierung“

Da diesem Typ nur eine Befragte zugeordnet werden konnte, sind Aussagen über spezifische Zusammenhänge zwischen dem Typ und sozialstrukturellen Merkmalen nicht möglich. Der einzelne Fall weist eine hohe Formalqualifikation auf und ist durch die Vollzeitberufstätigkeit des Ehemannes gut abgesichert. Der Weg in die Kindertagespflege wurde aus einer sicheren beruflichen Position heraus eingeschlagen, das ehemalige Berufsfeld hat jedoch keinerlei Bezug zur pädagogischen Arbeit mit Kleinkindern. Die Kindertagespflege wird als Vollzeitselbständigkeit und unter Ausschöpfung der maximal möglichen Anzahl der Tageskinder<sup>107</sup> in eigens für die Kinderbetreuung hergerichteten Räumen betrieben. Die Teilnahme an einer 80 Stunden umfassenden Qualifizierungsmaßnahme erfolgte, nachdem die Befragte bereits zwei Jahre als Tagesmutter gearbeitet hatte. Die Tagesmutter geht unregelmäßig einer qualifizierten Nebentätigkeit (Lektorin für naturwissenschaftliche Schulbücher) nach. Bei der Ausübung der Nebentätigkeit steht nicht das finanzielle Einkommen, das mit der Tätigkeit erzielt wird im Vordergrund, sondern die Selbstbestätigung, die die Tagesmutter aus dem Umstand ziehen kann, nicht ausschließlich auf die Kindertagespflege abonniert zu sein.

### Typ „ambivalente Anpassung“

Der Typ „ambivalente Anpassung“ erscheint hinsichtlich der vorangestellten Merkmale recht heterogen. Die Ausbildungsberufe der Tagespflegepersonen können in der Mehrzahl als breit gefächert und im Hinblick auf das Kerngeschäft der Kindertagespflege als berufsfeldfremd bezeichnet werden. Lediglich die Erzieherin weist eine einschlägige Vorqualifikation auf. Gleichzeitig versammeln sich in diesem Typ fast alle der sechs im Sample vertretenen Akademikerinnen (bis auf eine Akademikerin, die dem Typ „Distanzierung“ zugeordnet wurde). Der Erwerbsstatus der Befragten vor dem Einstieg in die Kindertagespflege ist mehrheitlich durch Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Hinsichtlich der Lebensform fällt auf, dass lediglich die Hälfte der Befragten verheiratet ist. Bis auf einen Fall (07), bei dem der Ehepartner sich ebenfalls aus der Arbeitslosigkeit selbständig gemacht hat und nur geringfügig zum Haushaltseinkommen beitragen kann, ist bei den verheirateten Tagespflegepersonen das Familieneinkommen durch die Vollzeitberufstätigkeit des Ehepartners abgesichert. Die anderen diesem Typ zugeordneten Tagespflegepersonen sind geschieden und/oder allein erziehend oder ledig und allein lebend. Die Kindertagespflege dient bei den nicht verheirateten Tagespflege-

---

<sup>107</sup> Zum Zeitpunkt des Interviews lag die gesetzlich erlaubte Höchstzahl zu betreuender Tagespflegekinder bei fünf Kindern.

personen sowie beim Fall 07, nicht dem Zuverdienst, sondern der Sicherung des Haushaltseinkommens.

Bis auf zwei Tagesmütter haben alle Befragten Kinder. Die in diesem Typ vertretenen kinderlosen Tagesmütter kompensieren einen nicht erfüllten Kinderwunsch, der mit einer Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation gekoppelt ist.

Der zeitliche Umfang, in dem die Arbeit ausgeführt wird, streut breit. Ein Betreuungsumfang, der unter 30 Stunden liegt wird jedoch in den meisten Fällen nicht bewusst gewählt, sondern resultiert aus den Bedarfen der Eltern/Kunden. Der mehrheitlich wöchentlich angestrebte Betreuungsumfang liegt bei über 30 Stunden. Auch in den Fällen, wo die Anzahl der Tageskinder weniger als drei Kinder umfasst, gibt nur eine Tagesmutter (016) im Interview an, dass sie grundsätzlich nur ein Tageskind betreut, die anderen Tagespflegepersonen würden lieber mindestens drei Kinder betreuen.

Die Betreuung der Kinder findet in den Wohnräumen der Befragten statt, nur zwei Tagesmütter haben einen Extraraum für die Kinderbetreuung eingerichtet. Eine 80 Stunden umfassende Qualifizierungsmaßnahme haben acht von 13 dem Typ zugeordneten Tagespflegepersonen absolviert. Ausschlaggebend für die Teilnahme war, dass die Fachvermittlungsstelle die Befragten, sonst nicht in die Vermittlungskartei aufgenommen hätte. Die Erzieherin (013) ist aufgrund der Ausbildung ohne Nachweis der Qualifizierung in die Vermittlungskartei aufgenommen worden. Die restlichen Befragten ohne Qualifizierung werden nicht durch die Fachvermittlungsstelle vermittelt.

Wie zu erwarten, dient der Nebenjob den ambivalent Angepassten in erster Linie dazu, zusätzlich Geld zu verdienen. In den meisten Fällen wird mit dem Nebenjob der geringe Verdienst als Tagespflegeperson kompensiert. Zusätzlich zur Tagespflege bieten die Tagesmütter überwiegend Babysitterdienste an den Abenden und Wochenenden an. Auch die Nebentätigkeiten haben keinen Bezug zum erlernten Beruf und sind nicht besonders voraussetzungsvoll im Hinblick auf die Qualifikation oder sie beziehen sich auf das Hobby. So erteilt eine Tagesmutter (012) nebenher Klavierunterricht und verkauft Versicherungen.

#### Typ „fürsorgliche Intervention“

Alle drei dem Typ „fürsorgliche Intervention“ zugeordneten Tagesmütter sind verheiratet. Zwei haben nach der Geburt des ersten Kindes, trotz stark ausgeprägter Erwerbsorientierung bewusst die Erwerbstätigkeit beendet, damit sie sich um das Kind kümmern konnten, nach dem Motto: die Mutter gehört zum Kind. Sie

haben aber auch relativ schnell nach der Geburt mit der Arbeit als Tagesmutter begonnen. Die Kinderkrankenschwester ist nach dem Erziehungsurlaub wieder als Kinderkrankenschwester in Teilzeit eingestiegen, da sich die Berufstätigkeit mit dem Schichtdienst des Ehemannes verbinden ließ. D.h. die Kinder wurden nicht fremd betreut, sondern der Vater hat die Betreuung übernommen. Nachdem der Ehemann die Betreuung nicht mehr gewährleisten konnte, hat sich die Kinderkrankenschwester entschlossen Tagesmutter zu werden, damit sie ihre Kinder nicht in die Fremdbetreuung mussten. Nicht alle den Typ repräsentierenden Tagesmütter sind als Erzieherinnen einschlägig fachlich vorqualifiziert, aber auch die beruflichen Vorkenntnisse der Kinderkrankenschwester weisen durchaus einen Bezug zur Arbeit mit Kindern auf. Alle drei haben einen typischen Frauenberuf erlernt. Das Haushaltseinkommen wird in zwei der drei Fälle durch die Ehepartner im Rahmen von Vollzeitwerbsarbeit erwirtschaftet. In einem Fall (015) ist der Ehemann bereits verrentet und bezieht entsprechende Transferleistungen. Im Hinblick auf den Umfang der Betreuungszeit sowie die Anzahl der Kinder wird nach Möglichkeit versucht, mindestens in Vollzeit fünf Kinder zu betreuen. Als Hinweis darauf, dass die Verhältnismäßigkeit von Ansprüchen an das eigene Leben und an die Arbeit deutlich aus der Balance geraten ist, kann gewertet werden, dass eine Tagesmutter (Frau Marx) mehr als die gesetzlich erlaubte Anzahl an Kindern betreut sowie den wöchentlichen Stundenumfang von 52 Stunden, den eine weitere Tagesmutter angibt, die zusätzlich noch ihren erlernten Beruf einer Kinderkrankenschwester im Rahmen einer Viertelstelle in einem Krankenhaus ausübt.

An einer Qualifizierungsmaßnahme hat keine diesem Typ zugeordnete Tagesmutter teilgenommen.

#### Typ „professionalisierte Identität“

Die dem Typ „professionalisierte Identität“ zugeordneten Tagesmütter sind nicht alle verheiratet stimmen aber dahingehend überein, dass sie die Erwerbstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes aufgegeben haben, um sich zunächst nur um das Kind zu kümmern. Allerdings wurde der Ausstieg nicht wie beim Typ „fürsorgliche Intervention“ mit der Haltung vollzogen, dass die Mutter zum Kind gehört. Vielmehr bot die eintretende Mutterschaft in den Fällen 014 und 09 die Möglichkeit, den Ausstieg aus einem Beruf zu legitimieren, dem die Befragten ohnehin nicht weiter nachgehen wollten, weil sie sich an den Rahmenbedingungen des beruflichen Feldes gestört haben. Der Einstieg in die Kindertagespflege wird als beruflicher Neuanfang vollzogen. Im Fall 010 war der Wiedereinstieg in den Arzthelferin-Beruf nach einer Elternzeit geplant, faktisch aber nicht möglich,

da das erste Kind an einer chronischen Erkrankung litt, die mit einer Fremdbetreuung nicht zu vereinbaren war.

Auch bei diesem Typ sind nicht alle ihm zugeordneten Tagesmütter einschlägig fachlich vorqualifiziert. Was sie aber eint, ist die Tatsache, dass sie über Zusatzqualifikationen verfügen. Zwei Tagesmütter verfügen über eine zertifizierte Zusatzqualifikation. Über ihre Berufsausbildung sowie die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme für Tagesmütter hinaus haben diese Tagesmütter eine Zusatzqualifikation absolviert - in dem einen Fall als Familienbegleiterin und in dem anderen Fall als Entspannungspädagogin. Die Kinderpflegerin hat zwar keine Qualifizierungsmaßnahme für Tagesmütter absolviert und auch keine zertifizierte Zusatzqualifikation erworben, sie hat aber zusätzlich zu ihrer Berufsausbildung ein umfangreiches pädagogisches Fachwissen im Zuge ihres ehrenamtlichen Engagements erworben. Sie setzt sich für Eltern hochbegabter Kinder ein sowie für Kinder, die eine spezielle Augenbehinderung haben. Das Engagement basiert darauf, dass sie selber Mutter eines hochbegabten Kindes mit dieser speziellen Augenbehinderung ist. Sie hat Selbsthilfegruppen ins Leben gerufen, besucht regelmäßig Fachtagungen sowie Informationsveranstaltungen, die sich mit diesen Themen beschäftigen und liest entsprechende Fachliteratur.

Das heißt, die dem Typ „professionalisierte Identität“ zugeordneten Tagesmütter sind bereit, zeitliche und finanzielle Investitionen in die berufliche Weiterbildung zu tätigen. Ein Zusammenhang zwischen Zusatzqualifikation und Typenzuordnung kann dahingehend angenommen werden, dass die Wahrscheinlichkeit steigt, ein professionalisiertes Arbeits- und Selbstverständnis auszubilden, wenn die Tagesmutter über Zusatzqualifikationen im pädagogischen Bereich verfügt. Dieser Zusammenhang müsste allerdings erst an weiteren Fällen überprüft werden, um herauszufinden, ob er systematisch ist.

Während das Haushaltseinkommen im Falle der Erzieherin und der Kinderpflegerin durch die Vollzeitberufstätigkeit der Ehemänner abgesichert ist, ist die Tagesmutter und Entspannungspädagogin ausschließlich auf das Einkommen aus der Kindertagespflege zur Sicherung des Haushaltseinkommens angewiesen. Ein Beitrag zur Haushaltskasse wird auch von der Lebensgefährtin gezahlt, jedoch muss die Tagesmutter den Unterhalt für ihre zwei minderjährigen Söhne erwirtschaften. Deshalb arbeitet die Tagesmutter und Entspannungspädagogin auch 38 Stunden in der Woche als Tagesmutter und erteilt nur an zwei Abenden in der Woche Kurse in Entspannungspädagogik. Gerne würde sie die Tagespflege zu Gunsten ihrer Tätigkeit als Entspannungspädagogin reduzieren, doch ihr Kursangebot hat sich noch nicht genügend etabliert. Genau diesen Weg haben die Erzieherin und die Kinderpflegerin eingeschlagen, die Kindertagespflege wird wöchentlich im Umfang von 30 Stunden ausgeübt, damit nicht nur an den Abenden die Möglichkeit

besteht den Nebentätigkeiten bzw. einem Ehrenamt nachgehen zu können, sondern auch an bestimmten Tagen tagsüber.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich bezogen auf die untersuchten Tagespflegepersonen die sozialstrukturellen Merkmale nicht einfach in einen Kausalzusammenhang mit den jeweiligen Ausprägungen der Typen bringen lassen. Zum einen ist die Fallzahl zu gering, um Kausalitäten behaupten zu können, zum anderen streuen die Merkmale auch innerhalb der Typen deutlich.

