

KINDERTAGESPFLEGE IN HAMBURG

**SITUATION, MOTIVATION UND PERSPEKTIVE
AUS SICHT DER TAGESPFLEGEPERSONEN**

**HENRIKE MOHR,
SIGRID ZAUTER &
GÜNTER KRAUSS**

Institut für Soziale und Kulturelle Arbeit (ISKA) pgGmbH
Gostenhofer Hauptstr. 61
90443 Nürnberg

www.iska-nuernberg.de

E-Mail post@iska-nuernberg.de
Tel. (09 11) 27 29 98-0

30. September 2008

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
1.1. Hintergrund und Zielsetzung.....	4
1.2. Methodisches Vorgehen bei der Befragung.....	5
2. Lebenslage der Tagespflegepersonen.....	6
2.1. Persönliche Merkmale.....	6
2.2. Beschäftigungsstatus und Einkommen.....	8
2.3. Sozialversicherung.....	11
3. Bildungshintergrund der Tagespflegepersonen.....	11
3.1. Berufsausbildung.....	11
3.2. Tagespflegespezifische Qualifizierung	12
4. Betreuungsprofil der Kindertagespflege in Hamburg.....	15
4.1. Betreuungsintensität.....	15
4.2. Betreuungsorte.....	17
4.3. Betreuungsstabilität.....	17
4.4. Betreuungsorganisation.....	20
4.5. Betreuung und Kooperation	22
5. Motivationslage der Tagespflegepersonen.....	25
5.1. Gründe für die Aufnahme der Tagespflegetätigkeit	25
5.2. Zufriedenheit mit der Tagespflegetätigkeit.....	26
5.3. Zukunftsperspektive der Tagespflegepersonen.....	27
5.4. Motivation zur professionellen Tagespflegetätigkeit	29
5.5. Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Tagespflegetätigkeit.....	31
6. Typische Merkmale und Unterschiede der Kindertagespflege in Hamburg	34
6.1. Tagespflegepersonen mit langfristiger Perspektive.....	36
6.2. Tagespflegepersonen mit kurzfristiger Perspektive.....	38
6.3. Tagespflegepersonen mit noch offener Zukunftsperspektive.....	39
7. Zusammenfassung.....	43
Literatur.....	46
Anhang: Fragebogen.....	46

1. Einleitung

1.1. Hintergrund und Zielsetzung

In Hamburg nimmt die Kindertagespflege einen relativ großen Stellenwert unter den verschiedenen Formen der Kinderbetreuung ein. So werden rund 8% (2007) aller Kinder, die sich in Tagesbetreuung befinden, von Tagespflegepersonen betreut. Auch bei den unter dreijährigen Kindern gehört Hamburg zu den Bundesländern, in denen die Kindertagespflege am stärksten genutzt wird. Mit einer Betreuungsquote von 4,5% aller unter Dreijährigen in Tagespflege folgt Hamburg an dritter Stelle nach Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg, wobei die rein privat vermittelten Tagespflegeverhältnisse noch nicht berücksichtigt sind.¹

Bereits Mitte der 1990er Jahre wurden in Hamburg - mit Hilfe der Beratung des Instituts für Soziale und Kulturelle Arbeit Nürnberg - in den verschiedenen Bezirken Tagespflegebörsen installiert, die die Beratung, Qualifizierung und Vermittlung der Tagespflegepersonen verbessern sollten. Seit 2003 bietet die Stadt das Hamburger Qualifizierungsprogramm für Tagespflegepersonen an, ein Bausteinsystem aus aufeinander aufbauenden, speziell auf die Kindertagespflege ausgerichteten Qualifizierungskursen, die mit einem auch vom Bundesverband für Kindertagespflege anerkannten Zertifikat abgeschlossen werden können.

Trotz des relativ guten Standes der Kindertagespflege sieht sich Hamburg mit der Notwendigkeit konfrontiert, diesen Bereich der Kinderbetreuung quantitativ und qualitativ weiter auszubauen. So wurde mit dem Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) von 2005 festgeschrieben, dass das Angebot an Betreuungsplätzen für unter dreijährige Kinder in Deutschland bis zum Jahr 2010 deutlich erweitert werden soll, wobei rund ein Drittel der zusätzlichen Plätze in der Kindertagespflege entstehen soll. Dafür soll die Kindertagespflege durch mehr Qualität, pädagogischen Anspruch und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für die Tagespflegepersonen auch qualitativ aufgewertet werden.

Hinzu kommt, dass in Hamburg trotz des steigenden Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen der Bereich der Kindertagespflege stagniert. Die Gründe dafür sind sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite zu finden. So haben Veränderungen in den Rahmenbedingungen der Tagespflegetätigkeit zu Verunsicherungen bei den Tagespflegepersonen geführt: u.a. die Pflegeerlaubnis ab dem ersten Tageskind, eine anspruchsvollere Eignungsprüfung, höhere Qualifizierungsanforderungen sowie die geplante Besteuerung des Tagespflegegeldes ab 2009. Auf der anderen Seite orientiert sich seit der Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz die Nachfrage stärker an der institutionellen Kinderbetreuung. Ist also eine Wahlfreiheit gegeben, entscheiden sich die Eltern bevorzugt für eine Kindertagesstätte, was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass von der institutionellen Betreuung mehr Qualität, Verlässlichkeit und auch ein gewisser Erziehungs- und Bildungsanspruch erwartet wird.

Diesem Trend soll nun entgegen gewirkt werden, indem gezielte Maßnahmen zum quantitativen Ausbau und zur qualitativen Aufwertung der Kindertagespflege in Hamburg entwickelt werden. Im Zentrum der Überlegungen steht dabei die mögliche Verberuflichung der Kindertagespflege, die in Fachkreisen schon seit längerem gefordert wird und seit April 2008 auch im Hamburger Koalitionsvertrag festgeschrieben ist: „Die Kindertagespflege durch Tagesmütter und –väter soll zu einem regulären Berufsbild weiter entwickelt wer-

¹ Deutsches Jugendinstitut 2007

den.“ Von einer Professionalisierung der Tagespflege­­tätigkeit wird nicht nur eine quantitative Erhöhung der Tagespflegepersonen erwartet, sondern auch eine qualitative Aufwertung der Tätigkeit durch Qualifikations- und andere Qualitätsstandards, so dass die Kindertagespflege tatsächlich als gleichwertige Alternative zur institutionellen Betreuung dargestellt werden kann.

Von der Stadt Hamburg wurde das Institut für Soziale und Kulturelle Arbeit Nürnberg (ISKA) beauftragt, eine Studie zur möglichen Weiterentwicklung der Kindertagespflege als Beruf zu erstellen. Ausgehend von der zentralen Fragestellung, wie die Kindertagespflege in Hamburg quantitativ ausgebaut und qualitativ verbessert werden kann, wurde vom ISKA zunächst eine schriftliche Befragung aller Tagespflegepersonen in Hamburg durchgeführt, mit dem Ziel, die empirischen Grundlagen für die Verbesserung der Angebotsbedingungen zu schaffen. Damit sollten Informationen zur sozialen und finanziellen sowie zur Motivationslage der Tagespflegepersonen gewonnen werden, um daraus wiederum Aussagen zu deren Potenzial für eine professionelle Tagespflegetätigkeit ableiten zu können. Die Ergebnisse der Befragung werden im vorliegenden Bericht dargestellt.

1.2. Methodisches Vorgehen bei der Befragung

Für die schriftliche Befragung der Tagespflegepersonen wurde vom ISKA in enger Abstimmung mit der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz Hamburg (BSG) ein sechsseitiger, weitgehend standardisierter **Fragebogen** entwickelt, der jedoch einzelne offene Fragen beinhaltete (siehe Fragebogen im Anhang). Auch mit Vertreterinnen und Vertretern der Hamburger Tagespflegebörsen sowie des Vereins „Hamburger Tagesmütter und -väter e.V.“ fand eine Rückkopplung des Fragebogens statt, bevor er dem Hamburgischen Beauftragten für den Datenschutz vorgelegt wurde, um den persönlichen Datenschutz der Tagespflegepersonen zu gewährleisten.

In Form einer Totalerhebung sollten alle gegenwärtig in Hamburg tätigen Tagespflegepersonen mit dem Fragebogen erreicht werden. Als zu befragende **Grundgesamtheit** wurden diejenigen Tagespflegepersonen eingegrenzt, die im Zeitraum von 1.9.2007 bis 31.12.2007 Kinder öffentlich gefördert betreuten. Dies betraf 2069 Personen. Dementsprechend wurden im Dezember 2007 2069 Fragebögen verschickt, von denen - nach einem Erinnerungsschreiben - insgesamt 769 beantwortet wurden. Daraus ergibt sich eine **Rücklaufquote** von 37%, was für eine schriftliche Befragung - mit einem recht komplexen Fragebogen - als relativ hoch einzuschätzen ist.

Bei der Auswertung der Ergebnisse ist zu beachten, dass von den 769 Personen, die an der Befragung teilgenommen haben, 95% gegenwärtig als Tagespflegepersonen in Hamburg regulär beschäftigt sind. Die restlichen 5% haben entweder vorübergehend keine Kinder in Kindertagespflege oder sind prinzipiell nur gelegentlich, z.B. in den Ferien, als Tagespflegepersonen tätig. Dementsprechend haben diese Tagespflegepersonen nur die momentan für sie zutreffenden Fragen aus dem Fragebogen beantwortet.

Zur **Repräsentativität der Ergebnisse**: Da es sich bei der Befragung um eine Vollerhebung handelt, musste keine repräsentative Stichprobe gezogen werden. Jedes Element der Grundgesamtheit hatte die gleiche Chance, an der Befragung teilzunehmen. Bei einem Rücklauf von 769 Elementen aus der Grundgesamtheit ist somit von einer guten Datenbasis für repräsentative Ergebnisse auszugehen.² Dennoch lässt sich die Frage stellen, inwieweit sich die 63% der *non response* anhand bestimmter Merkmale von denjenigen Tagespflegepersonen unterscheiden, die den Fragebogen beantwortet haben. Der Ver-

² Vgl. dazu Bortz (2005), S. 86f.

gleich einzelner Parameter aus der Befragung wie Alter, Geschlecht und Nationalität der Tagespflegepersonen mit den amtlichen Daten aus der BSG zeigt weitgehende Übereinstimmung (vgl. Kap. 2.1). Abweichungen dagegen werden bei der Verteilung der Tagespflegepersonen nach Bezirken sowie beim Qualifikationsniveau deutlich. So sind Befragte aus dem Bezirk Hamburg-Mitte über-, aus Wandsbek unterrepräsentiert. Auf mögliche Gründe dafür wird in Kapitel 2.1 eingegangen. Auch Tagespflegepersonen der Qualifikationsstufe 2, die entweder eine pädagogische Berufsausbildung oder das Zertifikat der Langzeitqualifizierung haben, zeigen eine höhere Antwortbereitschaft (siehe Kap. 3.2). Dies entspricht einem bei Befragungen oft zu beobachtendem Phänomen, dass die Antwortbereitschaft mit dem Bildungsniveau steigt.

Solche Abweichungen tun allerdings der Qualität der Ergebnisse keinen Abbruch, zumal keine Gewichtungen oder inferenzstatistischen Berechnungen vorgenommen werden sollen. Es geht im Folgenden vielmehr um die deskriptive Darstellung der Situation der befragten Tagespflegepersonen, um ein möglichst komplexes Bild der Kindertagespflege in Hamburg zu gewinnen. Wo möglich, werden die Befragungsergebnisse durch Daten aus der amtlichen Statistik ergänzt oder korrigiert. Gegebene Abweichungen werden bei der Interpretation der Ergebnisse in jedem Fall berücksichtigt.

2. Lebenslage der Tagespflegepersonen

Im Folgenden wird ein Überblick über die Lebenssituation der befragten Tagespflegepersonen in Hamburg gegeben, welche im Wesentlichen anhand persönlicher bzw. sozialer und ökonomischer Merkmale festgemacht wird: Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Bezirk, Beschäftigungsstatus, Einkommen und Sozialversicherung.

2.1. Persönliche Merkmale

Erwartungsgemäß handelt es sich beim allergrößten Teil (96%) der Tagespflegepersonen, die an der Befragung teilgenommen haben, um **Frauen**; 27 der Befragten sind Männer. Dies entspricht im Wesentlichen sowohl den amtlichen Daten der Hamburger Kindertagespflege (95% Frauen, 5% Männer) als auch der Struktur der Kindertagespflege auf bundesweiter Ebene, wo 97% der Tagespflegepersonen Frauen sind³.

Das durchschnittliche **Alter** der Tagespflegepersonen in Hamburg liegt laut den Ergebnissen der Befragung bei 45 Jahren, laut der amtlichen Statistik bei 43 Jahren, in jedem Fall über dem bundesweiten Durchschnitt. Abbildung 1 zeigt anhand der amtlichen Daten die Altersverteilung für Hamburg im Vergleich zu den Daten aller Tagespflegepersonen in Deutschland. So sind alle Altersklassen ab 40 Jahren in Hamburg relativ stark vertreten, wobei die 40- bis 49-Jährigen mit 36% den größten Anteil ausmachen.

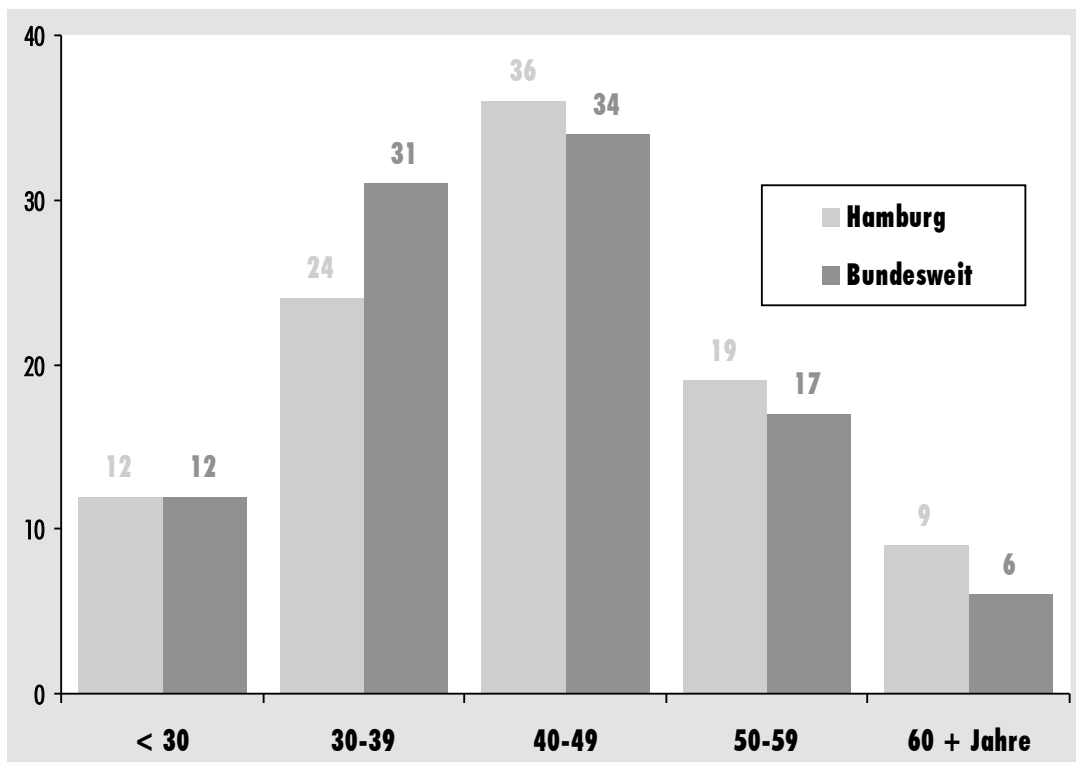
Insbesondere im Vergleich zur 1993 vom ISKA Nürnberg durchgeführten Befragung der Tagespflegepersonen in Hamburg ist das durchschnittliche Alter deutlich höher⁴. Damals lag der Durchschnittswert der 336 Befragten bei 36 Jahren.

Mit 87% handelt es sich beim Großteil der befragten Tagespflegepersonen um **deutsche Staatsangehörige**; laut der amtlichen Statistik ist der Anteil mit 93% noch größer. Die Tagespflegepersonen mit Migrationshintergrund splintern sich dabei in eine Vielzahl an Nationalitäten auf, von denen keine quantitativ ins Gewicht fällt.

3 Riedel 2007, S. 8

4 Krauß/Zauter 1993, S. 47

Abbildung 1: Altersstruktur von Tagespflegepersonen in Hamburg und Deutschland (in %)



Quellen: Daten der BSG; Riedel 2007, S.8.

Die Frage nach dem **Familienstand** zeigt, dass die meisten Befragten (65%) mit ihrem Ehepartner bzw. ihrer Ehepartnerin zusammenleben. 20% der Tagespflegepersonen sind getrennt, geschieden oder verwitwet und alleinlebend, 9% leben als Ledige alleine, und 6% führen eine nicht-eheliche Lebensgemeinschaft.

Der überwiegende Teil der Befragten (90%) hat **eigene Kinder**, die Mehrheit davon (65%) bis zu zwei, über ein Drittel (35%) drei und mehr Kinder. Der Durchschnittswert der Anzahl der eigenen Kinder beträgt 2,2. Entsprechend der Altersstruktur der Tagespflegepersonen ist ein großer Teil dieser Kinder (48%) bereits volljährig, nur 10% sind unter 6 Jahren.

In Bezug auf die Verteilung der Tagespflegepersonen nach den Hamburger **Bezirken** ergeben sich bei den Befragungsergebnissen deutliche Abweichungen von den amtlichen Daten. So geben nur 6% der Befragten an, in Wandsbek tätig zu sein, während bei der BSG 25% aller Tagespflegepersonen in Wandsbek registriert sind. Dagegen ist der Bezirk Hamburg-Mitte in der Befragung mit 23% deutlich überrepräsentiert, da laut amtlicher Statistik nur 12% der Tagespflegepersonen in diesem Bezirk tätig sind. Es ist zu vermuten, dass das unterschiedliche Antwortverhalten der Tagespflegepersonen mit der Rolle der Tagespflegebörsen in den verschiedenen Bezirken zusammenhängt. Hierauf wird in Kapitel 4.4 näher eingegangen. Auf Grund dieser Verzerrungen werden hier für die Verteilung der Tagespflegepersonen nach den Bezirken die amtlichen Daten herangezogen (vgl. Tabelle 1).

Danach sind mit Abstand die meisten Tagespflegepersonen in den beiden Bezirken Altona und Wandsbek mit jeweils 25% beschäftigt. Die geringsten Anteile verzeichnen Bergedorf mit 7% sowie Harburg mit 5%.

Tabelle 1: Verteilung der Tagespflegepersonen in Hamburg nach Bezirken

Altona	25%
Bergedorf	7%
Eimsbüttel	13%
Hamburg-Mitte	12%
Hamburg-Nord	14%
Harburg	5%
Wandsbek	25%

Quelle: Daten der BSG.

2.2. Beschäftigungsstatus und Einkommen

Betrachtet man den aktuellen **Beschäftigungsstatus** der befragten Tagespflegepersonen, ergeben sich im Wesentlichen drei große Gruppen (vgl. Tabelle 2):

- Der Großteil der Befragten (58%) gibt an, selbständig als Tagesmutter oder -vater tätig zu sein.
- Mit 41% ist auch der Anteil der Hausfrauen bzw. -männer relativ groß.
- Die drittgrößte Gruppe lässt sich aus den angestellten sowie geringfügig beschäftigten, auf 400-Euro-Basis arbeitenden Tagespflegepersonen mit insgesamt 22% aller Befragten bilden.

