

Das MODELL zur Vergütung in der Kindertagespflege

leistungsgerecht · existenzsichernd · transparent

Eine Einladung zur Diskussion!



**BUNDESVERBAND FÜR
KINDERTAGESPFLEGE**
Bildung. Erziehung. Betreuung.

Impressum

Bundesverband für Kindertagespflege e. V.

Baumschulenstr. 74 · 12437 Berlin

Telefon: 030 / 78 09 70 69

E-Mail: info@bvkt.de

www.bvkt.de

Inhalt und Redaktion: Klaus-Dieter Corsten-Zühlke und Heiko Krause

Konzept der Broschüre, Texte und fachjournalistische Begleitung: Inge Michels

Fotos: © highwaystarz, © contrastwerkstatt, © cicisbeo – fotolia.com;

© FamVeld, © Andrey_Kuzmin, © NataliaDeriabina – istockphoto.com

Layout: Jan Krauß, WERTE&ISSUES Berlin

Stand: Dezember 2016

Inhalt

Vorwort	04
<hr/>	
1. Hintergrund und Ausgangsbeschreibung	07
<hr/>	
2. Fragen und Antworten zum Modell	10
<hr/>	
3. Das Rechenmodell zur Ermittlung der Leistungsstunde	19
<hr/>	
ANHANG	
<hr/>	
Kriterien als Grundlage einer Qualitätsvereinbarung	26
Alle (gesetzlichen) Grundlagen des SGB VIII zum Modell auf einen Blick	28
Die Arbeitsgruppe	36

Vorwort

Warum brauchen wir ein Modell für die Bezahlung von Kindertagespflegepersonen? Der „Vater“ des SGB VIII, Prof. Dr. Dr. h.c. Reinhard Wiesner, liefert in seinem Gutachten zum Reformbedarf der Finanzierung der Kindertagesbetreuung die Antwort, indem er beschreibt, was sich in den letzten Jahren geändert hat:

„Die Kindertagespflege wurde mit Blick auf die Betreuung der unter Dreijährigen gesetzlich gerahmt und ebenfalls ausgebaut; sie lässt (...) ihre nachbarschaftlich-ehrenamtliche Herkunft hinter sich und bewegt sich immer deutlicher in Richtung auf eine existenzsichernde berufliche Tätigkeit der Kindertagespflegepersonen“.¹

Die Kindertagespflege hat sich erheblich verändert. Dieser Prozess dauert an und stellt Kindertagespflegepersonen vor neue Herausforderungen, um die Qualität zu sichern, die sich Eltern für ihre Kinder wünschen. So ist die Qualifikation von Kindertagespflegepersonen in den letzten Jahren beeindruckend gestiegen. Mit dem neuen Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch (300 Unterrichtseinheiten) kommt nun ein weiterer Dynamisierungs-Schub dazu.

Was hat sich noch geändert? Steuerliche und betriebswirtschaftliche Fragen spielen spätestens seit 2009 eine immer größere Rolle. Diejenigen Frauen und Männer, die sich auf den Weg machen, qualifizierte Kindertagespflegeperson zu werden, sehen dies immer öfter als dauerhaften Beruf und nicht, wie noch vor einigen Jahren, als temporären „Zuverdienst“ in einer bestimmten Lebensphase. Allerdings verbinden sie diese Verbindlichkeit mit einer Verbesserung insbesondere der finanziellen Rahmenbedingungen. Der Bundesverband begrüßt die Professionalisierung und fördert sie nach Kräften, denn eine professionellere Haltung zum eigenen Tun ist auch gut für die betreuten Kinder.

Was nicht mit der Veränderung Schritt gehalten hat ist die Regelung der Vergütung der Kindertagespflegepersonen. Hier spricht der Gesetzgeber noch von einem „Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung“ (§ 23, Abs. 2a Satz 2 Nr. 2 SGB VIII), anstatt, wie im sonstigen erzieherischen Bereich, von einem Einkommen nach tarifrechtlichen Regelungen. Der Begriff „Anerkennung“ vermittelt den Eindruck, dass es sich eher um ein freiwilliges „Dankeschön“ handelt. Um es mit Wiesner zu sagen: Hier gibt es zwar eine „Rahmung“, aber noch keine Ausfüllung des Rahmens. Zwar soll diese Anerkennung leistungsgerecht erfolgen, aber wie diese Leistung ermittelt und wie sie ausgestaltet wird, bleibt unklar.

Das Oberverwaltungsgericht Münster hat in seinem Urteil vom 30. August 2016 dazu deutliche Worte gefunden: „Klarzustellen ist ferner, dass eine Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffes des ‚Anerkennungsbetrages‘ durch den weiteren unbestimmten Rechtsbegriff ‚leistungsgerecht‘ nicht erfolgt ist. Zwar geht der Entwurf des Kinderförderungsgesetzes davon aus, dass der Anerkennungsbetrag einer Konkretisierung bedarf und es insofern einer klaren Vorgabe auf Bundesebene bedarf (...)“.

1 Wiesner, R.: Gutachten zum Reformbedarf bei der Finanzierung der Kindertagesbetreuung, 2016, S. 6

Da nach § 23 Abs. 2 Nr. 2 SGB VIII ausdrücklicher Bezugspunkt des Anerkennungsbetrages die Förderungsleistung der Tagespflegeperson ist, stellt sich das „leistungs...“ in § 23 Abs. 2a Satz 2 SGB VIII als bloße Wiederholung ohne Bezugnahme dar“.²

Der Bundesverband für Kindertagespflege hat mit den von ihm beauftragten Studien von Nicole Kukula und Prof. Dr. Stefan Sell nachgewiesen, dass die Vergütung in der Kindertagespflege nicht nur zwischen den Kreisen und Kommunen erheblich differiert, sondern auch, dass sie in den letzten Jahren in einigen Kreisen deutlich gestiegen, in anderen gleichgeblieben und in einigen sogar gesunken ist.³ Eine Systematik ist nicht zu erkennen.

In den vergangenen Jahren haben zahlreiche Klagen von Kindertagespflegepersonen gegen ihre Träger der öffentlichen Jugendhilfe Erfolg gehabt, z.B. in Dresden, Düren oder Märkisch-Oderland. Dabei haben die Gerichte in ihren Urteilen oft betont: Ausschlaggebend für die Aufhebung einer kommunalen Satzung sei nicht die objektive Höhe des Anerkennungsbetrages, sondern das Fehlen einer nachvollziehbaren Berechnungsgrundlage. Warum liegt in einem Kreis die Summe doppelt oder dreimal so hoch wie in einem anderen? Ist die „Leistung“ der einen Kindertagespflegeperson dreimal höher? Woran messen wir diese „Leistung“?

Der Bundesverband für Kindertagespflege hat sich deshalb im Rahmen einer über zwei Jahre tätigen „Steuerungsgruppe leistungsgerechte Vergütung“ intensiv mit der Erarbeitung eines grundlegend neuen Modells zur Bezahlung von Kindertagespflegepersonen befasst. Dabei wurden die Erfahrungen unserer Mitgliedsvereine, die Kenntnisse von Praktiker/innen und externen Fachleuten z.B. aus der GEW oder dem Paritätischen Gesamtverband einbezogen. Das Modell wurde von der Mitgliederversammlung des Bundesverbandes am 30. April 2016 beschlossen. Unser Dank gilt allen, die daran mitgearbeitet haben.

Das Modell stellt einen Paradigmenwechsel dar, denn

- es stellt Kriterien für die Leistungsbemessung von Kindertagespflegepersonen auf, die sich an Tätigkeitsmerkmalen orientieren, wie sie aus dem TVöD bekannt sind;
- es stuft anhand dieser Tätigkeitsmerkmale die Arbeit von Kindertagespflegepersonen ein und weist ihnen eine Gruppe zu;
- es orientiert sich an regulären Arbeitszeiten, wie sie im öffentlichen Dienst neben Urlaub, Fortbildung und Krankheit vorgesehen sind;
- es berücksichtigt auch die bislang nicht vergütete Arbeit, die zur Erhaltung einer Kindertagespflegestelle notwendig ist, sowie die ebenfalls bisher nicht vergüteten Leistungsbestandteile wie zum Beispiel Elterngespräche oder Dokumentationen;

2 vgl. Urteil des Oberverwaltungsgerichtes für das Land Nordrhein-Westfalen, 12 A 599/15, S. 9f

3 vgl. Kukula, Nicole. und Sell, Stefan.: Laufende Geldleistungen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege. Ergebnisse einer Follow up-Studie, Remagen 2015

- es orientiert sich nicht länger an der Zahl der betreuten Kinder, sondern an einer definierten Leistungsstunde und ermöglicht so auch eine Existenzsicherung für den Fall, dass die Obergrenze von fünf gleichzeitig anwesenden Kindern fallen sollte, wofür aus pädagogischen Gründen – zumindest bei Kindern bis drei Jahren – einiges spricht;
- es berücksichtigt das unternehmerische Risiko einer selbständigen Tätigkeit, welches in die Leistungsstunde einfließt.

Der Bundesverband für Kindertagespflege sieht in seinem Modell einen Beitrag zur Rechtssicherheit. Träger der öffentlichen Jugendhilfe können damit nachweisen, auf welcher Grundlage die Vergütung der Kindertagespflegeperson berechnet wurde. Die Grundmaxime, dass die Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Ausgestaltung der Vergütung zuständig sind, soweit landesrechtliche Bestimmungen nicht vorhanden sind, wird nicht angetastet. Unser Modell lässt Abweichungen zu und erhebt nicht den Anspruch, alternativlos zu sein.

Wir sind überzeugt, mit dem Modell einen wichtigen Beitrag zu einer Versachlichung und Verberuflichung der Kindertagespflege leisten zu können. Wir wollen die Diskussion anregen und stehen gern für Fragen, Kritik und Ideen zur Verfügung.

Wenn Sie weitere Informationen benötigen, schauen Sie auf unsere Homepage www.bvktp.de oder kontaktieren Sie uns für ein persönliches Gespräch in unserer Geschäftsstelle oder bei Ihnen vor Ort.

Mit freundlichen Grüßen



Inge Losch-Engler
Bundesvorsitzende



Heiko Krause
Bundesgeschäftsführer

1. Hintergrund und Ausgangsbeschreibung

Mit dieser Broschüre legt der Bundesverband für Kindertagespflege sein Modell zur Vergütung in der Kindertagespflege vor und lädt zur Diskussion ein. Das Modell orientiert sich an Merkmalen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD), der ein modernes, transparentes, leistungsgerechtes, flexibles und einheitliches Tarifrecht darstellt. Damit bietet der TVöD eine geeignete Richtschnur an für ein ebenso transparentes und leistungsgerechtes, dabei existenzsicherndes Vergütungsmodell für die Kindertagespflege.

Der TVöD regelt die näheren Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses vom Vertragsschluss über allgemeine Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Sozialbezüge, Zulagen, Urlaub bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der TVöD hat im Jahr 2005 den bis dahin geltenden Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) abgelöst.

Neben dem allgemeinen Teil des TVöD gibt es für bestimmte Sparten gesonderte Tarifbestimmungen und -abschlüsse, zum Beispiel solche für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Zu den Beschäftigten gehören Kinderpfleger/-in, Erzieher/-in, Heilpädagoge/-in, Sozialarbeiter/-in, Sozialpädagoge/-in und weitere. Für sie existieren eigene Entgelttabellen (TVöD-SuE).

Unser Modell orientiert sich an vielen Stellen an den Merkmalen des TVöD, ist aber kein Tarifvertrag. Die Analogie bietet sich jedoch an, weil den

Kommunen die Strukturen des TVöD bekannt sind und die Tätigkeiten einer Kindertagespflegeperson an vielen Stellen mit denen von (nach TVöD-SuE bezahlten) Erzieherinnen und Erziehern übereinstimmen.

Warum ist ein solches Modell überhaupt notwendig?

