LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/3217

Alle Abgeordneten

Landesverband Kindertagespflege NRW

Landesverband Kindertagespflege NRW e.V.
Breite Straße 10b
40670 Meerbusch
Tel.: 02159-922 30 00
Handy: 015 20-48 31 594
E-Mail: bettina.konrath@lv-ktp-nrw.de

Landesverband Kindertagespflege NRW · Breite Str. 10b · 40670 Meerbusch

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

27.11.2025

Personaloffensive „Kita-Zukunft NRW“ – Fachkräfte verbinden Ost und West
Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/14530
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

Schriftliche Stellungnahme des Landesverbandes Kindertagespflege NRW e.V. (LV KTP NRW)

zum Antrag der Fraktion der FDP

„Personaloffensive ‚Kita-Zukunft NRW' – Fachkräfte verbinden Ost und West"

(Drucksache 18/14530)

Der Landesverband Kindertagespflege NRW e.V. begrüßt ausdrücklich, dass die FDP-Fraktion mit ihrem Antrag die drängende Herausforderung des Fachkräftemangels in der frühkindlichen Bildung aufgreift und den Blick über die Landesgrenzen hinaus richtet. Die vorgeschlagene Idee, pädagogische Fachkräfte aus Regionen mit geringerer Nachfrage gezielt nach Nordrhein-Westfalen zu gewinnen, kann einen Ansatz darstellen, der neue Perspektiven eröffnet und auf pragmatische Weise bestehende Heterogenität in der Fachkräfteverteilung adressiert. In einer Situation, in der die Sicherstellung von Betreuungsangeboten zunehmend von der Verfügbarkeit qualifizierten Personals abhängt, ist es wichtig, kreative und flexible Wege zu denken.

Gleichzeitig bietet der Antrag die Chance, den Begriff der „Personaloffensive" umfassender zu denken und die gesamte Vielfalt des frühkindlichen Betreuungssystems in den Blick zu nehmen sowie bestehende Ressourcen zukunftsfähig auszubauen. Denn die Zukunftsfähigkeit des Systems hängt nicht allein von der Zahl neuer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen ab, sondern von der Stabilität und Vielfalt ALLER Betreuungsformen, die gemeinsam das Fundament frühkindlicher Bildung in NRW bilden.

Innerhalb der frühkindlichen Betreuung werden rund ein Drittel aller Kinder unter drei Jahren in Nordrhein-Westfalen in der Kindertagespflege betreut – ein Anteil, der bundesweit an der Spitze liegt. Damit verfügt NRW über ein besonders stark ausgebautes System, das sich historisch aus einem hohen Bedarf an alternativen Betreuungsformen zur Sicherstellung des Rechtsanspruchs auf frühkindliche Bildung entwickelt hat (vgl. WiFF et al, 2025, S. 88)[1].

Wie das Fachkräftebarometer Frühe Bildung zeigt, fiel der Bedarf an alternativen Betreuungsangeboten in Westdeutschland insgesamt höher aus als in Ostdeutschland (ebd.). Entsprechend entwickelte sich dort auch die Zahl der Kindertagespflegepersonen deutlich dynamischer: Zwischen 2006 und 2020 stieg sie in Westdeutschland um 53 %, während der Zuwachs in Ostdeutschland lediglich 15 % betrug.

[1] Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF), Deutsches Jugendinstitut (DJI), TU Dortmund (2025): *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2025.* Online verfügbar unter: https://www.fachkraeftebarometer.de/

Trotz des aktuellen Rückgangs der Kindertagespflegepersonen sind **in NRW weiterhin über 14.000 Kindertagespflegepersonen aktiv – das entspricht rund einem Drittel aller Kindertagespflegepersonen bundesweit** (ebd., S. 89).

Eltern schätzen insbesondere die familiennahe, kleingruppige und beziehungsorientierte Struktur dieser Betreuungsform. Die Kindertagespflege entlastet das Gesamtsystem, stabilisiert Betreuungsangebote vor allem in ländlichen Räumen und trägt wesentlich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Der Rückgang der aktiven Kindertagespflegepersonen in Nordrhein-Westfalen ist jedoch alarmierend: Zwischen 2021 und 2025 sank ihre Zahl um 1.361 Personen. Besonders die altersbedingte Struktur verschärft die Situation: 3.502 Kindertagespflegepersonen sind zwischen 50 und 60 Jahre, weitere 1.814 bereits über 60 Jahre alt (IT.NRW, Zahlen angefragt). Legt man durchschnittlich vier betreute Kinder pro Kindertagespflegeperson zugrunde, **droht perspektivisch der Wegfall von bis zu 21.000 wohnortnahen Betreuungsplätzen** – ein gravierender Einschnitt in die Versorgungsstruktur für Kinder unter drei Jahren.

