

Landtag Nordrhein-Westfalen

Wolfgang Jörg MdL

Vorsitzender des Ausschusses für Familie,

Kinder und Jugend

Postfach 10 11 43

40002 Düsseldorf

Ausschließlich per E-Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

18.12.2025

Antrag der SPD-Fraktion Drucksache 18/15585

„NRW muss funktionieren – Mehr Anerkennung für die Beschäftigten in Kita und OGS“

Schriftliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Kinder und Jugend

Sehr geehrter Herr Jörg,

für die Möglichkeit, im Einzelnen schriftlich Stellung zum oben genannten Antrag nehmen zu können, bedanken wir uns herzlich. Anliegend übersenden wir die schriftliche Stellungnahme des Landesverbandes Kindertagespflege NRW e.V. (LV KTP NRW).

Mit freundlichen Grüßen



Bettina Konrath

Landesvorsitzende

**Stellungnahme des Landesverbandes Kindertagespflege NRW e. V.
zur Drucksache 18/15585 – Antrag der SPD-Fraktion
„NRW muss funktionieren – Mehr Anerkennung für die Beschäftigten in Kita und
OGS“**

Der Landesverband Kindertagespflege NRW e.V. bedankt sich für die Möglichkeit, zum Antrag der SPD-Fraktion „NRW muss funktionieren – Mehr Anerkennung für die Beschäftigten in Kita und OGS“ (Drucksache 18/15585) Stellung zu nehmen. Die im Antrag beschriebenen Herausforderungen im System der frühkindlichen Bildung – insbesondere strukturelle Überlastungen, Fachkräftemangel, fehlende Planungssicherheit und der hohe Anspruch an Qualität und Verlässlichkeit – beschäftigen uns gleichermaßen. Deswegen möchten wir betonen, dass **die Kindertagespflege als eigenständiger und gleichwertiger Bestandteil der kommunalen Bildungslandschaft mit nicht-institutionellem Charakter zwingend in die Überlegungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen einzubeziehen ist.** Sie trägt maßgeblich zur Sicherstellung frühkindlicher Bildung in Nordrhein-Westfalen bei. Angesichts dessen, dass in NRW rund ein Drittel aller U3-Kinder (vgl. IT NRW) in Kindertagespflege betreut wird und fast 18 Prozent der Eltern einen Platz in Kindertagespflege ausdrücklich präferieren,¹ ist ihre Berücksichtigung im Rahmen struktureller Reformvorhaben unerlässlich. Aus Sicht des LV KTP NRW ist es daher zentral, dass die im Antrag formulierte Anerkennung und Stärkung der pädagogischen Fachkräfte in Kita und OGS **auch die Tätigen in der Kindertagespflege systematisch einbezieht.** Dieses Betreuungssetting stabilisiert die kommunalen Versorgungsstrukturen insbesondere dort, wo flexible, kleinteilige und bindungsorientierte Angebote benötigt werden.

Öffentliche Sichtbarkeit und Wertschätzung der verantwortungsvollen Tätigkeit ist sicherlich ein Bestandteil der Stärkung des Betreuungssettings Kindertagespflege. Dies wurde vom Hessischen KinderTagespflegeBüro innerhalb der „wissenschaftlichen Studie zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen“ (2025)² bestätigt. Sie kam zu der Erkenntnis,

¹ Deutsches Jugendinstitut e.V. (2024): Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung: Der elterliche Bedarf im U3- und U6-Bereich. DJI-Kinderbetreuungsreport 2024. Online verfügbar unter: https://www.bvktp.de/media/kinderbetreuungsreport_2024_studie1_bedarfe_u3u6.pdf (zuletzt geprüft am 25.11.2024)

² Hessisches KinderTagespflegeBüro (2025): Wissenschaftliche Studie zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen Ergebnisse für das Bundesland Hessen – Zentrale Erkenntnisse. Online verfügbar unter: [Kindertagespflege Niedersachsen: Hessen: Wissenschaftliche Studie zur Gewinnung und Bindung von Kindertagespflegepersonen](#) (zuletzt geprüft am 25.11.2025).

dass unzureichende Rahmenbedingungen, finanzielle Unsicherheiten, fehlende Vertretungsregelungen und mangelnde gesellschaftliche Anerkennung wesentliche Gründe dafür sind, dass **fast die Hälfte der befragten Kindertagespflegepersonen das Berufsfeld mittelfristig verlassen wird**. Die Studie zeigt deutlich, dass die Kombination aus belegungsabhängiger Finanzierung und geringer öffentlicher Sichtbarkeit zu erheblichen wirtschaftlichen Risiken führt und **den bestehenden Nachwuchsmangel weiter verschärft**.

Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass viele Kindertagespflegepersonen über 50 Jahre alt sind (3.502 zwischen 50 und 60 Jahren, 1.814 über 60 Jahren) (vgl. IT NRW, 2025). Bei durchschnittlich vier betreuten Kindern (bei maximal fünf möglichen) ist davon auszugehen, dass **ein Verlust von rund 21.000 Betreuungsplätzen mittelfristig droht**. Trotz mancherorts begründeter Ausbaustopps infolge des momentanen Geburtenrückgangs braucht es für diesen bevorstehenden altersbedingten Ausstieg vieler Kindertagespflegepersonen zwingend die Fortführung der Grundqualifizierung. Momentan zeigt sich aber, dass viele Bildungsträger, welche in der Qualifizierung nach dem QHB tätig sind, aus diesem Segment aussteigen – **zu häufig müssen Kurse abgesagt werden**. Das Absagen der Kurse ist teilweise begründet in dem Umstand, dass interessierten Personen vermittelt wird, es gäbe keinen Bedarf an Betreuungsplätzen – dies ist momentan nicht zu verleugnen aber aufgrund der baldig ausscheidenden Kindertagespflegepersonen zu kurz gedacht. Auch die Studie „Fachkräftegewinnung und -bindung in der Kindertagespflege“ von Gabriel Schoyerer (2020)³ zeigt, dass verlässliche und niedrighschwellige Qualifizierungsstrukturen zentrale Anreize darstellen und ihr Wegfall **die Gewinnung neuer Kindertagespflegepersonen erheblich erschwert**. Dies fördert Verunsicherungen im Feld.

Zunehmend wirken sich auch die schwankenden Bedarfe infolge demografischer Entwicklungen, veränderter Familienmodelle und einer steigenden Zahl altersgemischter Gruppen in Kindertageseinrichtungen auf die Kindertagespflege aus. Das liegt darin begründet, dass diese Finanzierung überwiegend belegungsabhängig ausgestaltet ist. Nach dem Ausbauhoch 2021 sank die Zahl der Kindertagespflegepersonen in NRW um 1.361 Personen (vgl. IT NRW, 2025)⁴. Gründe für die Reduktion können auf wirtschaftliche Unsicherheiten zurückzuführen sein. Diese Entwicklung **gefährdet nicht nur die Wahlfreiheit der Eltern** und den

³ Schoyerer, G. et al. (2020): Fachkräftegewinnung und -bindung in der Kindertagespflege. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogramms „ProKindertagespflege: Wo Bildung für die Kleinsten beginnt. Online verfügbar unter: <https://www.wb-prokita.de/> (Zuletzt geprüft am 02.12.2025).

⁴ IT NRW (2025): Überdurchschnittlicher Rückgang der betreuten U3-Kinder in der Tagespflege. Online verfügbar unter: <https://www.it.nrw/thema/Kindertagesbetreuung> (zuletzt geprüft am 25.11.2025).

Zugang zu familiennahen Angeboten, sondern auch die **Stabilität der Betreuungsinfrastruktur** insgesamt. Zudem kann die in den vergangenen Jahren aufgebaute Infrastruktur **bei einem Abbau kaum reaktiviert werden**.

Eine **Imagekampagne des Landes NRW mit deutlicher Positionierung zur Kindertagespflege** kann einen Ansatz darstellen hier entgegenzuwirken. Diese Form der Wertschätzung kann Auswirkungen auf das gesamtgesellschaftliche Ansehen der Kindertagespflege haben und somit mehr für die Tätigkeit in der Kindertagespflege begeistern, wie auch die Ergebnisse der Studie „Fachkräftegewinnung und -bindung in der Kindertagespflege“ (vgl. Schoyerer et al., 2020) zeigen.