Bereits mit dem Kinderförderungsgesetz (KiföG) von 2008 verfolgte der Bundesgesetzgeber das Ziel, mittelfristig eine angemessene Vergütung in der Kindertagespflege zu erreichen.⁴

An mehreren Stellen ist deshalb im § 23 SGB VIII die Rede von „angemessen“ und „leistungsgerecht“. Diese unbestimmten Rechtsbegriffe auszulegen und mit konkreten Inhalten zu füllen blieb bisher den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe vorbehalten. Sie verabschiedeten daraufhin Richtlinien, Verordnungen bzw. Satzungen, die – im Verbund mit landesrechtlichen Regelungen – zu einem bundesweiten „Flickenteppich“ in der Vergütung für Kindertagespflegepersonen führten.

Von einer flächendeckenden leistungsgerechten Vergütung kann auch 2016, acht Jahre nach dem KiföG, immer noch nicht gesprochen werden.⁵ Es fehlt insbesondere an Transparenz darüber, nach welchen Merkmalen die laufenden Geldleis-

4 Vergleich Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz - KiföG), Drucksache Nr.: 16/9299 vom 27.05.2008 - Urheber: Fraktion der CDU/CSU, Fraktion der SPD

5 Vgl. Stefan Sell/Nicola Kukula: Vergütung der Kindertagespflege. Bestandsaufnahme und Modelle einer leistungsgerechten Vergütung, Remagen, 2013 - http://www.bvkt.de/files/brosch__re.pdf (Stand: 26.08.2015)

tungen berechnet werden. Bei vielen örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe der Kreise, kreisfreien Städte und Gemeinden (Kommunen) herrscht immer noch Unsicherheit über die Festlegung des Betrages. Nach der Studie von Stefan Sell und Nicole Kukula im Auftrag des Bundesverbandes für Kindertagespflege hatten alle Kommunen in den alten Bundesländern den Stundensatz auf einen Wert um bzw. über 4,00 € angepasst, während in den neuen Bundesländern weiterhin Stundensätze um die 3,00 € und darunter gewährt wurden; vereinzelt gerade einmal knapp über zwei Euro. Dieser Stundensatz schließt die Sachkosten mit ein.

Die Unterschiede sind nicht nur zwischen den Bundesländern, sondern auch zwischen den einzelnen Kommunen innerhalb eines Bundeslandes u.U. groß, ja sogar innerhalb eines Kreises. Hinsichtlich der Höhe der Vergütung kann eine zweigeteilte Entwicklung festgestellt werden: In einigen Ländern sind die Stundensätze pro Kind erkennbar angehoben worden. Das gilt sowohl für die Höhe der Vergütung als auch für die Einbeziehung von Zuschlägen für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf, für die Vergütung von Urlaubs- und Krankheitszeiten oder von Zeiten der Vor- und Nachbereitung, Dokumentation sowie von Elterngesprächen. In anderen Ländern gibt es fast keine Bewegung.

Die enorme Varianz beim Niveau, aber auch bei der Struktur der Vergütung, muss dahingehend diskutiert werden, ob es nicht an der Zeit ist, eine **einheitliche Systematik und Berechnungsgrundlage zu erarbeiten**, die den Kommunen als Orientierung dienen kann. Die Rückmeldungen von vielen örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe zeigen, dass es dafür einen großen

Bedarf gibt; zum Beispiel, um mit den Gemeinde- bzw. Stadträten oder den Kreistagen ins Gespräch kommen zu können. Auch in Rechtsstreitigkeiten ist dies wichtig, denn den Gerichten fehlen ebenfalls Referenzsysteme.

In einigen Fällen wurden in den vergangenen Jahren Verwaltungsgerichte zur Überprüfung der pauschalierten Geldleistungen angerufen, weil zum Beispiel Kindertagespflegepersonen gegen ihre Vergütung geklagt hatten.⁶ Die fehlende Transparenz, auf welchen Merkmalen bzw. Referenzsystemen eine Kommune Kindertagespflege vergütet, brachte den Kommunen häufig eine Niederlage ein.

Dazu ein Beispiel aus Dresden:

Musterverfahren: Dresden muss Geldleistung neu berechnen

Das Verwaltungsgericht Dresden hat am 24. Februar 2016 über den Antrag eines Tagesvaters in einem Musterverfahren zur Angemessenheit der städtischen Geldleistung für Kindertagespflegepersonen entschieden. Gegenstand des Verfahrens waren Leistungsbescheide seit dem Jahr 2013. Nach der Rechtsauffassung des Gerichtes konnte die Stadt nicht hinreichend plausibel aufzeigen, dass die Höhe der gezahlten monatlichen Geldleistung angemessen ist. Es hat die Bescheide aus diesem Grund aufgehoben.

Dresden wird voraussichtlich keine Rechtsmittel gegen das Urteil einlegen und die laufenden Geldleistungen neu kalkulieren. „Auch wir wollen Rechtssicherheit in dieser sensiblen Frage. Zumal sich das Gericht nicht dazu geäußert hat, ob die gezahlten

6 z. B. Urteil Az. 19 K 3745/13, VG Düsseldorf, 19. November 2013

Geldleistungen zu hoch oder zu niedrig angesetzt sind. Es fehlt allein an der Schlüssigkeit der Begründung“, so Pressesprecher Kai Schulz.⁷

Es besteht also nach wie vor in manchen Kommunen ein deutlicher Entwicklungsbedarf, um das Ziel zu erreichen, das im Communiqué „Frühe Bildung weiterentwickeln und finanziell sichern“ des Bundesfamilienministeriums und der Jugend- und Familienministerkonferenz der Länder im November 2014 wie folgt beschrieben ist:

„Kindertagespflege unterliegt dem gleichen Bildungs- und Erziehungsauftrag wie die Kindertageseinrichtungen und bietet insbesondere im Bereich der unterdreijährigen Kinder ein neben der institutionellen Betreuung nach dem Gesetz gleichwertiges Angebot. Sie unterscheidet sich in ihren Anforderungen und Rahmenbedingungen von der institutionellen Kindertagesbetreuung. Hier bedarf es vor allem der weiteren Professionalisierung und Unterstützung z. B. in den Bereichen der Beratungsinfrastruktur, der pädagogischen Begleitung, der fachlich-organisatorischen Einbindung sowie einer leistungsgerechten Vergütung...“⁸

Insgesamt ist die Höhe der Vergütung also vielfach noch nicht in die Nähe einer leistungsgerechten Bezahlung gerückt. „In einigen Fällen muss davon gesprochen werden, dass hier der ‚Zuverdienst‘-Charakter der Kindertagespflege zementiert wird“.⁹ Positiv hervorzuheben sind diejenigen Kommunen, die bereits mit der Dynamisierungsregelung von Stundensätzen und mit Zuschlägen ein Anreizsystem für eine langfristige Tätigkeit in der Kindertagespflege aufbauen.

Die Autoren Stefan Sell und Nicole Kukula haben bei ihren Recherchen in den Kommunen verschiedene Berechnungsmodelle für eine Vergütung dokumentiert. Einige Kommunen hatten eine Dynamisierungsregelung der laufenden Geldleistungen in den aktuell gültigen Satzungen aufgenommen, die eine Erhöhung der Beträge um jährlich zwischen 1,5 und 3% gewährleiten bzw. diese an die Erhöhungen für den Tarifvertrag des öffentlichen Dienst (TVöD) koppeln. Andere bauen mit Zuschlägen ein Anreizsystem für eine langfristige Tätigkeit in der Kindertagespflege auf – Varianten, die das hier vorgelegte Vergütungsmodell des Bundesverbandes für Kindertagespflege ebenfalls berücksichtigt.

7 Quelle: Pressemitteilung der Stadt Dresden vom 25.02.2016

8 Communiqué „Frühe Bildung – weiterentwickeln und finanziell sichern“ der Jugend- und Familienministerkonferenz der Länder, 06. November 2015 - <https://www.jfmk.de/index.cfm?uuid=39B530E900BF832C64DCC76252E8E300> (Stand: 25.08.2015)

9 Zitat von Stefan Sell in der „Info Kindertagespflege“, 2/2015



2. Fragen und Antworten zum Modell

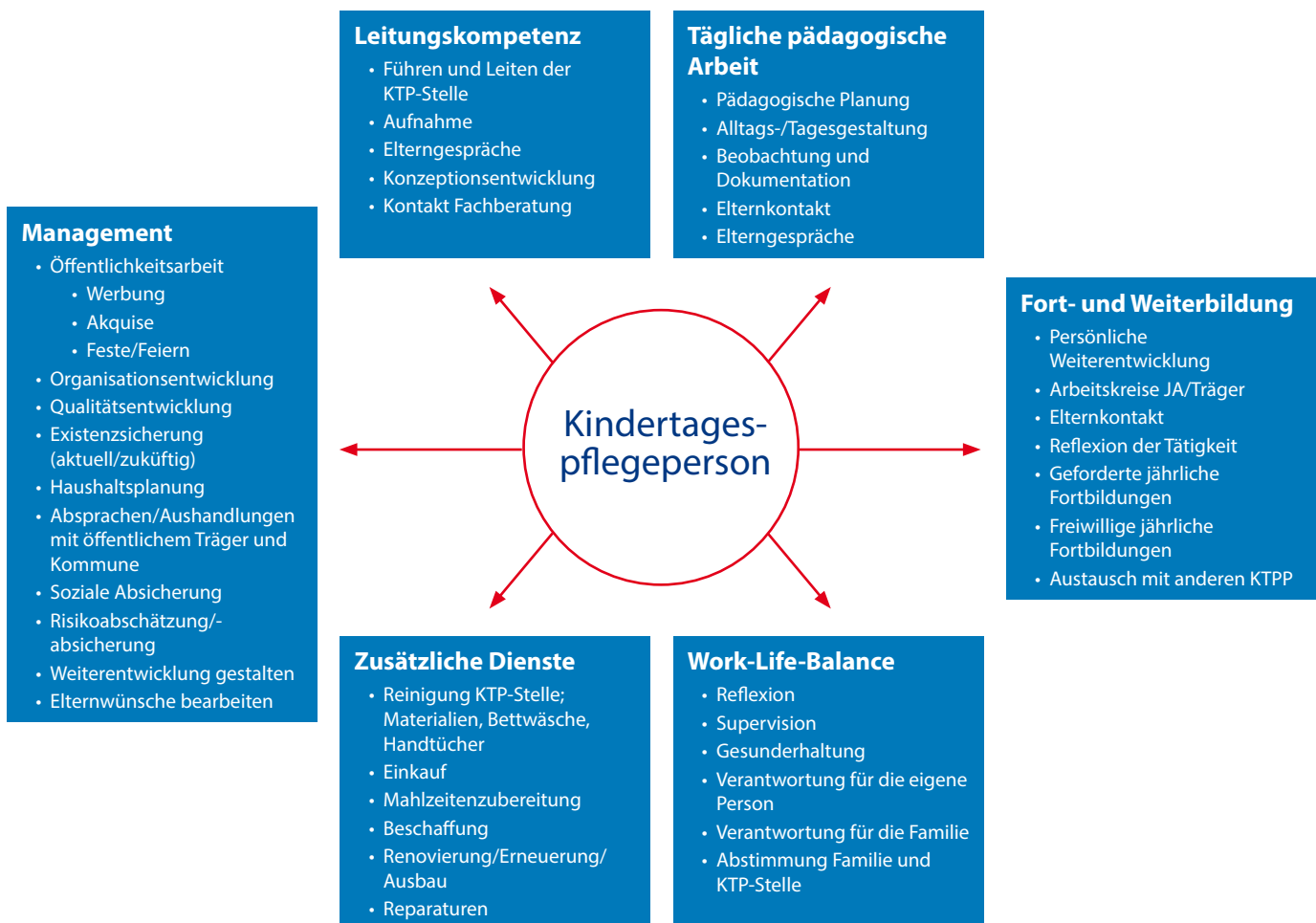
An wen richtet sich das Vergütungsmodell?

Das Modell richtet sich in erster Linie an die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, denen die Ausgestaltung der Vergütung obliegt. Dies bleibt auch bei diesem Modell in deren Zuständigkeit. Sie erhalten zudem mehr Rechtssicherheit vor Gericht, wenn sie bei Rechtsstreitigkeiten über die Höhe der Förderleistung ein Referenzsystem vorlegen können.

Das Modell richtet sich ebenso an Kindertagespflegepersonen. Ihnen und ihren Verbänden obliegt es, sich mit den Leistungsträgern über ihre Vergütung auseinanderzusetzen.