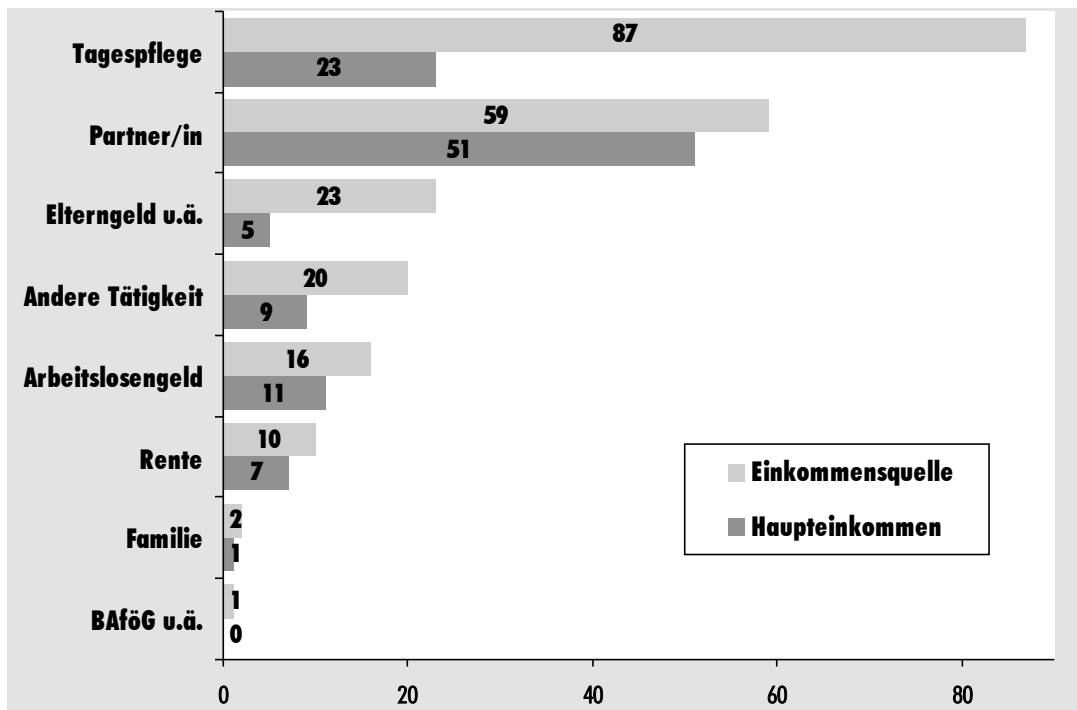
Zu beachten ist, dass bei der Frage nach dem Beschäftigungsstatus Mehrfachnennungen möglich waren, die Gruppen sich also zum Teil überschneiden. So geben 37% der selbständig Beschäftigten gleichzeitig an, Hausfrau bzw. -mann zu sein, ähnlich wie bei den geringfügig Beschäftigten, von denen 40% Hausfrauen bzw. -männer sind.

Tabelle 2: Beschäftigungsstatus der Hamburger Tagespflegepersonen

Als Tagespflegeperson selbständig	58%
Als Tagespflegeperson angestellt	6%
Als Tagespflegeperson geringfügig beschäftigt	16%
Hausfrau /-mann	41%
Anderer Job	13%
Arbeitslos	7%
In Ruhestand	7%
In Elternzeit	4%
Nicht erwerbstätig	4%
In Ausbildung	1%
N (Anzahl der Fälle) = 729	

Entsprechend dem Beschäftigungsstatus ergibt sich ein Bild des **Lebensunterhalts** der befragten Tagespflegepersonen (vgl. Abbildung 2): Fast 90% geben an, Einnahmen aus der Tagespflegetätigkeit zu beziehen, allerdings stellen diese Einnahmen nur für 23% das Haupteinkommen dar. Eine deutlich größere Bedeutung für den Lebensunterhalt hat nach wie vor das Einkommen des Partners bzw. der Partnerin, das von über der Hälfte der Tagespflegepersonen (51%) als Haupteinkommen betrachtet wird.

Abbildung 2: Einkommensquellen der Tagespflegepersonen (in %)



Deutlicher war die Abhängigkeit der Tagespflegepersonen vom Einkommen des Partners bzw. der Partnerin noch in der ISKA-Befragung von 1993, bei der 85% der Befragten angaben, ihren Lebensunterhalt durch das Partnereinkommen zu bestreiten⁵.

Auffällig ist allerdings, dass sich die Einkommensquellen der Befragten nicht in allen Fällen auch im angegebenen Beschäftigungsstatus widerspiegeln. Während z.B. 16% der Befragten Arbeitslosengeld beziehen, geben nur 7% an, arbeitslos zu sein. Obwohl es auch bei der Frage nach dem Beschäftigungsstatus möglich war, mehrere Antworten zu geben, wurden hier offensichtlich nicht immer alle zutreffenden Beschäftigungssituationen genannt. Gleichzeitig ist in Betracht zu ziehen, dass bei der Nennung der Einkommensquellen durchaus auch diejenigen des Partners bzw. der Partnerin mit einbezogen sein können. So ist vorstellbar, dass bei der Angabe von Arbeitslosengeld als Einkommensquelle zwar nicht der oder die Befragte, aber der Partner bzw. die Partnerin arbeitslos ist.

Die Tagespflegepersonen wurden weiterhin danach gefragt, wie sich ihr **Einkommen aus der Tagespflegetätigkeit** genau zusammensetzt. Eine Hamburger Besonderheit liegt darin, dass die regulären Elternbeiträge separat vom Tagespflegegeld der Stadt Hamburg direkt von den Eltern an die Tagespflegepersonen gezahlt werden. So geben von denjenigen, die Einkommen aus der Tagespflegetätigkeit beziehen, nahezu alle (99%) an, das Ta-

⁵ Krauß/Zauter 1993, S. 50

gespflegegeld der Stadt Hamburg zu bekommen, aber nur 84% davon beziehen auch reguläre Teilnahmebeiträge der Eltern. Darüber hinaus gehende Geldleistungen von den Eltern werden nur von einer Minderheit der befragten Tagespflegepersonen angegeben: So erhalten 10% freiwillige Beiträge der Eltern für vereinbarte Zusatzleistungen, und jeweils 4% beziehen weitere, regelmäßige sowie unregelmäßige Zahlungen der Eltern.

Sowohl die von den Befragten angegebene Höhe der Tagespflegegelder als auch der Elternbeiträge, die sie jeweils insgesamt pro Monat beziehen, zeigen sehr große Spannweiten auf. Die Durchschnittswerte betragen beim monatlichen Tagespflegegeld der Stadt Hamburg 456 Euro, beim regulären Teilnahmebeitrag der Eltern pro Monat 319 Euro. Um eine bessere Genauigkeit der Ergebnisse zu erzielen, werden hier zusätzlich die Daten aus der Statistik der BSG herangezogen (vgl. Tabelle 3). Demnach beläuft sich das durchschnittliche Tagespflegegeld auf 631 Euro, ist also deutlich höher als durch die Befragten angegeben. Die regulären Elternbeiträge dagegen betragen laut amtlicher Statistik im Durchschnitt 222 Euro und somit weniger als in der Befragung. Bei diesen Abweichungen muss es sich allerdings nicht zwangsläufig um Verzerrungen aus Gründen mangelnder Repräsentativität handeln. So können die höheren regulären Elternbeiträge aus der Befragung auf zusätzliche privat vermittelte und finanzierte, nicht durch die BSG erfasste Tagespflegeverhältnisse hinweisen.

Tabelle 3: Einnahmen der Tagespflegepersonen

	Tagespflegegeld*	Elternbeitrag**	Gesamteinnahmen
Unter 200 €	19%	62%	13%
200 bis unter 400 €	25%	19%	22%
400 bis unter 600 €	16%	9%	15%
600 bis unter 800 €	10%	6%	11%
800 bis unter 1000 €	8%	2%	7%
1000 € und mehr	22%	2%	32%
			N = 1982

*) Tagespflegegeld der Stadt Hamburg, das von Tagespflegepersonen insgesamt pro Monat bezogen wird

***) Regulärer Teilnahmebeitrag der Eltern, der von Tagespflegepersonen insgesamt pro Monat bezogen wird

Quelle: Daten der BSG.

Zusätzliche Zahlungen der Eltern an die Tagespflegepersonen, die über die regulären Teilnahmebeiträge hinausgehen, wurden durch die Befragung erhoben, sind aber nicht in der amtlichen Statistik erfasst. Auch hier zeigen die angegebenen Beträge eine sehr hohe Varianz; bei den gleichzeitig kleinen Fallzahlen sind sie nicht als repräsentativ zu betrachten. Im Durchschnitt werden 186 Euro monatlich an freiwilligen Beiträgen der Eltern für vereinbarte Zusatzleistungen gezahlt (N = 61) und 241 Euro an darüber hinaus gehenden, regelmäßigen Zahlungen (N = 23). An unregelmäßigen Zahlungen der Eltern wurden im Schnitt 982 Euro geleistet (N = 28), wobei sich dieser Betrag auf das gesamte Jahr 2007 bezieht.

Zu beachten ist, dass es sich bei diesen, über die durch das Jugendamt geregelten hinaus gehenden Zahlungen der Eltern an die Tagespflegepersonen um einen informellen Bereich handelt, der nicht transparent ist. Die durch die Befragung erhobenen Beträge sind daher als Annäherungswerte eines Teils der Befragten zu betrachten; die tatsächliche Höhe der

Beträge sowie die Anzahl der Tagespflegepersonen, die solche zusätzlichen Elternzahlungen empfangen, dürften in Wirklichkeit höher sein.

2.3. Sozialversicherung

Festzustellen ist, dass mit Ausnahme von sieben Fällen alle befragten Tagespflegepersonen krankenversichert sind, davon sind 61% familienversichert, d.h. über den Partner, und 39% selbst versichert.

Bemerkenswert ist, dass 25% der Befragten keine Altersvorsorge haben, obwohl die Stadt Hamburg die hälftigen Aufwendungen hierfür erstattet. Von denjenigen, die eine Alterssicherung haben, ist der Großteil (76%) privat versichert; 23% zahlen aus ihrer Tagespflegetätigkeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, und 20% sind durch eine andere berufliche Tätigkeit rentenversichert. Deutlich wird somit, dass ein Teil der Befragten mehrere Formen der Alterssicherung gewählt hat.

3. Bildungshintergrund der Tagespflegepersonen

3.1. Berufsausbildung

Der größte Teil (84%) der Befragten hat einen Berufsabschluss: Über zwei Drittel (65%) haben eine Fachschule bzw. eine Lehre absolviert, 15% haben einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss. 15% der Befragten haben keine Berufsausbildung abgeschlossen. Von diesen Tagespflegepersonen ohne Berufsabschluss ist fast die Hälfte (44%) im Besitz des Hauptschulabschlusses, weitere 22% haben die mittlere Reife und 19% das Abitur bzw. die Fachhochschulreife. Somit handelt es sich nur um kleine Minderheit von Tagespflegepersonen, die weder über einen Berufsabschluss noch einen Schulabschluss verfügen, sie machen 2% aller Befragten aus.

30% der befragten Tagespflegepersonen sind pädagogisch ausgebildet, davon sind 40% Erzieher/-innen, 17% Lehrer/-innen bzw. Diplom-(Sozial-)Pädagogen/-innen und 17% Kinderpfleger/-innen bzw. sozialpädagogische Assistenten/-innen (vgl. Tabelle 4). Pädagogische Berufe im weiteren Sinne, die vertreten sind, aber quantitativ nicht sehr ins Gewicht fallen, sind Pflegeberufe und Tanz- und Sprachlehrer/-innen.

Tabelle 4: Pädagogische Ausbildung der Tagespflegepersonen

Erzieher/in	40%
Dipl.-Pädagoge/in, Lehrer/in	17%
Kinderpfleger/in	14%
Ausbilder/in, Tanz-/Sprachlehrer/in	5%
Pflegeberuf	5%
Sozialpädagogische/r Assistent/in	3%
Pädagogische Ausbildung, nicht spezifiziert	13%
In Ausbildung	4%
N = 223	

Damit entspricht das Bildungsniveau der Hamburger Tagespflegepersonen dem bundesweiten Durchschnitt. Von den statistisch erfassten Tagespflegepersonen in Deutschland sind 14% ohne abgeschlossene Berufsausbildung; 30% sind pädagogisch bzw. durch soziale oder medizinische Helferberufe „mehr oder weniger einschlägig qualifiziert“⁶. Erzieher und Erzieherinnen sind wie in Hamburg die stärkste Berufsgruppe unter den Tagespflegepersonen.

Bemerkenswert ist, dass im Vergleich zur 1993 vom ISKA Nürnberg durchgeführten Befragung der Hamburger Tagespflegepersonen der Anteil an pädagogisch Qualifizierten deutlich gestiegen ist. 1993 konnten von 318 Tagespflegepersonen nur 10% eine pädagogische Berufsausbildung aufweisen⁷.

3.2. Tagespflegespezifische Qualifizierung

Der Großteil (78%) der Befragten gibt an, Qualifizierungskurse im Rahmen des Hamburger Qualifizierungsprogramms für Tagespflegepersonen absolviert zu haben bzw. noch dabei zu sein. Diese Tagespflegepersonen haben entsprechend mindestens an der so genannten **Einführungsphase E1** teilgenommen, die 15 Stunden umfasst und seit der neuen Hamburger Kindertagespflegeverordnung die Mindestvoraussetzung für jede Tagespflegeperson darstellt (vgl. Tabelle 5). Rund die Hälfte der Befragten hat die darüber hinaus gehende **Grundqualifikation E2** erworben bzw. ist derzeit noch dabei, sie zu erwerben. Mit dieser Grundqualifikation sind die Tagespflegepersonen berechtigt, sich über die Tagespflegebörsen vermitteln zu lassen. Fast ein Drittel der befragten Tagespflegepersonen hat die vertiefende **Aufbauqualifizierung** bereits abgeschlossen. Das Zertifikat **Langzeitqualifizierung** wurde von 18% der Befragten erworben; 5% sind noch dabei. Mit diesem Zertifikat haben die Tagespflegepersonen Anspruch auf das höhere Tagespflegegeld der Stufe 2.

Tabelle 5: Teilnahme am Hamburger Qualifizierungsprogramm für Tagespflegepersonen

	abgeschlossen	noch dabei
Einführungsphase E1	76%	2%
Grundqualifikation E2	51%	3%
Aufbauqualifizierung	27%	5%
Langzeitqualifizierung	18%	5%
		N = 719

Zusätzlich wurden die Tagespflegepersonen gefragt, ob sie beabsichtigten, die Langzeitqualifikation zu erwerben, falls sie sie noch nicht haben. Hierauf antworten 16% mit „ja“ und 27% mit „vielleicht“. Somit ergibt sich ein **zusätzliches Potenzial** von 43% der Befragten für das Zertifikat der Langzeitqualifikation.

Beim Vergleich dieser Zahlen mit dem tagespflegespezifischen Qualifikationsniveau auf bundesweiter Ebene wird deutlich, dass das Hamburger Qualifizierungsprogramm bislang

⁶ Riedel 2007, S.8

⁷ Krauß/Zauter 1993, S. 49

relativ viele Tagespflegepersonen erreichen konnte. So haben von den in Deutschland registrierten Tagespflegepersonen nur rund 8% an einem Qualifizierungskurs über 160 Stunden teilgenommen, der der Hamburger Langzeitqualifizierung entspricht⁸.

Insgesamt sind 48% der befragten Tagespflegepersonen in Hamburg dem höheren Qualifikationsniveau zuzuordnen, d.h. sie haben entweder eine pädagogische Berufsausbildung oder die Langzeitqualifizierung des Hamburger Programms abgeschlossen. Gegenüber den Daten der BSG, wo die Tagespflegepersonen der Qualifikationsstufe 2 nur rund ein Drittel (33%) ausmachen, sind sie in der Befragung allerdings überrepräsentiert.

Bei der Frage nach der **Zufriedenheit** mit den Angeboten des Hamburger Qualifizierungsprogramms ergibt sich insgesamt ein positives Bild: Die überwiegende Mehrheit (73%) der Befragten gibt an, zufrieden mit dem Kursangebot zu sein, rund ein Drittel sogar sehr zufrieden.

Zusätzlich zu den Kursen des Hamburger Qualifizierungsprogramms werden von den meisten Befragten **sonstige Qualifizierungskurse** zur Kindertagespflege genannt, die sie absolviert haben. Einige darunter haben explizit mit Kindertagespflege zu tun, andere generell mit pädagogischen Themen und wieder andere mit der Tätigkeit einer Tagespflegeperson im weiteren Sinne. Die häufigsten Angaben werden in zusammengefasster Form dargestellt (vgl. Tabelle 6); einige der genannten Themen dürften bereits Bestandteil des Hamburger Qualifizierungsprogramms sein, sie werden trotzdem mit angegeben.

Tabelle 6: Sonstige absolvierte Qualifizierungskurse zur Kindertagespflege

Themen	Nennungen
Erste Hilfe am Kind	38
Basteln und Kreatives	16
Musikalische Früherziehung und Tanz	13
Erziehung allgemein (Anregungen, Grenzen, Orientierung)	11
Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätssyndrom (ADS/ADHS)	9
Starke Eltern – starke Kinder	8
Wahrnehmungsförderung	7
Andere pädagogische Themen (Frühförderung, Lerntherapie, Hochbegabung, Religions- Sonderpädagogik)	6
Bewegung von Kindern, Koordination, Psychomotorik	6
Rechtliche Aspekte, Haftpflicht, Buchhaltung, Steuern, Rente	6
Gordon-Familientraining	5
Kinesiologie	4
Homöopathie bei Kindern	4
Kommunikation und Sprache	4
Angst und Aggression	4
Lernförderung, Bildungsprozesse	3
Gewaltprävention, gewaltfreie Kommunikation, Konfliktlösung	3
Verhaltensauffälligkeiten	3

⁸ Riedel 2007, S.8

Themen	Nennungen
Ernährung und Kochen	3
Kinder von 0 bis 3 Jahren (Entwicklung, Bildungsanregungen)	3
Gesundheit allgemein	2
Waldorfpädagogik	2
Trauerbegleitung	2
Montessoripädagogik	2

Im Zusammenhang mit der Frage nach Qualifizierungskursen, die außerhalb des Hamburger Qualifizierungsprogramms für Tagespflegepersonen besucht wurden, wurde auch nach den Anbietern der jeweiligen Bildungsmaßnahmen gefragt. Folgende Tabelle zeigt die häufigsten Nennungen:

Tabelle 7: Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen zur Kindertagespflege

Bildungseinrichtungen	Nennungen
Elternschulen	7
Tagespflegebörse	5
Pflegekinder und ihre Familien Förderverein (Pfiff e.V.)	4
Fortbildungszentrum Südring / Amt für Familie, Jugend und Sozialordnung	4
Wohlfahrtsverbände (AWO, Johanniter, Diakonisches Werk, DRK)	4
Sonstige Vereine in Hamburg (Aktion Kinderparadies e.V., Kinderinsel, Landfrauenverein, Ruth Cohn Institut für Themenzentrierte Interaktion)	4
Volkshochschule	3
Agentur Familie und Beruf Hamburg	2
Familienbildung Wedel e.V.	2
Kirche / Haus der Kirche	2
Hamburger Sportbund	2
Hamburger Tagesmütter und -väter e.V.	2
Familienbildungsstätten	2
Bundesverbände (Bundesverband für Kindertagespflege e.V., Deutscher Kinderschutzbund)	2
Akademische Bildungseinrichtungen (Universität, Hamburger Konservatorium)	2
Fachinstitute (Institut für Lehrerfortbildung, Institut für Kindesentwicklung)	2

4. Betreuungsprofil der Kindertagespflege in Hamburg

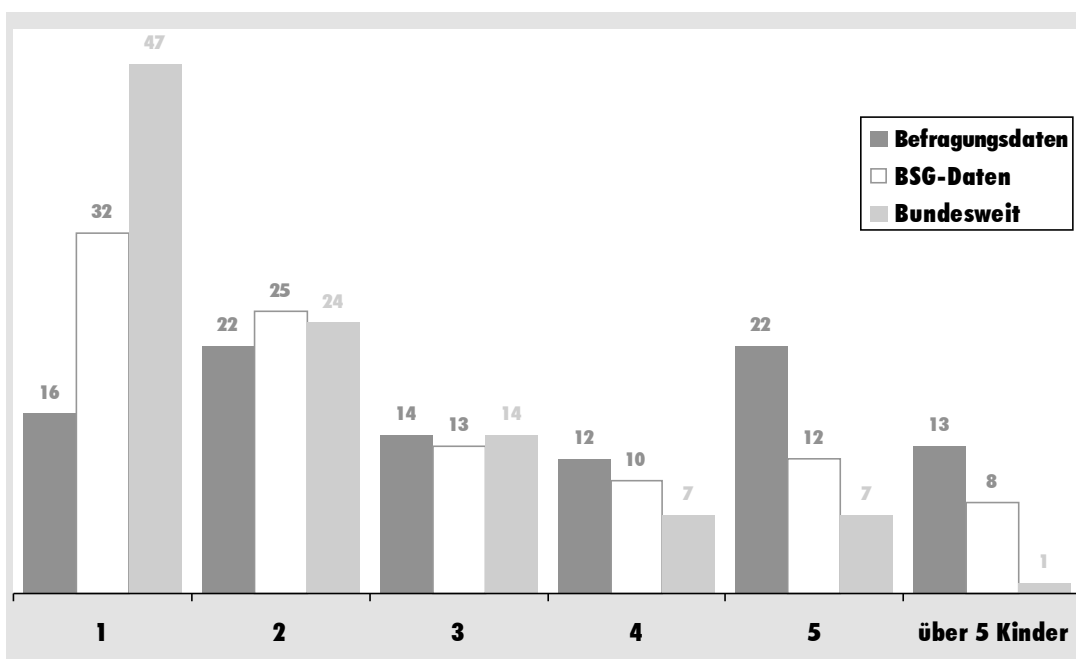
Im Folgenden soll die gegenwärtige Betreuungssituation durch die Tagespflegepersonen in Hamburg näher betrachtet werden. Dazu werden aus den Ergebnissen der Befragung vielfältige Aspekte dargestellt, die die Kindertagespflege in Hamburg charakterisieren: die Betreuungsintensität, die Orte der Betreuung, die Betreuungsstabilität, der organisatorische Rahmen der Betreuung sowie der Grad an Kooperation mit anderen Akteuren der Kinderbetreuung.