Eine Merkmalsausprägung findet sich allerdings ausschließlich im Typ „ambivalente Anpassung“. Nur in diesem Typ sind Tagespflegepersonen versammelt, die vor dem Einstieg in die Kindertagespflege arbeitslos gemeldet waren. Auch hinsichtlich der Lebensform ist auffällig, dass sich von den sieben nicht verheirateten, im Sample vertretenen Tagesmüttern sechs dem Typ „ambivalente Anpassung“ zugeordnet wurden sowie sechs der sieben im Sample vertretenen Akademikerinnen. Beim Typ „ambivalente Anpassung“ deutet sich an, dass Tagespflegepersonen dieses Typs nicht deshalb Tagespflegepersonen werden, weil sie primär das Beschäftigungsfeld als besonders attraktiv ansehen, oder weil sie lieber selber ihre Kinder betreuen wollen und deshalb noch andere Kinder dazu nehmen, sondern es mangelt ihnen trotz zum Teil sogar hoher Qualifikation an alternativen Beschäftigungsoptionen. Zum einen bietet der Arbeitsmarkt keine Beschäftigungsangebote, zum anderen können Beschäftigungsangebote nicht mit der Zuständigkeit für das Kind/die Kinder vereinbart werden. So scheint mit dem Einstieg in die Kindertagespflege aus der „Not eine Tugend“ gemacht worden zu sein. Die Erfahrung eigener engagierter Elternschaft wird dabei als hinreichende qualifikatorische Voraussetzung angesehen. Diese Haltung resultiert bei einigen Befragten aus den Erfahrungen, die sie im Zusammenhang mit der Betreuung ihrer eigenen Kinder bei einer Tagesmutter, gemacht haben. Dieser Typ ist nicht gleichzusetzen mit den vom DJI beschriebenen „Perspektivlosen“ (Kapitel 1), die auf Druck der Arbeitsagenturen in die Kindertagespflege einsteigen, obwohl sie keinen Bezug zu Kindern haben. Die ambivalent Angepassten stimmen auch nicht mit denen vom DJI als „Pragmatische“ (Kapitel 1) bezeichneten Tagesmütter überein. Denn der Einstieg der ambivalent Angepassten in die Kindertagespflege erfolgt nicht unmittelbar mit der Geburt des ersten Kindes, sondern in den meisten Fällen sind die Befragten nach einer Elternzeit wieder in den Beruf eingestiegen und haben zur Betreuung ihres Kindes eine Tagesmutter engagiert. Der Eintritt in die Arbeitslosigkeit hatte unterschiedliche Ursachen.

Mit diesen Ergebnissen deutet sich an, dass beim Typ „ambivalente Anpassung“ der Einstieg in die Kindertagespflege durch den Erwerbsstatus „arbeitslos“ und die Lebensform „nicht-(mehr)-verheiratet“ beeinflusst ist. Dass diese Personen sich nicht mit einem Schreibservice, Cateringservice oder Hausmeisterdienstleis-

tungen selbständig machen, hat damit zu tun, dass sie jüngere Kinder haben, mit denen die Selbständigkeit vereinbart werden muss. Ein weiterer Grund mag darin liegen, dass die Kindertagespflege im Vergleich zu anderen Existenzgründungsprojekten mit relativ wenig Aufwand betrieben werden kann. Wenn man eine Kindertagespflegestelle gründet, muss man dafür keinen Kredit aufnehmen, auch Investitionen fallen in nur geringem Ausmaß an. In der Regel reicht es aus, wenn die Ausstattung, die für die eigenen Kinder angeschafft wurde, mitgenutzt und ggf. erweitert wird.

Die Typen „fürsorgliche Intervention“ und „professionalisierte Identität“ sind überwiegend ökonomisch durch die Ehepartner abgesichert, von Bedeutung für den Einstieg in die Kindertagespflege ist eher der Eintritt eigener Elternschaft. Wobei die Entscheidung für die Kindertagespflege nur beim Typ „fürsorgliche Intervention“ dadurch motiviert ist, die eigenen Kinder selber betreuen zu wollen. Beim Typ „professionalisierte Identität“ ist die Mutterschaft eher ein willkommener Anlass für eine erwerbsbiographische Wende. Sich als Tagesmutter selbständig zu machen, ist bei diesen Typen weniger begründungsbedürftig als beim Typ „ambivalente Anpassung“, da der Einstieg in die Kinderbetreuung kein Umstieg in ein berufsfremdes Tätigkeitsfeld darstellt. Der Typ „Distanzierung“ kann hier aus Mangel an Vergleichsfällen nicht näher interpretiert werden.

Ohne erkennbaren Einfluss auf die Typenzugehörigkeit scheint der Umfang der Qualifizierungsmaßnahme für Tagespflegepersonen zu sein. Auch beim Typ „professionalisierte Identität“ ist nicht der Qualifizierungskurs zur Tagesmutter ausschlaggebend für das professionalisierte Arbeits- und Selbstverständnis, von Bedeutung ist vielmehr die Zusatzqualifikation, die gegenüber der Tagesmutterqualifizierung auch als anspruchsvoller dargestellt wird. Diese Aussage ist aber noch an weiteren Fällen zu überprüfen.

Das Geschlecht der Tagespflegeperson spielt im Hinblick auf die Typenausprägung keine Rolle. Wie bereits im Kapitel 2 ausgeführt, kann statistisch belegt werden, dass die Kindertagespflege eine Frauendomäne ist. Das heißt, das Geschlecht ist relevant im Hinblick auf die Entscheidung Tagesmutter zu werden, einen Zusammenhang zwischen Geschlecht und der spezifischen Typenausprägung ist jedoch auf der Basis der hier analysierten Fälle nicht erkennbar.

Als Fazit ist festzuhalten, dass Häufungstendenzen bestimmter Merkmale mit den Typenausprägungen hinsichtlich der Einstiegsmotivation in bestimmter Weise in Zusammenhang stehen, allerdings müssen diese Ergebnisse systematisch auf der Basis einer größeren Grundgesamtheit untersucht werden. Wichtiger ist, dass die Unterschiede der Typen sich nicht allein mit sozialstrukturellen Merkmalen erklären lassen, bedeutsam sind dabei vielmehr die subjektiven eltern- und kindbezogenen Orientierungen, die Wahrnehmung und Verarbeitung von Anerkennungs- und

Missachtungserfahrungen sowie individuelle Ansprüche an die Arbeit und das Leben.

## **8. Entwicklungschancen der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld**

Der Beitrag dieser arbeitssoziologisch und anerkennungstheoretisch ausgerichteten Untersuchung liegt im Wesentlichen in der Erkenntnis, dass Tagespflegepersonen bislang kein kollektives auf die Kindertagespflege bezogenes Arbeits- und Selbstverständnis entwickelt haben, weil es der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld sowohl an einem verbindlichen Selbstverständnis als auch an gesellschaftlicher Anerkennung fehlt. Weder die Definition des zentralen Auftrags der Kindertagespflege noch die Herangehensweise an diesen Auftrag sind verbindlich geregelt und institutionell abgestützt. Die im Rahmen dieser Untersuchung identifizierten Typen legen nahe, dass es an Standards für die Ausübung der Tagesmutterrolle fehlt, die die Gestaltung der Beziehung zu den Kindern und zu den Eltern sowie erforderliche fachliche und überfachliche Kompetenzen beschreiben. Der Mangel an verbindlichen Standards erschwert die Entwicklung und Profilbildung der Kindertagespflege.

Die vier Typen des Arbeits- und Selbstverständnisses von Tagesmüttern beschreiben jeweils unterschiedliche Motivationen für den Einstieg in dieses Beschäftigungsfeld und Orientierungen sowie unterschiedliche Herangehensweisen an die Arbeit und deren Bewältigung. Die Typen unterscheiden sich nicht nur graduell im Hinblick auf den Umgang und die Gestaltung der Arbeit mit den Kindern und mit den Eltern. Dies resultiert aus je spezifischen kind- und elternbezogenen Orientierungen, aber auch aus unterschiedlichen Ansprüchen an die Arbeit und das eigene Leben sowie individuellen normativ gefüllten Maßstäben und Perspektiven.

Welcher dieser Typen das zukünftige Bild der Kindertagespflege und der Tagespflegepersonen bestimmt, hängt von der gesellschaftlichen Bewertung der Kindertagespflege sowie der öffentlichen Vermittlung der beruflichen Selbstwahrnehmung der Tagespflegepersonen ab. Im Hinblick auf diese Frage ist von zentraler Bedeutung, ob und inwiefern das Anerkennungsproblem der Kindertagespflege bearbeitet wird. Der Ausgangspunkt dieses Anerkennungsproblems liegt in der gesellschaftlichen Missachtung von reproduktiver haushaltsnaher Arbeit (vgl. Kapitel 4): Je hausarbeitsnäher - wir können auch sagen: weiblicher und mütterlicher - Fürsorge- und Erziehungsarbeit eingestuft werden (eine Frage der durchgesetzten sozialen Deutungen), desto geringer wird die Arbeitskraft bewertet (also: je kleiner die Kinder, je weniger formalisiert der Erziehungsprozess, je höher die scheinbare Nähe zur Alltagstätigkeit usw.). Die geringe gesellschaftliche Wertschätzung der Kindertagespflege zeigt sich nicht nur latent, sondern manifestiert

sich auch in den strukturellen und institutionellen Bedingungen sowie auf der Interaktionsebene und ist im Alltagsbewusstsein eingelagert.

Ohne Zweifel werden derzeit von politischer Seite Anstrengungen unternommen die Kindertagespflege aus ihrem bisherigen Nischendasein im Betreuungssystem herauszuholen. Allerdings ist der rechtliche Rahmen längst noch nicht ausgeschöpft, um einen angemessenen gesellschaftlichen Status der Kindertagespflege und den der Tagespflegepersonen zu befestigen sowie eine institutionelle Absicherung von sozialen Risiken zu schaffen, wie in Kapitel 3 gezeigt wurde. Ein Grund dafür ist darin zu sehen, dass die Kindertagespflege primär aus finanziellen Erwägungen für den Ausbau der Betreuungsplätze der unter dreijährigen Kinder genutzt wird. Denn wenn die Finanzierung keine Rolle spielen würde, könnten auch Tageseinrichtungen für Kinder zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren mit dem dafür nötigen Personal ausgestattet werden. Als Argument gegen die Betreuung von Kleinstkindern in Kindertageseinrichtungen wird angeführt, dass im Vergleich zur Kindertagespflege den kleinen Kindern dort nicht die nötige Zuwendung und Aufmerksamkeit sowie familiäre Atmosphäre gegeben werden kann, da die Kindergruppen zu groß sind und der Personalschlüssel zu klein ist. Der empfohlene Erzieher-Kind-Schlüssel sieht eine Relation von 1:3 bei Kindern zwischen null und anderthalb Jahren und von 1:4 bis 1:6 bei Kindern zwischen anderthalb und drei Jahren vor<sup>108</sup>. Würde man die Tageseinrichtungen gemäß diesem Personalschlüssel mit Fachkräften ausstatten, dürfte das für den Ausbau der Kinderbetreuung zur Finanzierung angesetzte Budget von 12 Mrd. Euro bis 2013 allerdings nicht ausreichen.

