



Bonn, 07.12.2020

Sehr geehrter Herr Dr. Weckelmann,

wir sind aktiv Tätige in der Großtagespflege in Bonn und setzen uns mit Themen, die unsere Arbeit beeinflussen, auseinander. In unserer Gruppe arbeiten sowohl selbstständige Tagespflegepersonen wie auch Träger, die mit Angestellten arbeiten. Derzeit herrscht große Ungewissheit bei uns und dem Jugendamt der Stadt Bonn, wie auch mit dem Netzwerk für Kindertagespflege Bonn, bezüglich der Auslegung des KibiZ und Ihres Erlasses vom 01.07.2020.

Das Jugendamt Bonn hat uns gebeten, uns mit unseren dringenden Fragestellungen direkt an Sie/das Ministerium zu wenden:

1. Vertretung

1.1 Vertretung in Ausfallzeiten:

Das KiBiz regelt in § 22 Abs. 3, dass sich in einer Großtagespflege bis zu 3 Tagespflegepersonen zusammenschließen können und 9 Kinder betreuen. Weiterhin soll die Vertretung laut § 23 Abs. 2 zusätzlich durch das Jugendamt sichergestellt werden.

Der Erlass vom 01.07.2020 regelt im Gegensatz zu Pausenzeiten in Punkt 3: „für Ausfallzeiten (z.B. Urlaub, Krankheit) kann ausnahmsweise von dem Grundsatz der persönlichen Zuordnung abgewichen werden.“

und

„Ein familiennahes Umfeld mit möglichst vertrauten Kindern in der Gruppe sollte zum Wohle der Kinder auch während der Ausfallzeiten gewährleistet werden.“

Wir sind in unserer Arbeit sehr bemüht die Betreuung auch in Ausfallzeiten für die Familien zu gewährleisten und den Kindern ihr gewohntes Umfeld zu erhalten und zum Wohle der Kinder zu handeln. Des Weiteren sind wir auch bemüht für Angestellte ein Arbeitsumfeld zu schaffen, dass dem ArbSchG gerecht wird.

Es ist in Bonn umstritten, ob in einer Großtagespflege 3 Tagespflegepersonen einschl. der Vertretungskraft arbeiten dürfen, oder ob es zulässig ist, zusätzlich zu einer Vertretungskraft im Notfall auch eine weitere Kraft oder Springkraft, die den Kindern vertraut ist, für die Betreuung einzusetzen.

Wir schließen aus dem Erlass, dass seit dem 01.07.2020 nicht mehr nur die dritte Kraft die Vertretung für Ausfallzeiten abdecken kann, sondern weitere fachlich geeignete und den Eltern und Kindern bekannte Kräfte oder Modelle vorgehalten werden können.

In den Handreichungen NRW wird auf das DJI und deren Praxismaterial „Vertretungsmodelle in der Kindertagespflege“ verwiesen, die je nach der individuellen Situation angepasst werden können.

Wir sind auch unter den momentanen Bedingungen stets bemüht die Betreuung aufrecht zu halten. Und gerade jetzt, wo es immer wieder vorkommt, dass Tagespflegepersonen in Quarantäne gehen müssen, ist dies mit einem Team aus drei Personen schwer umzusetzen. Aber

auch in der Vergangenheit konnte eine Betreuung nicht gewährleistet werden, wenn sowohl eine feste Tagespflegeperson und die Vertretungskraft ausfallen. Dies ist der Fall, wenn Urlaub und Krankheit zusammenfallen. Auch selbständige Tagespflegepersonen sind trotz Krankheit erschienen oder haben ihren Urlaub, wenn nötig abgebrochen, wenn die Vertretungskraft ausfällt. Meist handelt es sich in einem solchen Fall nicht um einen einzelnen Tag, sondern um mehrere Tage.

Nach der derzeitigen Handhabung in Bonn muss die Betreuung für die betreffenden Kinder komplett entfallen, sofern die eigentliche Vertretungskraft nicht zur Verfügung steht. Eine gegenseitige Vertretung und somit das Bilden von „Notgruppen“ ist in der Kindertagespflege ausgeschlossen.

Auch wir haben, wie in den Handreichungen, Ideen für Vertretungsmodelle entwickelt, wie, ohne das Kindeswohl in Frage zu stellen, eine Betreuung gewährleistet werden kann. Es geht nicht darum unendlich viele Tagespflegepersonen in einer Großtagespflegestelle einzusetzen, sondern unter Beachtung der vorhandenen Ressourcen und in Zusammenhang mit dem Wohl der Kinder belastbare Konzepte vorzuhalten.

Wir sehen hier dringenden Handlungsbedarf und die Notwendigkeit realistisch umsetzbare Möglichkeiten zu schaffen, denn wie wir alle an der aktuellen Situation erkennen können ist ein zuverlässiges Betreuungsangebot äußerst relevant für das gesamte System.