4.1. Betreuungsintensität

Die Intensität der Tagespflegebetreuung kann im Wesentlichen an der Anzahl der Tageskinder pro Tagespflegeperson sowie an dem zeitlichen Aufwand für die Kindertagespflege festgemacht werden.

Die **Anzahl der Tageskinder**, die von den befragten Tagespflegepersonen angegeben wird, beträgt im Durchschnitt 3,5 Kinder pro Tagespflegeperson und liegt damit etwas höher als der durch die BSG erfasste Durchschnittswert von 2,7. Daraus lässt sich einerseits folgern, dass diejenigen Befragten mit mehreren Tageskindern leicht überrepräsentiert sind. Andererseits ist zu bedenken, dass die amtlichen Daten nicht die rein privat vermittelten und finanzierten Tagespflegeverhältnisse beinhalten. Die tatsächliche Zahl der Tageskinder pro Tagespflegekraft ist somit immer höher anzusetzen als die statistisch erfasste. Im Folgenden werden daher sowohl die Daten aus der Befragung als auch die Daten der BSG für die Darstellung der Betreuungsintensität herangezogen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Anzahl der Kinder in Kindertagespflege pro Tagespflegeperson in Hamburg und Deutschland (in %)



Quellen: Eigene Erhebung; Daten der BSG; Riedel 2007, S. 9.

Die größten Unterschiede zwischen den Angaben der Befragten und den Daten der BSG ergeben sich an den beiden Rändern der Skala: So sind bei der BSG 32% der Tagespfle-

gepersonen mit nur einem Tageskind registriert, während in der Befragung lediglich 16% angeben, ein Kind zu betreuen. Gleichzeitig hat über ein Drittel der Befragten fünf Kinder und mehr in Betreuung, während dies laut den amtlichen Daten nur 20% sind.

In jedem Fall wird deutlich, dass die Betreuungsintensität höher ist als auf bundesweiter Ebene, wo fast die Hälfte der Tagespflegepersonen nur ein Kind betreut, während lediglich 8% fünf Kinder und mehr in Tagespflege haben⁹. Die gegenwärtige Anzahl der Kinder pro Tagespflegeperson ist auch höher im Vergleich zur Befragung der Tagespflegepersonen in Hamburg von 1993, als sich ein durchschnittlicher Wert von 2,8 parallel betreuten Kindern ergab¹⁰.

Der **zeitliche Aufwand** für die Betreuung von Kindern durch die Tagespflegepersonen wird durch die Anzahl der Wochenstunden dargestellt (vgl. Tabelle 8). Im Durchschnitt sind die befragten Hamburger Tagespflegepersonen 30 Stunden in der Woche für die Betreuung tätig. Auffällig ist der hohe Anteil der Befragten von über 30%, der angibt, 40 Stunden und mehr in der Tagespflege zu arbeiten.

Tabelle 8: Betreuungszeit der Tagespflegepersonen

Unter 10 Stunden	6%
10 bis unter 20 Stunden	14%
20 bis unter 30 Stunden	21%
30 bis unter 40 Stunden	27%
40 bis unter 50 Stunden	23%
50 Stunden und mehr	9%
N = 655	

Gefragt wurde auch, ob die Tagespflegepersonen **außerhalb der üblichen Betreuungszeiten** arbeiten, d.h. abends, am Wochenende, nachts oder sehr früh morgens (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Betreuung durch Tagespflegepersonen zu Randzeiten

	regelmäßig	manchmal	selten	nie	N
abends	15%	19%	19%	46%	612
Wochenende	6%	17%	17%	59%	548
nachts	3%	13%	15%	69%	510
morgens	18%	16%	13%	52%	529

Generell ist dies nur bei einem kleineren Teil der Befragten der Fall, am häufigsten wird früh morgens vor 7 Uhr (18%) sowie abends ab 18 Uhr (15%) regelmäßig außerhalb der

9 Riedel 2007, S. 9

10 Krauß/Zauter 1993, S. 107

üblichen Betreuungszeiten gearbeitet. Für die Wochenenden wird von nur 6% der Befragten angegeben, regelmäßig zu arbeiten. Allerdings scheint mit 34%, die am Wochenende manchmal oder selten als Tagespflegepersonen tätig sind, insgesamt eine gewisse Flexibilität vorhanden zu sein. Bei der Frage nach nächtlicher Tagespflegetätigkeit dagegen wird von fast 70% explizit angegeben, dies nie zu tun.

4.2. Betreuungsorte

Mit 64% gibt der größere Teil der befragten Tagespflegepersonen an, ihre Tätigkeit in eigenem Wohnraum auszuüben. 14% der Befragten sind im Haushalt der Eltern der betreuten Kinder tätig, und 18% nutzen andere Räume für die Betreuung. Damit unterscheidet sich die Nutzung von Betreuungsorten wesentlich von der Nutzungsstruktur auf bundesweiter Ebene, wo 83% der Kindertagespflege in der eigenen Wohnung betrieben wird¹¹.

Zu erklären ist dieser Unterschied durch die relativ große Zahl an **Zusammenschlüssen** von Tagespflegepersonen in Hamburg. So handelt es sich bei denjenigen, die andere Räume, d.h. weder den eigenen Wohnraum noch den Haushalt der Eltern für die Kindertagespflege nutzen, im Wesentlichen um Zusammenschlüsse.¹² Insgesamt geben 21% der Befragten an, im Zusammenschluss mit anderen Tagespflegepersonen zusammenzuarbeiten. Von allen in Deutschland erfassten Tagespflegepersonen dagegen sind nur 4% in der Großtagespflege tätig.¹³

Die Zusammenschlüsse in Hamburg bestehen laut Angabe der Befragten zu jeweils über einem Drittel aus zwei (36%) und drei (31%) Tagespflegepersonen; bei 23% haben sich vier Tagespflegepersonen zusammengeschlossen. Durchschnittlich werden in diesen Zusammenschlüssen 13 Kinder betreut. Neben externen, d.h. in der Regel angemieteten oder auch kostenlos zur Verfügung gestellten Räumen, welche von Zusammenschlüssen größtenteils genutzt werden, gibt es auch den eigenen Wohnraum als Betreuungsort für Zusammenschlüsse. 20% der in Zusammenschlüssen tätigen Tagespflegepersonen geben an, die Betreuung im eigenen Wohnraum auszuüben.

Von den Tagespflegebörsen ist bekannt, dass die meisten Zusammenschlüsse in den Hamburger Bezirken Wandsbek (50 Zusammenschlüsse) und Altona (40 Zusammenschlüsse) bestehen. Die Befragungsergebnisse bestätigen dies nicht, hier spiegelt sich das unterschiedliche Antwortverhalten der Tagespflegepersonen nach den Bezirken wider. So geben mit 31% die meisten der befragten Tagespflegepersonen in Zusammenschlüssen an, in Hamburg-Mitte tätig zu sein, während sich 26% dem Bezirk Altona zuordnen und nur 3% dem Bezirk Wandsbek.

4.3. Betreuungsstabilität

Im Folgenden werden verschiedene Aspekte von Betreuungsstabilität dargestellt: Zum einen geht es um die Dauer der gegenwärtig bestehenden Tagespflegeverhältnisse, zum anderen darum, wie lange die Tagespflegetätigkeit von den Befragten bereits ausgeübt wird und wie viele Tageskinder in diesem Zeitraum betreut wurden. In diesem Zusammenhang wird auch darauf eingegangen, wie die Betreuungsverhältnisse zustande kamen und aus welchen Gründen sie abgebrochen wurden.

11 Riedel 2007, S. 9

12 Der Begriff „Zusammenschlüsse“, der im SGB VIII verwendet wird, ist hier gleichbedeutend mit der Großtagespflege.

13 Riedel 2007, S. 9

Die durchschnittliche **Dauer der laufenden Betreuungsverhältnisse** der befragten Tagespflegepersonen beträgt 2,2 Jahre. Dieser Durchschnittswert ist als Annäherungswert zu betrachten, da in den meisten Fällen von den Befragten nur die Jahreszahl, aber nicht die Monate für den Beginn der Tagespflegeverhältnisse angegeben wurden. Tabelle 10 zeigt, dass rund die Hälfte der Tageskinder sich zum Zeitpunkt der Befragung seit 2007, also nicht länger als maximal einem Jahr, in der Betreuung der jeweiligen Tagespflegeperson befindet. Ein gutes Drittel (36%) der Tagespflegeverhältnisse besteht seit zwei bis drei Jahren.

Tabelle 10: Dauer der bestehenden Tagespflegeverhältnisse

Seit mehr als 5 Jahren	6%
Seit 5 Jahren (2003)	4%
Seit 4 Jahren (2004)	6%
Seit 3 Jahren (2005)	12%
Seit 2 Jahren (2006)	24%
Seit 1 Jahr (2007)	48%
N = 2466	

Im Vergleich zur ISKA-Befragung von 1993 ist die Dauer der laufenden Tagespflegeverhältnisse etwas länger, damals betrug sie im Schnitt 1,5 Jahre.¹⁴

Die **Dauer der Tätigkeit** in der Kindertagespflege liegt in Hamburg laut Angabe der befragten Tagespflegepersonen im Durchschnitt bei 9,1 Jahren. Über die Hälfte der Befragten ist seit mehr als 5 Jahren als Tagespflegeperson tätig (vgl. Tabelle 11). Ein gutes Drittel gibt an, vor mehr als 10 Jahren mit der Kindertagespflege begonnen zu haben; 10% aller Befragten betreibt die Tagespflege sogar schon länger als 20 Jahre.

Tabelle 11: Dauer der Tagespflegetätigkeit

Seit mehr als 20 Jahren	10%
Seit 11 bis 20 Jahren	26%
Seit 6 bis 10 Jahren	20%
Seit 5 Jahren	6%
Seit 4 Jahren	7%
Seit 3 Jahren	7%
Seit 2 Jahren	8%
Seit 1 Jahr	17%
N = 726	

¹⁴ Krauß/Zauter 1993, S. 36

Damit sind die Tagespflegepersonen deutlich länger tätig als die im Jahr 1993 Befragten, die noch eine durchschnittliche Dauer der Tätigkeit von 3,3 Jahren angaben.¹⁵ Neben der hohen Altersstruktur weist dies zum einen auf eine Kontinuität der Hamburger Kindertagespflege, zum anderen aber auch auf einen zunehmenden Alterungsprozess hin, der durch ein Nachwachsen der jüngeren Generation kompensiert werden müsste.

Interessant ist, in diesem Zusammenhang die **Anzahl der seit Beginn der Tätigkeit betreuten Tageskinder** pro Tagespflegeperson zu betrachten (vgl. Tabelle 12). So geben über 30% an, mehr als 20 Kinder betreut zu haben; 20% hatten 10 bis 20 Kinder in Tagespflege. Bemerkenswert ist, dass gleichzeitig über 30% der Befragten bislang nur weniger als 5 Tageskinder betreut haben. Erwartungsgemäß weist diese Gruppe von Tagespflegepersonen eine kürzere Tätigkeitsdauer auf, im Durchschnitt 3,2 Jahre.

Tabelle 12: Anzahl bisher betreuter Kinder

Weniger als 5 Kinder	32%
5 - 9 Kinder	17%
10 - 14 Kinder	11%
15 - 19 Kinder	9%
20 - 29 Kinder	11%
30 und mehr Kinder	21%
N = 740	

Bei der Frage nach dem **Zustandekommen der Tagespflegeverhältnisse** wird deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der Betreuungsverhältnisse auf informellem Wege entsteht. Laut Angabe der befragten Tagespflegepersonen wurden in 34% der Fälle durch Weiterempfehlungen der Eltern Tageskinder vermittelt, bei 22% spielten eigene persönliche Kontakte der Tagespflegepersonen die entscheidende Rolle. Mit der Vermittlung von 23% aller Tagespflegeverhältnisse spielen auch die Tagespflegebörsen eine wesentliche Rolle. Für die Betreuungsstabilität ist dies insofern relevant, als dass die durchschnittliche Dauer der Betreuungsverhältnisse mit 2,4 Jahren am höchsten ist, wenn die jeweilige Tagespflegeperson durch eigene persönliche Kontakte zu ihren Tageskindern kommt.

Im Zusammenhang mit der Betreuungsstabilität wurde auch nach den Gründen für den **Abbruch von Betreuungsverhältnissen** gefragt. Beim Großteil der Befragten (77%) wurden im Laufe ihrer Tätigkeit Tagespflegeverhältnisse bereits beendet. Als mit Abstand der häufigste Grund für die Beendigung von Tagespflegeverhältnissen wird angegeben, dass das Kind in eine Kindertagesstätte wechselte. Dies trifft auf 46% der beendeten Betreuungsverhältnisse zu (vgl. Tabelle 13). Weitere häufige Gründe sind, dass das Kind eingeschult wurde (16%), die Eltern umgezogen sind (12%), das Kind selbständig wurde (7%) oder wieder bei den Eltern bleiben konnte (6%). Für ebenfalls 6% der beendeten Tagespflegeverhältnisse wird angegeben, dass es zu viele Schwierigkeiten mit dem Kind bzw. den Eltern gab.

¹⁵ Krauß/Zauter 1993, S. 52

Tabelle 13: Gründe für die Beendigung der letzten drei Tagespflegeverhältnisse

Das Kind bekam einen Platz in der Kita.	47%
Das Kind kam in die Schule.	16%
Die Eltern sind umgezogen.	13%
Das Kind wurde selbständig.	7%
Es gab zu viele Schwierigkeiten mit dem Kind / den Eltern.	6%
Das Kind konnte wieder bei den Eltern bleiben.	6%
Ich habe mich beruflich bzw. privat verändert.	1%
Ich bin umgezogen.	1%
Ich wollte einfach nicht mehr.	0%
Sonstige	4%
N = 1.081	

4.4. Betreuungsorganisation

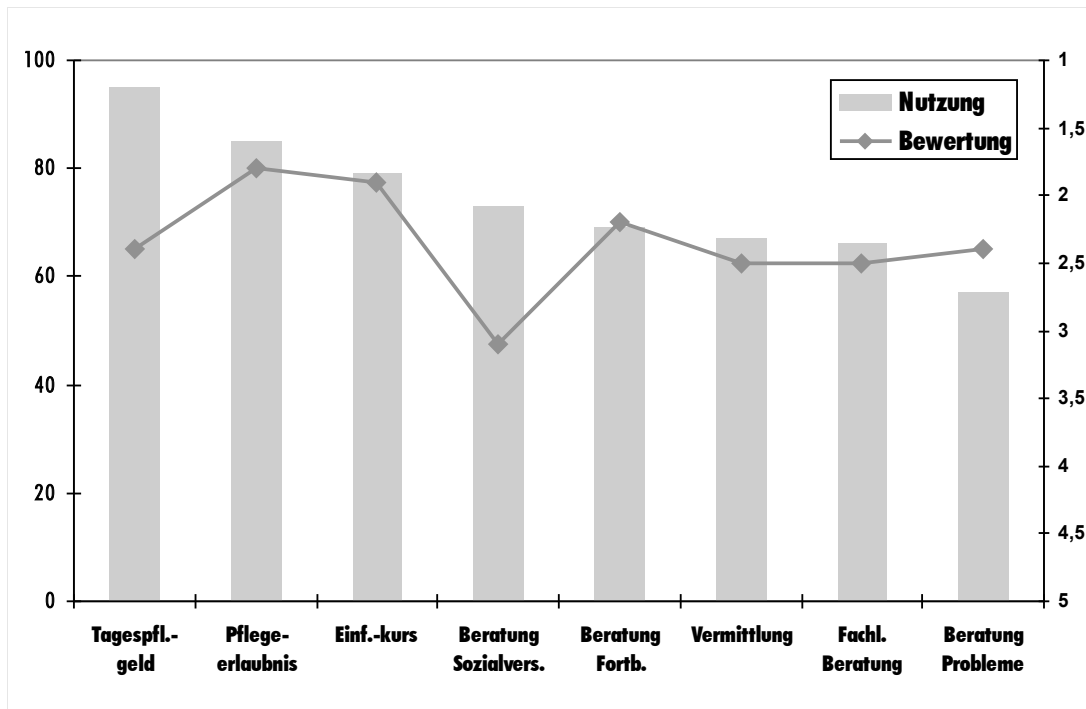
Im Folgenden wird auf Aspekte des Betreuungsprofils der Kindertagespflege in Hamburg eingegangen, die dem organisatorischen Rahmen zuzuordnen sind: zum einen die Organisation von Vertretungen und zum anderen die Frage, inwieweit die Beratungsangebote und andere Leistungen der Tagespflegebörsen genutzt werden.

Von rund einem Drittel der befragten Tagespflegepersonen (34%) wird angegeben, dass bei Krankheit oder anderen Ausfällen Tagesmütter oder -väter zur Verfügung stehen, die als **Vertretung** einspringen können. Bei einem weiteren Drittel (33%) sind Personen aus dem eigenen Familien- oder Freundeskreis im Notfall als Vertretung tätig. 27% der befragten Tagespflegepersonen dagegen sagen explizit, dass sie keine Vertretung haben. Bei 10% der Befragten wird im Notfall eine Betreuung durch die Eltern oder Großeltern von Tageskindern organisiert. Lediglich 4% geben an, dass eine Vertretung durch die Tagespflegebörse organisiert wird.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass laut der neuen Hamburger Kindertagespflegeverordnung von 2006 die Tagespflegepersonen verpflichtet sind, „mit einer oder mehreren Tagespflegepersonen zu kooperieren, die bei ihrem Ausfall die Betreuung der geförderten Kinder sicherstellen.“ Die Organisation von Vertretungen ist also Aufgabe der Tagespflegepersonen selbst und nicht der Börsen. Festzustellen ist allerdings auch, dass bislang nur rund ein Drittel der Tagespflegepersonen diesem Auftrag nachkommt, während die Mehrheit ihre Vertretung entweder informell im Freundes- oder Familienkreis organisiert oder keinerlei Vertretungsmöglichkeiten hat. Für die Tagespflegebörsen stellt sich daher die Frage, wie die Kooperation der Tagespflegepersonen untereinander stärker gefördert werden kann.

