

Kita-Reform/Gesetz ab 01.08.2020 Fragenkatalog der IG Kindertagespflege im Hzgt. Lauenburg



1. Qualifikation:

1. Wird sich der Kreis entschließen, je nach Qualifikation (Vorausbildung) einer TM ein höheres bzw. geringeres Betreuungsentgelt zu zahlen?
 - (b) Wenn ja, welche Ausbildungen/Studien berechtigen zum höheren Betreuungsentgelt?
 - (c) Wenn ja, wie wird eine solche Fortbildung/Weiterbildungsmaßnahme umgesetzt und finanziert? Träger?
 - (d) Wenn ja, wird eine TM, die den Grundqualifikationskurs mit 160-Stunden absolviert und nochmals via Weiterbildung auf 300-Stunden Kurs aufgestockt hat, gleich gestellt mit einer pädagogischen Vorausbildung und in der Folge auch finanziell gleichgestellt durch erhöhtes Betreuungsgeld?
 - (e) Qualifikationskurse (160 auf 300-Stunden) auch online umsetzbar?
 - (f) Wie wird der Qualifizierungskurs von 160 auf 300-Stunden finanziert?
2. Wenn es eine eine entgeltliche Unterscheidung nach Qualifikation gibt, wo/wann werden Weiterbildungsmaßnahmen für interessierte TM's angeboten die eben diese Differenz aufholen möchten um die nächst höhere Entgeltstufe zu erreichen? Dies betrifft auch die Weiterbildung von einer 160-Stunden-Qualifikation zu einer 300-Stunden-Qualifikation oder gar von einem ursprünglich gänzlich anderen, sozialpädagogisch *fernem* Ausbildungszweig in eine sozialpädagogische Ausbildung.
3. Werden die absolvierten Fortbildungsmaßnahmen in Stunden angerechnet, wenn man eine Qualifizierung von 160-Stunden auf 300-Stunden absolviert?
 - (b) ggf. anteilige Anrechnung der besuchten Fortbildungen der letzten Jahre?
4. Besteht die Chance einer Anerkennung einer Ausbildung als Tagesmutter bei Absolvierung des 300-Stunden-Qualifikationskurses? Z.B. Gleichstellung als SPA /ggf. plus bestimmte Anzahl Berufserfahrungsjahre als TM?
5. Muss eine staatlich anerkannte Erzieherin trotz ihrer Ausbildung zukünftig trotzdem den 300- Stunden-Qualifikationskurs absolvieren?
6. Werden zukünftig feste Fortbildungsmaßnahmen seitens der Familienbildungsstätte o.Ä. angeboten? Wenn nicht, von wem? (= Fortbildungspflicht einer TM)
7. Einige Tagesmütter, die ihren Beruf schon viele Jahre ausüben (!) mussten vereinzelt keinen Qualifikationskurs besuchen und/oder kein Praktikum bei einer Tagesmutter absolvieren. In früheren Zeiten wurde dieses mit z.B. pädagogischen Vorausbildungen gerechtfertigt. Müssen diese TM's den Kurs nachholen?
 - (b) Oder werden die Berufserfahrungsjahre angerechnet?
 - (c) Oder gilt dies nur für die neuen, zukünftigen TM's, die es werden wollen?
8. Die jährlichen Fortbildungsmaßnahmen sind für jede TM pflichtgemäß zu erfüllen. In wie weit erfolgt ein Ausgleich durch Bezahlung, Freizeitausgleich/Urlaub?

