



**Vorlagennummer:** VO/2026/14892-01  
**Vorlagenart:** Anfrage eines Ausschussmitgliedes öffentlich  
**Datum:** 20.04.2026  
**Kontakt:** katja.mentz@luebeck.de, 122-1067

## AM Juleka Schulte-Ostermann (GAL), Anfrage zu: Satzung zur Förderung von Kindertagespflege in der Hansestadt Lübeck

<b>Beratungsfolge:</b>
------------------------

23.04.2026
------------

Jugendhilfeausschuss
----------------------

zur Kenntnisnahme
-------------------

Es wird um Beantwortung der Fragen zum Beschlussvorschlag VO/2026/14892 im Ausschuss gebeten. Da die genannte Vorlage zur Beschlussfassung am 23.04.2026 ansteht, wird um mindestens mündliche Beantwortung im Ausschuss am 23.04.2026 gebeten. Im Anschluss wird um reguläre schriftliche Beantwortung über eine Vorlage im Ratsinformationssystem Allris 4 gebeten.

### I. Fragen zu § 9 (Krankheit und Urlaub in der Vergütung):

1. Hält die Verwaltung die vorgesehenen 30 Tage Gesamtfortzahlung für Urlaub, Krankheit und Fortbildung für ausreichend, um sowohl den Erholungsurlaub als auch die durchschnittlichen krankheitsbedingten Ausfallzeiten in erzieherischen Berufen ohne finanzielle Einbußen für die Kindertagespflegepersonen abzudecken?

Wenn ja: Warum?

2. Wäre es aus Sicht der Verwaltung sinnvoll, die Satzung so anzupassen, dass insgesamt 40 Tage Fortzahlung für Krankheit und Urlaub festgeschrieben werden?

Wenn nein: Warum nicht?

**Begründung siehe unten.**

### II. Fragen zu § 15 (Kündigungsfristen und Zahlungen bei Übergang in die Kita):

1. Warum sieht § 15 der Satzung vor, dass der Anspruch auf die laufende Geldleistung automatisch erlischt, sobald das Kind eine andere öffentlich geförderte Betreuungsform in Anspruch nimmt, obwohl der privatrechtliche Vertrag der Eltern mit der Kindertagespflegeperson weiterhin mit den üblichen Kündigungsfristen und den damit

verbundenen Zahlungsverpflichtungen des Elternanteils Gültigkeit behält?

2. Ist diese Regelung mit den gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Kitas und Kindertagespflege zu vereinbaren? Bitte die Antwort begründen.

3. Kann die Verwaltung entscheiden bzw. vorschlagen, dass § 15 dahingehend geändert wird, dass die laufenden Geldleistungen so lange weitergezahlt werden, wie die privatrechtliche Kündigungsfrist der Eltern läuft?

4. Kann der Jugendhilfeausschuss entscheiden, dass § 15 dahingehend geändert wird, dass die laufenden Geldleistungen so lange weitergezahlt werden, wie die privatrechtliche Kündigungsfrist der Eltern läuft?

**Begründung siehe unten.**

**Begründung:**

**Zu I:** Die aktuell vorgesehenen 30 Tage Fortzahlung für Krankheit und Urlaub decken bei einer realistischen Betrachtung nicht den notwendigen Grundbedarf ab. Zieht man von diesen 30 Tagen 20 Tage Urlaub (entspricht dem gesetzlichen Mindesturlaub bei Angestellten bei einer 5-Tage-Woche) ab, verbleibt rechnerisch kein ausreichender Puffer für krankheitsbedingte Ausfälle. Da die Krankenkassenstatistiken für soziale Berufe regelmäßig Ausfallzeiten von 15 bis über 20 Tagen pro Jahr ausweisen, führt die aktuelle Deckelung auf 30 Tage dazu, dass Krankheitstage faktisch vom Erholungsurlaub abgezogen werden müssen, krank gearbeitet wird oder zu einem existenzbedrohenden Verdienstaustausfall führen.

Dies widerspricht dem Ziel des KiTaG Schleswig-Holstein, die Kindertagespflege als gleichwertige Säule der Kinderbetreuung zu stärken. Da Kindertagespflegepersonen (KTPP) an feste Stundensätze gebunden sind, können sie unternehmerische Risiken – anders als andere Selbstständige – nicht durch freie Preisgestaltung am Markt kompensieren. Daraus erwächst eine besondere Fürsorgepflicht des öffentlichen Jugendhilfeträgers, eine auskömmliche soziale Absicherung zu gewährleisten.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und das Berufsfeld zukunftsfähig zu gestalten, sollte der Kreis von seiner Satzungsautonomie Gebrauch machen und über die Mindestvorgaben des Landes hinausgehen. Eine Anpassung auf insgesamt 40 Tage stellt sicher, dass KTPP im Krankheitsfall nicht finanziell sanktioniert werden und ihr gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub gewahrt bleibt. Dies sichert langfristig sowohl die Arbeitsfähigkeit der Fachkräfte als auch die Verlässlichkeit und Qualität der Betreuung für die Eltern im Kreis.

**Zu II:** Gemäß § 15 der Satzung erlischt der Anspruch auf die laufende Geldleistung für Kindertagespflegepersonen automatisch, sobald das Kind eine andere öffentlich geförderte Betreuungsform in Anspruch nimmt. Dadurch gehen die öffentlichen Fördergelder für den Betreuungsplatz sofort an die Kita, obwohl der privatrechtliche Vertrag der Kindertagespflegeperson ggf. weiterhin besteht. Diese Regelung benachteiligt die KTPen finanziell, da sie die Gleichberechtigung von KTP und Kita faktisch aufhebt, indem öffentliche Zuzahlungen zum Betreuungsplatz dem Kita-Vertrag Vorrang geben – obwohl gesetzlich

Kitas und Kindertagespflege gleichgestellt sind und der privatrechtliche Vertrag mit der Kindertagespflege zeitlich vor dem Vertrag mit der Kita inkl. seinen Lauf- und Kündigungszeiten geschlossen wurde.

**Anlage(n):**

Keine