Der von politischer Seite forcierte Ausbau der Kindertagespflege zu einer Säule des Betreuungssystems hat eine Debatte um die Qualität der Kindertagespflege ausgelöst. Qualität soll durch eine Professionalisierung der Kindertagespflege erreicht werden, die in einer Verberuflichung münden soll. Eine zentrale Voraussetzung für eine Professionalisierung ist jedoch, dass verbindlich definiert wird, was der Auftrag der Kindertagespflege ist, welche Herangehensweise und welche Standards angemessen sind, und welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen erforderlich sind. Die empirische Analyse zum Arbeits- und Selbstverständnis von Tagesmüttern hat gezeigt, dass Antworten auf diese Frage nur gegeben werden können, wenn erstens geklärt ist, was die spezifische Leistung der Kindertagespflege ist und ob diese Leistung eine Dienstleistung ist, und zweitens, was der passende Rahmen für die Erbringung der Kindertagespflege ist. Die Klärung dieser Fragen ist von zentraler Bedeutung für die Bearbeitung des Anerkennungsproblems der Kindertagespflege und damit auch für die Weiterentwicklung der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld. Solange unbestimmt ist, was die

<sup>108</sup> We can do better. NACCRA's Ranking of State Child Care Center Standards and Oversight. [www.naccra.com/policy/scorecard.php](http://www.naccra.com/policy/scorecard.php)

Leistung ist, kann Anerkennung für eine Leistung nicht gezollt werden (Kapitel 4.4). Das heißt, wenn nicht geklärt ist, was die Leistung ist bzw. sein sollte, kann zum einen nicht definiert werden, was die Anforderungen sind und welche institutionellen, organisatorischen und subjektiven Voraussetzungen zu deren Erfüllung benötigt werden, zum anderen kann aber auch keine Berufsrolle entwickelt werden, über deren Zugehörigkeit Anerkennung vermittelt werden kann.

Im Folgenden werden einige die Arbeit abschließenden Überlegungen zur Frage nach der Leistung der Kindertagespflege und der Weiterentwicklung der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld angestellt.

### **8.1 Was ist die „Leistung“ der Kindertagespflege?**

Als das Kerngeschäft der Kindertagespflege kann die Betreuung der Kinder angesehen werden. Die Betreuung der Kinder setzt voraus, dass Tagespflegepersonen drei Arten von Arbeit parallel zueinander bzw. gleichzeitig bewältigen müssen: pflegebezogene, förder- bzw. erziehungsbezogene und emotionsbezogene. Dazu benötigen sie pädagogische und pflegerische Fachkenntnisse, aber sie müssen auch mit den Kindern umgehen können. Erwartet wird, dass die Tagesmutter nicht nur eine lernanregende, sondern auch eine emotionale Atmosphäre für die Kinder schafft, in der diese sich angenommen, sicher und wohl fühlen können. Wenn die Leistung der Tagesmutter sowohl auf fachlicher Arbeit als auch auf Gefühlsarbeit beruht, dann müssen diese Fähigkeiten auch ausdrücklich in der Arbeitsbewertung anerkannt werden, und zwar nicht nur symbolisch, sondern auch finanziell. Darüber hinaus müssen sowohl die fachlichen als auch die pflege- und emotionsbezogenen Fähigkeiten zum Gegenstand von Lernprozessen gemacht werden. Wertschätzung erfahren Fähigkeiten nur dann, wenn sie im Rahmen von institutionalisierten Qualifizierungs- und Ausbildungsgängen erworben werden (Kapitel 4.2). Solange die pflege- und gefühlsarbeitsbezogenen Kompetenzen der Tagespflegeperson als naturgegeben und Jede-Mutter-Qualifikation bzw. weibliches Arbeitsvermögen angesehen werden, bleibt den Tagespflegepersonen die Anerkennung für diese, für die Kindertagespflege erforderlichen Fähigkeiten verwehrt. Eine Lösung kann nicht darin gesehen werden, ausschließlich auf die pädagogischen Fachkenntnisse abzustellen und durch gezielte, umfangreiche Fort- und Weiterbildung die Kernkompetenzen von Tagespflegepersonen hervorzuheben. Diese Strategie dürfte in der Tendenz auslösen, was sich am Typ „professionalisierte Identität“ gezeigt hat: Die Betonung der fachlichen Qualifikation stärkt das Selbstbewusstsein der Tagespflegeperson und bereitet die Basis für einen professionalisierten Zugang zur Handlungspraxis, gleichzeitig verschiebt sich das Kerngeschäft der Tagespflegeperson, und zwar in der Form, dass nicht die Betreuung der Kinder, sondern die Elternarbeit bzw. jene Felder, die im Rahmen des Erwerbs

von Zusatzqualifikationen erschlossen werden als die anspruchsvollere Anforderung angesehen wird.

Ein weiteres Problem der Kindertagespflege liegt darin, dass die Leistung der Tagespflegeperson nur indirekt durch die von ihnen betreuten Kinder bewertet wird. Die direkte Bewertung erfolgt durch die Eltern. So kann die Tagesmutter wahrnehmen, dass die Kinder sich wohl fühlen, Spaß an den Angeboten haben etc., ausschlaggebend für die Anerkennung ihrer Leistung ist jedoch, ob die Eltern mit der Betreuung zufrieden sind. Das hierin enthaltene Problem fasst Voswinkel folgendermaßen zusammen:

„Wenn (...) nur das subjektive Empfinden der Kunden, sie seien zufrieden gestellt, über den Wert der Leistung entscheidet, dann können hieraus zwei Reaktionen auf Seiten der Dienstleister resultieren: Zum einen nämlich die zynische Haltung: Wenn es nur auf die empfundene Qualität ankommt, dann könne man doch auch die Qualitätsansprüche, die man aufgrund seines beruflichen Selbstverständnisses entwickelt hat, entsprechend herunterschrauben. (...) Zum anderen beinhaltet die einseitige Orientierung an der subjektiven Zufriedenheit des Kunden eine Entwertung der Arbeit der Beschäftigten, die ja keine eigenen Kriterien einbringen sollen“ (2006: 244).

Bezogen auf die Kindertagespflege heißt dies, dass die Leistung der Tagesmutter nicht anerkannt wird, wenn sie allein als freundliche Co-Produzentin elterlicher Erziehungsvorstellungen angesehen wird. In der Interaktion mit den Eltern muss sie vielmehr als Dienstleisterin ein Qualitätsverständnis einbringen können und vertreten, über das ein Expertenstatus abgestützt werden kann. Dieses Qualitätsverständnis müsste selbstverständlich auf für die Kindertagespflege geltenden verbindlichen Standards beruhen. Wie am Typ „ambivalente Anpassung“ gezeigt werden konnte, stehen das Fehlen eines verbindlichen Qualitätsverständnisses sowie spezifische Verhaltensnormen und Leitbilder angemessener Kundenbeziehungen einer Etablierung eines Expertinnenstatus entgegen. Der Typ verhält sich reaktiv zu den Elternwünschen und -erwartungen. Aber auch beim Typ „fürsorgliche Intervention“ gelingt es nicht, einen Expertinnenstatus unter Beweis zu stellen, da die Rolle der Ersatzmutter eine unabhängige Positionierung der Tagesmutter gegenüber den subjektiven Erwartungen der Eltern ausschließt. Beim Typ „Distanzierung“ wird zwar von der Tagesmutter ihr Expertenstatus gegenüber den Eltern subjektiv wahrgenommen, allerdings wird dieser Status behauptet, weil die Tagesmutter nicht ausschließlich in ihrer Rolle als Tagesmutter anerkannt werden will. Demgegenüber gelingt es dem Typ „professionalisierte Identität“, sich unabhängig von den Elternerwartungen als Expertin zu inszenieren. Dieser Typ vermag es, den Wert seiner Leistung zu definieren und ihn den Eltern gegenüber zu vermitteln. Diese Definitionsleistung gelingt, weil der Typ sein professionalisiertes Selbstverständnis daraus schöpft, dass er aufgrund seiner Fachlichkeit den El-

tern gegenüber als Experte auftritt und den Wert der Leistung auf Basis seiner sozialkommunikativen Kompetenz mit den Eltern kommunizieren kann.

Für die Weiterentwicklung der Kindertagespflege als Beschäftigungsfeld ist von Bedeutung, dass die Arbeit von Tagespflegepersonen als Dienstleistung anerkannt wird, die ein eigenes Profil hat und spezifische Betreuungsbedarfe bedienen kann (Kapitel 4.3). Dabei muss der Anspruch auf Leistung gegen Lohn als selbstverständlich angesehen werden. Die empirische Analyse hat gezeigt, dass der zunächst schwer vereinbare Gegensatz von „fürsorglicher Praxis“ und „Vermarktung von Leistung“, also die Betreuung von Kindern als bezahlte Dienstleistung, in den untersuchten Fällen zwar als moralisches Spannungsfeld aufscheint, die befragten Tagespflegepersonen, ausgenommen der Typ „fürsorgliche Intervention“, allerdings weniger ein Problem damit haben, die Verantwortung sowie die Verpflichtung den Kindern und Eltern gegenüber unter Marktaspekten zu betrachten. Angesichts mangelnder Kriterien für die vermarktete Kindertagespflegedienstleistung ist bislang nicht verbindlich definiert, welcher Preis für die Leistung angemessen ist. Die Tagespflegepersonen bewältigen die Arbeit je individuell unter Rückgriff auf verfügbare Ressourcen.

Der legitime Anspruch auf Leistung gegen Lohn verweist darauf, dass berufliche Fürsorgetätigkeiten innerhalb des ökonomischen Leistungsaustauschs andere Voraussetzungen und Charakteristika haben als private Sorgearbeit, die keiner Verwertungsintention folgt (vgl. Kapitel 4.3.2.2 zur Care-Debatte). Das heißt, die Kindertagespflege muss als berufliche Tätigkeit verstanden werden, und wie jede andere berufliche Tätigkeit ist auch die Kindertagespflege notwendig an das Verdienen gebunden. Der Anerkennung der Verwertungsintention steht jedoch entgegen, dass die Tagespflegepersonen die Kinder in der Regel im eigenen Haushalt, also in einer privaten, nicht öffentlichen Sphäre betreuen. Damit wären wir bei der Frage danach, was als der geeignete Rahmen zur Erbringung der Kindertagespflege angesehen werden kann.

## **8.2 Was ist der geeignete Rahmen zur Erbringung der Kindertagespflege?**

Als Alleinstellungsmerkmal der Kindertagespflege gilt die familiäre Atmosphäre, die die Tagespflegeperson durch die Betreuung der Kinder im eigenen Haushalt erzeugt. Durch die Betreuung der Kinder in den privaten Räumen wird jedoch auch die Privatsphäre der Tagesmutter öffentlich bzw. die private Wohnung wird sozusagen zum Betriebsraum, der nicht nur von den Kindern genutzt wird, sondern der auch für die Eltern der Kinder zugänglich wird. Die Eltern werden gleichsam zu Passanten im Privatbereich der Tagesmutter. Durch die Öffnung der Privatsphäre wird Nähe und Intimität suggeriert, wodurch nicht selten die beruflichen Zwecke konterkariert werden. Dies hat schon Gross in seiner Analyse der

personenbezogenen Dienstleistung erkannt: es ist „schwierig, die alltäglichen face-to-face Situationen im gleichen Sinne wie die personenbezogene Dienstleistungssituation zu beschreiben“ (Gross 1983: 82). Die Besonderheit der privaten alltäglichen Begegnung besteht in der Intimität, in der Kenntnis des/der Anderen.

Wenn der berufliche Zweck der Betreuung nicht verwischt werden soll, steht die Tagesmutter vor der Anforderung, Nähe zu den Kindern aufbauen zu müssen, mit den Eltern geht sie jedoch eine Dienstleistungsbeziehung ein und muss daher ausreichend Distanz wahren. Dies unterscheidet die Betreuung von Kindern als nachbarschaftlichen Dienst von beruflich ausgeübter Kinderbetreuung: „In der Dienstleistungsbeziehung treffen schließlich typischerweise Fremde aufeinander, welche zum Zwecke der Problemdefinition und der Problemlösung in eine mehr oder weniger persönliche Beziehung eintreten müssen.“ (ebd.)