Die **von den Tagespflegebörsen angebotenen Leistungen** werden von der Mehrheit der Befragten genutzt, am häufigsten davon erwartungsgemäß die Bewilligung und Abrechnung von Tagespflegegeld (95%) sowie die Erteilung von Pflegeerlaubnissen (85%) (vgl. Abbildung 4). Am geringsten wird die Beratung bei Problemen in Anspruch genommen, mit 57% aber immer noch von über der Hälfte der Befragten.

Abbildung 4: Nutzung (in %) und Bewertung* der Angebote der Tagespflegebörsen



*Die Werte sind auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden) einzuordnen.

In Bezug auf das Beratungsangebot der Tagespflegebörsen wurde nicht nur nach der Häufigkeit der Nutzung, sondern auch nach der **Zufriedenheit mit den angebotenen Leistungen** gefragt. Dabei zeigt sich insgesamt ein positives Bild: Etwa zwei Drittel der Befragten sind mit den angebotenen Leistungen mindestens zufrieden, 27% sogar sehr zufrieden. Damit stellt sich die Beurteilung der Tagespflegebörsen ähnlich dar wie in der Befragung von 1993, als nach der Zufriedenheit mit den Sozialen Diensten bzw. dem Jugendamt gefragt wurde.¹⁶ Auch damals waren etwa zwei Drittel der befragten Tagespflegepersonen zufrieden mit den Leistungen.

Abbildung 4 stellt auch die durchschnittliche Bewertung der einzelnen Börsenangebote dar, wobei den Werten eine Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden) zu Grunde liegt. Am besten erfüllen offensichtlich die Erteilung von Pflegeerlaubnissen sowie die Einführungskurse der Tagespflegebörsen die Ansprüche der Tagespflegepersonen mit Bewertungen von 1,8 bzw. 1,9. Auch das Beratungsangebot zu Fortbildungsmöglichkeiten schneidet mit einem Wert von 2,2 überdurchschnittlich gut ab. Die Beratung zu den Themen Sozialversicherung und Steuern wird mit Abstand am schlechtesten bewertet, die einzige Leistung aus dem Angebotsspektrum, mit der mehr Tagespflegepersonen unzufrieden als zufrieden sind. Insgesamt ergibt sich für die Angebote und Leistungen der Tagespflegebörsen eine durchschnittliche Bewertung von 2,3.

Ein Teil der Befragten gibt darüber hinaus **sonstige Leistungen der Tagespflegebörsen** an, die von ihnen genutzt werden, darunter:

- Fortbildungskurse (z.B. Einführungskurs E2, Erste Hilfe) (5 Nennungen)
- Telefonische Sprechzeiten (3)
- Wirtschaftliche Beratung (Abrechnungen, Anträge) (2)

¹⁶ Krauß/Zauter 1993, S. 116

Gleichzeitig wird von einigen Befragten die offen gestellte Frage nach sonstigen Leistungen der Tagespflegebörsen genutzt, um prinzipielle **Kritik** an der Arbeit der Börsen zu formulieren. Die häufigsten Kritikpunkte sind:

- schlechte Erreichbarkeit der Tagespflegebörsen (6 Nennungen)
- mangelnde Unterstützung (3)
- zu wenig Informationen (2)

Die Tagespflegebörsen sind den Jugendämtern zugeordnet, die in den verschiedenen **Bezirken** von Hamburg arbeiten. Anzunehmen ist, dass sich die Rahmenbedingungen in den Bezirken sehr unterschiedlich gestalten, was sich wiederum auf die Qualität der Arbeit in den Tagespflegebörsen bzw. auf deren Bewertung durch die Tagespflegepersonen auswirken kann. Daher wird im Folgenden die Beurteilung der Börsenangebote differenziert nach den Bezirken betrachtet (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Bewertung der Angebote der Tagespflegebörsen*

	Altona	Bergedorf	Eimsbüttel	Hamburg-Mitte	Hamburg-Nord	Harburg	Wandsbek
Tagespflegegeld	1,9	2,5	2,6	2,8	1,9	2,2	2,3
Pflegeurlaub	1,6	2,0	1,9	2,0	1,5	1,9	2,1
Einführungskurs E1	1,9	2,2	2,0	1,9	1,8	1,8	2,1
Beratung zu Sozialversicherung	2,8	3,4	3,2	3,2	2,8	3,0	3,3
Beratung zu Fortbildung	2,1	2,4	2,2	2,3	2,0	2,2	2,3
Vermittlung	2,1	2,8	2,5	2,6	2,4	2,5	2,9
Fachliche Beratung	2,1	2,9	2,8	2,6	2,2	2,3	2,6
Beratung bei Problemen	2,0	2,9	2,9	2,9	1,9	2,1	2,6
Ø	2,1	2,6	2,5	2,5	2,1	2,2	2,5

*Die Werte sind auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden) einzuordnen.

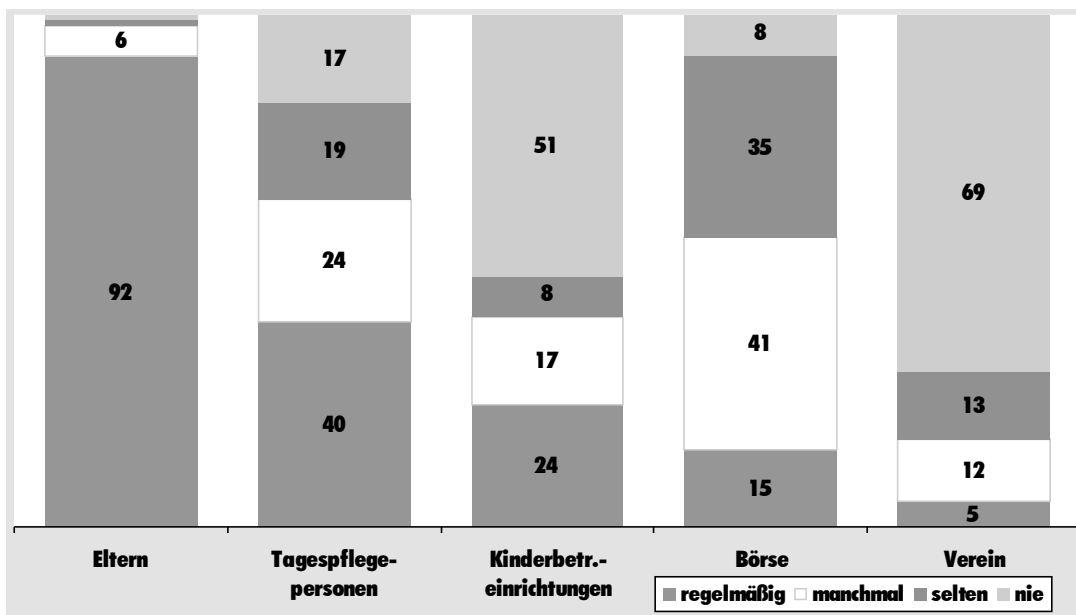
Insgesamt stellen sich die Unterschiede in den Bewertungen der Börsenangebote nach den verschiedenen Bezirken nicht sehr gravierend dar: Die durchschnittlichen Bewertungen der Börsen bewegen sich im Bereich zwischen 2,1 und 2,6, der bis zum Wert 2,5 als zufriedenstellend bezeichnet werden kann. Die Bezirke Altona und Hamburg-Nord schneiden mit jeweils 2,1 am besten ab; die Tagespflegebörse in Bergedorf bildet mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2,6 das Schlusslicht, wobei aber der zufriedenstellende Bereich nur geringfügig überschritten wird.

4.5. Betreuung und Kooperation

Die Hamburger Tagespflegepersonen wurden zum einen danach gefragt, inwiefern sie mit anderen Einrichtungen bzw. Personen kooperieren, zum anderen danach, inwieweit mehr Kooperation gewünscht wird. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

Bei der Frage nach **bereits stattfindenden Kooperationen** zeigt sich zunächst erwartungsgemäß, dass der häufigste Kontakt der Tagespflegepersonen zu den Eltern der Kinder besteht (vgl. Abbildung 5). Rund 40% der Befragten geben des Weiteren an, sich regelmäßig mit anderen Tagespflegepersonen zu treffen. Ein regelmäßiger Kontakt zu den Tagespflegebörsen wird dagegen nur von 15% genannt, wobei aber von der Mehrheit (76%) zumindest gelegentlich bis selten eine Tagespflegebörse kontaktiert wird. Zum Verein „Hamburger Tagesmütter und -väter e.V.“ besteht nur von 30% der Befragten überhaupt Kontakt, 70% geben an, nie mit dem Verein zu tun zu haben. Interessant ist auch in diesem Zusammenhang, dass insgesamt 40% der Tagespflegepersonen angeben, den Verein überhaupt nicht zu kennen.

Abbildung 5: Kooperation der Tagespflegepersonen mit ... (in %)



Darüber hinaus wird von rund der Hälfte der Befragten angegeben, mit **anderen Einrichtungen der Kinderbetreuung** zu tun zu haben, 24% sogar regelmäßig. Genannt werden dabei:

- Kindertagesstätten, Krippen, Horte (79 Nennungen)
- Vorschule, Schulen (51 Nennungen)
- Spielgruppen, Spielstunden, betreuter Spielplatz, Spielhaus (8 Nennungen)
- Vereine wie Familienbildung Wedel e.V., Verein für Frühe Mehrsprachigkeit an Kindertageseinrichtungen und Schulen e.V. (FMKS), Tagesmütter &-väter Stormarn e.V., Verein zur Förderung der qualifizierten Betreuung von Kindern und Jugendlichen (FBKJ), Tagespflege Norderstedt e.V. (7 Nennungen)
- Öffentliche Einrichtungen wie Kinder- und Familienhilfzentrum und Pädagogischer Mittagstisch (3 Nennungen)

Schließlich wird eine Vielfalt an **sonstigen Kontakten und Kooperationen** genannt, die jeweils quantitativ nicht ins Gewicht fallen, aber dennoch erwähnt werden sollen. Am häufigsten sind darunter:

- Musikschule, Chor, Sportverein (6 Nennungen)
- Freizeiteinrichtungen wie Spielplatz, Park, Museum, Schwimmbad (5)
- Jugendamt (5)
- Elternschule (4)
- Kirche, Gemeinde (4)
- Andere Kinder, ehemalige Tageskinder, Eltern und Großeltern von anderen Kindern (4)
- Mütterzentrum, Mehrgenerationenhaus (4)
- Familien-Service (3)
- Stadtteilgruppe, -zentrum (3)
- Wohlfahrtsverbände wie AWO, Paritätischer Wohlfahrtsverband (2)
- Erziehungsberatungsstelle, Familienbildungsstätte (2)

Zur Erfassung der **Kooperationsbereitschaft** der Tagespflegepersonen wurde des Weiteren gefragt, mit welchen Personen oder Einrichtungen mehr Austausch und Zusammenarbeit gewünscht wird. Bemerkenswert ist zunächst, dass fast die Hälfte der Befragten mehr Zusammenarbeit generell für nicht notwendig hält (vgl. Tabelle 15). Von denjenigen Tagespflegepersonen, die mehr Kooperation wünschen, wird am häufigsten mit 48% die Tagespflegebörse genannt. Offensichtlich werden hier gegenwärtig nicht ausreichend Zugangs- und Austauschmöglichkeiten gesehen. Es folgen mit 43% die anderen Tagesmütter und -väter, mit denen mehr Austausch gewünscht wird. Andere Einrichtungen der Kinderbetreuung werden von fast einem Drittel der Befragten genannt, der Verein „Hamburger Tagesmütter und -väter e.V.“ von rund 20%.

Tabelle 15: Gewünschte Zusammenarbeit der Tagespflegepersonen

Mehr Zusammenarbeit nicht notwendig	43%	N = 690
Mehr Zusammenarbeit notwendig, davon:	57%	N = 399
- mit Tagespflegebörse	48%	
- mit anderen Tagespflegepersonen	43%	
- mit anderen Kinderbetreuungseinrichtungen	28%	
- mit Verein Tagesmütter und -väter	22%	
- mit Eltern	19%	

Darüber hinaus werden sonstige Personen bzw. Einrichtungen, mit denen mehr kooperiert werden sollte, genannt. Dabei handelt es sich größtenteils um einmalige Angaben, so dass die Anzahl der Nennungen nicht extra ausgewiesen wird:

- Weiterbildungseinrichtungen
- Jugendamt
- Schulen
- Sportvereine
- Spezielle Beratungsstellen bei Schwierigkeiten mit Kindern

- Sozialpädagogen, Ergotherapeuten und Logopäden
- Institutionen für Kindesentwicklung und Frühförderung

Mehrfach wird an dieser Stelle von Befragten vorgeschlagen, Treffen mit anderen Tagespflegepersonen zu organisieren, z.B. in Form von Stammtischen, bzw. Räume dafür zur Verfügung zu stellen. Gleichzeitig wird aber in einem Fall angemerkt, dass „leider fast keine neuen Tagespflegepersonen zu bestehenden, monatlich stattfindenden Treffen hinzukommen“. Dies weist darauf hin, dass zum Teil schon Kooperationsstrukturen bestehen, die aber nicht ausreichend bekannt sind.

5. Motivationslage der Tagespflegepersonen

Neben der persönlichen Lebenslage der Tagespflegepersonen und dem bestehenden Betreuungsprofil ist es für die mögliche Verbesserung der Tagespflegesituation in Hamburg ebenfalls wichtig, die Motivationslage der Tagespflegepersonen zu kennen. Dazu werden verschiedene Aspekte betrachtet: die ursprünglichen Gründe der Tagespflegepersonen für die Aufnahme der Tätigkeit, die Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit, ihre Zukunftsperspektive in Bezug auf die Tagespflegetätigkeit und ihre Motivation, die Kindertagespflege als selbständigen Beruf auszuüben. Schließlich wird in diesem Kapitel auch auf die eigenen Vorschläge der Tagespflegepersonen eingegangen, wie die Rahmenbedingungen für die Hamburger Kindertagespflege verbessert werden können.

5.1. Gründe für die Aufnahme der Tagespflegetätigkeit

Gefragt wurden die Tagespflegepersonen nach den wichtigsten Gründen, mit der Tagespflegetätigkeit zu beginnen, wobei mehrere Nennungen möglich waren. Mit Abstand am häufigsten (86%) wird angegeben, gerne Kinder um sich zu haben. Etwas über die Hälfte (55%) sagt zudem, etwas Sinnvolles tun zu wollen. Neben diesen intrinsischen Motiven sind weitere, häufig genannte Gründe eher ökonomisch bzw. pragmatisch orientiert, nämlich Geld verdienen zu wollen (51%) sowie zu Hause arbeiten zu wollen (50%). Schließlich sind noch folgende Gründe als wichtig für die Aufnahme der Tagespflegetätigkeit zu betrachten: Spielkameraden für das eigene Kind zu finden (23%), selbständig arbeiten zu wollen (18%) und von den Eltern der Kinder dazu motiviert zu werden (15%).

Interessant ist an dieser Stelle der Vergleich mit den Ergebnissen der Befragung von Hamburger Tagesmüttern und -vätern, die vom ISKA Nürnberg im Jahr 1993 durchgeführt wurde.¹⁷ Zwar konnte die Frage nach den Gründen für den Beginn der Kindertagespflege nicht in identischer Formulierung in die aktuelle Befragung aufgenommen werden, da sie den gegenwärtigen Rahmenbedingungen der Hamburger Kindertagespflege sowie der übergeordneten Zielstellung der Befragung angepasst werden musste. Auch ist in der aktuellen Befragung die Antwortmöglichkeit auf vier Nennungen begrenzt, was in der vorigen Befragung nicht der Fall war. Dennoch lassen sich die meisten Aussagen der Frage in ihrer Häufigkeit und Rangfolge direkt miteinander vergleichen (vgl. Abbildung 6). So wurde von den damals 159 befragten Tagespflegepersonen ebenfalls an erster Stelle als Grund für die Aufnahme der Tagespflegetätigkeit genannt, gerne Kinder um sich zu haben (96%). Auch der zweithäufigste Grund war wie heute, etwas Sinnvolles tun zu wollen, allerdings von einem deutlich höheren prozentualen Anteil genannt (84%). Gründe, die der intrinsi-

¹⁷ Krauß/Zauter 1993, S. 99

schen Motivation zuzuordnen sind, sind also nach wie vor dominierend bei der Entscheidung, mit der Tagespflege Tätigkeit zu beginnen.

Abbildung 6: Gründe für den Beginn mit der Tagespflege Tätigkeit 1993 und 2007 (in %)



Jedoch hat sich die Priorität anderer Motivationsfaktoren etwas verschoben. Während in der früheren Befragung die Suche nach Spielkameraden für die eigenen Kinder (60%) bzw. für die anderen Tagespflegekinder (45%) noch eine wichtige Rolle spielte als Grund für die Aufnahme der Tagespflege Tätigkeit und an dritter Stelle der Nennungen stand, ist dies heute nur für 23% der Befragten wichtig. Für die Tagespflegepersonen heute ist dagegen das ökonomische Motiv, Geld zu verdienen, auf dem dritten Rang der Nennungen.

Die **Werbung der Tagespflegebörsen** scheint bei der Aufnahme der Tagespflege Tätigkeit dagegen eher eine geringe Rolle zu spielen. 8% der Befragten geben explizit an, dass die Außenwirkung der Tagespflegebörsen sie in ihrer Entscheidung beeinflusst hat, mit der Tagespflege Tätigkeit zu beginnen. Rund ein Drittel sagt, die Werbung der Tagespflegebörsen gar nicht wahrgenommen zu haben.

5.2. Zufriedenheit mit der Tagespflege Tätigkeit

Die Tagespflegepersonen wurden in Hinblick auf verschiedene Aspekte ihrer Tätigkeit danach gefragt, wie zufrieden sie jeweils damit sind. Insgesamt ist die Arbeitszufriedenheit als eher positiv zu bezeichnen: Durchschnittlich sind 44% der Befragten mit den verschiedenen Aspekten der Tätigkeit zufrieden, 22% sind unentschieden, und 34% sind unzufrieden mit der Tagespflege Tätigkeit.

Tabelle 16 stellt die durchschnittlichen Bewertungen der verschiedenen Tätigkeitsmerkmale dar, die auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden) basieren. Deutlich wird die mit Abstand beste Bewertung (1,6) für die Art der Tätigkeit, die im Wesentlichen durch den Umgang mit Kindern und deren Eltern geprägt ist. Dies passt zu der ho-

hen intrinsischen Motivation bei der Aufnahme der Tagespflegetätigkeit, die im vorigen Kapitel festgestellt wurde. Als weitere offensichtlich zufriedenstellende Aspekte der Tagespflegetätigkeit sind die Arbeitszeiten (2,2) sowie der Grad der Arbeitsbelastung (2,5) zu sehen.

Tabelle 16: Zufriedenheit mit Tagespflegetätigkeit*

Art der Tätigkeit mit Kindern und Eltern	1,6	N = 729
Arbeitszeiten	2,2	N = 700
Arbeitsbelastung	2,5	N = 683
Gesellschaftliche Anerkennung	3,4	N = 689
Berufliche Perspektiven	3,8	N = 645
Verdienst	4,0	N = 696
Ø	2,9	

*Die Werte sind auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden) einzuordnen.

Auf der anderen Seite gibt es auch sehr deutliche Aussagen zu den negativen Aspekten der Tätigkeit, wobei der Verdienst mit 4,0 an erster Stelle steht. Wurde in der Befragung der Tagespflegepersonen von 1993 schon mehrheitlich Unzufriedenheit mit der Vergütung geäußert, so hat sich dies heute noch deutlich verstärkt. Damals waren insgesamt nur 45% unzufrieden (heute 71%) und 8% sehr unzufrieden (heute 42%).¹⁸ In der aktuellen Befragung werden des Weiteren die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten mit 3,8 sowie die gesellschaftliche Anerkennung der Tätigkeit mit 3,4 mehrheitlich als nicht zufriedenstellend betrachtet.

5.3. Zukunftsperspektive der Tagespflegepersonen

Gefragt nach ihrer Zukunft als Tagesmutter bzw. -vater, gibt die Hälfte der Befragten (50%) an, die Tätigkeit auch weiterhin betreiben zu wollen (vgl. Tabelle 17). Allerdings sagt auch ein relativ großer Teil (38%), noch nicht zu wissen, wie lange sie die Tagespflegetätigkeit betreiben werden. Für eine kleine Gruppe von insgesamt 12% ist schon klar, dass die Tätigkeit nur vorübergehend ausgeübt bzw. in absehbarer Zeit beendet wird.