1.2 Pausenvertretung:

Erschwerend zu den oben benannten Problematiken kommt die Notwendigkeit einer Pausenvertretung hinzu.

In Ihrem Erlass heißt es:

„Soll ein Kind mehr als 6 Stunden in einer Kindertagespflegestelle mit nichtselbständigen Kindertagespflegepersonen betreut werden, dann ist ergänzend die vertragliche und pädagogische Zuordnung zu einer weiteren Kindertagespflegeperson erforderlich. In diesem Rahmen ist es auch denkbar, dass eine Kindertagespflegeperson, die grundsätzlich als Vertretungstagespflegeperson für die angestellte Kindertagespflegeperson in Ausfallzeiten (Ferien, Krankheit) zur Verfügung steht, in der Pausenzeit die Betreuung zur Kontaktpflege übernimmt.“

Wir schließen daraus, dass es eben denkbar ist, dass die Vertretungskraft für Ausfallzeiten auch die Pausenvertretung ist, aber auch eine zusätzliche Pausenvertretung in Frage kommt. In der Praxis ist es jedoch oft schwierig und unrealistisch, ob nun als generelle Vertretungskraft oder reine Pausenvertretung, eine Mitarbeiterin mit Qualifizierung zu finden, die täglich für eine Stunde oder gar nur 30 Minuten arbeiten kommt, um die Pausenvertretung durchzuführen.

Wenn nun aus den benannten Gründen (nicht mehr als 3 Kräfte, auch in der Ausfallzeit / keine adäquate Mitarbeitenden zur Verfügung, etc.) der Einsatz einer Pausenvertretung nicht möglich ist muss die gewohnte Betreuung immer deutlich reduziert werden.

Nicht selten steht man in der Praxis vor diesen beispielhaften Situationen:

- Zwei selbständige Tagespflegepersonen haben eine Vertretungskraft. Diese wird eingesetzt, wenn eine der Tagespflegepersonen wegen Urlaub oder Krankheit ausfällt. Im Vertretungsfall können wegen der Pausenregelung die Hälfte der Kinder dann nur maximal 6 Stunden betreut werden. Dies ist für Eltern eventuell an einzelnen Tagen umsetzbar, aber nicht über einen längeren Zeitraum.

- In einer Großtagespflege mit angestellten Tagespflegepersonen, zwei Vollzeitkräften und eine Vertretung, fällt eine Kraft aus. Somit gibt es, bei dem Einsatz von ausschließlich drei Kräften, keine weitere Kraft für Vertretung und Pausenvertretung. Die Betreuung muss demzufolge regelmäßig auf 6 Stunden reduziert werden.

Es ist nicht für alle Großtagespflegestellen möglich eine zusätzliche Pausenvertretung zu finanzieren. Daher sind in der Großtagespflege auch flexible Modelle für die Pausengestaltung notwendig.

Wir bitten sie daher folgende Lösungen zu 1.1. und 1.2 zu prüfen / konkretisieren:

- zusätzlicher Einsatz einer (Pausen)-vertretungskraft an einzelnen Tagen. Die (Pausen)-vertretung wird dann in Ausfallzeiten (vgl. Erlass Punkt 3) von der regulären Vertretungskraft oder einer (Pausen)-vertretungskraft umgesetzt.

- Umsetzung der Bereitschaftspause nach § 5, 6, 7 ArbZG (hier vor allem § 7 Abs. 5), für den Fall, dass nur zwei Tagespflegepersonen zur Verfügung stehen. (Bitte beachten Sie hierzu dringend die in der Anlage befindliche Anfrage und Ausführungen aus der Praxis, welche bereits an das Jugendamt Bonn gesandt wurde)

- zur Sicherstellung einer für Eltern verlässliche Betreuung Reduzierung der Betreuungszeit auf 6 Stunden nur im absoluten Notfall.

2. Billigkeitsleistungen:

Auch die Kindertagespflege hat deutlich erhöhte Ausgaben durch die pandemiebedingten Auflagen und die in dieser Zeit stark gestiegenen Preise für verpflichtende Hygienemittel (Bsp.: Preis von Ende 2019 für 5 Liter Sterillium ca. 35,00 €, Preis aktuell zwischen 55,00 € und 65,00 €, Einmalhandschuhe Aldi Süd Ende 2019 4,50€ aktuell 7,95€).