Die im Antrag der SPD-Fraktion formulierten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind sinnvoll und notwendig. Die leistungsorientierte und existenzsichernde Vergütung der Tätigkeit (laufende Geldleistung) als Kindertagespflegeperson stellt einen der wirksamsten unmittelbaren Anreize da, um die Attraktivität dieses Tätigkeitsfeldes zu erhöhen (vgl. Schoyerer et al., 2020).

Darüber hinaus braucht auch die Kindertagespflege **weitere verlässliche Rahmenbedingungen**. Dazu gehört eine **kommunal gut eingebundene sowie personell angemessen ausgestattete Fachberatung Kindertagespflege**. Das Forschungsprojekt „Gute gesunde Kindertagespflege“ (2019) zeigt, dass fehlende oder unzureichende Unterstützung durch Fachberatung zu den deutlich belastenden Faktoren gehört. Kindertagespflegepersonen, die keine verlässliche Beratung erhalten, berichten häufiger von Verunsicherung und gesundheitlicher Belastung.⁵ So nimmt die Fachberatung Kindertagespflege eine zentrale Rolle ein: Sie begleitet Kindertagespflegepersonen kontinuierlich, führt Hausbesuche durch, sichert Qualitätsstandards, unterstützt in Fällen von Kindeswohlgefährdung und fungiert als wichtige **Schnittstelle zwischen Kindertagespflege, Jugendamt und weiteren (präventiven) Hilfesystemen**. Ihre Aufgaben sind komplex und erfordern klare Standards, angemessene Fallzahlen der zu begleitenden Kindertagespflegepersonen sowie kontinuierliche fachliche Beratung und Supervision. Von großer Bedeutung ist es, dass nun nicht die Konsequenz sinkender Zahlen von betreuten Kindern dazu führen, dass die Fachberatungsstellen abgebaut werden. Die Entwicklung der oben aufgeführten Aufgabenstrukturen bedarf eine gute Qualität,

⁵ Viernickel, S. et al. (2019): Bildung und Gesundheit in der Kindertagespflege. Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt. Gute Gesunde Kindertagespflege. Online verfügbar unter: https://www.bvkt.de/media/gut-bericht_www.pdf (Letzt geprüft am 01.12.2025).

personelle Ressourcen und ist in Bezug auf die Wichtigkeit der Anerkennung und Wertschätzung im Feld zu unterstützen. Angesichts der im Antrag formulierten Ziele zur Stärkung des Personals und Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist es aus unserer Sicht zwingend notwendig, **die Fachberatung Kindertagespflege verbindlich in kommunale Kinderschutz- und Netzwerkstrukturen einzubinden** und ihre Rolle unabhängig von der Trägerschaft rechtlich und organisatorisch zu stärken.

Die **Kindertagespflege verfügt über besondere Potenziale**, die in Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche und wachsender Diversität bedeutsam sind. Durch ihre Struktur, die sich kommunal anpassen lässt, bietet sie **eine Flexibilität wie kein anderes System** der frühkindlichen Bildung. Die überwiegend selbstständige Tätigkeit mit der theoretischen Möglichkeit, Kinder bis zum 14. Lebensjahr zu betreuen (bei der allgemeinen Zielgruppe der unter Dreijährigen), lässt sich an individuelle Bedarfe – unter kompetenter Begleitung der Fachberatung Kindertagespflege – anpassen. Das Forschungsprojekt „Gute gesunde Kindertagespflege“ belegt, dass kleine Gruppen, alltagsnahe Pädagogik und stabile Beziehungen zentrale generalisierte Widerstandsressourcen darstellen. Sie stärken die Stressbewältigung der Kinder und der Kindertagespflegepersonen gleichermaßen und fördern langfristig Gesundheit, Lebenszufriedenheit und Entwicklungsqualität. Ahnert und Tietze⁶ konnten in ihren Studien aufzeigen, dass in der Kindertagespflege individualisierte Kommunikationsabläufe häufiger stattfinden als in Kindertageseinrichtungen. Ein Mehrwert für den wichtigen Bildungsbereich der Sprachbildung. Das Setting der Kindertagespflege schafft somit ein Umfeld, das sich ebenfalls für Kinder mit unterschiedlichen Entwicklungsprofilen im Sinne des **Inklusionsanspruches** besonders eignet.