Um die Kindertagespflege professionalisiert anbieten zu können, bedarf es Maßnahmen, die die berufliche Rolle als Ausdruck eines zivilen Miteinanders begreifen. Eine solche Maßnahme könnte darin bestehen, die Kindertagespflege als Familien unterstützende Dienstleistung zu rahmen, so dass der Auftrag der Tagespflegeperson aus den Bedürfnissen von Familien abgeleitet und sie zur Partnerin der Interessen von Familien werden kann. Der spezifische Auftrag der Kindertagespflege kann dann als zu honorierende Dienstleistung verstanden werden. Wenn die Beziehung von Tagespflegeperson und Eltern als partnerschaftliche Beziehung angesehen wird, dann könnte aus einer Mischung von Vernunft und Notwendigkeit eingesehen werden, dass sowohl Eltern als auch Tagespflegepersonen Ansprüche an die Qualität der Kindertagespflege stellen, die auf beiden Seiten zu respektieren und zu achten sind. Hier liegt eine Chance, langfristig das geringe Prestige der Kindertagespflege zu verbessern und als Beschäftigungsfeld weiter zu entwickeln.

Im Rahmen dieser Untersuchung hat sich gezeigt, dass es für Tagespflegepersonen von Vorteil ist, wenn sie für die Kinderbetreuung einen von den privaten Räumen abgetrennten Raum zur Verfügung haben. Die Kindertagespflege erhält dann einen eher institutionellen Charakter, ähnlich wie er sich auch für die Erzieherin in Kindertageseinrichtungen als hilfreich erweist. Der institutionelle Charakter legt nur einen begrenzten Grad an Nähe und Vertrautheit zwischen Eltern und Erzieherinnen nahe und deren Privatsphäre bleibt gewahrt.

Da der private Charakter der Kinderbetreuung oft zum Problem für die Tagespflegeperson als Dienstleisterin wird, stellt sich die Frage, ob es nicht grundsätzlich sinnvoller ist, die Kinderbetreuung in eigens dafür angemieteten Räumen oder in Räumlichkeiten von Kindertageseinrichtungen anzubieten, wie es zum Teil bereits in den in Nordrhein-Westfalen sukzessive ausgebauten Familienzentren praktiziert wird. Die Tagespflegeperson kann, ebenso wie die Erzieherin, ihren Dienst

in öffentlichen Betreuungsräumen anbieten. Die Tagesmutter könnte so aus der häuslichen Isolation heraustreten und ihre Arbeit wird dadurch im öffentlichen Raum sichtbar. Die räumliche Trennung von Privat- und Arbeitsleben könnte die Tagesmutter auch ein Stück weit davor schützen, das private Leben der Arbeit als Tagesmutter unterzuordnen. Wenn jedoch Tagesmütter und Erzieherinnen unter einem Dach arbeiten, müsste auch gewährleistet sein, dass die Tagesmutter über ein Qualifikationsniveau verfügt, das mindestens dem der Kinderpflegerin entspricht und dementsprechend vergütet wird, ansonsten wird die Tagespflegeperson nur als Billiglösung missbraucht.

Von einigen Befragten ist angesprochen worden, dass sie sich wünschen würden, die Kindertagespflege im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses beim Jugendamt ausüben zu können. Die Arbeit verliert dadurch ihren privaten Charakter, selbst wenn sie nach wie vor in der Privatwohnung der Tagesmutter ausgeübt wird. Die Tagesmutter würde dann als Angestellte der Kommune fungieren und müsste nicht das Risiko als Selbständige tragen. Die Festanstellung ist bereits in verschiedenen Modellprojekten erprobt worden. Dieses Modell setzt aber von Seiten der Kommune voraus, dass entsprechende finanzielle Mittel für die Kindertagespflege bereitgestellt werden. Jedoch sind es gerade die vergleichsweise geringen finanziellen Aufwendungen, die einen Anreiz dafür bieten, die Kindertagespflege beim Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zu nutzen.

Als Fazit lässt sich hier ziehen: Ohne den Einsatz finanzieller Mittel für die Etablierung der Kindertagespflege als professionalisierte Dienstleistung wird es auch in Zukunft keine ausreichende Anerkennung der Kindertagespflege und deren Weiterentwicklung als Beschäftigungsfeld geben. Der einseitige Versuch, ausschließlich an den Qualifikationen der Tagespflegepersonen anzusetzen (s. Curriculum) wird nicht zur gewünschten gesellschaftlichen Anerkennung führen.

## Literatur

- Allmendinger, Jutta/Podsiadowski (2001): Segregationen in Organisationen und Arbeitsgruppen, in : Bettina Heintz (Hg.): Geschlechtersoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie, Sonderheft 42/2001
- Andres, Brigitte (1989): Frauen zwischen privater und öffentlicher Mütterlichkeit, in: Klewitz, Marion/Schuldmann, Ulrike/Wobbe, Theresa (Hg.) : Frauenberufe- hausarbeitsnah? Zur Erziehungs-, Bildungs- und Versorgungsarbeit von Frauen, Pfaffenweiler, 219-243
- Arbeitsgruppe „Tagesmutter“ (1980): Das Modellprojekt Tagesmütter. Erfahrungen und Perspektiven, Reihe Deutsches Jugendinstitut: aktuell, München
- Bauer, Frank (2000): Zeitbewirtschaftung in Familien, Opladen
- Bauer, Rudolf(2001): Personenbezogenen soziale Dienstleistungen: Begriff, Qualität und Zukunft, Wiesbaden
- Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona (1977): Der Gegensatz von Beruf und Hausarbeit als Konstitutionsbedingung weiblichen Arbeitsvermögens , in: Ulrich Beck/Michael Brater (Hg.): Die soziale Konstitution der Berufe, Bd. 1, Frankfurt am Main, 25-53
- Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona (1978): Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von Frau und Beruf. In: Soziale Welt,17/1978: 257-287
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“. Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. In: Soziale Welt, 34: 307-340
- Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hans-Jürgen (1980): Soziologie der Arbeit und Berufe: Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse, Reinbek bei Hamburg
- Becker, Wolfgang (2007): Die Bedeutung von Service-, Assistenz- und Präsenzberufen im Care Sektor, Vortrag auf der Fachtagung Service Helfer im Gesundheitswesen, Robert-Bosch- Stiftung a, 22.11.2007, Berlin: <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/16710.asp>
- Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung- die doppelte Unterdrückung, in Lilo Unterkircher/Ina Wagner (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft, Österreichischer Soziologentag 1985, Wien, 10-27
- Becker-Schmidt, Regina (1993): Geschlechterdifferenz – Geschlechterverhältnis: Soziale Dimensionen des Begriffs „Geschlecht“ in; Zeitschrift für Frauenforschung (1996) 1+2, 5-18
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.) (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt am Main
- Beer, Ursula (1984): Theorien geschlechtlicher Arbeitsteilung, Frankfurt am Main
- Beer, Ursula (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses, Frankfurt a. M.
- Benholdt-Thomsen, Veronika (1983): Die Zukunft der Frauenarbeit und die Gewalt gegen Frauen, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis , 6, 9/10, 207-222

- Berger, Johannes/Offe, Claus (1984): Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors, in: Claus Offe, >Arbeitsgesellschaft< Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt am Main /New York
- Berger, Peter/Konietzka, Dirk (Hg.) (2001): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten, Opladen
- Bertelsmann Stiftung (2006): Ergebnistelegamm und Empfehlungen der Bertelsmann Stiftung. Befragung von Fachverantwortlichen zur Qualifizierung von Mitarbeiterinnen in Kitas für Unter-Dreijährige und Tagesmütter, Bertelsmann Stiftung (Hg.), Gütersloh
- Bertelsmann Stiftung (2008): Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme, Bertelsmann Stiftung (Hg.), Gütersloh
- Bien, Walter/Rauschenbach, Thomas/Riedel, Birgit (2006): Wer betreut Deutschlands Kinder. DJI-Kinderbetreuungsstudie, München
- Blumer, Herbert (1969): Science without concepts, New York
- Blüml, Herbert et al. (1980): Das Modellprojekt "Tagesmütter" - Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung, Bd. 85 der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit, Stuttgart/Berlin/Köln
- Bock, Gisela/Duden, Barbara (1977): Arbeit aus Liebe.- Liebe aus Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus , in Frauen und Wissenschaft , Berlin, 118-199
- Bohnsack, Rolf (2000): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Sozialforschung, Opladen
- Böhnisch, Walter/Lenz, Karl (1997): Familien. Eine interdisziplinäre Einführung, Weinheim
- Böhle, Fritz (2002): Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt, in: Manfred Moldaschl/Günther G. Voß (Hg.): Subjektivierung von Arbeit, München/Mehring , 101-133
- Böhle, Fritz/Glaser, Jürgen (2006): Arbeit in der Interaktion – Interaktion in der Arbeit – Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung, Wiesbaden
- Böhle, Fritz/: Weishaupt, Sabine(2003): Unwägbarkeiten als Normalität – die Bewältigung nicht standardisierbarer Anforderungen in der Pflege durch subjektivierendes Arbeitshandeln, in: Andre Büssing/. Jürgen Glaser (Hg.): Dienstleistungsqualität und Qualität des Arbeitslebens im Krankenhaus, Göttingen 149-162
- Bolder, Axel u.a. (1998): Weiterbildungsabstinenz. 3. Bilanzen von Bildungsaufwand und -ertrag im Lebenszusammenhang, ISO-Institut (Hg.), Köln
- Bolte, Martin/Treutner, Erhard (Hg.) (1983): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie, Frankfurt am Main
- Born, Claudia/Krüger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf, Berlin
- Bowlby, James (1951): Mütterlich Zuwendung und geistige Gesundheit, München
- Brater, Michael (1983): Die Aktualität der Berufsproblematik und die Frage nach der Berufskonstitution, in: Karl Martin Bolte /Erhard Treutner (Hg.): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie, Frankfurt a. M., 38-61

- Brückner, Margrit (2001): Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Liebe, Fürsorge und Gewalt. In: Brückner, Margrit/Böhnisch, Lothar (Hg.), Geschlechterverhältnisse. Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim, München: 119-178
- Brückner, Margrit (2004): Der gesellschaftliche Umgang mit menschlicher Hilfsbedürftigkeit; in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 2/2004, S. 7-23
- Brückner, Margrit (2007): Geschlechterverhältnisse und soziale Arbeit: „De“- und „Re“-Gendering als theoretische und praktische Aufgabe: <http://www.google.de/search?hl=de&q=Margrit+Br%C3%BCckner+care+2007&start=20&sa=N>
- Brüsemeister, Thomas (2000): Qualitative Forschung. Ein Überblick, Wiesbaden
- Büssing, Andre u.a. (2001): Erfassung von Interaktionsarbeit in der Altenpflege: Ergebnisse der Ist-Analyse einer Längsschnittstudie in einem Altenheim, Berichte aus dem Lehrstuhl für Psychologie der TU München, Nr. 60
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) (Hg.) (1996): Kinderbetreuung in Tagespflege. Tagesmütter-Handbuch, Stuttgart/Berlin/Köln, S. 129-146
- Campe, J.H. (1988): Väterlicher Rath für meine Tochter. Ein Gegenstück zum Theophron. Neudruck der Ausgabe Braunschweig 17965. Mit Einl. von R. Bleckwenn. Paderborn.
- Conradi, Elisabeth (2001): Take Care. Grundlagen einer Ethik der Achtsamkeit, Frankfurt a. M.
- Dackweiler, Regina-Maria (2006): Reproduktives Handeln im Kontext wohlfahrtstaatlicher Geschlechterregime, in: Peter A. Berger/Heike Kahlert (Hg.): (2006): Der demographische Wandel, Frankfurt/New York, 81-107
- Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e.V. (DIJuF) (2006): Erarbeitung von Finanzierungsmodellen der Kindertagespflege aus öffentlicher Hand unter Einbeziehung arbeits-, steuer- und versicherungsrechtlicher Faktoren, Unveröffentl. Gutachten im Auftrag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. Heidelberg 31.12.2006
- Deutscher Städtetag (2000): Empfehlungen und Hinweise zur Kindertagespflege – Eine Arbeitshilfe – ,Städtetag Nordrhein-Wstfalen (Hg.), o.O.
- Deutscher Verein (2005): Überarbeitete Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Ausgestaltung der Kindertagespflege nach §§ 22, 23, 24, SGB VIII, [www.deutscher-verein.de](http://www.deutscher-verein.de)
- Dewe, Bernd u.a. (1986): Professionalisierung – Kritik - Deutung. Soziale Dienste zwischen Verwissenschaftlichung und Wohlfahrtsstaatskrise, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Frankfurt a. M.
- DIE ZEIT (2005): Die Monopol-Kinder, 09/2005
- Dienel, Christine (2005): Der Bedarf an familienunterstützenden Dienstleistungen in Europa – Ein Überblick. In: Event Dokumentation 3: Familienunterstützende Dienstleistungen – Wachstum, Beschäftigung, Innovation. DIW Berlin.
- Diller, Angelika/Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas (Hg.) (2005): Tagespflege zwischen Markt und Staat. Neue Herausforderungen und Perspektiven, München
- Dostal, Werner u.a. (2002) Beruf - Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung, <http://www.sowi-online.de/reader/berufsorientierung/dostal-stooss-troll.htm>