Auch wir benötigen dringend zusätzliche Mittel für die Zeit der Pandemie, bzw. der erhöhten Auflagen. KITAS haben auf Grund der „Grundsätze zur Gewährung einer finanziellen Unterstützung für die Anstellung von Hilfskräften sowie für Arbeitsschutz- und Hygieneausstattung in Kindertageseinrichtungen (Alltagshelferinnen und -helfer in KITAS)“ die Möglichkeit bis zu 1050,00 € für „Ausgaben für Arbeitsschutz- und Hygieneausrüstung“ zu beantragen (10% von 10.500,00 €).

Nachvollziehbarerweise benötigen auch wir dringend Alltagshelfer, die uns z.B. beim Lüften, Händewaschen, desinfizieren von Gegenständen, Spielzeug und Räumlichkeiten, etc. unterstützen.

Die erhöhten Auflagen schränken uns stark im Betreuungsalltag ein und verlangen auch uns zusätzliche Zeit ab, die für pädagogische Aufgaben verloren geht.

In welcher Form ist die Unterstützung für die Tagespflege vorgesehen, um langfristig ein zuverlässiges Betreuungsangebot vorhalten zu können?

Welche Möglichkeiten sehen Sie hier?

3. Pädagogische Zuordnung

Die Frage der Gestaltung der pädagogischen Zuordnung nimmt einen immer größer werdenden Raum ein. In der Praxis entsteht die Tendenz, die pädagogische Zuordnung durch immer mehr ausgeprägte räumliche Trennung, durch die Fachberatung in Bonn, zu fordern. Es entstehen Konzepte in denen sich die Tagespflegepersonen nur noch einzelne Bereiche, wie die

Küche, teilen sollen. Hier sehen wir die Gefahr, dass die pädagogischen und konzeptionellen Grundgedanken zur Großtagespflege verloren gehen und es zunehmend statt echter Großtagespflege zu Modellen der Einzeltagespflege unter einem Dach, bzw. mit einem gemeinsamen Eingangsbereich, kommt.

In § 22 Abs. 3 heißt es: „Wenn sich Kindertagespflegepersonen in einem Verbund zu einer Großtagespflege zusammenschließen, so können höchstens neun Kinder gleichzeitig und insgesamt durch höchstens drei Kindertagespflegepersonen betreut werden. Jede dieser Kindertagespflegepersonen bedarf einer eigenständigen Erlaubnis zur Kindertagespflege. Abweichend von Satz 1 können in der Großtagespflege insgesamt bis zu 15 Betreuungsverträge abgeschlossen werden, wenn die Voraussetzungen des § 22 Absatz 2 Satz 3 erfüllt werden.“ In §22 Abs. 4 ff. KiBiz heißt es weiter: „Ist die vertragliche und pädagogische Zuordnung des einzelnen Kindes zu einer bestimmten Kindertagespflegeperson nicht gewährleistet oder sollen in der Großtagespflege zehn oder mehr Kinder gleichzeitig betreut werden, so handelt es sich um eine Tageseinrichtung und § 45 des Achten Buches Sozialgesetzbuch findet Anwendung.“ Hier wird die pädagogische Zuordnung betont. Eine räumliche Trennung sieht das KiBiz hier eindeutig nicht vor. Die vertragliche Zuordnung stellt keinerlei Probleme dar. Die Definition der pädagogischen Zuordnung im Gegensatz zur räumlichen Trennung allerdings schon.

Nach Rücksprache mit Fachberatungen von Wohlfahrtsverbänden kann eine pädagogische Zuordnung durchaus aus die Wesensmerkmale der in den Hauptbelangen der Betreuung (Versorgung und Pflege eines Kindes) und in der Erziehungspartnerschaft durch Übernahme der Eingewöhnung, Erstellung von Berichten, das Führen der Elterngespräche, usw. erfolgen. Die räumliche Trennung muss für den Fall, dass jede Tagespflegeperson für sich etwas mit den ihr zugeordneten Kindern machen möchte möglich sein, sollte aber nicht dauerhaft gefordert sein.

Eine starre räumliche Trennung innerhalb der zusammen genutzten Räume würde auch der altersentsprechenden Entwicklung der Kinder entgegenstehen, welche vom Grundsatz her gerne soziale Kontakte suchen, diese aber auch wechselnd sein können. Auch schon § 15 KiBiz wird im Zusammenhang mit der frühkindlichen Bildung sehr großen Werte auf den „Erwerb sozialer Kompetenzen“ und zur Stärkung des „Gemeinsinn“ gelegt. Sollten nun aber in der Praxis die Tagespflegepersonen einer Großtagespflegestelle in den gemeinsamen Räumen dauerhaft jede für sich in einem eigenen Raum betreuen müssen, würden die Kinder zwar die Kinder im Nebenraum hören, beim Ankommen im Flur sehen, jedoch eine Absonderung erfahren. Auch dies kann nicht im Sinne der Kinder sein.