Tabelle 17: Zukunftsperspektive der Tagespflegepersonen

Für mich ist die Tagespflege als Tätigkeit ideal, ich möchte dies auch weiterhin so betreiben.	50%
Ich weiß noch nicht, wie lange ich die Tagespflegetätigkeit weiter betreiben werde.	38%
Ich möchte meine Tagespflegetätigkeit in absehbarer Zeit beenden.	7%
Ich möchte nur vorübergehend als Tagesmutter bzw. -vater tätig sein, bis ich wieder in meinen Beruf einsteigen kann bzw. meinen Wunschberuf gefunden habe.	5%
	N = 678

¹⁸ Krauß/Zauter 1993, S. 117

In diesem Zusammenhang wurden die Tagespflegepersonen auch nach den **Gründen** gefragt, **wenn sie nicht mehr in der Tagespflege arbeiten möchten**. Hierauf hat ein erstaunlich großer Teil der Befragten geantwortet, auch von denjenigen, die in der vorherigen Frage noch angaben, die Tagespflege Tätigkeit weiterhin betreiben zu wollen. In Tabelle 18 werden daher die Antworthäufigkeiten für alle Befragten dargestellt, die die Frage beantwortet haben, wobei sie nach ihrer Zukunftsperspektive in drei Gruppen differenziert werden: langfristig orientiert, kurzfristig orientiert und unentschieden. Die Antworten der langfristig Orientierten sind eher theoretisch zu verstehen: Wenn sie die Tagespflege Tätigkeit aufgeben würden, wäre für 70% die drohende Besteuerung und Versicherungspflicht der Grund. Zwar ist dies auch der meistgenannte Grund bei denjenigen Tagespflegepersonen, die ihre Tätigkeit kurzfristig beenden wollen sowie bei denjenigen, die noch unentschieden in Bezug auf ihre berufliche Zukunft sind. Allerdings werden bei diesen beiden letzteren Personengruppen auch weitere Gründe für die beabsichtigte oder mögliche Beendigung ihrer Tätigkeit häufig genannt: So sagen jeweils über 60%, dass sich auch unabhängig von den angekündigten steuerrechtlichen Veränderungen die Tagespflege Tätigkeit finanziell für sie nicht lohne; zudem ist mit 39% vor allem in der Gruppe mit kurzfristiger Orientierung die fehlende berufliche Perspektive ein Kriterium, sich gegen die Weiterführung der Tätigkeit zu entscheiden. Der Mangel an geeigneten Räumlichkeiten spielt nur für eine Minderheit der Befragten eine Rolle bei der Frage, die Tagespflege Tätigkeit weiterhin zu betreiben oder nicht.

Tabelle 18: Gründe für die Beendigung der Tagespflege Tätigkeit nach Zukunftsperspektive

	Langfristig	Kurzfristig	Unentschieden
Wegen der drohenden Besteuerung und Versicherungspflicht.	70%	69%	78%
Es lohnt sich finanziell nicht.	33%	66%	63%
Mir fehlt die berufliche Perspektive.	9%	39%	22%
Mir fehlen die Räumlichkeiten.	3%	6%	7%
N	192	80	227

Von einem Teil der Befragten werden noch **weitere Gründe** genannt, aus denen sie ihre Tagespflege Tätigkeit beenden werden bzw. würden. Ein großer Teil davon bezieht sich wiederum auf die bereits oben genannten steuerrechtlichen Veränderungen, die nach dem aktuellen Informationsstand ab dem Jahr 2009 in Kraft treten werden. Die Aussage der 23 Personen, die hierzu Angaben gemacht haben, ist dabei im Wesentlichen, dass die Fortführung der Tagespflege Tätigkeit von der zukünftigen Besteuerung und deren Auswirkungen auf die Sozialversicherung abhängig gemacht wird. Sonstige Gründe für eine mögliche Beendigung der Tagespflege Tätigkeit sind:

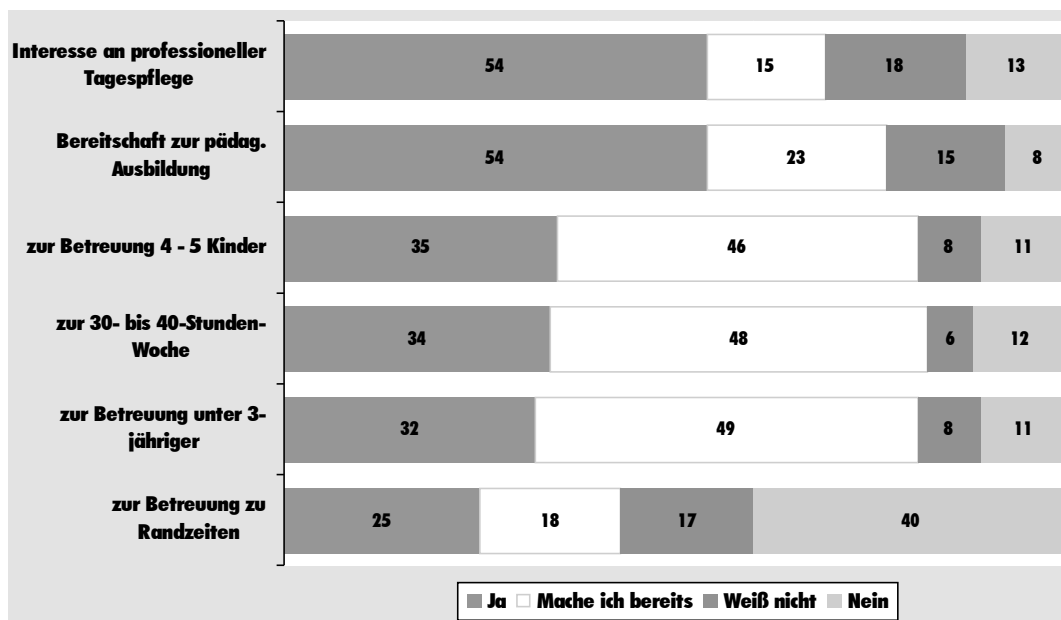
- Alters- oder gesundheitsbedingte Gründe (27 Nennungen)
- Andere berufliche Perspektiven (17)
- Persönliche Gründe (12)
- Zu wenig Anerkennung der Tagespflege Tätigkeit (9)
- Zu geringe Nachfrage bzw. keine Vermittlung von Tageskindern (7)

- Fehlende finanzielle Freiräume (6)
- Beschränkung auf aktuelle Tageskinder (4)

5.4. Motivation zur professionellen Tagespflegetätigkeit

Um das **Potenzial einer professionellen Kindertagespflege** in Hamburg abschätzen zu können, wurde im Fragebogen explizit danach gefragt, ob die Befragten an einer Kindertagespflege als selbständigen und existenzsichernden Beruf interessiert wären. Insgesamt ergibt sich eine relativ große Gruppe unter den Befragten, die sich definitiv oder zumindest eventuell vorstellen können, die Kindertagespflege als Beruf auszuüben (vgl. Abbildung 7). 15% geben an, dies bereits zu tun; 54% sind auf jeden Fall daran interessiert; 18% sind unentschlossen; nur 12% schließen ein solches Modell der Tagespflegetätigkeit für sich definitiv aus. Somit sind fast 90% der Befragten als Potenzial für die professionelle Kindertagespflege zu betrachten.

Abbildung 7: Interesse an professioneller Tagespflegetätigkeit



Neben der Erfassung des quantitativen Potenzials geht es auch um qualitative Aspekte, die bei der Ausgestaltung eines Modells der professionellen Kindertagespflege berücksichtigt werden müssen. Daher wurden die Tagespflegepersonen weiterhin gefragt, inwieweit sie bereit wären, **zusätzliche Leistungen** zu erbringen, wenn sie durch die Kindertagespflege ein Einkommen beziehen könnten, das über dem Niveau des Arbeitslosengeldes II liegt: Wären sie bereit,

- eine zusätzliche pädagogische Ausbildung zu absolvieren?
- mindesten vier Tageskinder aufzunehmen?
- mindestens 30 Stunden in der Woche Tageskinder zu betreuen?
- auch Kinder unter 3 Jahren zu betreuen?
- Tageskinder flexibel auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten aufzunehmen?

Die Auswertung der Antworten ergibt folgendes Bild:

Über die Hälfte der Befragten (54%) wäre bereit, für eine professionelle Tagespflegetätigkeit eine zusätzliche **pädagogische Ausbildung** zu absolvieren. Zählt man diejenigen dazu, die bereits eine pädagogische Ausbildung haben bzw. momentan in der Ausbildung sind, würden 76% der an einer professionellen Kindertagespflege Interessierten über eine pädagogische Ausbildung verfügen. Schließlich sind 15% noch unentschieden, so dass nur 8% eine weitere Ausbildung für sich kategorisch ausschließen. Letztere wurden auch nach den Gründen gefragt, warum sie nicht an einer pädagogischen Ausbildung interessiert seien. Genannt werden dabei vor allem altersbedingte Gründe (19 Nennungen) sowie der Mangel an Zeit (14 Nennungen).

Fast die Hälfte der an professioneller Kindertagespflege Interessierten (46%) gibt an, bereits **mindestens vier Tageskinder** zu betreuen, 35% äußern ihre prinzipielle Bereitschaft dazu. So würden im Rahmen einer professionellen Kindertagespflege über 80% der Interessierten vier bis fünf Tageskinder aufnehmen, die Unentschlossenen (8%) noch nicht eingerechnet. Diejenigen, die nicht bereit dazu sind, geben folgende Gründe an:

- zu wenig Platz (31 Nennungen),
- präferieren weniger intensive Betreuungsarbeit (20),
- altersbedingte Gründe (7),
- nicht vereinbar mit anderem Job oder eigenen Kindern (3).

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Frage nach der Bereitschaft, **30 bis 40 Stunden** in der Woche als Tagesmutter bzw. -vater zu arbeiten. 48% geben an, dies bereits zu tun, 34% sind prinzipiell bereit dazu, 6% wären eventuell bereit. Als Gründe, die dem entgegenstehen, werden folgende genannt:

- Halbtagsarbeit wird bevorzugt, vor allem wegen eigenen Kindern (41 Nennungen),
- nicht vereinbar mit anderen Tätigkeiten, die aus finanziellen Gründen nicht aufgegeben werden können (9),
- altersbedingte Gründe (7).

Auch die Bereitschaft, **Kinder unter drei Jahren** zu betreuen, ist beim größten Teil der Gruppe gegeben. Fast die Hälfte (49%) macht dies bereits, und rund ein Drittel (32%) wäre bereit dazu. 8% könnten sich dies unter Umständen auch vorstellen. 11% der Befragten sind allerdings prinzipiell nicht bereit zur Betreuung unter Dreijähriger und geben folgende Gründe dafür an:

- bevorzugen ältere Kinder (18 Nennungen),
- altersbedingte Gründe (11),
- nicht vereinbar mit Lebensstil bzw. mit eigenen Kindern (9),
- Mangel an geeigneten Räumlichkeiten (9).

Eine deutlich geringere Bereitschaft der Befragten ist gegeben, wenn es um die Frage geht, ob sie als Tagespflegepersonen auch **außerhalb der üblichen Betreuungszeiten**, zu sogenannten Randzeiten, zur Verfügung stehen würden. 18% sagen, dass sie bereits auch abends, nachts oder am Wochenende Tageskinder aufnehmen; 25% äußern ihre prinzipielle Bereitschaft dazu, wobei allerdings von 5% Einschränkungen formuliert wer-

den: nur in Einzel- oder Notfällen bzw. nur bei zusätzlicher Entlohnung. Jedoch ist mit 17% der Kreis der Unentschiedenen relativ groß, d.h. dass vor allem hier entsprechende Anreize gesetzt werden müssten. Als Gründe für die fehlende Bereitschaft zur Betreuung zu Randzeiten werden folgende genannt:

- freie Zeit wird für Familie / Hobbies / Regeneration benötigt (186 Nennungen),
- Mangel an geeigneten Räumlichkeiten (9),
- altersbedingte Gründe (5).

5.5. Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Tagespflegetätigkeit

Um bei der zukünftigen Ausgestaltung der Rahmenbedingungen für die Kindertagespflege der Motivations- und Interessenslage der Tagespflegepersonen besser gerecht zu werden, wurde in Form einer offenen Frage Gelegenheit gegeben, eigene Verbesserungsvorschläge zu formulieren. Diese wurde von fast allen Befragten genutzt. Im Folgenden werden die Vorschläge zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Kindertagespflege in Hamburg thematisch in zusammengefasster Form dargestellt.

a) Finanzierung, Steuern und Sozialversicherung

Erwartungsgemäß beziehen sich mit Abstand die meisten Vorschläge auf den finanziellen Aspekt der Tagespflegetätigkeit. So wird von 247 Befragten gesagt, dass die Tätigkeit besser entlohnt werden müsse. Die meisten sind sich einig, dass man - „wenn man nur Kinder über die Tagespflegebörse betreut und auch nur den Jugendamtssatz in Rechnung stellt“ - von der Kindertagespflege nicht leben könne. Konkretere Vorschläge zur attraktiveren Gestaltung der finanziellen Rahmenbedingungen sind:

- Wiederabschaffung der Versteuerungs- und Versicherungspflicht (70 Nennungen)
- Zuschüsse zur Sozialversicherung (Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung), Senkung der Krankenversicherungsbeiträge, Bezahlung der Unfallversicherung für Kinder sowie Anerkennung der Tätigkeit als Rentenanspruchszeiten (50)
- Zuschüsse für Ausstattung, Mietkosten und Renovierung bzw. Räume für Tagespflegepersonen zur Verfügung stellen (42)
- Verbesserung bzw. Vereinfachung der steuerlichen Regelungen, Erhöhung der Freibeträge, Vereinheitlichung des Steuersatzes, unabhängig vom Elternanteil (26)
- Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie längere Zahlung von Krankengeld (19)
- Zuschüsse für Freizeitaktivitäten, Ausflüge, Spiele (16)
- Bezug von Tagespflegegeld und Arbeitslosengeld II ermöglichen (5)
- Zahlung von Bereitstellungsgeld pro angebotenen Betreuungsplatz (3)

b) Professionalisierung und Qualifizierung

Weitere häufig genannte Vorschläge betreffen die Professionalisierung der Kindertagespflege. Dazu gehören:

- Anerkennung der Tagespflege Tätigkeit als Beruf (85 Nennungen)
- Mehr gesellschaftliche Anerkennung der Tagespflege Tätigkeit, vor allem durch mehr Öffentlichkeitsarbeit, aber auch durch größere Wertschätzung seitens der Behörde bzw. den Börsen gegenüber den Tagespflegepersonen (71)
- Festanstellung von Tagespflegepersonen bei der Behörde, mit Grundgehalt und Sozialleistungen (54)

In diesem Zusammenhang wird von 45 Befragten auch gefordert, Tagespflegepersonen besser zu bezahlen, wenn sie qualifiziert und erfahren sind. Erwähnt wird von mehreren Seiten, dass die gegenwärtig bestehende Qualifikationsstufe 2 nicht genügend Anreiz dazu bietet, sich weiterzuqualifizieren, da „sehr scharf kalkuliert werden muss, ab wann durch die geringfügig höheren Stundensätze schon eigene Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen sind.“ Zusammen mit einer besseren Entlohnung für qualifizierte und erfahrene Tagespflegepersonen wird auch eine Erweiterung und Verbesserung des Angebots an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten vorgeschlagen.

Weitere Vorschläge im Kontext von Professionalisierung und Qualifizierung sind:

- Angebot an zeitlich flexibleren Fortbildungsmöglichkeiten (19 Nennungen)
- Eigene Werbung betreiben sowie die Preise selbst bestimmen zu dürfen (13)
- Anerkennung vorhandener pädagogischer Abschlüsse und Berufserfahrung (7)
- Zusätzliche Bezahlung für Tagespflege zu Randzeiten (3)
- Gewährung bezahlten Bildungsurlaubs (3)

c) Verbesserung der Arbeit der Tagespflegebörsen

Ein Teil der Vorschläge der Befragten richtet sich direkt an die Adresse der Tagespflegebörsen:

- Bessere und schnellere Informationen, vor allem zu den Themen Steuern und Sozialversicherung (48 Nennungen). Diese Forderung wird explizit auch an den **Verein Hamburger Tagesmütter und -väter e.V.** gerichtet.
- Mehr Unterstützung der Tagespflegepersonen, vor allem bei Schwierigkeiten mit Eltern, z.B. wenn die Eltern ihre Beiträge nicht zahlen; Parteinahme und Interessensvertretung im Sinne der Tagespflegepersonen, dafür mehr bzw. besser qualifiziertes Personal in Tagespflegebörsen (39)
- Verbesserung der Erreichbarkeit der Tagespflegebörsen, am häufigsten genannt für Wandsbek, aber auch für Altona, Hamburg-Nord und Eimsbüttel; Extra-Sprechzeiten für Tagespflegepersonen, auch telefonische Beratung (36)
- Schnellere Antragsbearbeitung (18)
- Verbesserung der Vermittlung von Kindern (17)
- Reduzierung des bürokratischen Aufwands für Tagespflegepersonen bzw. mehr Unterstützung bei dessen Bewältigung (14)
- Verbesserung der Organisation von Krankheits- und Urlaubsvertretung (7)
- Intensivere Information und Vorbereitung der Eltern, ggf. mit Dolmetschern (6)

- Mehr Flexibilität und Vernetzung der Tagespflegebörsen untereinander, z.B. Be-zuschussung auch für Tageskinder aus anderen Bezirken (3)

d) Verbesserung allgemeiner Regelungen für die Kindertagespflege

Andere Vorschläge der befragten Tagespflegepersonen sind wiederum auf allgemeinerer Ebene bzw. auf Ebene der Behörde anzusiedeln und sprechen insbesondere zu ändernde Regelungen der Kindertagespflege an:

- Erhöhung der Urlaubstage auf 6 Wochen (24 Nennungen)
- Erlaubnis für mehr als 5 Tageskinder (14)
- Verlängerung der Kündigungsfristen, um finanzielles Risiko für Tagespflegeper-sonen zu reduzieren (9)
- Zahlung der Elternbeiträge über Behörde an Tagespflegepersonen (5)
- Vereinheitlichung der Tagespflegesätze für unter und über dreijährige Tageskin-der (3)
- Gutscheine für Betreuungsplätze für eigene Kinder der Tagespflegepersonen zur Verfügung stellen (3)
- Wiedereinführung des Zuschlags für behinderte Kinder (2)
- Fortführung der Tagespflege auch über das 14. Lebensjahr des Tageskindes hinaus ermöglichen (2)
- Verbesserung des Mutterschutzes für Tagesmütter (1)
- Tätigkeiten wie Reinigung, Einkauf etc. auch als Arbeitszeit werten (1)

e) Zusammenschlüsse von Tagespflegepersonen

Vorschläge von 24 der Befragten beziehen sich auf die Zusammenschlüsse von Tages-pflegepersonen:

- Förderung von Zusammenschlüssen
- Definition klarer Regeln für Zusammenschlüsse, insbesondere zur Abgrenzung von Kindertagesstätten
- Höheres Tagespflegegeld für Tagespflegepersonen in Zusammenschlüssen
- Benennung spezieller Ansprechpartner in den Tagespflegebörsen für Zusam-menschlüsse

f) Kooperation und Qualität

Als weitere Themen kristallisieren sich aus den Vorschlägen die Stärkung der Kooperation sowie die Qualitätsverbesserung heraus. Vorgeschlagen wird:

- Mehr Kontrollen und Prüfungen, Durchführung einer Art TÜV für Tagespflege-per-sonen, strengere Auswahl (20 Nennungen)
- Stärkere Vernetzung der Tagespflegepersonen untereinander, Treffpunkte dafür schaffen, Organisation gemeinsamer Aktivitäten (16)
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit Kindertagesstätten und Schulen, Über-windung des Konkurrenzdenkens (11)

- Durchführung von Supervision, mehr Praxisberatung, Beobachtung der Tageskinder, Mentoring durch Kindertagesstätten (11)
- Schaffung von Spiel- und Basteleinrichtungen in Bezirken (1)

Schließlich sei erwähnt, dass von 22 Befragten explizit gesagt wird, **zufrieden mit ihrer gegenwärtigen Situation** als Tagespflegeperson zu sein.