Was bedeutet der gleiche Bildungs- und Erziehungsauftrag von Kindertagespflege und Kita für ein Modell zur Vergütung in der Kindertagespflege?

Das bedeutet, dass die Tätigkeiten der Kindertagespflegepersonen nicht schlechter bezahlt



In der Grafik werden die Tätigkeitsmerkmale von Kindertagespflegepersonen aufgelistet und sortiert. Entnommen aus: Profis in der Kindertagespflege. Ergebnisse der 2. Qualitativen Untersuchung der Informations- und Koordinierungsstelle Kindertagespflege in Sachsen, 2016.

werden sollten als vergleichbar ausgeführte Tätigkeiten von Angestellten in einer Krippe bzw. einer Tageseinrichtung für Kinder (s. Tabelle S.14 Tätigkeitsmerkmale einer Kindertagespflegeperson in der Kindertagespflege), und dass die Vergütung leistungsgerecht sein muss. Im TVöD gilt die Regel, dass zwei Personen gleich zu bezahlen sind, wenn sie die gleiche Tätigkeit ausüben, die in Tätigkeitsmerkmalen beschrieben wird. Dabei kommt es nicht darauf an, ob eine Person eine höhere Qualifikation – z.B. eine längere Ausbildung – hat als die andere.

Was denken Kindertagespflegepersonen über eine angemessene Vergütung?

Der Bundesverband für Kindertagespflege hat im Frühjahr 2012 eine repräsentative Umfrage unter Kindertagespflegepersonen durchgeführt, um u.a. deren Wünsche an ein Modell zur Vergütung abzufragen. Insgesamt haben 2.256 Kindertagespflegepersonen an der Umfrage teilgenommen. Die Ergebnisse:

- 21,7% der Tagespflegepersonen wünschen sich eine **kinderzahlunabhängige** Vergütung.
- 50,6% gaben an, als Kindertagespflegeperson lieber durch die Kommunen fest angestellt zu werden.
- Nahezu alle Kindertagespflegepersonen (94,8%) sahen ihre Tätigkeit als **berufliche Tätigkeit** an.
- 40% von ihnen arbeiten nach eigenen Angaben auch über 40 Stunden in der Woche.

Besorgniserregend ist die Aussage vieler Kinder-

tagespflegepersonen, sich nicht vorstellen zu können, langfristig in der Kindertagespflege tätig zu sein, wenn sich die Rahmenbedingungen (17,8%) nicht ändern und/oder die Vergütung nicht erhöht wird (23,7%). Viele Berichte aus der Praxis bestätigen dies. Am häufigsten wurde der Wunsch nach Anlehnung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes als Grundlage der Vergütung (38,6%) genannt.

Fazit: Grundlage aller Überlegungen des Bundesverbandes für Kindertagespflege zur Erarbeitung einer Systematik bzw. eines Modells zur Vergütung in der Kindertagespflege war folglich, eine leistungsgerechte, dynamische Vergütung mit folgenden Zielen zu erarbeiten:

Ein solches Modell sollte

- *transparent* sein und die öffentliche Verwaltung vereinfachen,
- den Kommunen *Rechtssicherheit* vor Gericht geben,
- Kindertagespflegepersonen die Möglichkeit geben, *existenzsichernd* erwerbstätig zu sein,
- *Mehrarbeit* berücksichtigen,
- langfristige *berufliche* Perspektiven eröffnen.

Ist die Kindertagespflege eigentlich ein Beruf?

Den strengen Kriterien eines (Ausbildungs-)Berufes entspricht die Kindertagespflege (noch) nicht. Sie wird jedoch in einer gemeinsamen Studie des Deutschen Jugendinstitutes und der Universität Bielefeld als „Beschäftigungsfeld im Aufbau“ und als „familienunterstützende gewerbsmäßige Dienstleistung“ beschrieben.¹⁰ „Der Dienstleis-

10 Handreichung zum Projekt „Professionalisierung der Kindertagespflege als Dienstleistung“, DJI 2012

tungsbegriff bezeichnet aufeinander bezogenes Handeln zweier oder mehrerer Personen. (...) Der (sozialen) Interaktion zwischen Dienstleistern und Leistungsempfängern kommt die tragende Rolle zu. Diese Leistungserbringung vollzieht sich auch bei der Kindertagespflege in der unmittelbaren personenbezogenen Interaktion, zwischen Dienstleistungsnehmer (Kinder und Eltern) und Dienstleistungsgeber (Kindertagespflegeperson). Die Kindertagespflege ist (...) durch eine besondere Qualität ihrer Interaktionsbeziehungen geprägt. Diese besondere Qualität erfordert spezifische organisatorische Rahmenbedingungen und Anerkennung als Betreuungsdienstleistung, die ein spezielles Anforderungs- und Kompetenzprofil voraussetzt.“¹¹

Als ein Fazit ihrer Studie halten die Autorinnen und Autoren fest: „Qualitätsverbesserung und Steigerung der Qualifikation kann nur glaubwürdig angestrebt werden, wenn damit zugleich

Initiativen verbunden sind, die eine (...) leistungsgerechte Vergütung durchsetzen.“¹²

Welche weiteren Überlegungen spielten bei der Entwicklung des Modells eine Rolle?

1. Auf der gesetzlichen Grundlage der Anforderungen, die sich aus dem Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) ergeben – insbesondere aus dem Förderauftrag nach § 22 SGB VIII – soll das Hauptaugenmerk bei der Erarbeitung einer entsprechenden Systematik zur Vergütung konsequent auf die Ausübung einer *selbstständigen Tätigkeit* der Kindertagespflegepersonen ausgerichtet sein. Das Modell orientiert sich an der Zielsetzung, die Kindertagespflege als „echte“ berufliche Tätigkeit anzuerkennen.

11 A.a.O. S. 48

12 A.a.O. S. 111



2. Erstmalig werden Merkmale zur Berechnung einer leistungsgerechten Vergütung für Kindertagespflegepersonen beschrieben.
3. Bei der Berechnung der Vergütung ist die Anerkennung der *Förderungsleistung* in den Mittelpunkt zu stellen und darauf zu achten, dass alle Kosten einer Leistungsstunde erfasst werden. Nicht zuletzt ist die Höhe der Vergütung der Leistungsstunde so zu bemessen, dass eine Zuzahlung durch die Eltern ausgeschlossen werden kann.
4. Die Anzahl der Kinder soll nicht mehr ausschlaggebend sein.

Was ist eigentlich der Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung?

Wenn es um die Vergütung von Kindertagespflegepersonen geht, fallen häufig drei Begriffe: *Förderungsleistung*, *Sachkosten* oder *Sachaufwand*¹³ und *Betriebsausgabenpauschale*. Förderungsleistung und Sachkosten sind die beiden Elemente der Vergütung durch den Jugendhilfeträger (= laufende Geldleistung). Mit der „*Förderungsleistung*“ wird die pädagogische (berufliche) Arbeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale vergütet.

Bei der **Förderungsleistung** geht es somit um das pädagogische Kerngeschäft der Kindertagespflegepersonen. Der Betrag soll *leistungsgerecht* ausgestaltet sein, das geht aus dem Förderauftrag im SGB VIII hervor. Dieser umfasst Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern und bezieht sich auf die „soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes“. Dane-

ben sollen Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege

1. die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern,
2. die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen,
3. den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können (§ 22 SGB VIII).

Die **Betriebskostenpauschale** hat dagegen nichts mit der Vergütung durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zu tun, sondern ist eine steuerrechtliche Vereinfachung des Nachweises der Betriebsausgaben zur Aufrechterhaltung der beruflichen Tätigkeit bzw. der Betriebsstätte (z. B. die Förderung der Kinder in der Wohnung der Kindertagespflegeperson). Bei der Ermittlung der Einkünfte aus selbständiger Arbeit wird aus Vereinfachungsgründen zugelassen, dass anstelle der tatsächlichen Betriebskosten (Einzelnachweis) von den erzielten Einnahmen eine Pauschale von 300 € je Kind und Monat (bei 40 Wochenstunden und mehr) als Betriebsausgaben abgezogen werden dürfen, dass heißt, nicht versteuert werden müssen.

Bei der Berechnung des **Sachaufwandes** sind die Kosten für Strom, Wasser, Miete, Spielsachen, Möbel, EDV-Nutzung etc. zu berücksichtigen, die **zusätzlich** durch den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zu erstatten sind.

¹³ Der Sachaufwand wird im Modell nicht berechnet.

Worauf bezieht sich der Begriff „leistungsgerecht“, bzw. um welche Leistung geht es genau?

Das Vergütungsmodell folgt dieser Logik: Wenn die pädagogische Leistung, die Förderungsleistung, in den Mittelpunkt gestellt und zum Ausgangspunkt der Berechnungen einer Leistungsstunde wird, muss erfasst werden, was eine Kindertagespflegeperson in ihrem „Kernge-

schäft“ Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern leistet. Weil Kindertagespflegepersonen nach § 22 SGB VIII den gleichen Förderauftrag haben wie Erzieherinnen und Erzieher, liegt es nahe, die im TVöD SuE (Sozial- und Erziehungsdienst) etablierten und erfassten **Tätigkeitsmerkmale** als Orientierung der Förderleistung heranzuziehen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass sich beide Tätigkeiten nicht wesentlich voneinander unterscheiden:

Tätigkeitsmerkmale einer Kindertagespflegeperson

Kriterien und Tätigkeiten einer Fachkraft	Kindertagespflegeperson	Erzieher/-in in einer Krippe
	trifft zu	trifft zu
Personale und soziale Kompetenzen¹	✓	✓
Gefestigte, lebenbejahende Persönlichkeit	✓	✓
Vorbildfunktion und demokratische Wertorientierung	✓	✓
physische und psychische Belastbarkeit	✓	✓
Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein	✓	✓
Fähigkeit im Umgang mit Stresssituationen	✓	✓
Selbstreflexion	✓	✓
Kritikfähigkeit und Reflexionsfähigkeit	✓	✓
Lernfähigkeit und Lernbereitschaft	✓	✓
Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit	✓	✓
Fähigkeit zur konstruktiven Umgang mit Konflikten	✓	✓
Neugierde und Auseinandersetzung mit Fachfragen	✓	✓
Bereitschaft zur Qualifikation und Fortbildung	✓	✓
Entwicklung eines professionellen Profils	✓	✓
Sachkompetenz		
Erfahrung in Zusammenleben mit Kindern	✓	✓
Fähigkeit Bindungsbeziehungen aufzubauen	✓	✓
Kenntnisse über die Bedürfnisse von Kindern	✓	✓
Kooperative Kompetenz	✓	✓

¹ Arbeitspapier: Eignung von Tagespflegepersonen in der Kindertagespflege - Praxismaterialien für die Jugendämter, Nr. 2, Oktober 2009, sowie Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2010, Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14.12.2010 zum Gemeinsamen Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ und einschlägige Stellenplatzbeschreibungen für Erzieher/-innen in der Krippe

Kriterien und Tätigkeiten einer Fachkraft	Kindertages- pflegeperson	Erzieher/-in in einer Krippe
Kind- und managementbezogene Aufgaben		
Sicherung der Materialien und Mobiliar	✓	✓
Hygiene und Sicherheit	✓	✓
Berücksichtigung hygienischer und gesundheitlicher Aspekte bei der Kinderbetreuung	✓	✓
Unfallverhütungsvorschriften einhalten	✓	✓
Zubereitung von Mahlzeiten	✓	
Einkauf Verpflegung, Materialien	✓	
Grundreinigung der Räume	✓	
Erste Hilfe am Kind	✓	✓
Planung eines Wochen- und Tagesablaufes	✓	✓
Kinder wickeln und beziehungsvolle Pflege	✓	✓
Kinder beim Einschlafen begleiten	✓	✓
Fertigkeiten	✓	✓
Lernanregende Gestaltung der Räume und Umgebung	✓	✓
Begleitung von Spiel- und Bildungsprozessen	✓	✓
Beobachtung kindlicher Bildungsprozesse und deren Dokumentation (Förderplanung und Umsetzung von Bildungsplänen)	✓	✓
Didaktische Fähigkeiten zur Entwicklung und Durchführung von Angeboten (Lehr-Lern-Arrangements)	✓	✓
Förderung der Motorik und Feinmotorik	✓	✓
Anregung der Sprachförderung	✓	✓
Administrative Tätigkeiten		
Erstellen von Besprechung- und Arbeitsprotokollen		✓
Führen von Anwesenheitslisten	✓	✓
Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitregelung, Urlaubsplanung	✓	✓
Elterngespräche (Entwicklungsstand des Kindes)	✓	✓
Kontaktpflege und Vernetzung (Netzwerkarbeit)	✓	✓
Öffentlichkeitsarbeit (Werbung für weitere Belegung)	✓	✓
Abrechnungswesen (Buchhaltung)	✓	
Vertragsgestaltung	✓	
Konzeptionsgestaltung und Weiterentwicklung	✓	✓

Warum die Einführung einer Leistungsstunde?