- Drerup, Heiner (1997): Mütterlichkeit als Mythos, in: Böhnisch/Lenz (Hg.), Familie, eine interdisziplinäre Einführung, Weinheim/München, 81-98
- Dunkel, Wolfgang/Rieder, Kerstin (2001): Interaktionsarbeit zwischen Konflikt und Kooperation, in: Andre Büssing/Jürgen Glaser (Hg.): Qualität des Arbeitslebens und Dienstleistungsqualität im Krankenhaus, Schriftenreihe „Organisation und Medizin“, Göttingen, 163-180
- Dunkel, Wolfgang/Voß, Günter G. (Hg.) (2004): Dienstleistung als Interaktion, München/Mehring
- Ebert, Siegrid (2006): Erzieherin – ein Beruf im Spannungsfeld von Gesellschaft und Politik, Freiburg i.B.
- Eckart, Christel (2000): Zeit zum Sorgen, in: Feministische Studien extra: Fürsorge – Anerkennung - Arbeit, 9-24
- Egbringhoff, Julia (2007): ständig selbst - Eine Untersuchung der alltäglichen Lebensführung von Ein-Personen-Selbständigen, München/Mehring
- Engelbrech, Gerhard (1991): Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen, in: MittAB, 3/1991
- Esch, Karin/Erika, Metzger/Stöbbe-Blossey, Sybille (Hg.) (2005): Kinderbetreuung - Dienstleistungen für Kinder. Handlungsfelder und Perspektiven, Wiesbaden
- Esping-Andersen, Gösta (1999): Social Foundations of Postindustrial Economies, Oxford
- Etzioni, Arnold (Ed.)(1969): The Semi-Professions and their Organisation: Teachers, Nurses and Social-workers, Free Press New York
- Erler, Gisela (2001): Härter aber herzlicher – das Work-Life Paradox, in: GDI-Impuls, Nr. 2/01, 19 Jahrgang, S. 13-19, Gottlieb Duttweilerinstitut
- Fleißner, Heike (1994): Mütterlichkeit als Beruf – historischer Befund oder aktuelles Strukturmerkmal sozialer Arbeit?, Habil-Vortrag am 14.10.1994
- Flick, Uwe (1998): Qualitative Sozialforschung. Theorien, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaft, Reinbek bei Hamburg
- Fraser, Nancy (1996): Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: ein postindustrielles Gedankenexperiment, in: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.): Differenz und Lebensqualität, Frankfurt a. M., 469-498
- Fraser, Nancy (2001): >Nach dem Familienlohn: Ein postindustrielles Gedankenexperiment<, in Nancy Fraser: Die halbierte Gerechtigkeit, Frankfurt am Main, 67-103
- Frerichs, Petra (1997): Klasse und Geschlecht 1, Opladen
- Fthenakis, Wassilios (1994): Hat die frühe Fremdbetreuung von Kindern späte Folgen?, in: Vereinbarkeit von Familie und Beruf . Eltern vor neuen Herausforderungen, LBS-Initiative Junge Eltern (Hg.), Weinheim, 83-96
- Fthenakis, Wassilios/Textor, Martin (Hg.) (1998): Qualität von Kinderbetreuung. Konzepte, Forschungsberichte, internationaler Vergleich, Weinheim/Basel
- Gather, Claudia/Geissler, Birgit/Rerrich, Maria S. (Hg.) (2002): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel, Münster
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild (1986): Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensverläufe, Weinheim
- Geissler, Birgit (2002a): Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit, in: Gather,

- Claudia/Geissler, Birgit/Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel, Münster, S. 30-49
- Geissler, Birgit (2002): Die (Un-)Abhängigkeit in der Ehe und das Bürgerrecht auf Care. Überlegungen zur Gendergerechtigkeit im Wohlfahrtsstaat, in: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich, Opladen, S. 183-206
- Geissler, Birgit (2006): Haushalts-Dienstleistungen als informelle Erwerbsarbeit: neue Ungleichheit oder Ausdifferenzierung des Arbeitsmarkts?, Arbeit, Zeitschrift für Arbeitsforschung, 15, 3, 194-205
- Gerhard, Ute/Knijjn, Trudie/Weckwert, Anja (Hg.) (2003): Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich, München
- Gerhardt, Ute (1995): *Typenbildung*, in: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Keupp, Heiner; von. Rosenstiel, Lutz und Wolff, Stephan (Hg.): Handbuch Qualitative, Weinheim, 435-439
- Gerlach, Irene (2004): Familienpolitik, Wiesbaden
- Gerstein, Helmut (2005): Änderungen im SGB VIII durch das Tagesbetreuungsausbaugesetz, in: Zentralblatt für Jugendrecht ZfJ, 7/8 2005, 267-274
- Gildemeister, Regine/Robert, Günter: Im Spannungsfeld von Rationalisierung der Arbeitswelt und "postindustriellem Haushaltssektor". Vergeschlechtlichung, Neutralisierung und Reversgeschlechtlichung, in: Brandes, H./Roemhild, R. (Hrsg.): Männernormen und Frauenrollen. Geschlechterverhältnisse in der sozialen Arbeit, Leipzig 1998, S. 53-71
- Gilligan, Carol (1985): Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau, 2. Aufl. , München
- Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnisse und Arbeitsmarktsegregation , in: Regina Becker-Schmidt/Grudrun Axeli-Knapp (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften., Frankfurt am Main/New York, 125-161
- Gottschall, Karin (200): Soziale Ungleichheit und Geschlecht, Opladen
- Gottschall, Karin (2003): Erziehung und Bildung im deutschen Sozialstaat. Besonderheiten und Reformbedarfe im europäischen Vergleich. In: Heinz, Kathrin/Thiessen, Barbara (Hg.), Feministische Forschung – Nachhaltige Einsprüche. Studien interdisziplinäre Geschlechterforschung 3. Opladen: 145-170
- Gross, Peter/Badura, Bernhard (1977): Sozialpolitik und soziale Dienste: Entwurf einer Theorie personenbezogener Dienstleistungen, in: Christian v. Ferber/Franz-Xaver Kaufmann (Hg.): Soziologie und Sozialpolitik, Sonderheft 19 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Opladen, 361-385
- Gross, Peter (1983): Die Verheißung der Dienstleistungsgesellschaft, Opladen
- Grube, Christian (2008): Sozialgesetzbuch VIII: Kinder- und Jugendhilfe, Kommentar, in: Karl Hauck/Wolfgang Noftz (Hg.): Sozialgesetzbuch (SGB) VIII: Kinder- und Jugendhilfe, Berlin
- Handbuch Kindertagespflege, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), <http://www.handbuch-kindertagespflege.de/>
- Hartmann, Heinz (1972): Arbeit, Beruf, Profession, in: Thomas Luckmann/Walter Michael Sprondel (Hg.): Berufssoziologie , Köln, 36-52

- Hassenstein, Bernhard (1975): Tageskinder in Gefahr, in: Wolfgang Schulz/Tobias Ruelcker/Achim Rheinländer (Hg.): Tagesmütter, Weinheim/Basel, 123-152
- Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung der Geschlechtercharaktere – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in Werner Conze (Hg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas, Stuttgart, 363-393
- Heinz, Walter u.a. (1980): Berufsfindung und Arbeitsmarkt, vervielfältigtes Manuskript, Universität Bremen (5 Hefte)
- Hesse, Hans Albrecht (1972): Berufe im Wandel. Ein Beitrag zum Problem der Professionalisierung, Stuttgart
- Hitzler, Ronald (1987): Zeit-Rahmen. Temporale Konstitution und kommunikative Konstruktion, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie (ÖZS), 12. Jg., H. 1/1987, 23-33
- Hitzler, Ronald/Honer, Anne (1994): Bastelexistenz. Über subjektive Konsequenzen der Individualisierung, in: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt am Main 1994, 307-315
- Hochschild, Arlie Russel(1990): Das gekaufte Herz, Frankfurt am Main/New York
- Hochschild, Arlie Russel(2002): keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Opladen
- Hodenius, Birgit (1994): Berufliche Selbständigkeit von Frauen: ein Aufbruch zu neuen Ufern? Theoretische Verortung und Untersuchung der neuen Entwicklungen, Dissertation, Bamberg
- Hofbauer, Johanna/Pastner, Ulli (2000): Der diskrete Charme der Diskriminierung. Ästhetisierung von Frauenarbeit als unscheinbare Form der Missachtung, in: Ursula Holtgrewe/Stephan Voswinkel/Gabriele Wagner (Hg.): Anerkennung von Arbeit, Konstanz, 219-246
- Holtgrewe, Ursula (1997): Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinstbetriebe und die Veränderungen weiblicher Assistenzarbeit, Berlin
- Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele Hg.) (2000): Anerkennung und Arbeit, Konstanz
- Holtgrewe, Ursula (2000): „Meinen Sie da sagt jemand danke, wenn man geht?“ Anerkennungs- und Missachtungserfahrungen im Prozess organisationaler Transformation, Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele Hg.) (2000): Anerkennung und Arbeit, Konstanz, 63-84
- Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan (2002): Anerkennung und Subjektivierung von Arbeit, Vortrag Sektion Arbeits- und Industriesoziologie am 28./29.06.2002
- Honig, Michael Sebastian (2002): Zur Konzeptualisierung pädagogischer Qualität, Arbeitspapier II – 07, Universität Trier
- Honneth, Axel (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt am Main
- Honneth, Axel (2003): Umverteilung als Anerkennung. Eine Erwiderung auf Nancy Fraser, in: Axel Honneth/Nancy Fraser: Umverteilung der Anerkennung, Frankfurt a. M. , 129-224
- Honneth, Axel (2004): Anerkennung als Ideologie, in: WestEnd, Zeitschrift für Sozialforschung, 1, 2004, 25-35
- Horster, Dagmar (1998): Weibliche Moral – Ein Mythos?, Frankfurt am Main

- Janczyk, Stefanie; Correll Lena; Lieb, Anja (2003): Quo vadis Arbeit? Jenseits verengter Perspektiven und Deutungsmuster. Diskussionspapier des GendA-Arbeitsbereichs 'Zukunft der Arbeit'. Marburg: GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung
- Jäger, Wieland (1997): Arbeits- und Berufssoziologie, In: Hermann Korte/Bernhard Schäfer(Hg.): Einführung in spezielle Soziologien, Opladen, 111-129
- Jenson, Jane/Sineau , Mariette (2001): Who Cares? Women's work, Children, and Welfare State Redesign, Toronto
- Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria (1993a): Wie der Alltag Struktur erhält. Objektive und subjektive Einflussfaktoren berufstätiger Mütter, in: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hg.): Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensverläufe, Weinheim, S. 173-190
- Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas/Tietze, Wolfgang u.a. (Hg.) (2004): Von der Tagespflege zur Familienbetreuung. Zur Zukunft öffentlich regulierter Kinderbetreuung in Privathaushalten, Weinheim/Basel
- Jurczyk, Karin (2004): Impulse für eine zukunftsorientierte Tagespflege, in: Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas/Tietze, Wolfgang u.a. (Hg.): Von der Tagespflege zur Familienbetreuung. Zur Zukunft öffentlich regulierter Kinderbetreuung in Privathaushalten, Weinheim/Basel, 12-52
- Jurczyk, Karin (2005): Tagespflege - Frauenarbeit, familiennah. Eine Betreuungsform zwischen Familie, Markt und Öffentlichkeit, in: Diller, Angelika/Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas (Hg.): Tagespflege zwischen Markt und Staat. Neue Herausforderungen und Perspektiven, München, S. 9-28
- Joos, Magdalena (2001): Die soziale Lage der Kinder. Sozialberichterstattung zu den Lebensverhältnissen von Kindern in Deutschland, Weinheim
- Kaltenborn, Bruno u.a. (2005): Familienunterstützende Dienstleistungen, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Beiträge zur Wirtschaftsförderung und Politberatung, Nr. 29, August 2005, Berlin
- Kambartel, Friedrich (1993): Arbeit und Praxis, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie 41(1993) 2, 239-249
- Keimeleder, Lis/Schumann, Marianne/Stempinski, Susanne/Weiß, Katharina (2001): Fortbildung für Tagesmütter. Konzepte - Inhalte - Methoden, Opladen
- Keimeleder, Lis (2003): Was ist „qualifizierte“ Tagespflege? Vortrag auf der Fachtagung „Auf- und Ausbau einer qualifizierten Kindertagespflege“ am 16.10.2003 in Frankfurt
- Keimeleder, Lis (2004): Angebot und Nutzung, in: Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas Tietze, Wolfgang u.a. (hg.): Von der Tagespflege zur Familienbetreuung. Zur Zukunft öffentlich regulierter Kinderbetreuung in Privathaushalten, Weinheim/Basel, 107-140
- Klement, Carmen (2006): Von der Laienarbeit zur Profession?, Opladen
- Knijn, Trudie/Jönsson, Ingrid/Klammer, Ute (2003): Betreuungspakete schnüren: Zur Alltagsorganisation berufstätiger Mütter, in: Gerhard, Ute/Knijn, Trudie/Weckwert, Anja (Hg.) (2003): Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich, München, 162-192
- Knijn, Trudie/Kremer, Monique (1997): Gender and the Caring Dimension of the Welfare States: Towards Inclusive Citizenship, in: Social Politics, Vol. 4.3, S. 328-361
- Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellation von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen, in: Ursula