Ein Vergleich mit den Verbesserungsvorschlägen, die bei der **ISKA-Befragung von 1993** durch die befragten Tagespflegepersonen formuliert wurden, zeigt sehr ähnliche Themen auf.¹⁹ Folgende Vorschläge wurden damals am häufigsten gemacht:

- Professionalisierung der Tagespflege Tätigkeit (Versicherung, Urlaub, Berufsankennung, Rentenanrechnung)
- Bessere Bezahlung, Vergünstigung für spezielle Anschaffungen und Aktionen
- Bessere Betreuung durch Jugendamt
- Erfahrungsaustausch unter Tagespflegepersonen, Vertretungslisten
- Schnellere Bearbeitung der Anträge durch Jugendamt
- Mehr Aufklärung der Eltern
- Jugendamt soll Zuzahlung der Eltern einfordern
- Versicherung der Kinder

Deutlich wird, dass sämtliche Themen, die 1993 angesprochen wurden, auch in der aktuellen Befragung wieder auftauchen. Allenfalls die Gewichtung der Themen scheint sich etwas verschoben zu haben. So steht heute bei den Tagespflegepersonen deutlich und mit Abstand das Problem der Finanzierung im Vordergrund, während 1993 die Forderung nach besserer Betreuung durch das Amt von der Anzahl der Nennungen her fast gleichrangig war mit der nach besserer Bezahlung.

6. Typische Merkmale und Unterschiede der Kindertagespflege in Hamburg

Anhand der Befragungsergebnisse soll versucht werden, die Kindertagespflege in Hamburg näher zu charakterisieren. Wurden bislang auf Grund von Häufigkeiten und Durchschnittswerten vor allem die typischen Gemeinsamkeiten der Tagespflegepersonen in Hamburg herausgestellt – in Bezug auf ihre Lebenslage, ihr Qualifikations- und Betreuungsprofil sowie ihre Motivationslage –, soll es im Folgenden um die Unterschiede zwischen verschiedenen Typen bzw. Gruppen von Tagespflegepersonen gehen. Nur wenn die unterschiedlichen Interessenslagen, Motivationen und Perspektiven der Tagespflegepersonen berücksichtigt werden, können auch zielgruppengerechte Maßnahmen zur Professionalisierung und attraktiveren Gestaltung der Kindertagespflege entwickelt werden.

Im Folgenden werden die Tagespflegepersonen anhand wesentlicher Merkmale in verschiedene Gruppen ausdifferenziert. Diese Gruppen können auch als Typen bezeichnet werden, wobei allerdings zu betonen ist, dass solche Typisierungen keinesfalls nur identische Fälle zusammenfassen, sondern auf Grund der gegebenen Heterogenität der Tagespflegepersonen immer auch Unterschiede und Vielfältigkeiten innerhalb der Gruppen zulassen müssen. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass sich die folgenden Beschreibungen auf die 769 Tagespflegepersonen beziehen, die an der Befragung teilgenommen haben.

¹⁹ Krauß/Zauter 1993, S.122

Zwar sind die Ergebnisse auf Grund der hohen Fallzahl auch im repräsentativen Sinne aussagekräftig, allerdings können manche Gruppen von Tagespflegepersonen im Vergleich zur Grundgesamtheit stärker oder schwächer repräsentiert sein.

Ein wichtiges Differenzierungsmerkmal ist zunächst die **Zukunftsperspektive** der Tagespflegepersonen (vgl. Kap. 5.3), da diese entscheidend für die Einstellung gegenüber einer professionellen Kindertagespflege sein dürfte. So sind die Tagespflegepersonen im ersten Schritt in drei Gruppen zu gliedern:

- Die Gruppe der langfristig Orientierten, die sich die Tätigkeit in der Kindertagespflege auf langfristige Sicht vorstellen können. Diese Gruppe macht genau die Hälfte der befragten Tagespflegepersonen aus.
- Die Gruppe der kurzfristig Orientierten, die – aus unterschiedlichen Gründen – auf absehbare Zeit ihre Tagespflegetätigkeit beenden wollen. Mit 12% der Befragten ist diese die kleinste Gruppe.
- Die Gruppe der Unentschiedenen, die noch nicht wissen, wie lange sie ihre Tätigkeit als Tagespflegeperson ausüben werden. Vor allem für diese Gruppe, welche 38% der Tagespflegepersonen darstellt, wird die zukünftige Ausgestaltung der Rahmenbedingungen der Kindertagespflege relevant sein, da sie ihre Entscheidung, die Tagespflegetätigkeit fortzusetzen oder nicht, wesentlich beeinflussen wird.

Das zweite wichtige Merkmal zur Differenzierung ist die **Anzahl der Tageskinder**, die von den Tagespflegepersonen zur Zeit betreut werden. Auch damit dürfte im wesentlichen Ausmaß die professionelle Einstellung der Tagespflegepersonen zusammenhängen. Daraus werden jeweils zwei Untergruppen gebildet:

- Tagespflegepersonen mit einem bis zwei Tageskindern
- Tagespflegepersonen mit drei und mehr Tageskindern.

Aus der Differenzierung nach diesen zwei Merkmalen ergeben sich insgesamt sechs Gruppen von Tagespflegepersonen (vgl. Tabelle 19), die im Folgenden dargestellt werden.

Tabelle 19: Typisierung der Tagespflegepersonen anhand ihrer Zukunftsperspektive und Anzahl der Tageskinder

Zukunftsperspektive	Anzahl der Tageskinder	
	1-2 Tageskinder	3 und mehr Tageskinder
Langfristig	Typ 1 15%	Typ 2 35%
Kurzfristig	Typ 3 7%	Typ 4 5%
Unentschieden	Typ 5 17%	Typ 6 21%

6.1. Tagespflegepersonen mit langfristiger Perspektive

Der kleinere Anteil an den Tagespflegepersonen mit **langfristiger Perspektive** wird von denjenigen gebildet, die nur **ein bis zwei Tageskinder** betreuen. Diese Gruppe wird als **Typ 1** bezeichnet; sie stellt 15% von allen befragten Tagespflegepersonen und lässt sich durch folgende Merkmale charakterisieren:

- Ein - für die geringe Anzahl von Tageskindern - relativ hoher Betreuungsaufwand von durchschnittlich 27 Wochenstunden.
- Eine relativ kurze Tätigkeitsdauer von 7 Jahren.
- Ein relativ hoher Altersdurchschnitt von 49 Jahren.
- Ein – für die geringe Kinderanzahl - relativ hohes Tagespflegegeld von 262 Euro sowie – wiederum gemessen an der Anzahl der Tageskinder – durchschnittliche Elternbeiträge von 114 Euro.
- Der im Vergleich zu den anderen Gruppen geringste Anteil von Tagespflegepersonen, die eine pädagogische Berufsausbildung haben (21%). Zwar hat fast die Hälfte die Grundqualifikation E2 abgeschlossen, insgesamt ist aber in dieser Gruppe die Beteiligung am Hamburger Qualifizierungsprogramm für Tagespflegepersonen unterdurchschnittlich.
- Ein relativ großer Anteil von Tagespflegepersonen, der in Notfällen keine Vertretung hat (30%).
- Ein relativ niedriger Grad an Kooperation; allerdings ist der Wunsch nach mehr Kooperation stärker ausgeprägt: 47% würden gerne häufiger mit anderen Tagespflegepersonen zusammenarbeiten, 27% mit den Eltern der Tageskinder und 25% mit dem Verein Hamburger Tagesmütter und -väter.
- Eine sehr hohe intrinsische Motivation: 89% haben mit der Tätigkeit begonnen, weil sie gerne mit Kindern zu tun haben und 62%, weil sie etwas Sinnvolles tun wollten.
- Eine sehr hohe Zufriedenheit mit der Tagespflege Tätigkeit, die von allen Gruppen mit 2,4 deutlich am besten bewertet wird (vgl. Tabelle 20).
- Ein großes Interesse an einer professionellen Tagespflege Tätigkeit: Zwar geben nur 11% an, die Tätigkeit schon professionell auszuüben, aber 64% wären daran interessiert (vgl. Abbildung 8).
- Die größte Bereitschaft – von denjenigen, die es bislang noch nicht tun -, auch vier bis fünf Tageskinder zu betreuen (63%) sowie 30 bis 40 Wochenstunden zu arbeiten (51%).

Diese Gruppe, die eine sehr hohe Motivation für die Kindertagespflege mitbringt, stellt ein Potenzial für die Professionalisierung der Tagespflege Tätigkeit dar. Zwar ist die Gruppe bislang wenig professionell geprägt, sie zeigt jedoch ein großes Interesse daran, die Kindertagespflege als selbständigen Beruf auszuüben und dafür auch – trotz des relativ hohen Alters - eine pädagogische Ausbildung zu absolvieren. Hier sind auch diejenigen Tagespflegepersonen für die zukünftige Gestaltung der Rahmenbedingungen der Kindertagespflege zu berücksichtigen, die explizit angeben, *nicht* an einer professionellen Tätigkeit interessiert zu sein. Sie stellen aufgrund ihrer langfristigen Orientierung und hohen Motivation eine wichtige Untergruppe dar, die in einem speziellen, nicht-professionellen Segment der Kindertagespflege erhalten bleiben sollte.

Von den Tagespflegepersonen mit **langfristiger Orientierung** machen diejenigen mit **mehr als drei Tageskindern** rund 70%, also den deutlich größten Anteil aus. Diese Gruppe, im Folgenden als **Typ 2** bezeichnet, stellt mit 35% auch insgesamt den größten Anteil an allen befragten Tagespflegepersonen. Sie zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

- Ein sehr intensiver Betreuungsaufwand von durchschnittlich 34 Wochenstunden.
- Eine sehr lange Tätigkeitsdauer von durchschnittlich 11,7 Jahren, die von allen Gruppen am längsten ist.
- Ein Altersdurchschnitt von 46 Jahren, der in etwa dem allgemeinen Altersniveau der Tagespflegepersonen von 45 Jahren entspricht.
- Ein relativ hoher Verdienst aus dem Tagespflegegeld von 614 Euro sowie aus den Elternbeiträgen von 413 Euro.
- Ein Anteil der Tagespflegepersonen mit pädagogischer Berufsausbildung von 30%, der somit auf durchschnittlichem Niveau liegt. Gleichzeitig nehmen allerdings überdurchschnittlich viele Tagespflegepersonen am Hamburger Qualifizierungsprogramm teil: 50% haben die Aufbauqualifizierung und 32% die Langzeitqualifizierung abgeschlossen.
- Ein relativ hoher Anteil von Tagespflegepersonen, die in Zusammenschlüssen organisiert sind (28%).
- Ein relativ gut organisiertes Vertretungssystem: 39% haben in Notfällen eine Vertretung durch andere Tagespflegepersonen; nur 21% geben an, keine Vertretung zu haben.
- Ein relativ hoher Grad an Kooperation: 50% arbeiten regelmäßig mit anderen Tagespflegepersonen zusammen, 29% mit anderen Kinderbetreuungseinrichtungen, 21% mit der Tagespflegebörse und 7% mit dem Verein Hamburger Tagesmütter und -väter e.V. Auch der Wunsch nach mehr Kooperation ist überdurchschnittlich stark ausgeprägt: 57% wünschen sich mehr Zusammenarbeit mit der Tagespflegebörse, 32% mit anderen Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Als Gründe für den Beginn mit der Tagespflegetätigkeit werden in dieser Gruppe vor allem pragmatische bzw. kontextbezogene Motive überdurchschnittlich häufig genannt: der Wunsch, zu Hause arbeiten zu wollen (57%), die Suche nach Spielfreunden für das eigene Kind (27%) sowie der Wunsch nach selbständiger Tätigkeit (25%).
- Eine durchschnittliche Arbeitszufriedenheit von 2,8; auffällig ist, dass die Art der Tätigkeit mit 1,4 von allen Gruppen am besten bewertet wird.
- Der höchste Anteil von Tagespflegepersonen, die angeben, die Tagespflegetätigkeit bereits auf professionelle Art und Weise auszuüben (23%); etwa die Hälfte ist an einer professionellen Tagespflegetätigkeit interessiert.
- Eine hohe Bereitschaft zur Betreuung unter dreijähriger Tageskinder: 62% haben bereits unter Dreijährige in Tagespflege; 28% wären bereit dazu.

Auch diese Gruppe ist somit als ein großes Potenzial für die professionelle Tagespflegetätigkeit zu betrachten; sie ist langfristig an der Kindertagespflege interessiert und gut qualifiziert, bringt langjährige Berufserfahrung sowie eine schon vorhandene professionelle Einstellung mit. Typ 2 stellt rein quantitativ die größte Gruppe dar und sollte in jedem Fall für die Hamburger Kindertagespflege gehalten werden. Dies gilt auch für diejenigen Tagespflegepersonen in dieser Gruppe, die *nicht* an einer professionellen Tätigkeit interessiert sind. Sie können bei gleichzeitig vorhandener, langfristiger Motivation weiterhin ein wichtiges Segment in der Kindertagespflege ausfüllen.

6.2. Tagespflegepersonen mit kurzfristiger Perspektive

Tagespflegepersonen mit **kurzfristiger Perspektive**, die also schon wissen, dass sie die Tätigkeit nur für kurze Zeit bzw. vorübergehend ausüben werden, stellen den geringsten Anteil an allen Befragten. Sie werden im Folgenden ebenfalls nach der Anzahl der Tageskinder unterschieden, wobei diejenigen mit **ein bis zwei Tageskindern** etwas überwiegen und 7% an allen Tagespflegepersonen ausmachen. Diese als **Typ 3** bezeichnete Gruppe zeichnet sich folgendermaßen aus:

- Der im Vergleich zu anderen Gruppen geringste Betreuungsaufwand von durchschnittlich 20 Wochenstunden.
- Die ebenfalls von allen Gruppen geringste Tätigkeitsdauer von 4,4 Jahren.
- Ein Altersdurchschnitt von 44 Jahren.
- Der von allen Gruppen geringste Verdienst aus dem Tagespflegegeld von 180 Euro sowie reguläre Elternbeiträge von 111 Euro.
- Ein relativ hoher Anteil an Tagespflegepersonen mit pädagogischer Berufsausbildung (38%); gleichzeitig ist aber in dieser Gruppe die geringste Beteiligung an tagespflegespezifischer Qualifizierung zu verzeichnen: Nur jeweils 2% haben die Aufbau- und Langzeitqualifizierung abgeschlossen.
- Der von allen Gruppen mit 50% höchste Anteil an Tagespflegepersonen, die keine Vertretung für Krankheits- und andere Notfälle haben.
- Ein niedriger Grad an Kooperation: Nur 7% kooperieren regelmäßig mit anderen Tagespflegepersonen und 3% mit der Tagespflegebörse. Auffällig ist aber, dass es mit 30% relativ viele regelmäßige Kontakte mit anderen Kinderbetreuungseinrichtungen gibt. Dagegen ist der Wunsch nach mehr Kooperation in dieser Gruppe wiederum deutlich am schwächsten ausgeprägt.
- Eine vergleichsweise schwach ausgeprägte intrinsische und ökonomische Motivation: Als Grund für die Aufnahme der Tagespflegetätigkeit wird dagegen von den Tagespflegepersonen in dieser Gruppe überdurchschnittlich häufig angegeben, dass sie von den Eltern der Tageskinder dazu überredet wurden (33%). Ein weiterer wichtiger Grund ist die Suche nach Spielfreunden für die eigenen Kinder (22%).
- Eine Arbeitszufriedenheit von 2,9, die der durchschnittlichen Bewertung entspricht.
- Das von allen Gruppen geringste Interesse an einer professionellen Tagespflegetätigkeit (33%). Dementsprechend ist auch die Bereitschaft, eine zusätzliche pädagogische Ausbildung zu absolvieren, von allen am schwächsten ausgeprägt. Auf der anderen Seite sind mit 43% relativ viele dieser Tagespflegepersonen bereit, auch vier bis fünf Tageskinder zu betreuen.

Diese Gruppe scheint nur wenig motiviert für eine professionelle Tagespflegetätigkeit. Zwar ist das Qualifikationsniveau recht hoch; die Kindertagespflege wird jedoch allenfalls als vorübergehende und/oder Nebentätigkeit betrachtet, sei es im professionellen oder nicht-professionellen Bereich. Die Anzahl der Betreuungsplätze ließe sich in dieser Gruppe gegen eine bessere Bezahlung erhöhen, allerdings nicht in langfristiger Perspektive.

Die andere Gruppe dieser **kurzfristig orientierten** Tagespflegepersonen wird von denjenigen gebildet, die **mindestens drei Tageskinder** betreuen. Dieser **4. Typ** stellt mit 5% die

kleinste Gruppe an Tagespflegepersonen dar und lässt sich anhand folgender Merkmale bezeichnen:

- Ein Betreuungsaufwand von durchschnittlich 32 Wochenstunden.
- Eine relativ lange Tätigkeitsdauer von 10 Jahren.
- Ein Altersdurchschnitt von 44 Jahren.
- Das im Vergleich zu den anderen Gruppen höchste Tagespflegegeld von durchschnittlich 709 Euro; auch die Elternbeiträge sind in dieser Gruppe mit durchschnittlich 438 Euro am höchsten.
- Der mit Abstand höchste Anteil an Tagespflegepersonen mit pädagogischer Berufsausbildung (54%). Die Beteiligung an den E1- und E2-Kursen des Hamburger Qualifizierungsprogramms entspricht dem Durchschnitt; die Aufbau- und Langzeitqualifizierung wurde nur von wenigen in dieser Gruppe absolviert.
- Ein relativ hoher Anteil an Tagespflegepersonen in Zusammenschlüssen (33%).
- Ein relativ gut organisiertes Vertretungssystem: 36% können sich durch andere Tagespflegepersonen vertreten lassen; bei 12% wird die Vertretung durch die Tagespflegebörse organisiert; nur 21% haben keine Vertretung.
- Eine relativ hohe Kooperationsbereitschaft: 48% kooperieren bereits regelmäßig mit anderen Tagespflegepersonen. In Bezug auf gewünschte, zukünftige Kooperationen werden überdurchschnittlich häufig andere Kinderbetreuungseinrichtungen (45%) sowie der Verein Hamburger Tagesmütter und -väter e.V. (32%) genannt.
- Eine von allen Gruppen am stärksten ökonomisch geprägte Motivationslage: 75% geben als Grund für die Aufnahme der Tätigkeit an, Geld verdienen zu wollen; 31% nennen zudem den Wunsch nach Selbständigkeit.
- Eine mit am schlechtesten bewertete Arbeitszufriedenheit (3,2): Im Vergleich zu den anderen Gruppen ist hier mit der Art der Tätigkeit sowie der Arbeitsbelastung die Unzufriedenheit am größten. Auch die Arbeitszeiten und die beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten werden, zusammen mit Typ 6 (offene Zukunftsperspektive, 3 und mehr Tageskinder) am schlechtesten bewertet.
- Ein relativ geringes Interesse an einer professionellen Tagespflege Tätigkeit (44%); 14% dagegen sagen, die Tagespflege bereits als professionelle Tätigkeit auszuüben.

Diese vierte Gruppe erscheint aufgrund der guten Qualifikation und Organisation sehr geeignet für die professionelle Kindertagespflege, allerdings ist offensichtlich die Bereitschaft dazu nicht sehr groß. Angesichts der stark ökonomisch geprägten Motivation lässt sich dieser Typ nur durch eine deutlich attraktivere Gestaltung der finanziellen Rahmenbedingungen in der Kindertagespflege halten.