Wir benötigen auf Grund der zunehmend oben beschriebenen Praxis hier dringend eine Klarstellung wie eine pädagogische Zuordnung zu erfolgen hat. Anbei übersenden wir Ihnen auch gerne die Expertise von Herrn Prof. Dr. Schoyerer vom 10.11.2020, welche sich ausdrücklich mit dieser Thematik auseinandersetzt.

4. Weisungsbefugnis gegenüber Mitarbeitenden

Die Formulierung im Erlass vom 01.07.2020 in Punkt 4 Satz 2 ist im Anstellungsverhältnis eher unglücklich, bzw. zu weit gefasst formuliert und widerspricht zudem § 106 GewO.

Eine vollkommene Aufhebung der Weisungsbefugnis für die „besondere Erziehungspartnerschaft“ zwischen Eltern und Tagespflegeperson kann so nicht gefordert, gewünscht und nicht praktikabel sein. In diesem Moment dürfte eine Angestellte Tagespflegeperson vollkommen selbständig und alleine alle Entscheidungen treffen und Handlungen durchführen, denn die Erziehungspartnerschaft beschreibt das gesamte Verhältnis der Kinderbetreuung in Kindertagespflege.

Hier sind mehrere Szenarien denkbar, welche den Träger, aber vor allem auch die gesamte Tagespflegestelle Problematiken aussetzen würde.

Eine Tagespflegeperson, deren Arbeitgeber im Innenverhältnis keine Weisungsbefugnis hat, könnte z.B. mit den Eltern anderer Kinder über private Belange eines anderen Kindes sprechen, könnte entgegen der pädagogischen Grundausrichtung entscheiden und vor allem hätte der Träger in diesem Moment keinen Handlungsspielraum bei Überschreitungen und grenzwertigen pädagogischen Handlungen. Auch selbständige Großtagespflegestellen, welche nur für die Vertretung eine weitere Kraft anstellen, könnten in diesem Szenario Probleme in der Ausführung der Tätigkeit durch die Vertretungskraft, in der Vertretungszeit, bekommen.

In jedem Fall wäre der Anstellungsträger rechtlich weiterhin in der Verantwortung für die Handlungen seiner Mitarbeitenden. Somit müsste der Träger nicht zu billiges Verhalten stillschweigend hinnehmen und die Risiken dafür tragen, dass auch pädagogisch grenzwertige Situationen entstehen. Hier könnte vor allem auch das Kindeswohl in einzelnen Ausnahmefällen gefährdet werden.

Ein weiterer Aspekt eines Anstellungsverhältnisses ist die Sicherheit in welche sich eine angestellte Person begibt. Eine Anstellung bedeutet soziale Ver- und Absicherung, Sicherheit in Bezug auf Geldleistungen (Lohn, vergütete Krankheit), weitgehende Arbeitnehmerrecht, uvm. Um als Anstellungsträger den Mitarbeitenden diese Sicherheit langfristig bieten zu können sieht eben der § 106 GewO die Weisungsrechte des Arbeitgebers vor. Ohne ein solches Recht wäre ein vom Arbeitgeber gesteuerter, geordneter Betriebsablauf nicht möglich. Anzumerken ist, dass Tagespflegepersonen sich gezielt für eine Anstellung entscheiden, denn vom Grundsatz her könnte jede Tagespflegeperson selbständig sein. Somit wäre es natürlich vorauszusetzen, dass man mit allen Rechten welche man als ArbeitnehmerIn erhält auch die Pflichten zu tragen hat.

Wir müssen daher an dieser Stelle auf Überprüfung der Formulierung in Hinsicht auf die Praktikabilität, aber vor allem auch auf die rechtliche Grundlage im Hinblick das Bundesrecht der GewO bitten.

An dieser Stelle möchten wir betonen, dass den Fragestellungen vor allem die in der Praxis dauerhaft umsetzbare zuverlässige Betreuung und aber auch gesicherte Arbeitskonzepte zu Grunde liegen. Es geht hier nicht wie oft, im Zusammenhang mit der Großtagespflege und Anstellungskonzepten in der Tagespflege, angenommen ausschließlich um finanzielle Belange. In die benannten Überlegungen und Darstellungen fließen Erfahrungswerte vieler Jahre ein. Wir wünschen uns hier einen praxisnahen Austausch und Bezug zu den Belangen der Kindertagespflege.

Die oben benannten Anliegen unterliegen einer gewissen Dringlichkeit. Wir bitten Sie unser Anliegen bis zum 31.12.2020 zu klären, damit wir mit mehr Rechtssicherheit unsere Arbeit im neuen Jahr fortsetzen können und weiterhin eine verlässliche Betreuung zum Wohle des Kindes anbieten können.

Mit freundlichen Grüßen

i.A. AK Bonner Großtagespflege