Das SGB VIII sieht für die Finanzierung der Kindertagespflege keine Leistungsstunden- oder Entgeltabrechnung vor. Es beschränkt sich vielmehr auf eine formale Regelung zur Ausgestaltung einer laufenden Geldleistung, ohne diese mit Parametern für die Berechnung der Förderleistung zu hinterlegen. Es wird nur beschrieben, dass der Betrag zur Anerkennung der Förderleistung leistungsgerecht auszugestalten ist.

Kindertagespflegepersonen üben eine freiberufliche Tätigkeit auf der Basis der Bereitstellung einer Dienstleistung aus. Mehrheitlich wird diese Dienstleistung in einer selbständigen Arbeit erbracht. Das führt dazu, dass sämtliche Risiken und die damit verbundenen Aufwendungen zu Lasten der Kindertagespflegepersonen gehen. Aufgrund der gesetzlichen Festschreibung unterscheiden sie sich damit im Wesentlichen von anderen Selbständigen, die durch eigene Kalkulation einen **Stundensatz** für ihre angebotene Dienstleistung festlegen.

Das Modell orientiert sich in seiner Systematik an der Berechnung einer **Leistungsstunde** unter Berücksichtigung einer Stundensatzkalkulation von freiberuflichen Selbständigen¹⁴ und an weiteren Berechnungsparametern, wie z. B. der „Fachleistungsstunde“, die vereinzelt in der Finanzierung der Jugendhilfe eine Anwendung findet.

Warum SuE 4?

Im Tarifvertrag zum Sozial- und Erziehungsdienst sind die Stufen S 2 bis S 18 nach Tätigkeiten beschrieben. U. a. ist auch die Formulierung

„Beschäftigte in der Tätigkeit von...“ zu finden. So übernehmen z. B. Beschäftigte die Tätigkeit eines Erziehers/einer Erzieherin, ohne eine entsprechende Berufsausbildung absolviert zu haben. Obwohl in diesen Fällen die Beschäftigten die gleichen Aufgaben übernehmen wie ausgebildete Erzieher/-innen, werden sie in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert. Dagegen können sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechenden Tätigkeiten ausüben, in die gleiche Entgeltgruppe eingruppiert werden, wie diejenigen Beschäftigten, die eine Qualifikation vorweisen können und das gleiche Tätigkeitsmerkmal ausüben.

Da sich dieses System der Eingruppierung nicht ohne weiteres auf das Modell übertragen lässt und der Ausbildungsstand der Kindertagespflegepersonen bundesweit sehr heterogen ist, orientiert sich die Berechnung der Vergütung an *TVÖD SuE Entgeltgruppe S 4*.

Wer kommt in diese Entgeltgruppe? In der **Entgeltgruppe S 4** sind Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung, staatlicher Prüfung oder eine derartig vergleichende Tätigkeit mit entsprechendem Erfahrungsnachweis, die schwierige fachliche Tätigkeiten ausüben, eingruppiert. Zudem sind in dieser Entgeltgruppe auch fachlich qualifizierte Mitarbeiter im handwerklichen Erziehungsdienst, die eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können und Beschäftigte, die Tätigkeiten eines Erziehers/einer Erzieherin mit staatlicher Anerkennung ausüben, eingruppiert. Die fachlichen Anforderungen an Kindertagespflegepersonen lassen eine solche Eingruppierung hier zu. Insbesondere deshalb,

¹⁴ <https://lambertschuster.de/existenzgruender/stundensatz-kalkulation-fuer-freiberufler-und-selbstaendige/>

weil Kindertagespflegepersonen in der Regel eine hohe Kompetenz aufgrund ihrer Lebenserfahrung mitbringen und in der Regel andere Berufsausbildungen nachweisen können.

Gibt es einen Stufenaufstieg analog zum TVöD?

Um eine Perspektive der Berufsausübung in der Kindertagespflege zu schaffen, ist eine abweichende Regelung des Stufenaufstiegs im Vergleich zum TVöD im Modell vorgesehen. Damit wird ein Anreiz geschaffen, längerfristig in der Kindertagespflege zu bleiben und bereits erworbene berufliche Erfahrungen zu honorieren. Daher sieht das Modell nur die Stufen 1 bis 4 vor. Es bleibt den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe überlassen, bei nachweislicher Qualifikation/Berufsausbildung eine höhere Entgeltgruppe zur Berechnung der Leistungsstunde zugrunde zu legen und bei einschlägiger Erfahrung von dem Stufeneinstieg abzuweichen.

Was bedeuten die Stufen?

Je länger eine Kindertagespflegeperson ihre Tätigkeit ausübt, umso höher wird sie eingestuft. Sie verdient mehr und erhält dadurch eine Anerkennung ihrer kontinuierlichen Leistung. Der Sprung von einer Stufe in die nächste erfolgt jeweils nach zwei bzw. drei Jahren.

Zur Erläuterung: Als Anreiz für eine kontinuierliche berufliche Tätigkeit in der Kindertagespflege¹⁵ soll für selbständige Tagespflegepersonen ein

Stufenaufstieg mit unterschiedlichen Laufzeiten erfolgen.¹⁶ Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Verweildauer der Tagespflegepersonen durch eine hohe Fluktuation geprägt ist. Ein Stufenaufstieg soll dazu beitragen, mehr Kontinuität zu erreichen und eine Anerkennung der Förderungsleistung zum Ausdruck zu bringen. Auch der TVöD sieht Entgeltstufen nach Länge der Tätigkeit vor.

Zu Beginn der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit in der Kindertagespflege können Kindertagespflegepersonen der Stufe 1 zugeordnet werden. Das gilt auch für Personen, die z.B. bereits eine Ausbildung als Erzieherin absolviert haben. Die jeweils nächste Stufe wird nach folgenden Zeiten erreicht:

- **Stufe 2** nach einem Jahr in Stufe 1
- **Stufe 3** nach zwei Jahren in Stufe 2
- **Stufe 4** nach drei Jahren in Stufe 3

Warum wird die Leistungsstunde unabhängig von der Anzahl der Kinder berechnet?

Die Abweichung von der bisherigen Pro-Kind-Finanzierung ist aus mehreren Gründen gerecht. Erstens: Auch Erzieherinnen und Erzieher werden unabhängig von der Gruppengröße bezahlt. Hier legt der TVöD das Prinzip „gleiche Bezahlung für gleiche Tätigkeit“ zugrunde. Zweitens: Der Trend in der Qualitätsdebatte über frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung zielt auf eine Reduzierung der Gruppengröße. Davon erhoffen sich die Frühpädagogen und -pädago-

¹⁵ Nach der Follow up-Studie Studie von Sell/Kukula (2015) versuchen bereits einige Kommunen, der Fluktuation durch eine höhere Bezahlung (z.B. nach fünf Jahren) entgegenzuwirken.

¹⁶ Für angestellte Kindertagespflegepersonen sollen die tariflichen Regelungen, an die der Arbeitgeber gebunden ist, gelten; mindestens aber Stufenlaufzeiten, die für selbständige Tagespflegepersonen gelten.

ginnen eine höhere Qualität. Der Bundesverband begrüßt diese Diskussion, insbesondere hinsichtlich einer Überprüfung der zulässigen Zahl der betreuten Kinder unter drei Jahren. Diese höhere Qualität darf aber nicht zu einer Existenzbedrohung der Kindertagespflegepersonen führen. Konsequenz: Die Größe der Gruppe kann nicht Grundlage einer leistungsgerechten und existenzsichernden Vergütung pädagogischer Tätigkeiten sein.

Warum wird die mittelbare Leistung vergütet?

Gerade das Beobachten und Dokumentieren der kindlichen Entwicklungsprozesse (Bestandteil der mittelbaren Leistung) rückte in den vergangenen Jahren in den Fokus der Frühpädagogik. Es gehört inzwischen zum Qualitätsstandard von Kita und Kindertagespflege und ist in den Bildungsplänen aller Bundesländer verankert. Das Festhalten der Beobachtungen in Portfolios, Lerngeschichten o.a. Instrumenten sowie deren Auswertung finden außerhalb der unmittelbaren Arbeit am Kind statt.

Ziel des professionellen Beobachtens und Dokumentierens ist es, die jeweils individuellen Interessen, Entwicklungsschritte und das emotionale Befinden jedes Kindes zu beachten, in der Gestaltung des Alltags zu berücksichtigen und mit den Eltern zu kommunizieren. Sorgsames Beobachten und Dokumentieren ist damit

ein zentrales Element der pädagogischen Arbeit geworden, deren Vergütung obligatorisch sein muss. Es ist Bestandteil der Erzieherinnen-Gehälter, bislang aber nicht der Bezahlung von Kindertagespflegepersonen. Die Kindertagespflegeperson erbringt somit eine wichtige pädagogische Leistung, ohne dafür einen Cent zu erhalten.

Was sind zusammengefasst die Kernelemente des Vergütungsmodells?

Das Modell lässt sich in drei Punkten zusammenfassen:

1. Im Mittelpunkt des Modells steht die Berechnung einer **Leistungsstunde**. Diese bezieht sich auf die Vergütung einer Dienstleistung, die Kindertagespflegepersonen entsprechend ihres gesetzlichen Auftrages (Förderauftrag für jedes Kind nach § 22 SGB VIII) erbringen.¹⁷
2. Das Modell liefert eine Berechnungsgrundlage, die **transparent ist und sozial- und leistungsbezogen die Risiken** einer selbständigen Tätigkeit in der Kindertagespflege mit einbezieht.
3. Das Modell trägt dazu bei, dass zukünftig – im Rahmen der öffentlichen Förderung – weitere Zuzahlungen durch die Eltern des Kindes an Kindertagespflegepersonen nicht erforderlich sind.

¹⁷ Nicht berücksichtigt wird bei den Berechnungen die geführte Diskussion über die Fachkraft-Kind-Relation und deren Anwendung auf die Kindertagespflege sowie die Umrechnung auf pro Kind und Stunde.

3. Das Rechenmodell zur Ermittlung der Leistungsstunde

In diesem Abschnitt erfolgt die Darstellung der Berechnung der Leistungsstunde nach Merkmalen zur Sicherung einer beruflichen Existenz in der Kindertagespflege.