6.3. Tagespflegepersonen mit noch offener Zukunftsperspektive

Eine relativ großer Teil der Tagespflegepersonen ist in Bezug auf die berufliche Zukunft noch **unentschieden**. Die Frage, ob sie ihre Tagespflege Tätigkeit langfristig fortführen werden oder nicht, dürfte in wesentlichem Ausmaß davon abhängen, wie die Rahmenbedingungen der Kindertagespflege zukünftig gestaltet werden. Zu unterscheiden sind auch hier die Tagespflegepersonen nach der Anzahl der von ihnen betreuten Tageskinder. Zunächst wird die kleinere Gruppe der Tagespflegepersonen mit **ein bis zwei Tageskindern**, die

insgesamt 17% aller Tagespflegepersonen darstellt, als **Typ 5** anhand folgender Merkmale beschrieben:

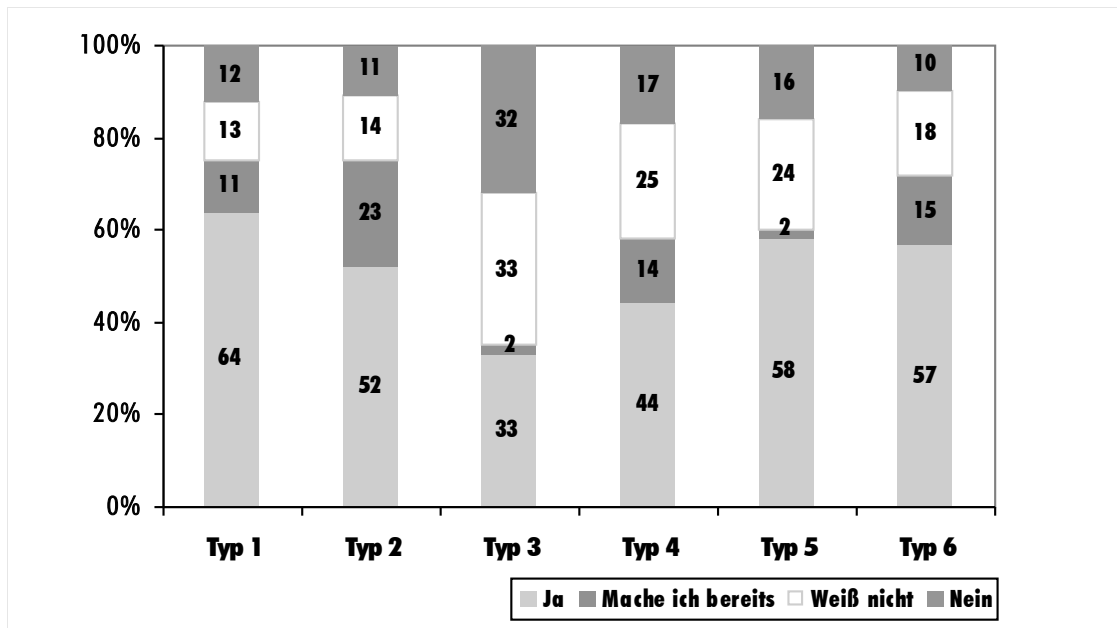
- Ein Betreuungsaufwand von durchschnittlich 24 Wochenstunden.
- Eine relativ kurze Tätigkeitsdauer von 5,3 Jahren.
- Ein Altersdurchschnitt von 44 Jahren.
- Ein Tagespflegegeld in Höhe von durchschnittlich 219 Euro und reguläre Elternbeiträge in Höhe von durchschnittlich 119 Euro.
- Ein geringer Anteil pädagogisch qualifizierter Tagespflegepersonen: Nur 22% haben eine pädagogische Berufsausbildung. Auch die Beteiligung an tagespflegespezifischen Qualifizierungskursen ist unterdurchschnittlich: Nur ein Drittel hat den Einführungskurs E2 absolviert.
- Ein wenig organisiertes Vertretungssystem: 42% der Tagespflegepersonen haben in Notfällen keine Vertretung verfügbar; 40% organisieren die Vertretung informell durch Familienangehörige oder Freunde.
- Ein niedriger Grad an Kooperation, wobei aber – wie bei Typ 3 – auffällig viele Kontakte zu anderen Kinderbetreuungseinrichtungen bestehen (25%).
- Eine ökonomisch und intrinsisch geprägte Motivationslage; zudem wurden relativ viele Tagespflegepersonen in dieser Gruppe durch die Eltern der Tageskinder zum Beginn mit der Tagespflege Tätigkeit überredet (22%).
- Eine durchschnittlich bewertete Arbeitszufriedenheit (2,8).
- Der von allen Gruppen geringste Anteil professionell tätiger Tagespflegepersonen (2%); andererseits besteht aber mit 58% ein relativ großes Interesse an einer professionellen Tagespflege Tätigkeit.
- Die von allen Gruppen größte Bereitschaft, dafür eine pädagogische Ausbildung zu absolvieren (66%).
- Ein Anteil von 43% der Tagespflegepersonen in dieser Gruppe, die auch vier bis fünf Tageskinder betreuen würden.

Tabelle 20: Zufriedenheit der Tagespflegepersonen mit ihrer Tätigkeit nach Typen

	Art der Tätigkeit	Gesellschaftl. Anerkennung	Arbeitsbelastung	Verdienst	Arbeitszeiten	Berufliche Perspektiven	Ø
Typ 1 (langfristig, 1-2 Kinder)	1,5	2,9	1,9	3,2	1,8	3,1	2,4
Typ 2 (langfristig, ab 3 Kinder)	1,4	3,2	2,4	3,9	2,1	3,6	2,8
Typ 3 (kurzfristig, 1-2 Kinder)	1,6	3,3	2,4	4,0	2,1	3,9	2,9
Typ 4 (kurzfristig, ab 3 Kinder)	1,8	3,7	3,0	4,3	2,4	4,3	3,2
Typ 5 (unentschieden 1-2 Kinder)	1,6	3,2	2,3	3,9	2,2	3,8	2,8
Typ 6 (unentschieden ab 3 Kinder)	1,7	3,9	2,8	4,4	2,4	4,3	3,2

Diese fünfte Gruppe bringt bislang ein nur niedriges Qualifikationsniveau und eine schwach ausgeprägte professionelle Einstellung mit. Allerdings ist ein Interesse an einer professionellen Tagespflegetätigkeit gegeben, so dass – mit einer pädagogischen Ausbildung – auch hier ein Potenzial für die Professionalisierung zu sehen ist. Auch diejenigen Tagespflegepersonen, die nicht an einer professionellen Tätigkeit interessiert sind, wären durch attraktivere Rahmenbedingungen für den Verbleib in der Kindertagespflege zu gewinnen.

Abbildung 8: Interesse an professioneller Tagespflegetätigkeit nach Typen



Die letzte Gruppe schließlich wird als **Typ 6** bezeichnet. Sie setzt sich aus denjenigen Tagespflegepersonen zusammen, die noch **unentschlossen** in Bezug auf die Fortführung ihrer Tagespflegetätigkeit sind und gleichzeitig gegenwärtig **mindestens drei Tageskinder** betreuen. Sie stellt mit einem Anteil von 21% an allen Tagespflegepersonen die zweitgrößte Gruppe dar und ist folgendermaßen zu charakterisieren:

- Ein sehr hoher Betreuungsaufwand von durchschnittlich 34 Wochenstunden.
- Eine Tätigkeitsdauer von 9,3 Jahren, die in etwa dem Durchschnitt entspricht.
- Ein Altersdurchschnitt von 44 Jahren.
- Ein – für die Betreuungsintensität – relativ geringer Verdienst aus dem Tagespflegegeld von durchschnittlich 547 Euro sowie reguläre Elternbeiträge von durchschnittlich 435 Euro.
- Ein Anteil pädagogisch ausgebildeter Tagespflegepersonen, der mit 31% dem Durchschnitt entspricht. Die Beteiligung am tagespflegespezifischen Qualifizierungsprogramm ist in dieser Gruppe überdurchschnittlich ausgeprägt; ein Drittel hat die Langzeitqualifizierung abgeschlossen.
- Den größten Anteil an Tagespflegepersonen, die in Zusammenschlüssen organisiert sind (41%).

- Ein gut organisiertes Vertretungssystem mit dem größten Anteil an Tagespflegepersonen, die sich im Notfall durch Kolleginnen bzw. Kollegen vertreten lassen können (43%).
- Eine durchschnittlich ausgeprägte Kooperationsbereitschaft: Auffällig ist der relativ geringe Grad an regelmäßiger Zusammenarbeit mit anderen Kinderbetreuungseinrichtungen (15%). In Bezug auf die gewünschte Kooperation wird die Tagespflegebörse überdurchschnittlich häufig genannt (58%).
- Eine stark ökonomisch geprägte Motivation, verbunden mit dem Bedürfnis nach selbständiger Tätigkeit sowie danach, zu Hause arbeiten zu können.
- Eine relativ große Unzufriedenheit mit der Tätigkeit: Zusammen mit Typ 4 (kurzfristig orientiert, 3 und mehr Tageskinder) wird die Tagespflege Tätigkeit durchschnittlich mit 3,2 am schlechtesten bewertet; in Bezug auf die gesellschaftliche Anerkennung und die Verdienstmöglichkeiten werden in dieser Gruppe die schlechtesten Bewertungen abgegeben.
- Ein relativ großes Interesse an einer professionellen Tagespflege Tätigkeit (57%); der Anteil derjenigen, die bereits professionell tätig sind, ist auf durchschnittlichem Niveau (15%).
- Eine relativ große Bereitschaft, eine zusätzliche pädagogische Ausbildung zu absolvieren (50%).

Diese Gruppe zeichnet sich durch eine hohe Betreuungsintensität und eine professionelle Einstellung aus. Auch hier ist, ähnlich wie bei Typ 4, gegenwärtig eine große Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation spürbar. Gleichzeitig ist allerdings noch ein stärkeres Interesse an der Tagespflege Tätigkeit vorhanden, verbunden mit der Bereitschaft, sich weiterzubilden, so dass hier der größere Teil - bei entsprechenden Maßnahmen zur attraktiveren Gestaltung der Rahmenbedingungen - der Kindertagespflege erhalten bleiben dürfte. Überwiegend dürfte diese Gruppe für eine professionalisierte Kindertagespflege in Frage kommen; der kleinere Teil sollte für Überlegungen zur (Neu-)Gestaltung eines nicht-professionellen Tagespflegesektors einbezogen werden.

Die beschriebenen Gruppen von Tagespflegepersonen dürften sich zum Teil mit den vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) herausgearbeiteten Typen von Tagesmüttern decken.²⁰ Das DJI unterscheidet vier Typen voneinander, die als traditionale, pragmatische, berufsorientierte und perspektivlose Tagesmutter bezeichnet werden. So lässt sich etwa die berufsorientierte Tagesmutter, die die Kindertagespflege als langfristige Erwerbsperspektive betrachtet, zum Teil in Typ 2 (langfristig orientiert, 3 und mehr Tageskinder), zum Teil in Typ 6 (offene Zukunftsperspektive, 3 und mehr Tageskinder) finden. Die pragmatische Tagesmutter, für die die Kindertagespflege eine zeitlich begrenzte Tätigkeit in der Familienphase darstellt, entspricht eher den Typen 3 (kurzfristig orientiert, 1 bis 2 Tageskinder) oder 4 (kurzfristig orientiert, 3 und mehr Tageskinder). Die traditionale Tagesmutter mit einem ehrenamtlich-nachbarschaftlich-karitativ orientierten Ansatz in der Kindertagespflege würde am ehesten zu den Typen 1 (langfristig orientiert, 1 bis 2 Tageskinder) oder 5 (offene Zukunftsperspektive, 1 bis 2 Tageskinder) passen. Die perspektivlose Tagesmutter schließlich, die die Kindertagespflege nur als Notlösung sieht, ohne ein originäres Interesse an der Arbeit mit Kindern zu haben, ist hier am schwierigsten zu finden, am ehesten auch in Typ 3.

Allerdings wurde hier die Typenbildung bewusst nicht nach denselben Kriterien wie beim DJI vorgenommen, da eine andere Fragestellung im Vordergrund stand. Ziel war, qualitati-

²⁰ Jurczyk et al. 2004, S. 286

ve Aussagen über das Interesse und Potenzial der Tagespflegepersonen für eine professionelle Tagespflegetätigkeit zu treffen. So zeigt sich, dass in allen Typen von Tagespflegepersonen ein Potenzial steckt, dass sich auf unterschiedliche Art und Weise für den Ausbau der Kindertagespflege nutzen lässt.

7. Zusammenfassung

Zusammenfassend lassen sich die Situation, Motivationen und Perspektiven der befragten Tagespflegepersonen in Hamburg anhand der wesentlichen Merkmale folgendermaßen beschreiben:

Die Tagespflegepersonen sind größtenteils weiblich, im Durchschnitt 45 Jahre alt, überwiegend deutscher Nationalität und verheiratet, mit durchschnittlich zwei eigenen Kindern. Sie sind vor allem in den Bezirken Altona und Wandsbek tätig.

In der Regel sind sie als selbständige Tagesmütter tätig, wobei aber das Haupteinkommen für den Lebensunterhalt in den meisten Fällen durch den Ehepartner erworben wird. Das von der Stadt Hamburg bezogene Tagespflegegeld beträgt im Durchschnitt rund 450 Euro im Monat; hinzu kommt der reguläre Teilnahmebeitrag von den Eltern der Tageskinder in durchschnittlicher Höhe von monatlich rund 320 Euro.

Die meisten Tagespflegepersonen haben eine berufliche Ausbildung, fast ein Drittel im pädagogischen Bereich. Von dem Hamburger Qualifizierungsprogramm für Tagespflegepersonen hat die Mehrheit die beiden Einführungskurse E1 und E2 abgeschlossen; rund ein Drittel hat zudem die Aufbauqualifizierung und fast ein Viertel die Langzeitqualifizierung absolviert.

Das Betreuungsprofil der Kindertagespflege ist im Wesentlichen dadurch gekennzeichnet, dass jede Tagespflegeperson durchschnittlich 3,5 Tageskinder betreut und 30 Stunden in der Woche tätig ist. In der Regel findet die Tagesbetreuung in der eigenen Wohnung statt; rund 20% der Tagespflegepersonen haben sich in Zusammenschlüssen organisiert. Im Durchschnitt sind die Tagespflegekräfte seit 9 Jahren in der Kindertagespflege tätig; die gegenwärtig bestehenden Betreuungsverhältnisse mit den Tageskindern dauern durchschnittlich seit rund zwei Jahren an. Die Tagespflegeverhältnisse kommen überwiegend informell, d.h. durch Empfehlungen der Eltern oder eigene persönliche Kontakte der Tagespflegepersonen, zustande. In den meisten Fällen gibt es keine reguläre Vertretung durch andere Tagespflegekräfte; weniger als die Hälfte hat überhaupt regelmäßigen Kontakt zu anderen Tagespflegepersonen. Die Mehrheit sagt allerdings, dass insgesamt mehr Kooperation notwendig wäre.

Neben der intrinsischen („Freude an Kindern“) und ökonomischen („wollte Geld verdienen“) Motivation spielt bei den meisten Tagespflegepersonen auch die Möglichkeit, zu Hause arbeiten zu können, eine wichtige Rolle als Motiv bei der Entscheidung für die Tagespflegetätigkeit. Die Zufriedenheit mit der Tätigkeit als Tagespflegeperson ist durchschnittlich mit leicht positiver Tendenz; die Hälfte der Tagespflegepersonen wollen die Tätigkeit in jedem Fall auch langfristig ausüben. Die meisten sind interessiert, die Kindertagespflege als professionelle Tätigkeit zu betreiben, sofern sie dies nicht schon tun; dafür wären sie auch bereit, eine zusätzliche pädagogische Ausbildung zu absolvieren.

Der Vergleich mit der Befragung der Hamburger Tagespflegepersonen von 1993 zeigt, dass eine gewisse Professionalisierung der Tätigkeit bereits stattgefunden hat. Ein größerer Teil der Tagespflegepersonen bezieht heute das Haupteinkommen durch die Tagespfle-

getätigkeit, mehr Tagespflegepersonen sind pädagogisch ausgebildet, und auch die durchschnittliche Anzahl der Tageskinder pro Tagespflegeperson ist höher. Zudem ist heute die ökonomische Motivation bei der Aufnahme der Tagespflegetätigkeit stärker ausgeprägt, während 1993 noch die Suche nach Spielfreunden für die eigenen Kinder eine größere Rolle spielte. Dementsprechend steht heute bei der Frage nach Verbesserungsvorschlägen die Forderung nach besserer Bezahlung und Professionalisierung der Tätigkeit stärker im Vordergrund. Der Vergleich mit 1993 zeigt des Weiteren sowohl eine höhere Altersstruktur als auch eine längere Tätigkeitsdauer der heutigen Tagespflegepersonen, was auf einen zunehmenden Alterungsprozess bei fehlendem Nachrücken jüngerer Generationen hinweist.

Die Tagespflegepersonen werden in unterschiedliche Typen ausdifferenziert, womit verschiedene Interessens- und Motivationslagen aufgezeigt werden sollen, die bei der Neugestaltung der Rahmenbedingungen der Kindertagespflege berücksichtigt werden müssen. Unterschieden werden nach der Zukunftsperspektive (langfristig, kurzfristig, unentschieden) und der Anzahl der Tageskinder (1 bis 2 Kinder, 3 und mehr Kinder) sechs Typen, deren verschiedene Ausprägungen für die wesentlichen Merkmale in zusammengefasster Form tabellarisch dargestellt werden:

Tabelle 21: Merkmale der Typen in zusammengefasster Form

	Typ 1 (langfristig, 1-2 Kinder)	Typ 2 (langfristig, ab 3 Kinder)	Typ 3 (kurzfristig, 1-2 Kinder)	Typ 4 (kurzfristig, ab 3 Kinder)	Typ 5 (unentschieden 1-2 Kinder)	Typ 6 (unentschieden ab 3 Kinder)
Anteil an allen TPP	15%	35%	7%	5%	17%	21%
Betreuungsintensität	27 h	34 h	20 h	32 h	24 h	34 h
Tätigkeitsdauer	7 Jahre	12 Jahre	4 Jahre	10 Jahre	5 Jahre	9 Jahre
Alter	49 Jahre	46 Jahre	44 Jahre	44 Jahre	44 Jahre	44 Jahre
Tagespflegegeld	262 €	614 €	180 €	709 €	219 €	547 €
Reg. Elternbeitrag	114 €	413 €	111 €	438 €	119 €	435 €
Pädagogische Berufsausbildung	21 %	30 %	38 %	54 %	22 %	31 %
Aufbauqualifizierung	22 %	50 %	2 %	19 %	15 %	37 %
Langzeitqualifizierung	13 %	32 %	2 %	8 %	10 %	32 %
Zusammenschlüsse	6 %	28 %	2 %	33 %	4 %	41 %
Reguläre Vertretung durch andere TPP	23 %	39 %	11 %	36 %	10 %	43 %
Regelmäßige Kooperation mit TPP	33 %	50 %	7 %	48 %	28 %	39 %
... mit Kinderbetreu- ungseinrichtungen	21 %	29 %	30 %	23 %	25 %	15 %
... mit Tagespflegebörse	6 %	21 %	3 %	17 %	4 %	14 %
Motiv: „Habe gerne Kinder um mich.“	89 %	88 %	67 %	83 %	82 %	89 %
„Wollte Geld verdienen“	46 %	43 %	43 %	75 %	52 %	63 %
„Wollte mich selbständig machen.“	17 %	25 %	6 %	31 %	6 %	20 %

	Typ 1 (langfristig, 1-2 Kinder)	Typ 2 (langfristig, ab 3 Kinder)	Typ 3 (kurzfristig, 1-2 Kinder)	Typ 4 (kurzfristig, ab 3 Kinder)	Typ 5 (unentschieden 1-2 Kinder)	Typ 6 (unentschieden ab 3 Kinder)
„Wollte zu Hause arbeiten.“	47 %	57 %	33 %	31 %	37 %	52 %
„Suche nach Spielfreunden“	20 %	27 %	22 %	19 %	16 %	21 %
Arbeitszufriedenheit	2,4	2,8	2,9	3,2	2,8	3,2
Betreibe bereits professionelle KTP	11 %	23 %	2 %	14 %	2 %	15 %
Interesse an professioneller KTP	64 %	50 %	33 %	44 %	58 %	57 %

Literatur

- Bortz, Jürgen (2005): Statistik: Für Human- und Sozialwissenschaftler (Springer Lehrbuch), Berlin.
- Deutsches Jugendinstitut (2007): Thema 2007/04: Kinder, Krippen, Kosten - Fakten zur Kinderbetreuungsdebatte. <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=662&Jump1=LINKS&Jump2=22>
- Jurczyk, Karin / Thomas Rauschenbach / Wolfgang Tietze/ Lis Keimeleder / Kornelia Schneider / Marianne Schumann / Susanne Stempinski / Karin Weiß / Anne Zehnbauer (2004): Von der Tagespflege zur Familientagesbetreuung. Zur Zukunft öffentlich regulierter Kinderbetreuung im Privathaushalt. Weinheim und Basel.
- Krauß, Günter / Sigrid Zauter (1993): Kindertagespflege in Hamburg. Grunddaten der Tagespflegeverhältnisse und Faktoren der Zufriedenheit und Stabilität. Hamburg (hrsg. v. Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, Hamburg, Reihe JUGENDHILFE – Informationen, Standpunkt, Empfehlungen 19).
- Riedel, Birgit (2007): Zwischen Beruf und Leihoma – zum aktuellen Profil der Kindertagespflege. In: KOMDAT Jugendhilfe, 10. Jg., H.1, S. 7-9. <http://www.akjstat.uni-dortmund.de/akj/komdat/komdat29.html>

Anhang: Fragebogen

FRAGEBOGEN „KINDERTAGESPFLEGE ALS BERUF“

Befragung zur Tagespflege in Hamburg im Auftrag
der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz Hamburg

Liebe Tagesmutter, lieber Tagesvater,

danke, dass Sie sich die Zeit nehmen, den Fragebogen auszufüllen! Sie werden nicht länger als 30 Minuten dafür benötigen!