2. Verträge:

1. Werden weiterhin zwischen den Eltern und TM's privatrechtliche Verträge geschlossen, welche die TM in ihrem freien Ermessen ihrer selbstständigen Tätigkeit erstellt?
2. Müssen bei unseren sehr unterschiedlichen Verträgen vom JA festgelegte Bestandteile, Passus, Paragraphen,.. mit aufgenommen werden?
(b) oder dazu auch - Gibt es Bestandteile, die keinesfalls in einen Vertrag dürfen?
3. Gibt es evtl. einen einheitlichen, rechtlich geprüften Betreuungsvertrag für alle TM's in unserem Kreis?
4. muss das JA den Vertrag mit unterzeichnen?
5. In den privatrechtlichen Verträgen legt die TM selbst die Kündigungsmodalitäten fest.
Welche Kündigungsregelungen gelten zukünftig? Z.B. Kündigungsfristen 1,2 oder 3 Monate?
6. Mahnablauf bei Nichteinhaltung von Kündigungsfristen von den Eltern?
(b) Wie lange zahlt das Amt die Zuschüsse bei Kündigung weiter? Wird sofort eingestellt?
(c) Ist die TM dazu berechtigt, bei Zahlungseinstellung des Amtes + bei Nichteinhaltung der Kündigung von den Eltern, diese in Zahlungsverzug für den kompletten Betreuungssatz (5,83€/Std) zu setzen und durchzumahlen?
7. Wird es eine vertraglich geregelte Probezeit geben? Bisher handhaben die TM's diesen Passus im Vertrag sehr unterschiedlich. Einige haben Probezeiten von 2-8 Wochen (Kitas haben bis zu 8 Wochen bisher), einige haben gar keine Probezeit.

3. Abrechnung / Bezahlung:

1. Wie exakt erklärt sich die Aufteilung des zukünftigen Stundenlohns/= mtl. Verdienst einer TM? Gern mit konkreter Berechnung anhand eines Beispiels : 5 Kinder, alle 40 Stunden pro Woche, auch ein Beispiel mit Inanspruchnahme von Urlaub / Krankheit / Fortbildung in einem Monat.
(b) ggf. andere steuerliche Betrachtung als jetzt?
(c) Mit welchem Hintergrund werden zukünftig Sachkosten ausgewiesen?
2. Die Tabellen zur Veranschaulichung der zukünftigen Elternbeiträge zeigen bei z.B. einem 40 Stunden-U3-Kind (pro Woche) einen Elternbeitrag von 288,40 EUR im Monat. Wie berechnen sich Elternbeiträge von über 40 Stunden Kindern?
3. Bei Übergang eines U3 in ein Ü3 Kind : Bleibt es bei dem ursprünglich gem. Vertrag festgelegten und gezahlten Stundenlohn von z.B. 5,83€ oder wird dieser gem. des geringeren Elternbetrages gekürzt?
4. Wie wird die Geschwisterermäßigung zukünftig umgesetzt, in welchen Höhen und mit welchen finanziellen Auswirkungen für die TM und die Eltern?
5. Bleibt es bei den maximal förderfähigen 20 Stunden/Woche wenn ein Elternteil dauerhaft zu Hause ist?
(b) Wenn ja, macht man Unterschiede bei dem Grund, weshalb das Elternteil zu Hause ist?
(arbeitslos, dauerhaft Homeoffice, MuSchu/Elternzeit, Hausfrau/mann...)
(c) Hinweis: Bei Mutterschutz/Elternzeit ist die Mutter nur „begrenzt“ für idR 1 Jahr zu Hause. Muss hier auch auf maximale Förderung von 20 Stunden gesenkt werden? Ausnahmeregelung?
(d) Wenn ja, wie erfolgt die Abrechnung wenn Eltern sich für dennoch höhere wöchentliche Betreuungsstunden entscheiden? (jetzt zahlen die Eltern die Mehrstunden aus eigener Tasche)
6. Können die Eltern über die Inanspruchnahme der Betreuungsstunden selbst bestimmen?
(= Kita ; 8 Stunden täglich werden vereinbart, die Eltern sind aber nicht zwingend verpflichtet, das Kind auch pünktlich zu Beginn der Betreuungszeit zu bringen sondern handeln frei
7. bestimmt im Rahmen der Vorgaben der TM (z.B. Start 7 Uhr, Bringen bis spätestens 8.30 Uhr erwünscht // Abholzeit bis 15 Uhr, abholen ab 14.30 Uhr möglich)
8. „Betreuungsüberzug“: Handhabe wenn die Eltern sich nicht an die Betreuungszeiten halten und zu spät ihr Kind abholen ? Wie werden die Mehrstunden abgerechnet ?
9. Werden die Zeiten der Eingewöhnung (idR 2-6 Wochen) mitbezahlt?
(b) Wenn nicht die komplette Eingewöhnungszeit bezahlt wird, wie lang / wieviele Stunden dann?