Die Kindertagespflege besitzt zudem ein hohes Potenzial in Bezug auf **Durchlässigkeit und Flexibilität im System**. Kindertagespflegepersonen können ihre Tätigkeit je nach persönlichen Lebenssituationen und gewünschten Arbeitsrahmen anpassen (vgl. Hessisches KindertagespflegeBüro, 2025). So können sie selbstständig (und im Ausnahmefall auch in Anstellung) mit eigenen pädagogischen Konzepten arbeiten, wodurch nach der Studie „Gute Gesunde Kindertagespflege“ (2019) ein **hohes Maß an Selbstwirksamkeit** und Kompetenz erlebt werden kann. Neben der Wertschätzung sicherlich ein prägnanter Punkt, um sich im Feld

⁶ Ahnert, L. (2020): Wieviel Mutter braucht ein Kind? Weinheim Basel: Beltz. / Tietze, W. et al. (2013): Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit (NUBBEK). Weimar: Das Netz.

arbeitsfähig zu fühlen. Hierbei ist zu vermerken, dass diese benannten positiven Aspekte momentan mit den finanziellen Einbußen innerhalb selbstständiger Tätigkeit aufgrund von Platzleerständen kollidieren. Möglichkeiten diesen Verlust abzumildern sind zu prüfen, damit auch weiterhin Kindertagespflege in Selbstständigkeit attraktiv bleibt. Seit letztem Jahr ist es auch in der Personalverordnung NRW verankert, dass eine Kindertagespflegeperson in einer Kindertageseinrichtung als Ergänzungskraft tätig werden kann, wenn sie mindestens drei Jahre Erfahrungen in der Kindertagespflege hat oder die Kindertagespflegeperson über eine QHB-Qualifikation verfügt und die praxisbegleitende Tätigkeit als Kindertagespflegeperson mit Erlaubnis zur Kindertagespflege absolviert wurde. Zum anderen können pädagogische Fachkräfte in einer verkürzten Qualifizierung von 80 UE als Kindertagespflegeperson qualifiziert und tätig werden. Diese beruflichen Möglichkeiten **tragen entscheidend zur Fachkräftesicherung in NRW bei und müssen zwingend weiter gestärkt werden.**

Der Landesverband Kindertagespflege NRW e.V. unterstreicht daher: **Eine Stärkung der frühkindlichen Bildung muss immer auch eine Stärkung der Kindertagespflege sein.** Die im Antrag formulierten Ziele einer Entlastung und Anerkennung der pädagogischen Fachkräfte kann nur dann Wirkung entfalten, **wenn die Kindertagespflege in allen Reformprozessen konsequent mitgedacht wird.** Eine nachhaltige Sicherung frühkindlicher Bildung in NRW gelingt nur dann, wenn **alle drei Säulen – Kita, OGS und Kindertagespflege – strategisch und strukturell gemeinsam und nicht getrennt voneinander betrachtet werden.** Die Kindertagespflege trägt mit ihrem spezifischen Profil wesentlich zur Flexibilität und Leistungsfähigkeit des Gesamtsystems bei und ermöglicht eine passgenaue Betreuung, die sowohl dem Bedarf der Kinder als auch den Bedarfen der Familien und der kommunalen Jugendhilfeplanung gerecht wird. **Eine zukunftsfähige Bildungslandschaft in Nordrhein-Westfalen braucht vielfältige und anpassungsfähige Betreuungssettings.**

Wir stehen jederzeit zur Verfügung, um im gemeinsamen Austausch tragfähige, fachlich fundierte und nachhaltige Lösungen für ein zukunftsfähiges und vielfältiges Betreuungssystem in Nordrhein-Westfalen zu entwickeln.