Bitte beachten Sie dabei folgendes:

- x Füllen Sie den Fragebogen vollständig aus und schicken ihn bis spätestens 08.01.2008 mit beiliegendem, adressiertem Freiumschlag an das Institut für Soziale und Kulturelle Arbeit (ISKA), Gostenhofer Hauptstr. 61, 90443 Nürnberg, zurück. Zum Schutz Ihrer persönlichen Daten schreiben Sie bitte keinen Absender auf den Umschlag!
- x Bei Fragen können Sie sich gerne jederzeit an uns wenden: Ansprechpartner beim ISKA Nürnberg ist Günter Krauß (krauss@iska-nuernberg.de, Tel. 0911-27 29 98 36).
- x Wenn Sie derzeit nicht mehr als Tagesmutter bzw. Tagesvater tätig sind, beantworten Sie bitte trotzdem die Fragen Nr. 1, 25 bis 27 sowie die Fragen auf der letzten Seite zu Ihrer Person (32-41).
- x Die Fragebögen werden anonym ausgewertet. Das ISKA kennt Ihre persönlichen Daten (Anschrift etc.) nicht, sondern wertet nur die Fragebögen aus. Weder das Jugendamt, die Tagespflegebörsen noch die Behörde erhalten Informationen aus den einzelnen ausgefüllten Fragebögen.

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Zu Ihrer Tagespflegetätigkeit

1. Sind sie zur Zeit als Tagesmutter bzw. Tagesvater tätig?

- Ja Nein → Wenn nein, bitte beantworten Sie noch die Fragen Nr. 25-27 und 33-42.

2. Seit wann sind Sie als Tagesmutter bzw. Tagesvater tätig? Seit

3. Wie viele Tageskinder haben Sie seitdem bis heute insgesamt betreut?

- Weniger als 5 Tageskinder etwa 10 – 14 Tageskinder etwa 20 - 29 Tageskinder
 etwa 5 – 9 Tageskinder etwa 15 – 19 Tageskinder etwa 30 und mehr Tageskinder

4. Aus welchen Gründen wurden die letzten drei Ihrer bisher abgeschlossenen Tagespflegeverhältnisse beendet? Bitte geben Sie die Zahl der beendeten Tagespflegeverhältnisse an, für die der jeweilige Grund zutrifft.

- | | | |
|---|--|-------|
| <input type="checkbox"/> Es wurde bislang noch keines meiner Tagespflegeverhältnisse beendet. | <input type="checkbox"/> Es gab zu viele Schwierigkeiten mit dem Kind bzw. den Eltern. | |
| <input type="checkbox"/> Das Kind bekam einen Platz in der Kita. | <input type="checkbox"/> Ich habe mich beruflich bzw. privat verändert. | |
| <input type="checkbox"/> Das Kind kam in die Schule. | <input type="checkbox"/> Ich bin umgezogen. | |
| <input type="checkbox"/> Die Eltern sind umgezogen. | <input type="checkbox"/> Ich wollte einfach nicht mehr. | |
| <input type="checkbox"/> Das Kind wurde selbständig. | <input type="checkbox"/> Das Kind konnte wieder bei den Eltern bleiben. | |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: | | |

5. Wie viele Tageskinder betreuen Sie zur Zeit insgesamt?

6. Seit wann sind diese Tageskinder bei Ihnen bereits in Betreuung?

1. Kind: 2. Kind: 3. Kind: 4. Kind: 5. Kind:
6. Kind: 7. Kind: 8. Kind: 9. Kind: 10. Kind:

7. Wie kamen Ihre jetzigen Tagespflegeverhältnisse zustande? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.
Wenn Sie mehrere Kinder betreuen, bitte geben Sie an, für wie viele Kinder es jeweils zutrifft. Anzahl Kinder:

- Durch Vermittlung der Tagespflegebörse
- Durch eine Anzeige bzw. einen Aushang von mir außerhalb der Tagespflegebörse
- Durch eine Anzeige bzw. einen Aushang der Eltern außerhalb der Tagespflegebörse
- Durch den Verein "Hamburger Tagesmütter- und -väter e.V."
- Durch den Familien-Service
- Durch Empfehlungen anderer Eltern
- Durch persönliche Kontakte
- Sonstiges:

8. Wie viele Stunden in der Woche sind Sie in der Regel als Tagesmutter/-vater tätig?

9. Arbeiten Sie auch außerhalb der üblichen Betreuungszeiten als Tagesmutter bzw. Tagesvater?

<i>Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an.</i>	Regelmäßig	Manchmal, bei Bedarf	Selten, in Ausnahmefällen	Nie
Abends ab 18 Uhr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am Wochenende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sehr früh morgens: ab Uhr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Wo betreuen Sie die Tageskinder?

- Im eigenen Haushalt
- In anderen Räumen
- Im Haushalt der Eltern → Bitte weiter mit Frage 12

11. Wie groß sind Ihre Wohnung bzw. die Räume, in denen Sie die Tageskinder betreuen?

Anzahl der Zimmer (außer Küche und Bad): In Quadratmeter:

12. Arbeiten Sie gemeinsam mit einer oder mehreren Tagespflegepersonen (im Zusammenschluss)?

- Nein
- Ja → Wenn ja, mit wie vielen Tagespflegepersonen? Und wie vielen Kindern?

13. Wie organisieren Sie die Vertretung bei Krankheit und anderen Ausfällen?

- Ich habe eine oder mehrere Tagesmütter bzw. Tagesväter als Vertretung selbst organisiert.
- Sonstige Personen aus meinem Familien- oder Freundeskreis springen im Notfall ein.
- Meine Vertretung wird durch die Tagespflegebörse organisiert.
- Ich habe keine Vertretung.
- Sonstiges:

14. Mit welchen Personen / Einrichtungen haben Sie durch Ihre Tagespflegetätigkeit zu tun? Wie häufig?

	Regelmäßig	Manchmal	Selten	Nie
<input type="checkbox"/> Andere Tagesmütter und Tagesväter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Eltern der Tageskinder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Tagespflegebörse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Verein „Hamburger Tagesmütter und -väter e.V.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Andere Einrichtungen der Kinderbetreuung: welche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Sonstige:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Mit welchen Personen oder Einrichtungen wünschen Sie mehr Austausch und Zusammenarbeit?

- Mehr Zusammenarbeit ist nicht notwendig.
- Mit den Eltern der Tageskinder
- Mit anderen Tagesmüttern und Tagesvätern
- Mit dem Verein „Hamburger Tagesmütter und -väter e.V.“
- Mit der Tagespflegebörse
- Mit anderen Kinderbetreuungseinrichtungen
- Sonstige:

16. Kennen Sie den Verein „Hamburger Tagesmütter und -väter e.V.“? Ja Nein

17. Wie nutzen und beurteilen Sie das Beratungsangebot der Hamburger Tagespflegebörsen?

Bitte geben Sie an, welche Leistungen Sie schon genutzt haben und wie zufrieden Sie mit dem jeweiligen Angebot waren.

	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Vermittlung von Tageskindern
<input type="checkbox"/> Bewilligung / Abrechnung von Tagespflegegeld
<input type="checkbox"/> Erteilung von Pflegeerlaubnis
<input type="checkbox"/> Beratung zu Sozialversicherung und Steuern
<input type="checkbox"/> Fachliche / pädagogische Beratung
<input type="checkbox"/> Einführungskurse (E1)
<input type="checkbox"/> Beratung zu Weiterbildungsmöglichkeiten
<input type="checkbox"/> Beratung bei Problemen (z.B. mit Kindern, Eltern)
<input type="checkbox"/> Sonstige Leistungen:

18. Haben Sie Qualifizierungs- oder Fortbildungskurse im Rahmen des Hamburger Qualifizierungsprogramms für Tagespflegepersonen absolviert?

Nein Ja → Wenn ja, wie viele Stunden haben Sie bisher absolviert?

<input type="checkbox"/> Einführungsphase E1 (15 Stunden)	→	<input type="checkbox"/> Abgeschlossen	<input type="checkbox"/> Bin noch dabei
<input type="checkbox"/> Grundqualifikation E2 (45 Stunden)	→	<input type="checkbox"/> Abgeschlossen	<input type="checkbox"/> Bin noch dabei
<input type="checkbox"/> Aufbauqualifizierung (140 Stunden)	→	<input type="checkbox"/> Abgeschlossen	<input type="checkbox"/> Bin noch dabei
<input type="checkbox"/> Langzeitqualifizierung (160 Stunden)	→	<input type="checkbox"/> Abgeschlossen	<input type="checkbox"/> Bin noch dabei

→ Wenn ja, wie zufrieden waren Sie insgesamt mit den Qualifizierungsangeboten?

1	2	3	4	5		
.....	1 = sehr zufrieden	5 = sehr unzufrieden

19. Beabsichtigen Sie, das Zertifikat „Langzeitqualifikation – Förderung von Kindern in der Tagespflege“ abzuschließen?

Habe ich bereits Nein Ja Vielleicht

20. Haben Sie sonstige Qualifizierungskurse zur Tagespflege oder zu pädagogischen Themen absolviert?

Nein

Ja → Wenn ja, welche? (bitte Anbieter und Bezeichnung des jeweiligen Kurses angeben)

.....

.....

.....

Zu Ihrer persönlichen Motivation, als Tagesmutter bzw. Tagesvater zu arbeiten

21. Welche waren Ihre wichtigsten Gründe, mit der Tagespflege zu beginnen? Bitte geben Sie bis zu 4 Gründe an!

<input type="checkbox"/> Ich habe gerne Kinder um mich.	<input type="checkbox"/> Ich wollte zu Hause arbeiten.
<input type="checkbox"/> Ich wollte etwas Sinnvolles tun.	<input type="checkbox"/> Ich wurde von den Eltern dazu überredet.
<input type="checkbox"/> Ich wollte Geld verdienen.	<input type="checkbox"/> Ich wollte Spielkameraden für mein eigenes Kind.
<input type="checkbox"/> Ich hatte für mein Kind keine Betreuung gefunden.	<input type="checkbox"/> Ich wurde von der ARGE in die Richtung beraten.
<input type="checkbox"/> Ich wollte mich selbständig machen.	
<input type="checkbox"/> Sonstiges:	

22. Hat die Werbung der Tagespflegebörse eine Rolle dabei gespielt, sich für die Tagespflege Tätigkeit zu entscheiden?

- Ja Nein Habe ich nicht wahrgenommen

23. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer jetzigen Tätigkeit als Tagesmutter bzw. Tagesvater in Bezug auf ...

1 = sehr zufrieden ... 5 = sehr unzufrieden

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. ... die Art der Tätigkeit mit Kindern und Eltern? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. ... die gesellschaftliche Anerkennung? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. ... die Arbeitsbelastung? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. ... den Verdienst? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. ... die Arbeitszeiten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. ... die Perspektiven in beruflicher Hinsicht? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

24. Wie sehen Sie Ihre Zukunft als Tagesmutter bzw. -vater? Bitte ankreuzen, welche der Aussagen am ehesten zutrifft.

- Für mich ist die Tagespflege als Tätigkeit ideal, ich möchte dies auch weiterhin so betreiben.
 Ich möchte nur vorübergehend als Tagesmutter bzw. -vater tätig sein, bis ich wieder in meinen Beruf einsteigen kann bzw. meinen Wunschberuf gefunden habe.
 Ich weiß noch nicht, wie lange ich die Tagespflege Tätigkeit weiter betreiben werde.
 Ich möchte meine Tagespflege Tätigkeit in absehbarer Zeit beenden.

25. Wenn Sie nicht mehr in der Tagespflege arbeiten möchten, warum nicht? Mehrfachnennungen möglich

- Mir fehlt die berufliche Perspektive. Es lohnt sich finanziell nicht.
 Mir fehlen die Räumlichkeiten. Wegen der drohenden Besteuerung und Versicherungspflicht
 Sonstiges:

26. Stellen Sie sich bitte vor, die Stadt Hamburg würde die Tagespflege als selbständigen und Existenz sichernden Beruf fördern. Sie als Tagespflegeperson würden ein Nettoeinkommen erzielen, das über dem Arbeitslosengeld II (Lebensunterhalt + Miete) liegt. Wären Sie an einer solchen Berufstätigkeit interessiert?

- Ja, ich wäre daran interessiert. Weiß nicht.
 Ja, ich bin bereits als selbständige Tagesmutter tätig und bestreite meinen Lebensunterhalt davon. Nein, ich wäre daran nicht interessiert.
 → Bitte weiter mit Frage 28

27. Wenn Sie sich vorstellen können bzw. bereits dabei sind, einen selbständigen und Existenz sichernden Beruf in der Tagespflege auszuüben, wären bzw. sind Sie bereit ...

- a. ... eine zusätzliche pädagogische Ausbildung zu absolvieren (ggf. berufsbegleitend)?
 Ja Mache ich bereits Weiß nicht Nein → Wenn nein, warum nicht? (Bitte kurz den Grund angeben)

- b. ... 4 bis 5 Tageskinder aufzunehmen?
 Ja Mache ich bereits Weiß nicht Nein → Wenn nein, warum nicht? (Bitte kurz den Grund angeben)

- c. ... 30 bis 40 Stunden in der Woche als Tagesmutter bzw. Tagesvater Tageskinder zu betreuen?
 Ja Mache ich bereits Weiß nicht Nein → Wenn nein, warum nicht? (Bitte kurz den Grund angeben)

- d. ... Säuglinge und Kinder unter 3 Jahren zu betreuen?
 Ja Mache ich bereits Weiß nicht Nein → Wenn nein, warum nicht? (Bitte kurz den Grund angeben)

- e. ... Kinder auch abends, nachts oder am Wochenende aufzunehmen?
 Ja Mache ich bereits Weiß nicht Nein → Wenn nein, warum nicht? (Bitte kurz den Grund angeben)

Zu Ihrer wirtschaftlichen Situation (Bitte beachten Sie die Hinweise zur Anonymität auf Seite 1)

28. Was ist Ihr aktueller Beschäftigungsstatus? Mehrfachnennungen möglich

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Als Tagesmutter bzw. Tagesvater selbständig tätig | <input type="checkbox"/> Hausfrau bzw. Hausmann |
| <input type="checkbox"/> Als Tagesmutter bzw. Tagesvater regulär angestellt | <input type="checkbox"/> In Ausbildung |
| <input type="checkbox"/> Als Tagesmutter oder -vater geringfügig beschäftigt (400 Euro-Job) | <input type="checkbox"/> In Elternzeit |
| <input type="checkbox"/> Arbeitslos | <input type="checkbox"/> In Ruhestand |
| <input type="checkbox"/> In einem anderen Job selbständig oder angestellt: | <input type="checkbox"/> Nicht erwerbstätig |
-

29. Wie bestreiten Sie derzeit Ihren Lebensunterhalt? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an und unterscheiden Sie die jeweilige Einkommensquelle nach Haupt- oder Nebeneinkommen.

	Haupteinkommen	Nebeneinkommen
<input type="checkbox"/> Einnahmen aus Tagespflegetätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Einkommen aus anderer Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Einkommen des Partners / Unterhaltsgeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Mutterschaftsgeld, Elterngeld, Kindergeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> BAföG, Stipendium o. a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Arbeitslosengeld I bzw. II	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Rente / Pension	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Sonst. Unterstützung von Familie / Freunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Wie setzt sich Ihr Verdienst aus der Tagespflegetätigkeit zur Zeit genau zusammen?

Bitte beziffern Sie die jeweiligen Beträge pro Monat.

Betrag in Euro:

- | | |
|--|-------|
| <input type="checkbox"/> Tagespflegegeld der Stadt Hamburg: | |
| <input type="checkbox"/> Reguläre Teilnahmebeiträge der Eltern: | |
| <input type="checkbox"/> Freiwillige Beiträge der Eltern für vereinbarte Zusatzleistungen: | |
| <input type="checkbox"/> Darüber hinaus gehende, regelmäßige Zahlungen der Eltern: | |
| <input type="checkbox"/> Unregelmäßige Zahlungen der Eltern (Wie viel haben Sie bislang in diesem Jahr erhalten?): | |

31. In welcher Form sind Sie krankenversichert?

- Gar nicht Familienversichert Selbst versichert → Gesetzlich oder Privat?

32. In welcher Form betreiben Sie Altersvorsorge?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ich habe keine eigene Altersvorsorge. | <input type="checkbox"/> Ich habe eine private Altersvorsorge. |
| <input type="checkbox"/> Ich zahle aus meiner Tagespflegetätigkeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. | <input type="checkbox"/> Ich bin durch eine andere berufliche Tätigkeit rentenversichert. |

Zu Ihrer Person (Bitte beachten Sie die Hinweise zur Anonymität auf Seite 1)

33. In welchem Jahr sind Sie geboren?

34. Ihr Geschlecht: Weiblich Männlich

35. Ihre Staatsangehörigkeit(en):

36. Wie ist Ihr Familienstand? Verheiratet und mit Partner zusammenlebend
 Nicht-eheliche Lebensgemeinschaft
 Ledig und alleinlebend
 Getrennt / geschieden / verwitwet und alleinlebend

37. Haben Sie eigene Kinder?
 Nein Ja → Wenn ja, wie viele?..... Welches Alter haben diese?.....

38. Welcher Bezirk (Tagespflegebörse) ist für Sie als Tagesmutter oder -vater zuständig?
 Altona Eimsbüttel Hamburg-Nord Wandsbek
 Bergedorf Hamburg-Mitte Harburg

39. Welchen allgemeinen Schulabschluss haben Sie?
 Kein Schulabschluss Fachhochschulreife
 Hauptschul-/Volksschulabschluss Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife (Abitur)
 Realschulabschluss (Mittlere Reife) oder gleichwertiger Abschluss

40. Welchen Berufsabschluss haben Sie?
 Kein Berufsabschluss Fachhochschul- oder Universitätsabschluss
 Lehr- oder Fachschulabschluss Noch in Ausbildung
 Berufsakademieabschluss

41. Haben Sie einen beruflichen Ausbildungs- oder Studienabschluss im pädagogischen Bereich?
 Nein Ja Bin noch in Ausbildung → Wenn ja, welchen Abschluss haben Sie bzw. streben Sie an?
.....

42. Wie könnte man Ihrer Meinung nach die Rahmenbedingungen für die Tagespflege Tätigkeit verbessern? Schreiben Sie Ihre Vorschläge bitte in Stichworten auf und benutzen Sie dafür ggf. ein Extra-Blatt.
.....
.....
.....
.....
.....

Vielen Dank für Ihre Mühe!