- Beer (Hg.): Klasse, Geschlecht, Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld, 267-306
- Knapp, Gudrun-Axeli (1988): Das Konzept „weibliches Arbeitsvermögen“ - theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven, in: Frauenforschung, 6,4, 1988, 17-52
- Knapp, Gudrun-Axeli (1990): Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen, in: Ernst Hoff (Hg.): Die doppelte Sozialisation Erwachsener, München, 17-52
- Knapp, Gudrun-Axeli (1993): Der „weibliche Sozialcharakter“ - Mythos oder Realität? Soziologische und sozialpsychologische Aspekte des Sozialcharakter-Konstrukts, in: Marlies Krüger (Hg.): Was heißt hier eigentlich feministisch? Zur theoretischen Diskussion in den Geistes- und Sozialwissenschaften, Bremen, 93-120
- Kohlen, Helen/Kumbruck, Christel (2008): Care-(Ethik) und das Ethos fürsorglicher Praxis (Literaturstudie), Artec paper, Nr. 151, Januar 2008
- Kontos, Silvia/Walser, Karin (1978): Hausarbeit ist doch keine Wissenschaft, in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis h. 1, 66-80
- Kotthoff, Hermann (1994): Anerkennung und sozialer Austausch, Habil-Vortrag, unveröff. Ms., Saarbrücken
- Kraus, Karin (2006): Vom Beruf zur Employability?, Wiesbaden
- Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, München, S. 85-106
- Krenn, Manfred (2004): „... und dann fall ich über den Menschen her.“ Die Gefährdung des doppelten Subjektcharakters interaktiver Arbeit in der mobilen Pflege durch Ökonomisierung und Standardisierung, FORBA Schriftenreihe 2/2004
- Kreyenfeld, Michaela u.a. (2002): Kinderbetreuungspolitik in Deutschland: Möglichkeiten nachfrageorientierter Steuerungs- und Finanzierungsinstrumente, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 5, 2002, 201-221
- Kreyenfeld, Michaela (2004): Soziale Ungleichheit und Kinderbetreuung. Eine Analyse der sozialen und ökonomischen Determinanten der Nutzung von Kindertageseinrichtungen. In: Rolf Becker/Wolfgang Lauterbach (Hg.). Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden, 99-125.
- Kropf, Julia (2005): Flexibilisierung - Subjektivierung - Anerkennung: Auswirkungen von Flexibilisierungsmaßnahmen auf die Anerkennungsbeziehungen in Unternehmen, München
- Krüger, Helga (1984): Mädchen im vollzeitschulischen Berufsbildungssystem: Die Verheimlichung eines Ver-Heimlichungsprozesses, in: Sektion Frauenforschung. Beiträge zum 22. Deutschen Soziologentag, Dortmund, 151-163
- Krüger, Helga/Born, Claudia u.a. (1987): Privatsache Kind- Privatsache Beruf, Opladen
- Krüger, Helga/Born Claudia u.a. (1989): „Die Zeiten ändern sich so flink: Wo geht mein Interesse hin“ Frauen zwischen Markt und Rolle, Opladen
- Krüger, Helga (1990): „Reproduktionsarbeit“ und erweiterter Arbeitsbegriff. Plädoyer für einen anderen Blick auf die Arbeit, in: Peter Alheit u.a. (Hg.): Abschied von der Lohnarbeit? Diskussionsbeiträge zu einem erweiterten Arbeitsbegriff, Bremen, 11-35
- Krüger, Helga (1991), Doing Gender Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. In: Brock, Ditmar et al. (Hg.), Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand. München, 139-169

- Krüger, Helga (1997): Das Unpässliche an der Familie. Zum Counterpart einer Institution in Bildungs- und Berufskarrieren. In: Stefan Hradil (Hg.): Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Frankfurt/New York, 971-984
- Krüger, Helga (1999): Personenbezogene Dienstleistungen: Ein expandierender Arbeitsmarkt mit sieben Siegeln. In: Senatsverwaltung für berufliche Bildung und Frauen
- Krüger, Helga (2000): Frauen zwischen Arbeitswelt und Familie, in: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, 125-136
- Kurtz, Thomas (2001): Aspekte des Berufs in der Moderne, Opladen
- Kurtz, Thomas (2002): Berufssoziologie, Bielefeld
- Lange, Jens/Schilling, Matthias (2007): Neu sichtbar werdende Realitäten – Kindertagesbetreuung in Deutschland, in: KOMDAT Jugendhilfe, 10,1,2007, 2-5
- Luckmann, Thomas/Sprondel, Walter Michael (Hg.): Berufssoziologie, Köln
- Mauwald, Kai-Olaf (2004): Professionalisierung im modernen Berufssystem. Das Fallbeispiel Familienmediation, Wiesbaden
- Maurer, Andrea (1994): Moderne Arbeitsutopien, Opladen
- Mayer, Christine (1992): " ... und daß die staatsbürgerliche Erziehung des Mädchens mit der Erziehung zum Weibe zusammenfällt" – Kerschensteiners Konzept einer Mädchenerziehung. In: Zeitschrift für Pädagogik 38 (1992) 5 (= erweiterte Fassung des Vortrages auf dem 3. Berufspädagogisch-historischen Kongress), S. 771-791.
- Mayer, Christine (1996): Zur Kategorie "Beruf" in der Bildungsgeschichte von Frauen im 18. und 19. Jahrhundert. In: Kleinau, Elke (Hrsg.): Frauen in pädagogischen Berufen, Bd. 1: Auf dem Weg zur Professionalisierung, Bad Heilbrunn/Obb, 14-38
- Meiners, Birgit (1992) : Die (Dis-) Kontinuität weiblicher Lebensläufe - das Vereinbarkeitsdilemma zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt. In: Raehlmann, Irene u.a. (Hg.): Alles unter einen Hut? Arbeits- und Lebenszeit von Frauen in der "Dienstleistungsgesellschaft", Hamburg, S. 66-79
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht, in: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung, Opladen
- Mikel-Horke, Gertraude (1991): Industrie- und Arbeitssoziologie, München/Wien
- Möller, Winfried/Nix, Christoph (2006): „Kurzkommentar zum SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfe“, München
- Morse, Janice M. (1992): Comfort. There Refocusing of Nursing *Care*, in *Clinical Nursing Research*, 1 (February 1992), 1, 91-106
- Muckel, Petra (2007): Die Entwicklung von Kategorien mit der Methode der Grounded Theory, in: Günter Mey /Katja Mruck (Hg.) *Grounded Theory Reader*, Zentrum für Historische Sozialforschung, 211-231
- Münder, Johannes u.a. (2006): Frankfurter Kurzkommentar zum SGB VIII; Kinder- und Jugendhilfe, 5., vollständig überarbeitete Auflage, Weinheim/München
- Nadai, Eva/Sommerfeld, Peter (2005): Professionelles Handeln in Organisationen - Inszenierungen der Sozialen Arbeit, in: Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.) (2005): *Professionelles Handeln*, Wiesbaden, 181-206

- Naegele, Gerhard/Tews, Hans-Peter (1993): Lebenslagen im Strukturwandel des Alters, Opladen
- Nagl-Docekal, Herta/Studer, Herlinde (1993): Jenseits der Geschlechtermoral. Beiträge zur feministischen Ethik, Frankfurt am Main
- Nagel, Beate (2000): Der Erzieherberuf in seiner historischen Bedeutung. In: Bildung, Betreuung von Kindern in Bayern. Heft 1: 11-13
- Nerdinger, F. W. (1994). Zur Psychologie der Dienstleistung. Theoretische und empirische Studien zu einem wirtschaftspsychologischen Forschungsgebiet. Stuttgart
- Nickel, Hildegrad (Hg.) (1994): Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, Berlin
- Nittel, Dieter (2000): Von der Mission zur Profession, Bielefeld
- Noddings, Nel (1984): Caring. A feminine approach to ethics and morals. Berkeley, California.
- Oakley, Anne (1978): Soziologie der Hausarbeit, Frankfurt am Main
- Oechsle, Mechthild (1995): Erwerbsorientierungen und Lebensplanung junger Frauen, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, 1 1995
- Ostner, Ilona (1978) Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft, Frankfurt am Main
- Ostner, Ilona (1990): Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens, in: Autorinnengemeinschaft (Hg.): Erklärungsansätze zu geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, SAMF Arbeitspapier 1900-1, Paderborn, 22-39
- Ostner, Ilona (2006): Paradigmenwechsel in der (west)deutschen Familienpolitik, in: Peter A. Berger/Heike Kahlert (Hg.): (2006): Der demographische Wandel, Frankfurt/New York, 165-202
- Paquale, Judith (1998): Die Arbeit der Mütter, Weinheim/München
- Pape, Helmut (Hg.) (1999): Die Indexikalität der Erkenntnis, ZfS. Band 21 Heft 1/1999
- Permien, Herbert (1998): „Kinder in der Tagespflege: Forschungsergebnisse“, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Kinderbetreuung in Tagespflege, Tagesmutter-Handbuch, 165-2009, Stuttgart
- Pfadenhauer, Michaela (2003): Professionalität, Opladen
- Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.) (2005): Professionelles Handeln, Wiesbaden
- Pross, Helge (1975): Die Wirklichkeit der Hausfrau, Reinbek
- Rabe-Kleberg, Ursula/Krüger, Helga/Karsten, Maria-Eleonora/Bals, Thomas (Hg.) (1991): Dienstleistungsberufe in Krankenpflege, Altenpflege und Kindererziehung: Pro Person. Bielefeld
- Rabe-Kleberg, Ursula (1987): Bildung für Frauen im Abseits? Oder: Das Abseits als unsicherer Ort. Einige Überlegungen zur Bildungsdiskussion. Sammelbesprechung. In: Soziologische Revue. Sonderheft 2: Frauen, Soziologie des Geschlechterverhältnisses, 234-240
- Rabe-Kleberg, Ursula (1993): Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld
- Rabe-Kleberg, Ursula (2006): Mütterlichkeit und Profession- oder Mütterlichkeit, eine Achillesverse der Fachlichkeit?, in: Angelika Diller/Thomas Rauschenbach (Hg.): Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte, München, 95-110

