

2. Fragenkatalog zur Umsetzung der Kita Reform ab 01.08.2020



1. Qualifikation :

→ 1b) Welche Ausbildungen/Studien berechtigen zum höheren Betreuungsentgelt ?

Antwort JA : Der Vorschlag des Fachdienstes für die neue Satzung ab 01.08.2020 lautet : „Weist die KTP nach, dass sie vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege in einem qualifizierten Lehrgang mit mindestens 300 Unterrichtsstunden erworben hat oder über eine pädagogische Berufsausbildung verfügt, beträgt der Anerkennungsbetrag 5,05 EUR. Pädagogische Ausbildungen sind solche, die gem. §1-5 der Landesverordnung über die Personalqualifikation (PQVO) in den öffentlich geförderten Kindertageseinrichtungen aufgeführt sind.

→ **Folgefrage** :In der „Landesverordnung über Mindestanforderungen für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen und für die Leistungen der Kindertagespflege (Kindertagesstätten- und tagespflegeverordnung – KiTaVO) vom 13. November 1992 sind folgende Berufe aufgeführt – wir bitten um Prüfung und Bestätigung der explizit genannten pädagogischen Ausbildungen, die wie beschrieben zum höheren Betreuungsentgelt berechtigen :

Abschnitt II – Kindertagesstätten-- § 2 Qualifikation des pädagogischen Personals

(1) Pädagogisch ausgebildete und geeignete Kräfte nach § 15 Abs. 2 des Kindertagesstättengesetzes müssen folgende Qualifikation besitzen:

1. Fachkräfte in der Leitung der Einrichtung und in der Gruppenleitung müssen

a) staatlich anerkannte Kindheitspädagoginnen oder Kindheitspädagogen, Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen oder Absolventinnen oder Absolventen vergleichbarer Studiengänge,

b) staatlich anerkannte Erzieherinnen oder Erzieher,

c) staatlich anerkannte Heilpädagoginnen oder Heilpädagogen oder

d) staatlich anerkannte Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerziehungspfleger sein.

2. Weitere Kräfte in der Gruppe sind pädagogisch ausgebildete Personen, insbesondere sozialpädagogische Assistentinnen oder Assistenten und Kinderpflegerinnen oder Kinderpfleger.

(2) Die für die Erteilung der Betriebserlaubnis zuständige Behörde (zuständige Behörde) kann bei vergleichbaren Qualifikationen Ausnahmen von Absatz 1 zulassen.

→ 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 ?

Antwort JA: Wir verstehen die Frage so : Kann eine qualifizierte KТП auch als Fachkraft in einer Kita eingesetzt werden ? Dies richtet sich neuerdings nach der Personalqualifizierungsverordnung.

→ **Folgefrage** : siehe Antwort JA und Folgefrage zu 1. - Betrifft ausschließlich die explizit gem. LVO §2 genannten und oben aufgeführten Berufe, korrekt?

→ **Folgefrage** darauf aufbauend : Bedeutet im Umkehrschluss dass eine qualifizierte Tagesmutter, wenn auch mit 300 Stunden-Ausbildung, die einen anderen, nicht-pädagogisch (wie aufgeführten) Vorberuf erlernt hat, sich nicht in einer Kita bewerben könnte?

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 ?

Antwort JA : Zwischen KТП und Eltern sollte weiterhin ein privatrechtlicher Vertrag bestehen, in dem die Betreuungsleistung vereinbart wird.

Ob wir, wie von einigen Tagesmüttern erfragt, eine Vorlage anbieten werden, ist zurzeit in Klärung. Wir haben auch dem Land gegenüber den Wunsch auf Handlungshilfen i.S. von Bausteinen kommuniziert.

→ **Folgefrage 1** : Die Verträge mit den ab Sommer neu in der KТП betreuten Kinder werden in diesen Tagen/Wochen, sprich zeitnah, zwischen KТП und Eltern geschlossen. Die IG der KТП im Kreis Hztg Lbg. benötigt dringend Handlungsempfehlungen-/Hilfen für ihre Verträge, daher hier die erneute Bitte dieses **zügig** zu ermitteln und kommunizieren.

Bis dahin erscheint es sinnvoll dass die KТПPs ihre bisher gänzlich in Eigenregie formulierten Verträge zunächst weiterverwenden, spezifisch die Betreuungsleistung, Kündigungsfristen und ggf. Verpflegungsabreden vereinbaren, und im Punkt Betreuungsentgelt auf die noch zu verabschiedenden Kreisrichtlinien und Satzung zu verweisen. Ist das so auch im Sinne des JA i.O.?

→ **Folgefrage 2** : Oder zu Folgefrage 1 - Verlieren die bisher rechtsverbindlich abgeschlossenen Verträge die über den 01.08.2020 weiterlaufen automatisch mit diesem Datum ihre Gültigkeit und

müssen gänzlich umformuliert werden, oder reicht es Folgeverträge nur mit den geänderten Passagen unterzeichnen zu lassen ?

→ **Folgefrage 3:** Liegt eine Scheinselbstständigkeit vor, da die TM über 80% ihrer Einnahmen zukünftig von einem Auftraggeber, dem JA, erhält ? Oder ist die TM „scheinangestellt“ da sie in ihrer freien Entscheidung zum Verdienst, Urlaub, etc. eingegrenzt wird ? Eine rein selbstständige Person bekommt vielleicht kein Geld während der Urlaubszeit, - sie kann aber frei wählen und vereinbaren, was sie während ihrer Arbeitszeit verdient.

→ 5. In den privatrechtlichen Verträgen legt die TM selbst die Kündigungsmodalitäten fest. Welche Kündigungsregeln gelten zukünftig ? Z.B. Kündigungsfristen von 1,2,3 Monaten ?

Antwort JA : Grundsätzlich steht einer Kündigungsfrist nichts entgegen gem. gesetzlicher Bestimmungen zu AGBs. Die Frage wirkt sich vielmehr auf die Höhe und die Dauer der Weiterzahlung aus. Diese Frage haben wir an das Land gerichtet. Wir empfehlen Kündigungsfristen schon einmal an den Regelungen des §44 Abs. 3 zu orientieren.

→ Auszug aus dem KitaReformgesetz §44 Abs. 3 :

„Die Zahlung der laufenden Geldleistung erfolgt bis zur Beendigung der Förderung des Kindes auch für Zeiten, in denen das Kind die angebotene Leistung nicht nutzt.

Die **Förderung gilt als beendet**, wenn

- 1.** das Kind ohne vorherige Benachrichtigung der Kindertagespflegeperson länger als vier Wochen in Folge die Leistung nicht nutzt,
- 2.** das Kind mit vorheriger Benachrichtigung der Kindertagespflegeperson länger als sechs Wochen in Folge die Leistung nicht nutzt, ohne dass ein triftiger Grund glaubhaft gemacht wird, oder
- 3.** das Kind die Leistung länger als acht Wochen in Folge nicht nutzt.

→ **Folgefrage 1 :** Frau Isgard Rhein hat in ihren Schulungen empfohlen, eine Kündigungsfrist von 8 Wochen zu vereinbaren, da diese im Zweifel auch im Streitfall vor Gericht, durchsetzbar ist. Gilt diese Umsetzbarkeit auch noch nach dem 01.08.2020 ? Eine 8 wöchige Kündigungsfrist, welche nach allgemeinen AGBs gängig ist, beißt sich jedoch mit Punkt 1 des KitaReformgesetzes §44 Abs.3.

Denn nach jetzigem Stand könnten die Eltern eine z.B. 8 wöchig vereinbarte Kündigungsfrist „umgehen“ indem sie ohne Benachrichtigung ihr Kind 4 Wochen nicht in die Betreuung geben. Das ergäbe einen desaströsen Zustand durch massive finanzielle Einbußen die die KTHP nicht schnell genug durch die Besetzung durch neue Kinder umgehen kann.

→ **Folgefrage 2 :** Übernimmt das JA neben den Mahnabläufen auch den Streitfall vor Gericht ? Inwieweit würde die KTHP mit einbezogen ?

→ **Folgefrage 3 :** Zur Nichteinhaltung von Kündigungsfristen von den Eltern: In unseren Verträgen wird ab dem 01.08.2020 über das konkrete Betreuungsgeld nichts Detailliertes mehr stehen. Somit ist auch nicht geklärt dass die Eltern zur Zahlung des vollen Betreuungssatz aus eigener Tasche verpflichtet wären, wenn sie die Kündigungsfristen nicht einhalten. Wie wird das zukünftig geregelt – UND - Wie lang werden wir KTHPs noch bezahlt nach Kündigung der Eltern ?

NEUE Frage zu Verträgen : Derzeit stellen die KTPPs den Eltern die Kosten in Aussicht, ggf. wird eine Kautions/Reservierungsgebühr im Vorwege gezahlt die bei Nichtantritt nicht zurückgezahlt, bei Antritt mit den ersten Elternbeiträgen verrechnet wird. Wie verhält es sich bei Nichtantritt des Platzes bzw. bei Absprung vor Vertragsbeginn ? Welche Vereinbarungen darf die KTHP zur (finanziellen) Absicherung treffen ?

NEUE Frage zu Verträgen : Müssen die KTHPPS zukünftig allen neuen Eltern bei Abschluss des Vertrages die aktuell geltende Satzung des Kreises aushändigen ?

→ 8. „Betreuungsüberzug“: Handhabe wenn die Eltern sich nicht an die Betreuungszeiten halten und zu spät ihr Kind abholen ? Wie werden die Mehrstunden abgerechnet ?

Antwort JA : es gilt der wöchentlich festgelegte Betreuungsumfang. Disziplinieren Sie Ihre Eltern entsprechend.

Folgefrage 1 : Die Tagesmutter zeichnet sich bisweilen insbesondere durch ihre Flexibilität aus. Damit verbunden konnte die Tagesmutter mit den Eltern folglich z.B. gelegentlich vorkommende geplante Überziehungen des Betreuungsumfanges vereinbaren und eine Rechnung über die Mehrstunden stellen, genauso stand es ihr frei, nicht geplante, von den Eltern verschuldete Überziehungen, nachträglich in Rechnung zu stellen. In den meisten Verträgen unserer TMs ist ein Kostensatz von z.B. 5-10€ pro angefangener Stunde fest verankert- auch natürlich aus disziplinarischen Gründen. Dennoch reicht bloßes mündliches Disziplinieren oft nicht aus. Die Erfahrungen zeigen das. Immer wiederkehrende Versuche die Eltern zu disziplinieren sollten unseres Erachtens nach unterstrichen werden durch Maßnahmen, die ergriffen werden dürfen um die Wichtigkeit der Pünktlichkeit, insbesondere bei der Abholung, zu unterstreichen. Welche Möglichkeiten gibt es, das umzusetzen ? **Wir bitten um Stellungnahme.**

Der Landesverband Kindertagespflege SH e.V: schreibt dazu : Vertragliche Vereinbarungen über die Angemessenheit bzgl. der Kosten für Verpflegung sind dringend anzuraten. Wenn es Zeiten gibt, die nicht gefördert werden (/ außerhalb der Förderzeit), gibt es keine „Zahlung“, somit auch keine ZU-Zahlung der Eltern, somit auch keine Kollision mit einem Zuzahlungsverbot. Hält sich eine KTHP nicht an diese Regelung, darf aus rechtlichen Gründen nur der Abzug durch die Behörde stattfinden. Weitere Sanktionen sieht das Gesetz nicht vor. Betreuungszeiten, die nicht gefördert werden, sind selbstverständlich auf der Grundlage eines Vertrages von den Eltern privat zu vergüten. Dies kann weder Landesgesetz noch Jugendamt verbieten. Die Verpflichtung nur Geld vom Auftraggeber Jugendamt zu bekommen weist auf eine Scheinselbstständigkeit hin.

→ **Folgefrage 2**: Dürfen also in diesen Fällen (da außerhalb der geförderten Zeit) private Rechnungen geschrieben werden ? Beispiel : Bewilligte geförderte Zeit vom JA 30 Stunden, - die Eltern möchten aber gern 35 Stunden Betreuung beantragen und selbst, extra, zahlen.

→ **Folgefrage 3**: Oder dürfen diese Fehlzeiten addiert und bei Erreichen der Gesamtzeit eines Vollzeittages der Tagesmutter ein freier Tag gewährt werden ?

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) ?

Antwort JA : Ausfallzeiten sind im angemessenen Umfang bereits in den Pauschalsätzen gemäß §4 enthalten und werden darüber hinaus regelhaft nicht bezahlt. Als Ausfalltage sind in den Beträgen eingerechnet : 30 Urlaubstage, 15 Krankheitstage sowie 5 Fortbildungstage. Ggf. an gesetzlichen Feiertagen sowie an Heiligabend und Silvester nicht angebotene Betreuungen gelten ausnahmsweise jedoch nicht als Ausfallzeiten.

====> siehe sep. Ausarbeitung Positionspapier der IG Hzgt. Lbg. zum Satzungsentwurf ! <====

→ **Folgefrage** resultierend aus der Umstellung zum 01.08.2020:

Die Umstellung der neuen Regeln erfolgt zu einer Zeit, in der einige TMs ihren Jahresurlaub von bis zu 3 Wochen erst antreten (August). Diese TM's hatten bisher noch keine Möglichkeit einen Puffer für die nicht bezahlte Urlaubszeit anzulegen, da ihre Stundenlöhne bis 31.07. nicht bei 5,83€. Gibt es im Jahr 2020 eine Sonderregelung diesbezüglich ?

→ **Folgefrage** z. Urlaub : Bei 40 Tagen Urlaub/10Tagen Krankheit gleiche Berechnung/Abzug der Fehltag? Oder wird „nur 30Tage Urlaub/15 Krank und 5 Fortbildung „akzeptiert“? Führt das Verschieben der Tage zu einer veränderten Berechnungsgrundlage ?

→ **Folgefrage** nach Umstellung ab 01.08.2020 zum Thema „Platzreservierung“. Rücklagenbildung kann ja faktisch nicht stattfinden wenn keine Zahlungen kommen – gibt es Ausgleichszahlungen die den Ausfall der TM bis zum Start des Kindes in der KTP auffangen ?

- Argumente aus IG Gruppe :

- Die Bundesregierung hat sich das Ziel durch die Pro-Kindertagespflege-Initiative gesetzt, KTP attraktiver zu machen/ Tagesmütter sollen u.a. besser verdienen. Der Satzungsentwurf kommt dem aber nicht nach !
- TM werden vermehrt vermutlich nur noch Vollzeitkinder betreuen um die Rücklagen bilden zu können ! Damit werden Eltern beschnitten, die Teilzeitmodelle bevorzugen! Flexible Zeiten sind ja oft ein Kriterium der „Betreuungsform Tagesmutter“.
- Beim Verdienstabzug im Krankheitsfall liegt nahe, dass die TM bis zum Zusammenbruch arbeitet um keine Abzüge zu erleiden. Die Gefahr ist groß, dass sie ihre, eigentlich „leichten“ Krankheiten, nicht auskuriert. Aber - Beispiel : Aus einem nicht auskurierten Husten kann schnell eine Lungenentzündung entstehen. Der Husten hätte auskuriert vielleicht 3 Tage Betreuung gekostet. Eine Lungenentzündung dauert leicht mehrere Wochen. So ist eine kontinuierliche Betreuung nicht haltbar und die TM finanziell schnell ruiniert.

→ **Neue Frage Thema Betreuung /Schließung** : Wie wirkt sich es sich auf die Bezahlung aus, wenn die KTHP aus Infektionsschutzgründen, angeordnet durch das Gesundheitsamt, zur Schließung verpflichtet wird ?

→ 8. Werden gesetzliche Feiertage in Schleswig-Holstein mitbezahlt ?

Antwort JA : Unser Vorschlag für den Kreistag ist : Gegebenenfalls an gesetzlichen Feiertagen sowie an Heiligabend und Silvester nicht angebotene Betreuungen gelten ausnahmsweise nicht als Ausfallzeiten.

→ **Folgefrage** : Inwiefern nur „gegebenenfalls“? Gibt es Einschränkungen ? An welche Anforderungen ist die Formulierung „gegebenenfalls“ geknüpft ?

6. Betreuung :

→ 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 ?

Antwort JA : Die Frage haben wir nicht so ganz verstanden, wir können dazu aber sagen, dass Kitas Vorschulkindern noch einmal ganz besondere Angebote machen, die sich im Übergang zur Schule bemerkbar machen.