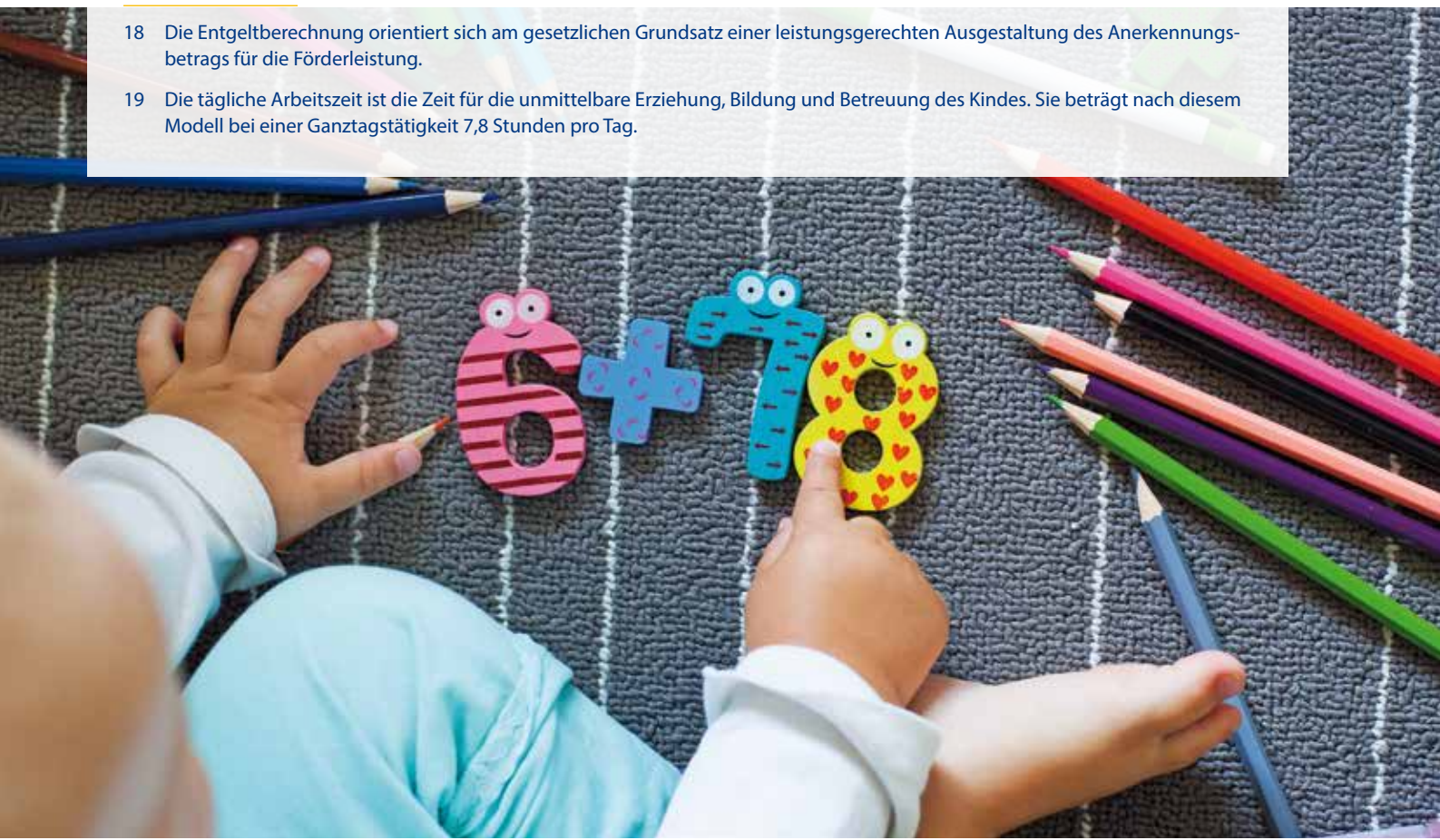
Welche Tätigkeiten, Leistungen und Aufgaben fließen in die Berechnung einer Leistungsstunde ein?

Für die Bemessung der Vergütung¹⁸ auf der Basis einer selbstständigen Tätigkeit werden die nachfolgenden Bestandteile herangezogen. Sie sind die Grundlage der Berechnung einer Leistungsstunde und gekoppelt an die Arbeitszeit¹⁹ einer Kindertagespflegeperson:

- Unmittelbare Arbeit der Kindertagespflegepersonen mit dem Kind
- Mittelbare Arbeit der Kindertagespflegepersonen, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus erbracht wird (z. B. Vor- und Nachbereitung von Aktivitäten, Dokumentation)
- Verwaltungstätigkeiten (Abrechnung/Buchhaltung, Schriftverkehr, Statistik)
- Kommunikation (Eltern, örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe)
- Ausfallzeiten (Abwesenheit des Kindes, Fehlbelegung)
- Fehlzeiten (Urlaub, Krankheit)
- Fortbildung

18 Die Entgeltberechnung orientiert sich am gesetzlichen Grundsatz einer leistungsgerechten Ausgestaltung des Anerkennungsbetrags für die Förderleistung.

19 Die tägliche Arbeitszeit ist die Zeit für die unmittelbare Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes. Sie beträgt nach diesem Modell bei einer Ganztagsstätigkeit 7,8 Stunden pro Tag.



Wie werden Krankheit, Urlaub oder Mehrarbeit berechnet?

Krankheit, Urlaub oder Mehrarbeit werden wie andere Faktoren in der Erwerbsarbeit anteilig berechnet. Grundlagen sind die Jahres- bzw. Monatsarbeitszeit der selbständigen Arbeit und Merkmale des TVöD:

Art	Anzahl	Bezugswert	Anmerkungen
Urlaub	30 Tage	100 %	Merkmale des TVöD
Krankheit	10 Tage ¹		Lohnfortzahlung nach Bundesstatistik
Arbeitszeit pro Tag	7,8 Std.		Merkmale des TVöD
Arbeitszeit im Monat	134,55 Std. ²		Jahresdurchschnitt
Sondermerkmale			
Mittelbare Arbeit		20 %	Orientiert am Paritätischen Gesamtverband ³
Arbeitszeiten in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr		20 %	Zeitzuschlagsmerkmal des TVöD
Sonntagsarbeit		25 %	Zeitzuschlagsmerkmal des TVöD
Zusätzliche Betreuungszeit		30 %	Leistungszuschlag über 39 Wochenstunden
Erhöhter Förderbedarf ⁴		25 %	pro Leistungsstunde
Freihaltepauschale		Mindestens 85 %	pro Leistungsstunde

1 Entnommen aus: Statisches Bundesamt, Arbeitsvolumenrechnung (IAB), 2015

2 207 Jahresarbeitstage : 12 Monate = 17,25 Monatsarbeitstage X 7,8 Stunden am Tag = 134,55 Monatsarbeitsstunden

3 (Vgl.) o. V.: Paritätischer Anforderungskatalog: Standards für Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen, Paritätischen Gesamtverband, 2008, Seite 8.

4 Der erhöhte Förderbedarf berücksichtigt z. B. die Aufnahme eines Kindes mit Handicap oder Tagespflege als „Hilfe zur Erziehung“ (§ 32 SGB VIII)

Woraus setzt sich die Leistungsstunde zusammen?

Die Leistungsstunde setzt sich aus drei Bestandteilen zusammen:

1. Vergütung nach den Merkmalen der Entgelttabelle und Stufen des TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)
2. Hälfthige Erstattung der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung sowie der Unfallversicherung
3. Risikoabsicherung bei selbständiger Tätigkeit, z. B. Ausfallzeiten bei Nichtbelegung des Platzes, Anteil mittelbarer Arbeit außerhalb der Förderungszeiten der Kinder

Die Vergütung der Leistungsstunde kann sich erhöhen, z. B. bei Sonntagsarbeit oder erhöhtem Förderbedarf des Kindes.²⁰

20 Der Zuschlag für die Förderung eines Kindes mit besonderem Förderbedarf entsprechend § 53 SGB XII und für Hilfen zur Erziehung nach § 27 ff. SGB VIII beträgt mindestens 25 % der Leistungsstunde entsprechend der Einstufung nach der vorhandenen Qualifikation und den gesetzlichen Finanzierungsgrundsätzen.

Außerdem gilt: Kindertagespflegepersonen sollen in ihrer Einkommensentwicklung nicht schlechter gestellt werden als Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Die Vergütung der Leistungsstunde soll entsprechend der prozentualen Tarifabschlüsse des TVöD - Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) der Entgeltgruppe S 4 oder der vorliegenden Entgeltgruppe angepasst werden.

Was verdienen Kindertagespflegepersonen nach dem Vergütungsmodell?

So viel verdienen selbstständige Kindertagespflegepersonen nach dem Vergütungsmodell **pro Leistungsstunde**. Die Leistungsstunde wird dabei unabhängig von der Anzahl der Kinder berechnet.

Vergütung	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Leistungsstunde	33,57 €	37,30 €	39,63 €	41,20 €

Addition der Leistungsstundenbestandteile I bis III.

Wie setzt sich die Berechnung der Leistungsstunde zusammen?

Die nachfolgenden Berechnungen beantworten die Frage, was Kindertagespflegepersonen brutto verdienen und welche Faktoren zur Ermittlung einer leistungsgerechten Vergütung herangezogen werden können. Es werden die Grund- und Sondervergütung berechnet, der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Sozialversicherung sowie die Risikoabsicherung bei selbstständiger Tätigkeit.

Die Übersicht zeigt die wichtigsten Berechnungsschritte.

Leistungsstundenbestandteil I nach Merkmalen des TVöD SuE S 424 ¹

Arten	Faktor ²	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Arbeitszeit pro Tag/ Std.	7,8				
Vergütung in % ³	100	2.369,42 €	2.632,35 €	2.795,96 €	2.906,97 €
Sondervergütung in % Umrechnung auf Monat	82,05	162,01 €	179,99 €	191,17 €	198,76 €
Summe I		2.531,43 €	2.812,34 €	2.987,13 €	3.105,73 €
Stundenvergütungsanteil I	134,55	18,81 €	20,90 €	22,20 €	23,08 €

1 S 4 ist ein Eingruppierungsmerkmal im TVöD SuE. Es gilt u.a. für Erzieherinnen/Erzieher und Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung sowie für „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben“
(Quelle: <http://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/sue/entgeltordnung-s4.html>)

2 Bezugsgrößen die sich aus dem TVöD ergeben

3 Tabellenwerte: TVöD - Sozial- und Erziehungsdienst, Entgelttabelle 2017a

Leistungsstundenbestandteil II unter Berücksichtigung des § 23 SGB VIII und eines vergleichbaren Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Sozialversicherung

Hälftige Sozialversicherung	Faktor ¹	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Hälftiger Anteil Sozialversicherung in %	17,9	453,13 €	503,41 €	534,70 €	555,93 €
Arbeitslosenversicherung AG-Anteil	1,5	35,54 €	39,49 €	41,94 €	43,60 €
Zusätzliche Altersvorsorge in %	6,45	163,28 €	181,40 €	192,67 €	200,32 €
Unfallversicherung nach SGB VII	1,6	37,91 €	42,12 €	44,74 €	46,51 €
Summe II		689,86 €	766,42 €	814,05 €	846,36 €
Stundenvergütungsanteil II	134,55	5,12 €	5,69 €	6,05 €	6,29 €

1 Bezugsgrößen der Sozialversicherungsbeitragssätze für das Jahr 2017

Leistungsstundenbestandteil III als Risikoabsicherung der selbständigen Tätigkeit

Risikoabsicherung	Faktor ¹	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Vergütungsfortzahlung bei Krankheit (10 Tage im Jahr / 12 Monate * 7,8)	6,47	2,60 €	2,89 €	3,06 €	3,19 €
Auslastungsrisiko	20	3,52 €	3,91 €	4,16 €	4,32 €
Mittelbare Arbeit	20	3,52 €	3,91 €	4,16 €	4,32 €
Stundenvergütungsanteil III		9,64 €	10,71 €	11,38 €	11,83 €

1 Bezugsgrößen, die sich aus der Praxis und aus Aussagen der Wohlfahrtsverbände ergeben

Und wie hoch ist die Vergütung für angestellte Kindertagespflegepersonen?

Arbeitnehmer/-innen erhalten ein Gehalt nach einer vertraglichen Vereinbarung oder auf der Grundlage eines Tarifvertrages. Grundlage der meisten Beschäftigungsverhältnisse bei kommunalen Arbeitgebern ist der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Daraus ergibt sich für die Entgeltberechnung nichtselbständiger Kindertagespflegepersonen folgendes Grundgehalt:

BG/Stufe	1	2	3	4	5	6
TVöD SuE 4	2.369,42 €	2.632,35 €	2.795,96 €	2.906,97 €	3.012,14 €	3.175,99 €

(TVöD - SuE, Entgelttabelle ab 1. Februar 2017)

Eine Erläuterung zu den Stufen 1 bis 6: Im Rahmen des TVöD SuE werden bei einer Neueinstellung Beschäftigte in der Regel in die Stufe 1 eingestuft. Liegen einschlägige Berufserfahrungen vor, so besteht die Möglichkeit einer sofortigen Eingruppierung in die Stufen 2 oder 3. Hatte die/der Beschäftigte schon beim gleichen Arbeitgeber eine Tätigkeit ausgeübt, können Berufsjahre anerkannt werden.²¹

²¹ Quelle: <http://www.oeffentlichen-dienst.de/entgeltgruppen/stufen.html>

Fragen zum Modell:

Gibt es Festlegungen hinsichtlich der Qualität der erbrachten Leistung?