- Rastetter, Daniela (1999): Emotionsarbeit, in: 4, 1999, 374-388
- Riedel, Birgit (2007): Zwischen Beruf und Leihoma - zum aktuellen Profil der Kindertagespflege, in: KOMDAT Jugendhilfe, Jg. 10, H.10, Juni 2007
- Rohr, Elisabeth (2000): Emotionale Entleerung und die Säkularisierung des Sozialen in modernen Dienstleistungsunternehmen, in: Forum Supervision, 16, 2000, 35-48
- Rosenbaum, Heidi (1982): Historische Familienforschung, Frankfurt am Main
- Ruelcker, Tobias (1975): Die Funktion familienergänzender Sozialisation für Kleinkinder in unserer Gesellschaft, in: Wolfgang Schulz/Tobias Ruelcker/Achim Rheinländer (Hg.): Tagesmütter, Weinheim/Basel, 153-166
- Rumpf, Mechthild (2007): Geschlechterverhältnisse und Ethos fürsorglicher Pflege im Wandel. Literaturstudie und Problemskizze zu häuslicher Pflege (Langfassung), artecpaper Nr.144 Oktober 2007
- Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung (2001): Bildung in der frühen Kindheit, S. 3-48 in Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) Diskussionspapiere Nr.4, Juni 2001
- Sachße, Christoph (2003): Mütterlichkeit als Beruf, Weinheim, Basel, Berlin
- Schämann, Astrid (2005): Akademisierung und Professionalisierung der Physiotherapie: „Der studentische Blick auf die Profession“, Dissertation, Humboldt Universität Berlin: <http://edoc.hu-berlin.de/dissertationen/schaemann-astrid-2005-07-06/HTML/front.html>
- van Santen, Eric (2005): Öffentliche Kindertagespflege – Kennzahlen und Entwicklungstendenzen, in: Deutsches Jugendinstitut (Hg.) Zahlenspiegel 2005. Kinderbetreuung im Spiegel der Statistik, München 2005, 159-171
- Schmid, Pia (1990): Warum Frauen nicht arbeiten und was das mit der Arbeit der Männer zu tun hat. Arbeit in der bürgerlichen Geschlechtertheorie, in Helmut König u.a. (Hg.): Sozialphilosophie der industriellen Arbeit, Leviathan Sonderheft 11, Opladen, 258-270
- Schnepp, Wilfried (1996): Pflegekundige Sorge, in: Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft e.V.
- Scharrschuh, Andreas (1999): Theoretische Grundelemente sozialer Arbeit als Dienstleistung. Ein analytischer Zugang zur Neuorientierung Sozialer Arbeit, in: neue praxis, 6. 1995
- Senghaas-Knobloch, Eva (2005): Fürsorgliche Praxis und die Debatte um den erweiterten Arbeitsbegriff in der Arbeitsforschung, in: Ingrid Kurz-Scherf u.a (Hg.) (2005): In Arbeit: Zukunft, S. 54-68
- Sevenhuijsen, Selma (1997): Feministische Überlegungen zum Thema Care und Staatsbürgerschaft, in: Braun, Helga/Jung, Dörthe (Hg.): Globale Gerechtigkeit? Feministische Debatte zur Krise des Sozialstaats, Hamburg, 74-95
- Spitz, René (1945): Hospitalismus: Eine Untersuchung der Genese psychischer Krankheitsbilder in der frühen Kindheit, in: G. Bittner/E. Schmitt-Cords (Hg.): Erziehung in früher Kindheit, 99-103
- Statilmis, Ayla/Baatz, Dagmar (2005): Einfach, geringfügig, gelegentlich – Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre geschlechterpolitischen Implikationen am Beispiel von Dienstleistungsarbeit, in: Ingrid Kurz-Scherf u.a. (Hg.) (2005): In Arbeit: Zukunft, S. 205-221
- Steinrücke, Margareta (1986): Generationen im Betrieb, Köln

- Stemmer, Renate (2003): Zum Verhältnis von professioneller Pflege und pflegerischer Sorge. In: Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft e.V. (Hrsg.): Pflege und Gesellschaft. Sonderausgabe. Das Originäre der Pflege entdecken. Pflege beschreiben, erfassen, begrenzen. Frankfurt/Main.
- Stier, Haya/Lewin Epstein, Noah/Braun, Michael (2001): Welfare regimes, family supportive policies, and women's employment along the life-course, in: American Journal of Sociology 106, 1731-1760
- Stranz, Gerhard (1995): Tagespflege nach § 23 SGB VIII, SGB VIII- Online Handbuch, <http://www.sgbviii.de/S6.html>
- Stranz, Gerhard (2007): Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung zum Regierungsentwurf des „Gesetzes zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz -KiBiz), Internationale Vereinigung der Waldorfkindergärten e.V. Region Nordrhein-Westfalen (Hg.), Dortmund
- Strauss, Anselm u.a. (1980): Gefühlsarbeit. Ein Beitrag zur Arbeits- und Berufssoziologie, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 629-651
- Strauss, Anselm (1994): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung, München
- Strübing, Jürgen (2004): Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung, Wiesbaden
- Stöbe-Blossey, Sybille (2004): Bedarfsorientierte Kinderbetreuung, Teil 1: Arbeitszeit und Infrastruktur, Vorläufige Auswertung einer Befragung von Müttern mit Kindern unter 14 Jahren, Gelsenkirchen
- Taylor Allen, Ann (2000): Feminismus und Mütterlichkeit in Deutschland, 1800-1914, Weinheim
- Tietze, Wolfgang (2005): Tagespflege: Bildungsförderung für Kinder unter drei Jahren, in: Diller, Angelika/Jurczyk, Karin/Rauschenbach, Thomas (Hg.): Tagespflege zwischen Markt und Staat. Neue Herausforderungen und Perspektiven, München, 49-70
- Teubner, Ulrike (1989): Neue Berufe für Frauen – Modelle zur Überwindung der Geschlechterhierarchie im Erwerbsbereich, Frankfurt a. M.
- Teubner, Ulrike (2002): Gendered Segregation of Work, in: Regina Becker-Schmidt (Hg.): Gender and Work in Transition, Opladen, 113-130
- Teubner, Ulrike (2004): Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem, in: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden
- Textor, Martin (1998): Familientagespflege, in: Fthenakis, Wassilios/Textor, Martin (Hg.): Qualität von Kinderbetreuung. Konzepte, Forschungsberichte, internationaler Vergleich, Weinheim/Basel
- Thole, Werner/Closs, Peter (2006): Akademisierung des Personals für das Handlungsfeld Pädagogik der Kindheit, in: Angelika Diller/Thomas Rauschenbach (Hg.): Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? Beiträge zu einer kontroversen Fachdebatte, München, 47-78
- Tobio, Constanza/Trifiletti, Rossana (2003): Verwandtschaftsnetze und informelle Unterstützung: Betreuungsressourcen für die erste Generation erwerbstätiger Mütter in

- Norwegen, Italien und Spanien, in: Gerhard, Ute/Knij, Trudie/Weckwert, Anja (Hg.): *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*, München, 131-161
- Trimpin, Ulrike/Bauer, Helga (1996) *Der Tagesmütter Bundesverband für Kinderbetreuung in t*
- Tagespflege e.V., In Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): *Kinderbetreuung in Tagespflege – Tagesmutterhandbuch*, 4. Aufl. Stuttgart/Köln/Bonn, 527-548
- Tronto, Joan (1993): *Moral Boundaries. A political argument for an ethics of care*, New York/London.
- Tronto, Joan (2000): *Demokratie als fürsorgliche Praxis. Feministische Studien extra: Fürsorge-Anerkennung-Arbeit*, Jg. 18, 25-42
- Veil, Nachhilfe (2003). *Kinderbetreuungskulturen in Europa: Schweden, Frankreich, Deutschland*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte B44/2003*, 12-21
- Veil, Mechthild (2007): *Familienpolitik in Frankreich. Geteilte Verantwortung – Französische Familienpolitik als Best Practice? Dokumente 1 (2007)* (<http://www.deutschland-undfrankreich.de/Familienpolitik-in-Frankreich.html.03.08.2007>)
- Vierheller, Iris: *Tagespflege*, <http://www.tagespflege-vierheller.de/>
- Voges, Wolfgang (2002): *Pflege alter Menschen*, Wiesbaden
- Völker, Adolf (1984): *Allokation von Dienstleistungen. Ein Beitrag zur begrifflichen Klärung und theoretischen Fundierung*. Frankfurt am Main
- Völschow, Yvette (2003): *Qualität der Betreuung in Kindertagespflege. Theoretische Konzepte und Ergebnisse einer empirischen Erhebung von Vermittlungseinrichtungen in Nordwestdeutschland*, Dissertation an der Universität Oldenburg
- Voswinkel, Stephan (2005): *Welche Kundenorientierung? Anerkennung in der Dienstleistungsarbeit*, Berlin
- Voswinkel, Stephan (2006): *Anerkennungsdefizite und -chancen der Dienstleistungsarbeit*, in: Deryk, Streich/ Dorothee, *Wahl, (Hg.) Moderne Dienstleistungen. Impulse für Innovation, Wachstum und Beschäftigung. Beiträge der 6. Dienstleistungstagung des BMBF*, Frankfurt am Main/New York
- Wearness, Kari (2000): *Fürsorgerationalität. Zur Karriere eines Begriffes*, in: *Feministische Studien extra: Fürsorge, Anerkennung, Arbeit*, 54- 66
- Weber, Andrea Maria (2004): *Wann kehren junge Mütter auf den Arbeitsmarkt zurück? Eine Verweildaueranalyse für Deutschland*, ZEW Discussion Paper, No. 04-08, Mannheim.
- Weber, Max (1973): *Soziologie, Universalgeschichtliche Analysen und Politik*, Hg. von J. Winckelmann, 5. Aufl. Stuttgart
- Weber, Max (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft*, Bes. von J. Winckelmann 5. Auflage
- Weber, Max (1981): *Die protestantische Ethik I, Eine Aufsatzsammlung*, Kg. J. Wickelmann, 6. Aufl. Tübingen
- Weinkopf, Claudia (2004): *Chancen und Grenzen des Einsatzes neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente in der Kindertagespflege*, Expertise im Auftrag des deutschen Jugendinstituts (DJI), Institut Arbeit und Technik, März 2004
- Weiß, Karin/Stempinski, Susanne/Keimeleder, Lis/Schumann, Marianne (2005): *Kinderbetreuung in Tagespflege. Handreichung für den Auf- und Ausbau eines qualifizierten Angebots. Ergebnisbericht zum gleichnamigen Forschungsprojekt im*

- Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ, München
- Weiß, Karin (2007): Kindertagespflege nach den §§ 22, 23, 24 SGB VIII, 2. neu bearbeitete Auflage, Stuttgart/München
- Wetterer, Angelika (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen, Frankfurt a. M.
- Wetterer, Angelika (1996): Die soziale Konstruktion von Geschlecht und Professionalisierungsprozessen . Einleitung, in: Angelika Wetterer (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt am Main
- Wiemert, Heike u.a. (2004): Existenzgründung im wirtschaftlichen Strukturwandel. Eine regional vergleichende Analyse von Existenzgründungen durch Frauen, unveröffl. Abschlussbericht, Köln
- Wiesner, Reinhard (2000): SGB VIII, Kinder- und Jugendhilfe. München
- Wimbauer, Christine (2005): Liebe', Arbeit, Anerkennung: Intersubjektive Anerkennung in Dual Career Couples, in: Heike Solga und Christine Wimbauer (Hrsg.): „Wenn zwei das gleiche tun...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen, 187-212
- Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt am Main/New York
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G. (Hrsg.): *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*, Weinheim/Basel, 227-256. Neuedruckt 1989, Heidelberg: Asanger.
- Zeiger, Helga (1996): Kindern eine Stimme geben, in: Sozialwissenschaftliche Literatur Rundschau, 19, 32/32
- Zühlke, Klaus-Dieter (2003): Viel Engagement zur Förderung der Kinder in Tagespflege. 25 Jahre *tagesmütter* Bundesverband, in: Zeitschrift für Tagesmütter und -väter, 5, 2003, 14-15