Das Fachkräftebarometer (WiFF et al., 2025) bestätigt diese Tendenz: Zu wenige jüngere Personen rücken nach, während erfahrene Kindertagespflegepersonen zunehmend aus dem Beruf ausscheiden. Zudem verschärft die aktuelle Unsicherheit im System die Lage - Bildungsträger ziehen sich aufgrund wirtschaftlicher Risiken und unklarer Perspektiven vermehrt aus der Qualifizierung zurück.

Damit steht nicht nur die Wahlfreiheit der Eltern, sondern auch ein wesentlicher Pfeiler der frühkindlichen Bildungslandschaft in NRW auf dem Spiel. Nach einer nichtrepräsentativen Umfrage des Landesverbandes Kindertagespflege NRW e. V. stehen auch Fachberatungen unter wachsendem Druck. Steigende Kosten und begrenzte Ressourcen erschweren die Auswahl und Begleitung geeigneter Personen. In einzelnen Fällen wird Interessierten sogar von einer Qualifizierung abgeraten – etwa, wenn eine Kommune zurzeit Platzleerstände aufweist. Dies führt zu rückläufigen Teilnahmezahlen innerhalb der Qualifizierungen und in der Folge zum Ausfall ganzer Qualifizierungskurse.

Vor diesem Hintergrund braucht es eine politische Neujustierung: Die Kindertagespflege muss als gleichwertiger Teil der frühkindlichen Bildungs- und Betreuungslandschaft verbindlich in die Personal- und Strukturpolitik des Landes eingebunden werden. Nur so kann Nordrhein-Westfalen langfristig ein vielfältiges, stabiles und elternnahes Betreuungssystem sichern.

Denn auch in der Kindertagespflege zeigen sich ähnliche Herausforderungen wie in den Kindertageseinrichtungen: Viele Kindertagespflegepersonen stehen vor der Entscheidung, ob

sie ihre Tätigkeit fortsetzen können. Ursachen sind demografische Veränderungen, die Flexibilisierung von Arbeits- und Familienmodellen sowie wirtschaftliche Unsicherheiten durch belegungsabhängige Finanzierungsstrukturen innerhalb der Betreuungssysteme. Wenn diese qualifizierten Personen das Feld verlassen, geht nicht nur pädagogische Kompetenz, sondern auch eine tragende Säule der Betreuungsinfrastruktur verloren.

Gerade hierin liegt jedoch auch eine Chance: Die Kindertagespflege kann als flexibles Steuerungsinstrument dienen – insbesondere angesichts regional unterschiedlicher Geburtenzahlen, variierender Elternbedarfe und des Fachkräftemangels in Kindertageseinrichtungen. Wird sie systematisch in die kommunale Jugendhilfeplanung eingebunden und als gleichwertiges Angebot sichtbar gemacht, kann sie entscheidend dazu beitragen, die Betreuungsquote nachhaltig zu erhöhen und Eltern echte Wahlfreiheit zu ermöglichen.

Noch immer fehlt jedoch eine belastbare Datenlage zur Kindertagespflege. Wichtige Informationen zu aktiven Kindertagespflegepersonen, Altersstruktur, Qualifikation und Betreuungsplätzen liegen bislang nur unzureichend vor. Ein landesweites Monitoring könnte Bedarfe sichtbar machen, gezielte Maßnahmen ermöglichen und die strategische Rolle der Kindertagespflege im Gesamtsystem stärken. Es würde die Grundlage für vorausschauende Planung, faire Ressourcenverteilung und eine passgenaue Weiterentwicklung der Angebote schaffen.

Besonders auffällig ist die hohe Diskrepanz zwischen elterlichem Betreuungsbedarf und der tatsächlichen Beteiligungsquote von 19,2 Prozentpunkten[2]. **Eine wissenschaftliche Analyse der Ursachen könnte dazu beitragen, Bildungszugänge zu verbessern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken und Platzleerständen entgegenzuwirken**.