Um dem Förderauftrag nach § 22 Abs. 2 SGB VIII gerecht zu werden, sollen von den selbstständigen Kindertagespflegepersonen folgende Qualitätskriterien erfüllt sein:

1. Nachweis aller erforderlichen Voraussetzungen zur Erteilung einer Pflegeerlaubnis nach § 43 SGB VIII.

2. Die erfolgreiche Absolvierung einer Qualifizierung im Umfang von mindestens 160 Unterrichtsstunden gemäß landesspezifischer Standards bzw. eine Qualifizierung nach dem „Kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB)“²² des Deutschen Jugendinstituts.
3. Pädagogische Fachkräfte sollen über eine Erfahrungen bzw. Qualifikation in der Kindertagespflege oder Kleinstkindpädagogik verfügen, die sie separat erworben haben oder die in ihre Berufsausbildung integriert wurde.²³

²² Das Kompetenzorientierte Qualifizierungshandbuch ist im Friedrich Verlag erschienen und kann dort oder über den Buchhandel bezogen werden. ISBN 978-3-7800-4838-7

²³ Siehe auch: Sekundarstufe II - Berufskolleg; Zweijährige Berufsfachschule im Berufsfeld Sozial- und Gesundheitswesen Staatlich geprüfte Kinderpflegerin /Staatlich geprüfter Kinderpfleger: Erweiterung des Lehrplans zur Erprobung um die fachlichen Kompetenzen zur Erlangung der Erlaubnis zur Kindertagespflege nach § 43 SGB VIII; RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 3.8.2010 – 314-6.08.01.01-13-48957 des Landes NR

Zur Sicherstellung der Qualität sollten mit den Kindertagespflegepersonen ein Qualitätsdialog geführt und Qualitätsvereinbarungen abgeschlossen werden. Die Qualitätsvereinbarungen sollten gemeinsam mit den Kindertagespflegepersonen bzw. mit deren Fachverbänden oder Vereinen erarbeitet werden (siehe Anlage).

Die „Kassenlage“ vieler Kommunen ist bekanntlich prekär. Wie soll ein öffentlicher Jugendhilfeträger das Vergütungsmodell „stemmen“?

Manche Kommune wartet seit langem händeringend auf ein schlüssiges Modell, andere werden zunächst zurückschrecken. Denn klar ist: Gegenüber der heutigen Bezahlung von Kindertagespflegepersonen ist das von uns vorgestellte Modell teurer. Langfristig eröffnet das Modell aber nicht nur eine höhere Rechtssicherheit, sondern ist auch kompatibel, wenn sich z.B. die Anzahl der höchstens zu betreuenden Kinder ändert. Da die Leistungsstunde unabhängig von der Zahl der Kinder berechnet wird, müssen dann kaum Änderungen in der Systematik vorgenommen werden.

Mit dem hier vorgestellten ersten öffentlichen Auftritt des Modells könnte der Startschuss für eine breite Debatte über ein schlüssiges, vergleichbares, leistungsgerechtes und existenzsicherndes Vergütungsmodell in der Kindertagespflege fallen.

Das Modell kann und soll nun bundesweit diskutiert, geprüft und für die eigene kommunale Situation auf Passgenauigkeit „abgeklopft“ werden. Kommunen, die sich entscheiden, in die Vergütungssystematik des Modells einzusteigen, können immer noch an der einen oder anderen

Stellschraube drehen, um die finanziellen Belastungen sukzessive anzupassen. Entscheidend ist, dass eine neue Systematik auf den Weg gebracht wird! Auch der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst hat sich entwickelt, bis er dem heutigen Stand entsprach – und er wird sich weiter entwickeln. Unser Modell bietet eine Einstiegs-Systematik, die regional angepasst werden kann.

Welche Vorschläge hat der Bundesverband für Kindertagespflege für die Entgeltberechnung nicht selbständiger Tagespflegepersonen?

Ver mehrt werden Kindertagespflegepersonen durch einen Arbeitgeber angestellt. Als Arbeitgeber kommen örtliche Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe, juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts sowie Personengesellschaften oder Personensorgeberechtigte bei einer Betreuung der Kinder in deren eigenem Haushalt in Frage.

Die Systematik des § 23 Absatz 1 bis 2a SGB VIII sieht bisher keine Festanstellung von Kindertagespflegepersonen durch einen Arbeitgeber vor. Nach der Systematik ist nur die Kindertagespflegeperson Leistungserbringer und erhält hierfür eine laufende Geldleistung. Zwischen der Kindertagespflegeperson, einem Arbeitgeber und dem Jugendamt kann aber auf der Grundlage der §§ 53 ff. SGB X²⁴ eine Abtretungsregelung getroffen werden.

Für die Eingruppierung von Kindertagespflegepersonen ist Folgendes relevant: Das Tarifvertragsrecht sieht vor, dass bei vergleichbaren Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen eine Gruppierung auch ohne formale Ausbildung erfolgen kann.²⁵

24 53 SGB X Zulässigkeit des öffentlich-rechtlichen Vertrag: „(1) Ein Rechtsverhältnis auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts kann durch Vertrag begründet, geändert oder aufgehoben werden (öffentlich-rechtlicher Vertrag), soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Insbesondere kann die Behörde, anstatt einen Verwaltungsakt zu erlassen, einen öffentlich-rechtlichen Vertrag mit demjenigen schließen, an den sie sonst den Verwaltungsakt richten würde.“ Vgl.: Fakten und Empfehlungen zu den Neuregelungen in der Kindertagespflege, S. 6, Stand vom 09.02.2015.

25 Vgl. Richter, Achim/Gamisch, Annett: Stellenbeschreibung für den öffentlichen und kirchlichen Dienst, Regensburg 2009, S. 130

Vorteile auf einen Blick:

Das Vergütungsmodell für die Kindertagespflege leitet einen Paradigmenwechsel in der Bezahlung von Kindertagespflegepersonen ein:

1. Kindertagespflegepersonen werden zukünftig nach einer Leistungsstunde bezahlt.
2. Das Modell orientiert sich bei der Vergütung an Merkmalen für den Öffentlichen Dienst (TVöD SuE), Kindertagespflegepersonen werden in Vergütungssteigerungen einbezogen.
3. Kindertagespflegepersonen verdienen entsprechend zu den von ihnen tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten.
4. Die Leistungsstunde wird unabhängig von der Belegung der Plätze und der Anzahl der Kinder berechnet.
5. Die Höhe der Vergütung trägt zur Existenzsicherung der Kindertagespflegepersonen bei und schützt vor Altersarmut.

Das Vergütungsmodell ist kein dogmatischer Ansatz. Es soll diskutiert werden und eine transparente Systematik in der Vergütung von Kindertagespflegepersonen in Deutschland etablieren. Im Abgleich mit den unterschiedlichen kommunalen Bedingungen kann das Modell modifiziert und angepasst werden. **Dabei sollten Kindertagespflegepersonen oder deren Verbände bzw. die örtlichen Träger der freien Jugendhilfe einbezogen werden.**



Anhang:

- Kriterien als Grundlage einer Qualitätsvereinbarung
- Alle (gesetzlichen) Grundlagen des SGB VIII zum Modell auf einen Blick
- Die Arbeitsgruppe

Kriterien als Grundlage einer Qualitätsvereinbarung

Gute (Beziehungs-)Qualität entsteht im Dialog. Grundlage jeder Qualitätsentwicklung und -vereinbarung sind deshalb eine dialogische Haltung und gleichwertige Beziehungen zwischen den beteiligten Akteuren. Voraussetzungen sind weiterhin qualitätsgerechte Prozesse im Rahmen des Verwaltungshandelns gemäß § 79 a SGB VIII, die bedarfs- und qualitätsgerechte Bereitstellung der Leistungen der Jugendhilfe gemäß §§ 23 und 24 SGB VIII und die Einhaltung der Grundsätze von Transparenz und Gleichbehandlung.

Zur fachlichen Arbeit gehört die Umsetzung von Qualitätsanforderungen, insbesondere den Folgenden:¹

- Für die Förderung der Kinder in der Kindertagespflege ist es von besonderer Bedeutung, dass die Kindertagespflegeperson ihre Arbeit reflektiert und sich der Verantwortung im Umgang mit den Kindern bewusst ist. Zur Ausübung der Tätigkeit verfügen Kindertagespflegepersonen über eine schriftliche Konzeption. Die Konzeption enthält Aussagen über:
 - Ziele und Inhalte der Arbeit,
 - spezifisches Profil der Kindertagespflegestelle,
 - Förderung der Kinder,

- Konkretisierung des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrages,
- Eingewöhnungszeit der Kinder,
- Erziehungs- und Bildungspartnerschaft zwischen den Kindertagespflegepersonen und den Eltern,
- Tagesablauf,
- Ernährung, Sicherheit und Hygiene,
- Bildungsdokumentation,
- Gruppenzusammensetzung.

Die Konzeption wird regelmäßig unter Berücksichtigung der fachlichen Weiterentwicklung fortgeschrieben und dem zuständigen örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe/ und der beauftragten Fachberatungsstelle sowie den Eltern des zu betreuenden Kindes zur Verfügung gestellt.

- Die Kindertagespflegepersonen gewährleisten eine ständige Weiterentwicklung ihrer Fachkenntnisse durch Fort- und Weiterbildung oder durch andere Formen des Selbststudiums.
- Kindertagespflegepersonen ermöglichen eine individuelle Förderung in einer vertrauensvollen Umgebung. Wissenschaftliche Untersuchungen verdeutlichen, wie wichtig eine positive emotionale Beziehung zwischen den Kindertagespflegepersonen und den Kindern für die kindliche Entwicklung ist.²

1 Vgl. Positionspapier der Deutschen Liga für das Kind „Gute Qualität in Krippe und Kindertagespflege“ und Eckpunktepapier des Bundesverbandes für Kindertagespflege: „Kindertagespflege: individuell, familiär, professionell“

2 Ahnert, Lieselotte: Das Potenzial der Kindertagespflege für eine angemessene Kleinkindbetreuung. Tagungsdokumentation „Kindertagespflege: Familiennah und gut betreut“ Bundeskonferenz zu Zukunftsperspektiven der Kindertagespflege in Deutschland am 23.04.2012 - <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/kindertagespflege-tagungsdokumentation,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Stand: 25.08.2015)

- Für die Kindertagespflege ist das ein charakteristisches Merkmal, da durch die Zuordnung der Kinder zu einer Tagespflegeperson Bindungsbeziehungen in einem familienähnlichen Setting gefördert werden, die Vertrauen schaffen, aus dem heraus die Umwelt erkundet werden kann.

Um diese Prozesse zu fördern, verfügt eine Kindertagespflegestelle über folgende Rahmenbedingungen, Räumlichkeiten und Ausstattung:

- ausreichend große, kindgerechte Räumlichkeiten mit Spielflächen und Rückzugsräumen sowie einem Schlafbereich,
- Möglichkeiten zum Erkunden und Spielen im Freien,
- das Vorhandensein altersentsprechenden Spiel- und Fördermaterialien,
- die Einhaltung von Sicherheits- und Hygienevorschriften sowie deren regelmäßiger Überprüfung.

Die Kindertagespflegepersonen stellen sicher, dass diese strukturellen Bedingungen vorhanden sind.

- Die Kindertagespflegepersonen richten ihre Arbeit an den Bildungsplänen der Länder für frühe Bildung in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege aus.
- Kindertagespflegepersonen achten darauf, dass zum Wohle des Kindes eine qualifizierte, individuelle Eingewöhnung stattfindet. Alle Beteiligten wirken darauf hin, nach anerkannten Standards vorzugehen.
- Der Umgang mit dem Tageskind ist durch einen wertschätzenden Dialog, durch Aufmerksamkeit und Feinfühligkeit sowie eine situations- und altersangemessenen Bildung, Erziehung und Betreuung geprägt.
- Eine kindgemäße und individuelle Förderung bestimmt den täglichen Ablauf und orientiert sich an einer zeitgemäßen Konzeption der Kindertagespflegeperson. Fachliche

Abstimmungen sowie die Nutzung anderer Jugendhilfeangebote, unter Einbeziehung der Eltern, stellen einen wesentlichen Bestandteil der Arbeit der Kindertagespflegepersonen dar.