## Tabellen-, Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis

### Tabellen

<b>Tabelle 1: Anteil der Kinder zwischen 0 bis unter sechs Jahren, die in Kindertagespflege betreut werden am 15.03.07 im Bundesgebiet* (Angaben in absoluten Zahlen und in Prozent).....</b>	<b>22</b>
<b>Tabelle 2: Versorgung mit Kinderbetreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren am 15.03.2007 (Angaben in Prozent) .....</b>	<b>24</b>
<b>Tabelle 3: U3 Frühbetreuung in Einrichtungen vs. Frühbetreuung in Kindertagespflege am 15.03.2007 (Angaben in Prozent).....</b>	<b>25</b>
<b>Tabelle 4: Ausbaustand der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren am 15.03.2007 in den Bundesländern (Angaben in Prozent, Anteil gemessen an der Gesamtzahl der U3-jährigen Kinder pro Bundesland)...</b>	<b>29</b>
<b>Tabelle 5: Anteil der Kinder im Alter zwischen null bis unter sechs Jahren in Kindertagespflege am 15.03.2007 in Deutschland (Angaben in Prozent). .</b>	<b>30</b>
<b>Tabelle 6: Kinder zwischen unter einem Jahr bis unter drei Jahren in öffentlicher Kindertagespflege in Deutschland am 15.03.2006 und am 15.03.2007 (Angaben in Prozent) .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabelle 7: Vertraglich vereinbarte tägliche Betreuungszeit für U3-Kinder in Kindertagespflege und in Einrichtungen für Kinder im Bundesgebiet am 15.03.2007 (Angaben in Prozent).....</b>	<b>35</b>
<b>Tabelle 8: Ort der Betreuung** .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabelle 9: Berufliche Qualifikation von Tagesmüttern am 15.03.2007 im Bundesgebiet (Angaben in Prozent) und am 15.03.2006 .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabelle 10: Spezifische Qualifikation der Tagesmutter und Dauer der absolvierten Qualifizierungsmaßnahme.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabelle 11: Förderleistungen für öffentlich geförderte Kindertagespflegeverhältnisse am 15.03.2007 (Anteil an allen Tageskindern, Angaben in Prozent, absolute Zahlen in Klammern)*.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabelle 12: Finanzielle Förderung für die Betreuung von acht U3-Kindern ab August 2008 in Nordrhein-Westfalen – Kosten für Kindertagespflege und Tageseinrichtungen für Kinder im Vergleich.....</b>	<b>61</b>

## **Abbildungen**

<b>Abbildung 1: Formen der Kindertagespflege .....</b>	<b>18</b>
<b>Abbildung 2: Inanspruchnahme von Kindertagespflege zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren in den Bundesländern am 15.03.2007 (Angaben in Prozent).....</b>	<b>26</b>
<b>Abbildung 3: Alter der Kinder in Kindertagespflege am 15.03.2007 in den Bundesländern (Angaben in Prozent).....</b>	<b>32</b>

## **Abkürzungen**

AG-KJHG	Arbeitsgruppe Kinder- und Jugendhilfe Gesetz
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BGW	Berufsgenossenschaft
BSG	Bundessozialgericht
DJI	Deutsches Jugendinstitut
DIJuF	Deutschen Instituts für Jugendhilfe und Familienrecht e.V.
DIW	Deutschen Institut für Wirtschaftsordnung
DV	Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
EKD	Evangelische Kirche Deutschland
EstG	Einkommensteuergesetz
GEW	Gewekschaft für Erziehung und Wissenschaft
GfA	Gesellschaft für Arbeitsforschung
GTK	Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder
JWG	Jugendwohlfahrtsgesetz
KiBiz	Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern – Kinder bildungsgesetz KICK Kinder- und Jugendhilfeweiterentwicklungsgesetz
KiföG	Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege - Kinderförderungsgesetz
KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz
MGFFI	Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integration

pme Partner für Mitarbeiter Entwicklung Familienservice GmbH  
SBG VIII Achtes Sozialgesetzbuch  
TAG Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tages-  
betreuung für Kinder - Tagesbetreuungsaubagesetz  
Ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
ZET Zeitschrift für Tagesmütter und -väter

## Anhang

Anhang 1:

Leitfaden für problemzentrierte Interviews mit Tagesmüttern/-vätern

Einstiegsfrage:

**„Sie arbeiten ja jetzt als Tagesmutter. Wie sind Sie denn dazu gekommen? Erzählen Sie doch einfach mal bitte!“**

Übergang in die Tagespflege:

**„Ich würde gerne, wie die Zeit kurz vor der Tagesmutterbetreuung bei Ihnen ausgesehen hat.“**

- Wann Entscheidung für Tagespflege? Wer wurde in die Entscheidung mit einbezogen?
- Durch wen darauf gekommen?
- Beratung über Vor- und Nachteile der Tagespflege?
- Sind Kontakte zu Menschen in einer ähnlichen Situation vorhanden?

**„Warum haben Sie sich für die Tagespflege entschieden?“**

- Arbeitslos?
- Wiedereinstieg nach Nicht-Erwerbsphase bzw. Familienphase
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
- Anderer Umgang mit Zeit möglich?
- Unzufriedenheit mit vorangegangener Tätigkeit? (Arbeitsklima, Probleme mit Vorgesetzten oder Kollegen, ...)

Motive für Tagespflege bei Arbeitslosen:

- Warum keine Qualifizierungsmaßnahme besucht?
- Informationen vom Arbeitsamt?
- Berufliche Alternativen?

Bildungs- und Berufsbiographie, Arbeitsmarkterfahrung

**„Blicken wir mal zurück. Was haben Sie nach der Schule zuerst gemacht?“**

- a) Ausbildung/Tätigkeit (Militär-/Ersatz-) Dienstzeiten
- Gründe für Ausbildungsentscheidung
  - Was war wichtig für die Entscheidung (schulische Voraussetzungen, zukünftige Karriere- oder Berufschancen, sicherer Arbeitsplatz, zu erwartendes Einkommen, Arbeitsinhalte? Überhaupt eine Ausbildung zu machen, mangelnde Alternativen?)
  - Berufliche Möglichkeiten am Wohnort
  - Welche Wahlmöglichkeiten überhaupt zwischen Schul- oder Berufsausbildung?
  - Wurden andere Interessen verhindert, z.B. durch familiäre Zwänge?

Bei nicht vorhandener oder abgebrochener Ausbildung:

- Gründe, keine Ausbildung anzufangen
- andere ursprüngliche Pläne -s.o

b) Stationen der Berufstätigkeit

**„Welchen Beruf haben Sie zuerst ausgeübt?“**

- Welche Arbeitsplätze bis zur Tagespflege innegehabt?
- Was selbst unternommen für die bis dahin erreichte berufliche Position?

Arbeit als Tagesmutter:

**„Wie sieht denn jetzt ganz konkret Ihre Arbeit als Tagesmutter aus?“**

Wie sehen die konkreten Arbeitsbedingungen aus?

Arbeitszeiten

- Belastungen bei der Arbeit
- Wann wird die Reinigungs, Koch- und Einkaufsarbeit erledigt?
- Wie wurde der eigene Haushalt auf die Tagespflege vorbereitet bzw. Räumlichkeiten umgestaltet?
- Wo findet die Tagespflege statt?
- Gibt es ein Konzept nach dem gearbeitet wird?

**Koordination Tagespflege und eigene Familie**

- Was machen die eigenen Kinder, wenn Tageskinder da sind?
- Was macht der Mann beruflich?
- Beteiligt er sich an der Hausarbeit? Kümmert er sich um die Kinder bzw. erlebt er die Tageskinder oder ist er nur zu Hause, wenn keine Tageskinder da sind?
- Gibt es Personen, die bei der Arbeit helfen (Putzfrau, Gärtner, Aushilfen für Betreuungsarbeit etc.)

Akquise

**Wie kommen denn die Betreuungsverhältnisse zustande?**

- Vermittlungsstelle
- Zeitung
- Mund zu Mundpropaganda
- Internet
- Welche Auswahlkriterien für oder gegen Tageskinder?
- Wie gestaltet sich der Kontakt zu den Eltern?
- Wo gibt es da Probleme?
- Wieviel Zeit nimmt die „Elternarbeit“ in Anspruch?

Zusammenhang von Tätigkeit und Fähigkeit:

**„Hat die Tätigkeit, die Sie ausüben, etwas mit Ihren Fähigkeiten zu tun?“**

- Hat die Tätigkeit etwas mit den vorhandenen Qualifikationen zu tun?
- Unterforderung - Überforderung

**„Haben Sie an einer Qualifizierung für Tagesmütter teilgenommen?“**

Wenn teilgenommen	Wenn nicht teilgenommen
-------------------	-------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was war das für eine Weiterbildung?</li> <li>• Wer hat die Weiterbildung angeboten?</li> <li>• Wie bewerten Sie die Inhalte und die Form der besuchten Weiterbildung?</li> <li>• Haben Sie sich beraten lassen?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Warum nicht teilgenommen?</li> <li>• Unter welchen Bedingungen/Voraussetzungen würden Sie teilnehmen?</li> </ul>
---	---

Neue Fähigkeiten:

**„Welche Fähigkeiten haben Sie durch Ihre Beschäftigung als Tagesmutter erlernt?“**

- Hier sollen auch die überfachlichen Fähigkeiten abgefragt werden

Vernetzung mit anderen Tagesmüttern:

- **Nehmen Sie an Treffen mit anderen Tagesmüttern teil?**
- **Finden in Ihrer näheren Umgebung Treffen statt?**
- **Kooperieren sie mit anderen Tagesmüttern? (Urlaubs-, Krankheitsvertretung, gemeinsame Aktivitäten etc)**

Zufriedenheit in der Tagespflege

**„Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung als Tagesmutter?“**

Vor- und Nachteile

Brückenfunktion

Gehalt

Versuch zu wechseln, neue Bewerbungen

Falls Wechsel geplant:

**„Warum möchten Sie nicht auf Dauer als Tagesmutter arbeiten?“**

**„Würden Sie die Beschäftigung als Tagesmutter weiter empfehlen?“**

Image der Tagespflege

**„Wie schätzen Sie aus gesellschaftlicher Sicht das Image der Tagespflege ein?“**

**„Wie schätzen Sie selber die Tagespflege ein?“**

Rückblick:

**„Wenn Sie zurückblicken, würden Sie den gleichen Weg wieder einschlagen oder würden Sie sich in bestimmten Situationen anders entscheiden?“**

Schulabschluß, Beruf, Ehe, Kinder, Tagespflege, (Auf Widersprüche achten!)

Signifikante Andere:

**„Wenn Sie einmal so an die Entscheidungen zurückdenken, die seit der Schule in bezug auf Beruf und Arbeitsplatz zu fällen waren: Was waren da die Leute, die Sie beraten haben, Tipps gegeben haben oder auch von bestimmten Tätigkeiten abgeraten haben?“**

- Bedeutung von Verwandten, Bekannten bei Stationsentscheidungen; Vorgesetzte, Kollegen:
- Was haben sie geraten? Auf wessen Meinung wurde (besonderen) Wert gelegt?

Bedeutung von Arbeit und arbeitsfreier Zeit:  
**„Welche Dinge sind in Ihrem Leben besonders wichtig?“**

Bei der Überbetonung von Arbeit:

Es gibt ja auch noch andere Dinge im Leben, die wichtig sind...? Was ist davon am wichtigsten?

***Sprechen wir einmal nicht von Arbeit – was machen Sie so in Ihrer arbeitsfreien Zeit?***

- Rolle von Familie/Kindern/Partnerschaft, von Freunden/Geselligkeit
- Kontakt zu Nachbarn
- Aktivitäten in Verein oder Partei
- Sonstige Interessen in der arbeitsfreien Zeit (allgemeine Weiter-Bildung)
- Noch weitere Sachen, die wichtig sind

Zukunftsperspektiven:

13) **„Wie geht es bei Ihnen denn in den nächsten Jahren weiter?“**

- Familienplanung
- Was wollen Sie bis wann erreicht haben?
- Was unternehmen Sie, um diese Ziele zu erreichen?
- Wovon ist die Verwirklichung der Ziele abhängig?

***Vielen Dank für das Gespräch!***

Anhang 2:  
Kurzfragebogen für Interviews mit Tagesmüttern/-v Vätern

Alter/ Jahrgang:

\_\_\_\_\_

Familienstand: verheiratet/ geschieden/ ledig/ zusammenlebend mit Partner/  
allein Erziehend

Anzahl der eigenen Kinder:

\_\_\_\_\_

Alter der Kinder:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

Seit wann Tagesmutter/-vater:

\_\_\_\_\_

Anzahl Tageskinder:

\_\_\_\_\_

Alter der Tageskinder:

1. \_\_\_\_\_

6. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

7. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

8. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

9. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

10. \_\_\_\_\_

Anzahl öffentlich geförderter Tagespflegekinder?

\_\_\_\_\_

Wöchentliche Betreuungszeiten: Angebot von/bis

\_\_\_\_\_

Wöchentliche Betreuungszeit der einzelnen Tageskinder:

1. \_\_\_\_\_

6. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

7. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

8. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

9. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_

10. \_\_\_\_\_

Wöchentlicher Betreuungsumfang:

\_\_\_\_\_

Stundensatz:

---

Erwerbsstatus vor Tagespflege:

---

Schul- und Berufsausbildung:

---

Wohnsituation:

---