10. In wie weit unterliegt die TM zukünftig einer Dokumentationspflicht bzgl. der An-/Abwesenheit der Tageskinder? (Stundenzettel)
 - (b) Wie wirkt sich insbesondere die Abwesenheit (Krankheit / Entschuldigung) eines Takis auf die Bezahlung der TM aus?
 - (c) In wie weit spielt der Grund oder die Länge der Abwesenheit eine Rolle?
 - (d) Im Falle der Dokumentationspflicht, was kann/darf oder muss ich dem JA mitteilen? (Beispiel Abwesenheitsgründe, Hygieneschutz in der KTP? => auch im Bezug auf das Datenschutzgesetz)
11. Bleibt es bei dem Mindestbetreuungssatz von 5,83€/Std. Oder erhöht der Kreis aus aus eigenen Mitteln wie ehemals durch Herrn Riemann in Aussicht gestellt?
12. Bis wann haben die Eltern zukünftig ihren Elternbeitrag an das JA zu leisten (z.B. dritter Werktag oder Mitte des Monats) und müssen sie diesen im Voraus oder rückwirkend leisten?
 - (b) Haben die Eltern ein Wahlrecht zum Zeitpunkt der Überweisung/Abbuchung? (01./15.)
 - (c) Wenn ja, wie wirkt sich das auf die Zahlungen vom JA an die TM aus? (trotzdem eine Zahlung zum Monatsanfang oder gestückelt?
13. Überweisen die Eltern oder wird das JA via Lastschrift von den Eltern einziehen?
14. Wird eine bestimmte Anzahl an Berufserfahrungsjahren auch dem Verdienst durch Höherbezahlung angerechnet?

4. Essengeld / zusätzliche Zahlungen /Leistungen:

1. Darf die TM Essengeld separat vom Betreuungsentgelt des JA in Rechnung stellen?
 - (b) Wenn ja, gibt es Minde-/Höchstsätze und sind diese abhängig von der Anwesenheit des Tageskindes oder dürfen Pauschalberechnungen stattfinden?
 - (c) Wenn ja, zahlen die Eltern dieses direkt an die TM oder wird es ggf. über das Betreuungsentgelt vom JA insgesamt mit abgerechnet (wird in manchen Kitas praktiziert)
 - (d) Wenn ja, muss die TM einen separaten Vertrag darüber abschließen?
2. Dürfen zusätzlich vom Betreuungsentgelt Sachleistungen wie Windeln, Feuchttücher, Cremes, etc. von den Eltern verlangt werden? Wie wirkt es sich ggf. auf das Betreuungsentgelt aus?
3. Müssen für die genannten Leistungen/Essengeld separate Verträge/Vereinbarungen schriftlich mit den Eltern festgehalten werden?
4. Gibt es ein von der TM beim JA beantragbares, jährliches Budget für Verbrauchsmaterialien oder auch Neuanschaffungen?
 - (b) Evtl. wiederkehrende Anschaffungskosten von z.B. 750 EUR alle 5 Jahre?
5. Wird der Starterzuschuss i.H.v. 1500 EUR den neuen Tagesmüttern weiterhin gewährt?

5. Urlaub / Feiertage / Krankheit / Schulungen:

1. Werden die monatlichen Zahlungen des JA für die Betreuung der Tageskinder durchgezahlt oder vermindert sich die monatliche Auszahlung durch die Inanspruchnahme einer oder mehrerer o.g. Tage durch den, für die meisten TM's, höheren Stundenlohn (mind 5,83€/Std)?
2. Bei durchgehender Bezahlung, wie viele Tage explizit werden mitbezahlt, und wie teilen sich diese auf? z.B. 30 Tage Urlaub, 15 Tage Krankheit, 5 Tage Fortbildung?
3. Wie verhält sich die Bezahlung bei durch Krankheit ausfallende Tageskindern (wie lange wird weiterbezahlt)?
 - (b) Gleiche Frage bei kranken, im Haushalt lebenden Kindern der TM? Muss die TM ihre KTP schließen oder gibt es „Spielraum“ je nach Krankheit der eigenen Kinder?
4. Bei nicht durchgehender Bezahlung, wie erfolgt die Berechnung des Betreuungsentgelts für die TM für den Monat in dem sie aus einem der o.g. Gründe nicht betreut?

5. Wie wirkt es sich aus, wenn mehr Tage in Anspruch genommen werden (müssen), z.B. bei längerer Krankheit, mehr Schultagen oder längerem Urlaub?
6. Werden nicht in Anspruch genommener Fehltagen bei z.B. Urlaub (weniger als 30 Tage) am Ende eines Jahres mittels Ausgleichszahlung vom JA an die TM ausgezahlt?
 - (a) Alternative : Übernahme der nicht in Anspruch genommenen Tage ins neue Jahr möglich? (Betrifft alle Sparten Urlaub/Krankheit/Fortbildung!)
7. Muss bei jedem Krankheitstag von der TM eine Krankschreibung des Arztes dem JA vorgelegt werden?
8. Werden gesetzliche Feiertage in Schleswig-Holstein mitbezahlt?
9. Sind der 24.12. und der 31.12. eines Jahres als Feiertag inbegriffen?
10. Wie flexibel ist die TM bei der Planung ihrer Abwesenheitstage, bzw. wie lange im Voraus muss die TM zukünftig Abwesenheitstage wie Urlaub und Fortbildungen (gegenüber den Eltern und dem JA) ankündigen?
11. Gibt es zukünftig eine Vertretungsregelung für vorübergehend „ausfallende“ TM's?
 - (b) Wie wird diese umgesetzt?
12. Wie erfolgt die Berechnung der Abwesenheitstage bei einer TM die z.B. „nur“ 3 oder 4 Tage pro Woche betreut // oder sogar 6 oder 7 Tage pro Woche betreut (prozentuale Berechnung von 50 Abwesenheitstagen gesamt oder weiterhin freie Entscheidung der TM gem. ihres Vertrages)?

6. **Betreuung:**

1. Wie explizit hat die TM bei der Aufnahme eines Tageskindes vorzugehen, von dem Kennenlerngespräch > Einigung > Vertragserstellung- und Abschluss > Kontaktaufnahme mit dem JA, usw. (szs ein „bürokratischer Ablaufplan“- wer stellt wann welchen Antrag und schickt ihn wohin?
 - (b) Stellen die Eltern den Betreuungsantrag zuerst beim JA oder leitet die TM die abgeschlossenen Verträge und Zuschussbeantragungen weiter?
3. In wie weit hat das JA zukünftig das Recht auf Einflussnahme bei der Auswahl der Tageskinder?
4. Dürfen Kinder zukünftig problemlos, also ohne (finanzielle) Einbußen für die Eltern und die TM von der Krippe bis zur Einschulung bei der TM bleiben? (= die meisten TM's haben eine Betreuungserlaubnis für Kinder bis zum Alter von 14 Jahren und entscheiden in eigenem Ermessen bis zu welchem Alter der Kinder sie betreuen).
5. Entstehen den Eltern bei Ablehnung der Kita später Nachteile im Bezug auf die spätere Einschulung in der ortsansässigen Schule wenn die Kinder die Kita dort nicht besucht haben? = tatsächlich freie Betreuungswahl oder verbunden mit Einschränkungen?
6. Bei Kindern mit erhöhtem Betreuungsbedarf (Integrationskinder / Kinder mit Behinderung) belegen diese in der Kita 2 Betreuungsplätze. Wird dies in der KTP zukünftig auch so sein? → Wenn ja, wo muss das beantragt werden? JA oder an anderer Stelle?
 - (b) Wenn ja, wie wirkt sich dies auf die Bezahlung aus? (doppelte Bezahlung oder finanzielle Auswirkung einer evtl. Einschränkung?)

7. **Steuer:**

1. Hat das JA Informationen über die Beibehaltung, Erhöhung oder Senkung der Betriebskostenpauschale (BKP)?

Wir bedanken und jetzt schon für Ihre Mühe!

Mit freundlichen Grüßen

S. Wöhlke

Sandra Wöhlke

in Vertretung für 38 Mitglieder der Interessengemeinschaft Kindertagespflege im Herzogtum Lauenburg

Christiane Heer

Christiane Heer