Auch die von der FDP-Fraktion angestoßene Diskussion über Anerkennung und Mobilität von qualifizierten Personen ist ein wichtiger Impuls, der sich hervorragend mit den bestehenden Qualifizierungs- und Weiterbildungsstrukturen der Kindertagespflege verbinden ließe. Viele Kindertagespflegepersonen verfügen über fundierte pädagogische Kompetenzen und langjährige Praxiserfahrung, die durch gezielte Anschluss- und Aufbauqualifizierungen systematisch erweitert oder in neue berufliche Kontexte – etwa in Kindertageseinrichtungen – überführt werden könnten.

Gleichzeitig eröffnet eine stärkere Durchlässigkeit zwischen beiden Systemen auch Fachkräften aus Kindertageseinrichtungen neue Perspektiven: Der Wechsel in die Kindertagespflege ermöglicht ihnen, in kleineren Gruppen, mit größerer pädagogischer Autonomie und enger

[2] Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2024. Online verfügbar unter: https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/kindertagesbetreuung-kompakt-269134 (zuletzt geprüft am 22.10.2025), S. 22.

Elternkooperation zu arbeiten. Eine solche wechselseitige Anerkennung und Vernetzung von Qualifikationen würde die Fachkräftebasis insgesamt stärken, Erfahrungswissen sichern und Synergien zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtung schaffen – zum Vorteil beider Systeme und zum Wohl der Kinder.

Insgesamt ist der Antrag ein wertvoller Beitrag, der den Anlass bietet, den Fachkräftemangel in den verschiedenen Betreuungssettings zu diskutieren und neue Lösungswege aufzuzeigen. Aus Sicht des Landesverbandes Kindertagespflege NRW e.V. sollte der Ansatz der Personaloffensive jedoch weitergedacht werden – nicht nur als Maßnahme zur Personalgewinnung, sondern als Teil einer ganzheitlichen Strategie zur Stärkung der frühkindlichen Bildungslandschaft in ihrer gesamten Vielfalt.

Wertschätzung und Anerkennung sind dabei zentrale Faktoren, um Kindertagespflegepersonen zu gewinnen und langfristig in der Kindertagespflege zu sichern (vgl. Schoyerer 2020, S.40ff.)[3]. Die GuT-Studie (2019)[4] unterstreicht diesen Zusammenhang: Zwar schätzen rund 80 % der Kindertagespflegepersonen ihre Gesundheit und Arbeitsfähigkeit als gut oder sehr gut ein, gleichzeitig bestehen jedoch strukturelle Belastungsfaktoren. Viele Kindertagespflegepersonen berichten über mangelnde gesellschaftliche Anerkennung, fehlende Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven sowie unzureichende Unterstützung durch Fachberatung, Supervision oder kollegiale Beratung (vgl. Viernickel et al., 2019, S.95ff.).

Diese Belastungen wirken sich unmittelbar auf Motivation, Wohlbefinden und damit auf die Dauerhaftigkeit der Tätigkeit aus. Die Studien verweisen auf die Bedeutung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, einer ausreichenden Ressourcenausstattung sowie auf angemessene Rahmenbedingungen, die Stabilität und Qualität sichern.

Daraus ergibt sich ein klarer Appell:

Die Durchlässigkeit der Systeme, Entwicklungsperspektiven, öffentliche Anerkennung und Wertschätzung sowie Fachberatungsäquivalente müssen gezielt gestärkt werden. Partizipation fördert die Identifikation und Bindung der Kindertagespflegepersonen. Personalbindung darf daher nicht allein als Personalmanagement-Aufgabe verstanden werden, sondern ist ein zentraler Qualitätsfaktor in der Kindertagespflege.

---

[3] Schoyerer, G., Ihm, M., Bach, C. (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/#broschuren (zuletzt geprüft 13.11.2025)

[4] Viernickel, S., Ihm, M., Böhme, M. (2019): *Gute gesunde Kindertagespflege. Bildung und Gesundheit in der Kindertagespflege*. Online verfügbar unter: https://www.bvktp.de/media/gut-bericht_www.pdf (zuletzt geprüft 12.11.2025)

Wenn die Kindertagespflege systematisch in die Personaloffensive einbezogen wird, kann das Land Nordrhein-Westfalen auf ein **stabiles, flexibles und zukunftsfähiges Betreuungssystem** bauen – eines, das **sowohl den Bedürfnissen der Familien als auch den Herausforderungen des Fachkräftemarktes gerecht wird.**

GUT BETREUT IN KINDER TAGES PFLEGE

#GutBetreutInKindertagespflege