

Arbeiten in Anstellung



Kindertagespflege wird in der Regel selbstständig ausgeübt. In besonderen Fällen kann sie jedoch auch im Angestelltenverhältnis erfolgen (§ 22 Abs. 6 KiBiz). Aufgrund der vertraglichen und pädagogischen Zuordnung und der dadurch bestehenden höchstpersönlichen Dienstleistung unterscheidet sich das Anstellungsverhältnis in der Kindertagespflege von anderen Anstellungsverhältnissen im sozialen Bereich.

Chancen und Herausforderungen bei der Arbeit in Anstellung

Eine Anstellung kann Chancen wie einen geringeren Verwaltungsaufwand, geregelte Pausen, Urlaub und soziale Absicherung mit sich bringen. Auch die Anbindung an einen Träger kann sich positiv auf die berufliche Anerkennung auswirken.

Gleichzeitig bringt eine Anstellung aber auch unterschiedliche Herausforderungen mit sich. Das Spannungsfeld zwischen der Weisungsbefugnis der Arbeitgebenden und der nicht delegierbaren pädagogischen Verantwortung der Kindertagespflegepersonen stellt den größten Unterschied zu Anstellungsverhältnissen in anderen Bereichen dar. Dieses Spannungsfeld gilt es hinsichtlich verschiedener Aspekte zu betrachten.

Bei der Ausübung von Kindertagespflege in Anstellung ist eine klare Trennung zwischen Arbeitsorganisation und der persönlich zu erbringenden, fachlich begründeten Betreuungsleistung auf Seiten der Kindertagespflegeperson essenziell. Die Verantwortung für die Betreuung und die Aufsicht der zugeordneten Kinder verbleibt trotz der Anstellung den ganzen Betreuungstag über bei der Kindertagespflegeperson. Weisungen in der Kindertagespflege müssen rechtlich und fachlich zulässig sein – sie dürfen nicht zur Gefährdung des Kindeswohls oder zur Verletzung der gesetzlich verankerten persönlichen Verantwortung der Kindertagespflegeperson führen. Die Weisungsbefugnis der Arbeitgeber*innen sollte daher insoweit eingeschränkt sein.

Kindertagespflege ist eine persönlich zu erbringende Dienstleistung, dies hat auch im Anstellungsverhältnis Bestand!

Ebenso bezogen auf arbeitsrechtliche Vorgaben wie Pausen, Arbeitszeit und Arbeitsschutz eröffnet sich ein Spannungsfeld. So muss im Anstellungsverhältnis beispielsweise nach sechs Stunden eine Pause von mindestens 30 Minuten eingeplant werden (§4 ArbZG). Diese sollte auch außerhalb der Räumlichkeiten zu gestalten sein. Dem steht die nicht delegierbare pädagogische Verantwortung der Betreuungsperson für die ihr oder ihm zugeordneten Tageskinder gegenüber.

Auch die finanziellen und steuerlichen Rahmenbedingungen sind komplex. Der Anspruch der Kindertagespflegeperson auf die laufende Geldleistung wird i. d. R. an die Arbeitgebenden abgetreten und an diese ausgezahlt. Ob dies für alle Bestandteile der Geldleistung gilt, ist noch nicht hinreichend geklärt. Arbeitgebende haben die Entgeltzahlung sicherzustellen und sowohl die Lohnsteuer als auch den Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzuführen.

Eine klare vertragliche Gestaltung und die Einhaltung rechtlicher Vorgaben sind daher unerlässlich. Arbeitgebende und Kindertagespflegepersonen sollten gemeinsam sicherstellen, dass die Qualität und die besonderen Merkmale der Betreuung in der Kindertagespflege gewahrt bleiben.

Bezug zum Reflexionsbogen

Die beigefügten Reflexionsbögen können helfen, Chancen und Herausforderungen der Anstellung zu erkennen – besonders im Hinblick auf rechtliche Bedingungen, pädagogische Freiheit und Weisungsbefugnis. Sie geben Impulse zur Prüfung der Arbeitsverträge und Vereinbarungen zwischen den Akteur*innen.