- Beobachtung und Dokumentation gehören zur Arbeit der Kindertagespflegepersonen. Sie dienen der weiteren Planung der pädagogischen Arbeit, dem Dialog mit dem Kind und den Entwicklungsgesprächen mit den Eltern.
- Kindertagespflegepersonen führen Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Sicherung der pädagogischen Qualität entsprechend ihrer Konzeption durch. Dabei sind sie auf eine bedarfs- und qualitätsgerechte Bereitstellung der Leistungen der Jugendhilfe gemäß §§ 23 und 24 SGB VIII angewiesen.
- Kindertagespflegepersonen und sozialpädagogische Fachberatungskräfte begegnen sich mit Akzeptanz, Offenheit, Transparenz und in dialogischer Kommunikation. Der fachliche Austausch steht im Mittelpunkt der Kooperation.
- Für Kindertagespflegepersonen ist es selbstverständlich, mit dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe und anderen Einrichtungen zu kooperieren. Sie beteiligen sich an einer sozialräumlichen Netzwerkarbeit.
- Die als Leistung der Jugendhilfe angebotenen Vertretungsregelungen, die dem Bedürfnis der KindernachBeziehungskontinuitätentsprechen, sind zwischen den Kindertagespflegepersonen, den Eltern und dem zuständigen Jugendhilfeträger abgesprochen.

Alle (gesetzlichen) Grundlagen des SGB VIII zum Modell auf einen Blick

§ 2 Aufgaben der Jugendhilfe

(1) Die Jugendhilfe umfasst Leistungen und andere Aufgaben zugunsten junger Menschen und Familien.

(2) Leistungen der Jugendhilfe sind:

(...)

3. Angebote zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege (§§ 22 bis 25), (...)

(3) Andere Aufgaben der Jugendhilfe sind (...)

3. die Erteilung, der Widerruf und die Zurücknahme der Pflegeerlaubnis (§§ 43, 44), (...)

§ 5 Wunsch- und Wahlrecht

(1) Die Leistungsberechtigten haben das Recht, zwischen Einrichtungen und Diensten verschiedener Träger zu wählen und Wünsche hinsichtlich der Gestaltung der Hilfe zu äußern. Sie sind auf dieses Recht hinzuweisen.

(2) Der Wahl und den Wünschen soll entsprochen werden, sofern dies nicht mit unverhältnismäßigen Mehrkosten verbunden ist. Wünscht der Leistungsberechtigte die Erbringung einer in § 78a genannten Leistung in einer Einrichtung, mit deren Träger keine Vereinbarungen nach § 78b bestehen, so soll der Wahl nur entsprochen werden, wenn die Erbringung der Leistung in dieser Einrichtung im Einzelfall oder nach Maßgabe des Hilfeplans (§ 36) geboten ist.

§ 8a Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

(1) Werden dem Jugendamt gewichtige An-

haltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekannt, so hat es das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte einzuschätzen. Soweit der wirksame Schutz dieses Kindes oder dieses Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird, hat das Jugendamt die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder den Jugendlichen in die Gefährdungseinschätzung einzubeziehen und, sofern dies nach fachlicher Einschätzung erforderlich ist, sich dabei einen unmittelbaren Eindruck von dem Kind und von seiner persönlichen Umgebung zu verschaffen. Hält das Jugendamt zur Abwendung der Gefährdung die Gewährung von Hilfen für geeignet und notwendig, so hat es diese den Erziehungsberechtigten anzubieten.

(2) Hält das Jugendamt das Tätigwerden des Familiengerichts für erforderlich, so hat es das Gericht anzurufen; dies gilt auch, wenn die Erziehungsberechtigten nicht bereit oder in der Lage sind, bei der Abschätzung des Gefährdungsrisikos mitzuwirken. Besteht eine dringende Gefahr und kann die Entscheidung des Gerichts nicht abgewartet werden, so ist das Jugendamt verpflichtet, das Kind oder den Jugendlichen in Obhut zu nehmen.

(3) Soweit zur Abwendung der Gefährdung das Tätigwerden anderer Leistungsträger, der Einrichtungen der Gesundheitshilfe oder der Polizei notwendig ist, hat das Jugendamt auf die Inanspruchnahme durch die Erziehungsberechtigten hinzuwirken. Ist ein sofortiges Tätigwerden erforderlich und wirken die Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten nicht mit, so schaltet das Jugendamt die anderen zur Abwendung der Gefährdung zuständigen Stellen selbst ein.

(4) In Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach

diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass

1. deren Fachkräfte bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vornehmen,
2. bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen wird sowie
3. die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

In die Vereinbarung ist neben den Kriterien für die Qualifikation der beratend hinzuzuziehenden insoweit erfahrenen Fachkraft insbesondere die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann.

(5) Werden einem örtlichen Träger gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt, so sind dem für die Gewährung von Leistungen zuständigen örtlichen Träger die Daten mitzuteilen, deren Kenntnis zur Wahrnehmung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a erforderlich ist. Die Mitteilung soll im Rahmen eines Gespräches zwischen den Fachkräften der beiden örtlichen Träger erfolgen, an dem die Personensorgeberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche beteiligt werden sollen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

§ 9 Grundrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen

Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind

1. die von den Personensorgeberechtigten bestimmte Grundrichtung der Erziehung sowie die Rechte der Personensorgeberechtigten und des Kindes oder des Jugendlichen bei der Bestimmung der religiösen Erziehung zu beachten,
2. die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes oder des Jugendlichen zu selbständigem, verantwortungsbewusstem Handeln sowie die jeweiligen besonderen sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Eigenarten junger Menschen und ihrer Familien zu berücksichtigen,
3. die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.

§ 22 Grundsätze der Förderung

(1) Tageseinrichtungen sind Einrichtungen, in denen sich Kinder für einen Teil des Tages oder ganztägig aufhalten und in Gruppen gefördert werden. Kindertagespflege wird von einer geeigneten Tagespflegeperson in ihrem Haushalt oder im Haushalt des Personensorgeberechtigten geleistet. Das Nähere über die Abgrenzung von Tageseinrichtungen und Kindertagespflege regelt das Landesrecht. Es kann auch regeln, dass Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen geleistet wird.

(2) Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege sollen

1. die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern,

2. die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen,

3. den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können.

(3) Der Förderungsauftrag umfasst Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes und bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes. Er schließt die Vermittlung orientierender Werte und Regeln ein. Die Förderung soll sich am Alter und Entwicklungsstand, an den sprachlichen und sonstigen Fähigkeiten, der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen.

§ 23 Förderung in Kindertagespflege

(1) Die Förderung in Kindertagespflege nach Maßgabe von § 24 umfasst die Vermittlung des Kindes zu einer geeigneten Tagespflegeperson, soweit diese nicht von der erziehungsberechtigten Person nachgewiesen wird, deren fachliche Beratung, Begleitung und weitere Qualifizierung sowie die Gewährung einer laufenden Geldleistung an die Tagespflegeperson.

(2) Die laufende Geldleistung nach Absatz 1 umfasst

1. die Erstattung angemessener Kosten, die der Tagespflegeperson für den Sachaufwand entstehen,

2. einen Betrag zur Anerkennung ihrer Förderungsleistung nach Maßgabe von Absatz 2a,

3. die Erstattung nachgewiesener Aufwendungen für Beiträge zu einer Unfallversicherung sowie die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Alterssicherung der Tagespflegeperson und

4. die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Krankenversicherung und Pflegeversicherung.

(2a) Die Höhe der laufenden Geldleistung wird von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe festgelegt, soweit Landesrecht nicht etwas anderes bestimmt. Der Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung der Tagespflegeperson ist leistungsgerecht auszugestalten. Dabei sind der zeitliche Umfang der Leistung und die Anzahl sowie der Förderbedarf der betreuten Kinder zu berücksichtigen.

(3) Geeignet im Sinne von Absatz 1 sind Personen, die sich durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen und über kindgerechte Räumlichkeiten verfügen. Sie sollen über vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügen, die sie in qualifizierten Lehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen haben.

(4) Erziehungsberechtigte und Tagespflegepersonen haben Anspruch auf Beratung in allen Fragen der Kindertagespflege. Für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson ist rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherzustellen. Zusammenschlüsse von Tagespflegepersonen sollen beraten, unterstützt und gefördert werden.

§ 24 Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege

(1) Ein Kind, das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist in einer Einrichtung oder in Kindertagespflege zu fördern, wenn

1. diese Leistung für seine Entwicklung zu einer

eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit geboten ist oder

2. die Erziehungsberechtigten

a) einer Erwerbstätigkeit nachgehen, eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder Arbeit suchend sind,

b) sich in einer beruflichen Bildungsmaßnahme, in der Schulausbildung oder Hochschulausbildung befinden oder

c) Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im Sinne des Zweiten Buches erhalten.

Lebt das Kind nur mit einem Erziehungsberechtigten zusammen, so tritt diese Person an die Stelle der Erziehungsberechtigten. Der Umfang der täglichen Förderung richtet sich nach dem individuellen Bedarf.

(2) Ein Kind, das das erste Lebensjahr vollendet hat, hat bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Ein Kind, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, hat bis zum Schuleintritt Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben darauf hinzuwirken, dass für diese Altersgruppe ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagsplätzen zur Verfügung steht. Das Kind kann bei besonderem Bedarf oder ergänzend auch in Kindertagespflege gefördert werden.

(4) Für Kinder im schulpflichtigen Alter ist ein bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen vorzuhalten. Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 3 gelten entsprechend.

(5) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder die von ihnen beauftragten Stellen sind ver-

pflichtet, Eltern oder Elternteile, die Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 in Anspruch nehmen wollen, über das Platzangebot im örtlichen Einzugsbereich und die pädagogische Konzeption der Einrichtungen zu informieren und sie bei der Auswahl zu beraten. Landesrecht kann bestimmen, dass die erziehungsberechtigten Personen den zuständigen Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder die beauftragte Stelle innerhalb einer bestimmten Frist vor der beabsichtigten Inanspruchnahme der Leistung in Kenntnis setzen.

(6) Weitergehendes Landesrecht bleibt unberührt.

§ 26 Landesrechtsvorbehalt

Das Nähere über Inhalt und Umfang der in diesem Abschnitt geregelten Aufgaben und Leistungen regelt das Landesrecht. Am 31. Dezember 1990 geltende landesrechtliche Regelungen, die das Kindergartenwesen dem Bildungsbereich zuweisen, bleiben unberührt.

§ 43 Erlaubnis zur Kindertagespflege

(1) Eine Person, die ein Kind oder mehrere Kinder außerhalb des Haushalts des Erziehungsberechtigten während eines Teils des Tages und mehr als 15 Stunden wöchentlich gegen Entgelt länger als drei Monate betreuen will, bedarf der Erlaubnis.

(2) Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn die Person für die Kindertagespflege geeignet ist. Geeignet im Sinne des Satzes 1 sind Personen, die

1. sich durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen und

2. über kindgerechte Räumlichkeiten verfügen.

Sie sollen über vertiefte Kenntnisse hinsicht-

lich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügen, die sie in qualifizierten Lehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen haben. § 72a Absatz 1 und 5 gilt entsprechend.

(3) Die Erlaubnis befugt zur Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern. Im Einzelfall kann die Erlaubnis für eine geringere Zahl von Kindern erteilt werden. Landesrecht kann bestimmen, dass die Erlaubnis zur Betreuung von mehr als fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern erteilt werden kann, wenn die Person über eine pädagogische Ausbildung verfügt; in der Pflegestelle dürfen nicht mehr Kinder betreut werden als in einer vergleichbaren Gruppe einer Tageseinrichtung. Die Erlaubnis ist auf fünf Jahre befristet. Sie kann mit einer Nebenbestimmung versehen werden. Die Tagespflegeperson hat den Träger der öffentlichen Jugendhilfe über wichtige Ereignisse zu unterrichten, die für die Betreuung des oder der Kinder bedeutsam sind.