→ **Folgefrage** : Vorschularbeit kann eine KTOP ebenfalls mit den Vorschulkindern leisten. Diese Antwort des JA können wir so nicht nachvollziehen. Welche Erklärung gibt es dafür ?

→ **Folgefrage** : bzw. Umformulierung : Manche Eltern lehnen einen Kita Platz ab, weil sie die Betreuung in der KTOP fortführen möchten. Im selben Ort der Kita sind die nächsten Grundschulen oft „nebenan“. Erfährt die Grundschule ggf. von der Ablehnung der hiesigen Kita und entstehen den Eltern daraus resultierend dann evtl später zum Einschulungstermin Nachteile ?

→ **Neue Frage** zum Thema Gleichstellung oder Konkurrenz Kita ?

Werden bzw müssen Plätze von Kindern U3, die bereits in einer KTOP betreut werden und für die gleichzeitig eine Anmeldung in einer Kita oder Krippe vorliegen, vom örtlichen Träger weiterhin als offene Bedarfsplätze geführt werden und wenn ja, warum?

Begründung:

Immer häufiger wird Eltern, die ihr Kind in einer KTOP betreuen lassen und diese Betreuungsform auch bis zum 3. Lebensjahr beibehalten möchten nahegelegt, einen angebotenen Kita- oder Krippenplatz anzunehmen. Hierbei wird von den betreffenden Betreuungseinrichtungen darauf hingewiesen, dass bei Ablehnung nicht damit zu rechnen sei, ein Wiederholungsangebot zu erhalten bzw. es fraglich ist, ob später bei Bedarf ein Elementarplatz zur Verfügung steht.

Diese Vorgehensweise ist eine gängige Praxis vieler Einrichtungen im Kreis Herzogtum Lauenburg und verunsichert Eltern aufs Äußerste. Es hat in der Vergangenheit aus diesen Gründen bereits häufig zu Betreuungsabbrüchen bei TPPs geführt, weil sich Eltern, aus Angst vor Repressalien,

genötigt sehen, dem Wechsel in die andere Einrichtung zuzustimmen. Mit einer entsprechenden Abgleichung von Plätzen zwischen KTPs und Einrichtungen könnte der Abwerbung von Kindern vorgebeugt und ein womöglich vorhandenes, aber völlig unbegründetes Konkurrenzdenken- und Verhalten minimiert werden. Hierbei geht es uns ausschließlich um das Wohl der uns anvertrauten, noch sehr kleinen Kinder, für die ein Verlassen der vertrauten Umgebung und ein Wechsel der Bezugsperson nicht selten ein traumatisches Erlebnis ist.

Groß Pampau, den 20.05.2020

S. Wöhlke

Christiane Heer

Sandra Wöhlke

Christiane Heer

In Vertretung für **51 Mitglieder** der IG Kindertagespflege im Herzogtum Lauenburg: Julia Jörn, Josephine Wollermann, Sabine Schacht, Sonja Dirks, Urte Aue, Riccarda Barczewski, Sarah Funk, Maren Graham, Ivonne Pottberg, Katharina Gerdel, Dörthe Naps, Jana Dankowski, Katja Kugolowski, Susanne Ender, Stefanie Stobbe, Jasmin und Ole Schreinert, Katrin Krahn, Tanja Drews, Jaqueline Knocke, Julia Mahn, Meike Kramer, Marion Schmidt, Stefanie Burmeister, Lidia Brodersen, Brigitte Hülsmann, Jennifer Hoffmann, Nadine Nacke, Sandra Johannson, Nicole Netzel, Annelie Pieschek, Nadine von Waaden, Susanne Dickmann, Heike Wegner, Stefanie Trost, Patricia Rickert, Katharina Bender, Frederike von Essen, Sylvia Herbst, Monika Nadler, Britta Hildebrand, Sabrina Lemke, Samira Bieneck, Susanne Winter, Indra Rösner, Anna-Lena Heick, Milena Bunzel, Esther Steudten, Carina Bluhm.

Interessengemeinschaft Kindertagespflege im Herzogtum Lauenburg

Kontakt : Sandra Wöhlke und Christiane Heer – kontakt@tagesmuetter-kreis-rz.de



Interessengemeinschaft
Kindertagespflege
im Herzogtum Lauenburg