Persönlicher Bezug

1. Welche Chancen und Herausforderungen sehe ich für mich in der Arbeit im Angestelltenverhältnis?

2. Welche Personen spielen in meiner Großtagespflege eine Rolle (mich miteingeschlossen) und welche (vorrangig pädagogischen und organisatorischen Aufgaben übernehmen diese?

3. Stellen Sie graphisch dar, in welchem Verhältnis diese Personen (Sie miteingeschlossen) zueinanderstehen.

Sicherstellung der persönlich zu erbringenden Dienstleistung im Anstellungsverhältnis

4. Prüfen Sie, ob und welche Ausführungen es in Ihrem Arbeitsvertrag zur Sicherstellung der persönlich zu erbringenden Dienstleistung im Anstellungsverhältnis gibt und wo es noch Klärung bedarf.

I. Vertragliche und persönliche Zuordnung (z.B. *Wer übernimmt welche Aufgaben? Wer ist weisungsbefugt und worauf bezieht sich die Weisungsbefugnis? Wer ist meine direkte Ansprechperson? In welchen Bereichen darf ich eigenständig entscheiden?*)

II. Pausenregelung (z.B. *Wie wird die Einhaltung der Pausen gewährleistet und ausgestaltet?*)

III. Schutzauftrag nach § 8a SGB VIII (z.B. *Wer ist Ansprechpartner*in bei Kindeswohlgefährdung? Gibt es eine dokumentierte Verfahrensregelung?*)

IV. Umgang mit Platzleerstand (z.B. *Wie ist die Vergütung bei vorübergehendem Leerstand abgesichert? Habe ich Mitwirkungspflichten bei der Akquise neuer Tageskinder?*)

V. Kündigungsfristen im Arbeits- und Betreuungsvertrag (z.B. *Wie wird im Kündigungsfall eines Betreuungsvertrages vorgegangen? Wie wird im Kündigungsfall eines Arbeitsvertrages vorgegangen? Wie wird im Konfliktfall zwischen Träger, Jugendamt und Eltern vermittelt?*)

VI. Vergütung (z.B. Woran misst sich die Vergütung? Gibt es eine Abtretungserklärung? Gibt es eine transparente Aufschlüsselung? Wie sieht es bezogen auf Urlaub, Krankheit und Fortbildung aus?)

.....
.....

VII. Weiteres

.....
.....

Fallbeispiel

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Frau K. ist als Kindertagespflegeperson bei einem freien Träger angestellt. Der Träger betreibt mehrere Großtagespflegestellen und beschäftigt eine pädagogische Leitung. Frau K. betreut fünf Kinder, für die sie jeweils die vertragliche Bezugsperson ist. Ihre Kollegin hat vier Kinder vertraglich zugeordnet. Frau K. beginnt um 7:30 Uhr mit der Betreuung. Ihre Kollegin Frau I. eigentlich auch, allerdings hat sie nur ein Kind, welches eine Betreuung um 7:30 Uhr benötigt, alle anderen Kinder kommen erst um 8 Uhr. Zuletzt hat Frau I. Frau K. morgens kurz in Kenntnis gesetzt, dass Sie erst um 8 Uhr kommen würde und es sicher für Frau K. kein Problem sein würde, ihr Kind mitzubetreuen. Dies ist nun schon häufiger passiert. Frau K. fühlt sich zunehmend unwohl damit, da sie weiß, dass das auf Grund der erforderlichen festen Zuordnung nicht zulässig ist. Sie weiß jedoch nicht, wie sie sich verhalten soll.

5. Wie würde ich diese Entwicklung mit ... thematisieren und was gilt es zu beachten?

- Frau I.:
.....
- der Pädagogischen Leitung:
.....
- dem oder der Anstellungsträger*in:
.....
- der Fachberatung Kindertagespflege:
.....

6. Welche Bedingungen kann ich/ können wir gemeinsam verändern, damit die vertragliche und persönliche Zuordnung besser in der Organisation, in der pädagogischen Konzeption und nach außen sichtbar wird?

.....
.....