(4) Erziehungsberechtigte und Tagespflegepersonen haben Anspruch auf Beratung in allen Fragen der Kindertagespflege.

(5) Das Nähere regelt das Landesrecht.

§ 62 Datenerhebung

(1) Sozialdaten dürfen nur erhoben werden, soweit ihre Kenntnis zur Erfüllung der jeweiligen Aufgabe erforderlich ist.

(2) Sozialdaten sind beim Betroffenen zu erheben. Er ist über die Rechtsgrundlage der Erhebung sowie die Zweckbestimmungen der Erhebung und Verwendung aufzuklären, soweit diese nicht offenkundig sind.

(3) Ohne Mitwirkung des Betroffenen dürfen Sozialdaten nur erhoben werden, wenn

1. eine gesetzliche Bestimmung dies vorschreibt oder erlaubt oder

2. ihre Erhebung beim Betroffenen nicht möglich ist oder die jeweilige Aufgabe ihrer Art nach eine Erhebung bei anderen erfordert, die Kenntnis der Daten aber erforderlich ist für

a) die Feststellung der Voraussetzungen oder für die Erfüllung einer Leistung nach diesem Buch oder

b) die Feststellung der Voraussetzungen für die Erstattung einer Leistung nach § 50 des Zehnten Buches oder

c) die Wahrnehmung einer Aufgabe nach den §§ 42 bis 48a und nach § 52 oder

d) die Erfüllung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a oder

3. die Erhebung beim Betroffenen einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen beeinträchtigt werden oder

4. die Erhebung bei dem Betroffenen den Zugang zur Hilfe ernsthaft gefährden würde.

(4) Ist der Betroffene nicht zugleich Leistungsberechtigter oder sonst an der Leistung beteiligt, so dürfen die Daten auch beim Leistungsberechtigten oder einer anderen Person, die sonst an der Leistung beteiligt ist, erhoben werden, wenn die Kenntnis der Daten für die Gewährung einer Leistung nach diesem Buch notwendig ist. Satz 1 gilt bei der Erfüllung anderer Aufgaben im Sinne des § 2 Absatz 3 entsprechend.

§ 80 Jugendhilfeplanung

(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben im Rahmen ihrer Planungsverantwortung

1. den Bestand an Einrichtungen und Diensten festzustellen,

2. den Bedarf unter Berücksichtigung der Wünsche, Bedürfnisse und Interessen der jungen Menschen und der Personensorgeberechtigten für einen mittelfristigen Zeitraum zu ermitteln und

3. die zur Befriedigung des Bedarfs notwendigen Vorhaben rechtzeitig und ausreichend zu planen; dabei ist Vorsorge zu treffen, dass auch ein unvorhergesehener Bedarf befriedigt werden kann.

(2) Einrichtungen und Dienste sollen so geplant werden, dass insbesondere

1. Kontakte in der Familie und im sozialen Umfeld erhalten und gepflegt werden können,

2. ein möglichst wirksames, vielfältiges und aufeinander abgestimmtes Angebot von Jugendhilfeleistungen gewährleistet ist,

3. junge Menschen und Familien in gefährdeten Lebens- und Wohnbereichen besonders gefördert werden,

4. Mütter und Väter Aufgaben in der Familie und Erwerbstätigkeit besser miteinander vereinbaren können.

(3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben die anerkannten Träger der freien Jugendhilfe in allen Phasen ihrer Planung frühzeitig zu beteiligen. Zu diesem Zwecke sind sie vom Jugendhilfeausschuss, soweit sie überörtlich tätig sind, im Rahmen der Jugendhilfeplanung des überörtlichen Trägers vom Landesjugendhilfeausschuss zu hören. Das Nähere regelt das Landesrecht.

(4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen darauf hinwirken, dass die Jugendhilfeplanung und andere örtliche und überörtliche Planungen

aufeinander abgestimmt werden und die Planungen insgesamt den Bedürfnissen und Interessen der jungen Menschen und ihrer Familien Rechnung tragen.

§ 86 Örtliche Zuständigkeit für Leistungen an Kinder, Jugendliche und ihre Eltern

(1) Für die Gewährung von Leistungen nach diesem Buch ist der örtliche Träger zuständig, in dessen Bereich die Eltern ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. An die Stelle der Eltern tritt die Mutter, wenn und solange die Vaterschaft nicht anerkannt oder gerichtlich festgestellt ist. Lebt nur ein Elternteil, so ist dessen gewöhnlicher Aufenthalt maßgebend.

(2) Haben die Elternteile verschiedene gewöhnliche Aufenthalte, so ist der örtliche Träger zuständig, in dessen Bereich der personensorgeberechtigte Elternteil seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat; dies gilt auch dann, wenn ihm einzelne Angelegenheiten der Personensorge entzogen sind. Steht die Personensorge im Fall des Satzes 1 den Eltern gemeinsam zu, so richtet sich die Zuständigkeit nach dem gewöhnlichen Aufenthalt des Elternteils, bei dem das Kind oder der Jugendliche vor Beginn der Leistung zuletzt seinen gewöhnlichen Aufenthalt hatte. Hatte das Kind oder der Jugendliche im Fall des Satzes 2 zuletzt bei beiden Elternteilen seinen gewöhnlichen Aufenthalt, so richtet sich die Zuständigkeit nach dem gewöhnlichen Aufenthalt des Elternteils, bei dem das Kind oder der Jugendliche vor Beginn der Leistung zuletzt seinen tatsächlichen Aufenthalt hatte. Hatte das Kind oder der Jugendliche im Fall des Satzes 2 während der letzten sechs Monate vor Beginn der Leistung bei keinem Elternteil einen gewöhnlichen Aufenthalt, so ist der örtliche Träger zuständig, in dessen Bereich das Kind oder der Jugendliche

vor Beginn der Leistung zuletzt seinen gewöhnlichen Aufenthalt hatte; hatte das Kind oder der Jugendliche während der letzten sechs Monate keinen gewöhnlichen Aufenthalt, so richtet sich die Zuständigkeit nach dem tatsächlichen Aufenthalt des Kindes oder des Jugendlichen vor Beginn der Leistung.

(3) Haben die Elternteile verschiedene gewöhnliche Aufenthalte und steht die Personensorge keinem Elternteil zu, so gilt Absatz 2 Satz 2 und 4 entsprechend.

(4) Haben die Eltern oder der nach den Absätzen 1 bis 3 maßgebliche Elternteil im Inland keinen gewöhnlichen Aufenthalt, oder ist ein gewöhnlicher Aufenthalt nicht feststellbar, oder sind sie verstorben, so richtet sich die Zuständigkeit nach dem gewöhnlichen Aufenthalt des Kindes oder des Jugendlichen vor Beginn der Leistung. Hatte das Kind oder der Jugendliche während der letzten sechs Monate vor Beginn der Leistung keinen gewöhnlichen Aufenthalt, so ist der örtliche Träger zuständig, in dessen Bereich sich das Kind oder der Jugendliche vor Beginn der Leistung tatsächlich aufhält.

(5) Begründen die Elternteile nach Beginn der Leistung verschiedene gewöhnliche Aufenthalte, so wird der örtliche Träger zuständig, in dessen Bereich der personensorgeberechtigte Elternteil seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat; dies gilt auch dann, wenn ihm einzelne Angelegenheiten der Personensorge entzogen sind. Solange in diesen Fällen die Personensorge beiden Elternteilen gemeinsam oder keinem Elternteil zusteht, bleibt die bisherige Zuständigkeit bestehen. Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) Lebt ein Kind oder ein Jugendlicher zwei Jahre bei einer Pflegeperson und ist sein Verbleib bei dieser Pflegeperson auf Dauer zu erwarten, so ist

oder wird abweichend von den Absätzen 1 bis 5 der örtliche Träger zuständig, in dessen Bereich die Pflegeperson ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat. Er hat die Eltern und, falls den Eltern die Personensorge nicht oder nur teilweise zusteht, den Personensorgeberechtigten über den Wechsel der Zuständigkeit zu unterrichten. Endet der Aufenthalt bei der Pflegeperson, so endet die Zuständigkeit nach Satz 1.

(7) Für Leistungen an Kinder oder Jugendliche, die um Asyl nachsuchen oder einen Asylantrag gestellt haben, ist der örtliche Träger zuständig, in dessen Bereich sich die Person vor Beginn der Leistung tatsächlich aufhält; geht der Leistungsgewährung eine Inobhutnahme voraus, so bleibt die nach § 87 begründete Zuständigkeit bestehen. Unterliegt die Person einem Verteilungsverfahren, so richtet sich die örtliche Zuständigkeit nach der Zuweisungsentscheidung der zuständigen Landesbehörde; bis zur Zuweisungsentscheidung gilt Satz 1 entsprechend. Die nach Satz 1 oder 2 begründete örtliche Zuständigkeit bleibt auch nach Abschluss des Asylverfahrens so lange bestehen, bis die für die Bestimmung der örtlichen Zuständigkeit maßgebliche Person einen gewöhnlichen Aufenthalt im Bereich eines anderen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe begründet. Eine Unterbrechung der Leistung von bis zu drei Monaten bleibt außer Betracht.

§ 87a Örtliche Zuständigkeit für Erlaubnis, Meldepflichten und Untersagung

(1) Für die Erteilung der Pflegeerlaubnis sowie deren Rücknahme oder Widerruf (§§ 43, 44) ist der örtliche Träger zuständig, in dessen Bereich die Pflegeperson ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat (...)

§ 90 Pauschalierte Kostenbeteiligung

(1) Für die Inanspruchnahme von Angeboten (...) und

3. der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege nach den §§ 22 bis 24

können Kostenbeiträge festgesetzt werden. Soweit Landesrecht nichts anderes bestimmt, sind Kostenbeiträge, die für die Inanspruchnahme von Tageseinrichtungen und von Kindertagespflege zu entrichten sind, zu staffeln. Als Kriterien können insbesondere das Einkommen, die Anzahl der kindergeldberechtigten Kinder in der Familie

und die tägliche Betreuungszeit berücksichtigt werden. Werden die Kostenbeiträge nach dem Einkommen berechnet, bleibt die Eigenheimzulage nach dem Eigenheimzulagengesetz außer Betracht. (...)

(3) Im Fall des Absatzes 1 Nummer 3 soll der Kostenbeitrag auf Antrag ganz oder teilweise erlassen oder ein Teilnahmebeitrag auf Antrag ganz oder teilweise vom Träger der öffentlichen Jugendhilfe übernommen werden, wenn die Belastung den Eltern und dem Kind nicht zuzumuten ist. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend (...)

Die Arbeitsgruppe

Antje Beierling, Vorstand des Verbandes allein erziehender Mütter und Väter NRW e. V., Essen

Klaus-Dieter Corsten-Zühlke, Fachreferent im Bundesverband für Kindertagespflege e. V., Berlin

Ursula Diez-König, Leiterin des Hessischen Kindertagespflegebüros, Maintal

Stephan Kirsche, Geschäftsführender Vorstand des Landesarbeitskreises Kindertagespflege Sachsen e. V., Dresden

Bettina Konrath, Geschäftsführerin der Fachberatungsstelle Familiäre Tagesbetreuung e. V., Aachen

Heiko Krause, Bundesgeschäftsführer des Bundesverbandes für Kindertagespflege e. V., Berlin

Inge Losch-Engler, Bundesvorsitzende des Bundesverbandes für Kindertagespflege, Meerbusch

Inge Michels, Bildungsjournalistin, Bonn

Heide Pusch und *Nina Julia Ouart*, Geschäftsführerinnen des Landesverbandes Kindertagespflege e. V. Baden-Württemberg, Stuttgart



Bundesverband für Kindertagespflege e.V.

Baumschulenstr. 74
12437 Berlin

Tel.: 0 30 - 78 09 70 69

Fax: 0 30 - 78 09 70 91

E-Mail: info@bvkt.de

www.bvkt.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Der Bundesverband für Kindertagespflege
wird unterstützt und gefördert vom
Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend