



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutsches
Jugendinstitut



Aktionsprogramm Kindertagespflege

„Festanstellung in Kindertagespflege“
Erfahrungsaustausch

Dokumentation

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Teilnehmerinnen und Teilnehmer	7
3. Tagungsprogramm	9
4. Tagungsablauf	10
5. Arbeitsgruppen	14
Methode des Workshops: Fokusgruppen	14
6. Festanstellung in Kindertagespflege	15
Übersicht der Fokusgruppen: Metaplananalyse	15
7. Ausführliche Einzelanalyse der Fokusgruppen	17
Detaillierte Auswertung der Fokusgruppen	17
Die Diskussionsrunde der „Gruppe gelb“ – freie Träger	17
Die Diskussionsrunde der „Gruppe grün“ – öffentliche Träger	19
Die Diskussionsrunde der „Gruppe blau“ – Unternehmen	21
8. Fazit bzw. Ausblick	23
9. Anhang	25
Arbeitsgruppen	25
Vortrag Festanstellung in Kindertagespflege – Erste Ergebnisse aus der Evaluation des Aktionsprogramms Kindertagespflege	28
Vortrag Kindertagespflegepersonen in sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnissen – Rechtsexpertise	34
Vortrag öffentlicher Träger: Herr Norbert Enters, Stadt Dortmund	36
Vortrag Unternehmen: Frau Ramona Kiefer, SHG-Kliniken Völklingen	38
Vortrag freier Träger: Frau Annegret Müller, AWO Kreisverband Lahn-Dill e. V.	40

1.

Einleitung

Der quantitative und qualitative Ausbau der Kinderbetreuung ist auch ein Jahr nach Inkrafttreten des Rechtsanspruches auf frühkindliche Bildung ein wichtiges politisches Ziel. Die statistischen Erhebungen bestätigen, dass der quantitative Ausbau der Kindertagesbetreuung gelungen ist, auch wenn die Nachfrage nach Betreuung weiterhin kontinuierlich zunimmt.

Im nächsten Schritt ist nun bei einer Bund-Länder-Konferenz zur „Frühen Bildung“ im November 2014 beschlossen worden, gemeinsam die Qualität in der Kindertagesbetreuung voranzubringen. Allen Kindern soll ein guter Start durch Bildung und Chancengleichheit gewährleistet werden. Zu wichtigen Strukturfragen ist beabsichtigt, in den kommenden Jahren gemeinsam Qualitätsziele zu verabreden. Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig, und die Fachministerinnen und Fachminister der Länder unterzeichneten dazu ein Communiqué. Es bezieht die Kindertagespflege ausdrücklich und in allgemeinen Punkten mit ein. So soll unter anderem der Prozess der Professionalisierung durch die Stärkung des Berufsbildes, die Verbesserung der Qualifizierung sowie die Anpassung der Rahmenbedingungen weiterentwickelt und unterstützt werden.

Das Aktionsprogramm Kindertagespflege begleitet bereits seit 2008 diesen Prozess der Professionalisierung und setzt seitdem wesentliche Impulse in der regionalen Ausgestaltung. Hierzu wurden Maßnahmen gefördert, um (neue) Kindertagespflegepersonen zu gewinnen, zu qualifizieren, fachlich zu begleiten und in ihrer Arbeit zu unterstützen. Es wurden nachhaltige Standards für die Beratung und Begleitung sowie für die Qualifizierung und Weiterbildung von Kindertagespflegepersonen entwickelt. Seit 2012 fördert das Bundesfamilienministerium im Rahmen des Aktionsprogramms auch die Festanstellung in Kindertagespflege. Die Festanstellung bietet Anreize für Kindertagespflegepersonen, für die eine selbstständige Tätigkeit keine Option ist. Träger, Unternehmen und Betriebe können durch die Unterstützung des Aktionsprogramms verschiedene Modelle der Festanstellung erproben.

Die wissenschaftlichen Ergebnisse zum Aktionsprogramm Kindertagespflege¹ weisen eine zunehmende Ausdifferenzierung der Betreuungssettings aus. Kindertagespflege umfasst mittlerweile unterschiedliche Betreuungsformen mit verschiedenen strukturellen und inhaltlichen Ausprägungen. Diese Formenvielfalt macht eine Profilschärfung der Kindertagespflege unumgänglich und stellt die wesentlichen Charakteristika wie Familiennähe und Flexibilität auf den Prüfstand.²

1 Siehe DJI Online Thema 03/2013 – Kindertagespflege auf dem Prüfstand: <http://www.dji.de/index.php?id=1604>

2 Deshalb wird in dieser Dokumentation durchgehend von „Kindertagespflege“ und nicht von „der Kindertagespflege“ gesprochen, um den unterschiedlichen Ausprägungen und damit verbundenen inhaltlichen Profilen der verschiedenen Betreuungssettings in Kindertagespflege Rechnung zu tragen.

Auch die Festanstellung selbst stellt die Kindertagespflege vor neue Herausforderungen, da die (aktuellen) Rahmenbedingungen auf die Selbstständigkeit der Kindertagespflegeperson fokussieren. Der Wechsel der Kindertagespflegepersonen in einen Beschäftigtenstatus wirft viele Fragen auf. Dabei stehen verschiedene Faktoren im Mittelpunkt, wie z. B. die Klärung der Voraussetzungen, insbesondere zum Thema Arbeitsschutz, die Einhaltung der Qualitätsstandards oder die Kooperation mit (neuen) Partnern. Diese Fragen richten sich an verschiedene Akteure im Feld der Kindertagespflege. Neben den beteiligten Jugendämtern, die die fachliche und administrative Verantwortung tragen, müssen sich weitere involvierte Institutionen mit der Praktikabilität der Festanstellung in Kindertagespflege auseinandersetzen. Zudem muss die Wirkung der Festanstellung auf das System Kinderbetreuung beleuchtet werden.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat im Dezember 2014 verantwortliche Vertreterinnen und Vertreter aus Kommunen und Ländern zu einem dialogischen Erfahrungsaustausch eingeladen, um eine erste Zwischenbilanz auf der Basis bislang vorliegender wissenschaftlicher Erkenntnisse wie auch Erfahrungsberichte aus der Praxis zu ziehen.

Basierend auf dem ersten Expertenworkshop³ zu allgemeinen Bedingungen in der Kindertagespflege, hat dieser Workshop wertvolle Erkenntnisse erbracht und Hinweise für die Festanstellung in Kindertagespflege aufgezeigt.

³ Siehe Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): „Offensive Kindertagespflege“ – Erfahrungsaustausch – Dokumentation, Berlin 2014.

2. Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Zur Vorbereitung des Expertenworkshops wurden durch das Deutsche Jugendinstitut (DJI) sowie die ESF-Regiestelle die Struktur und Ergebnisse der geförderten Feststellungsverhältnisse im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege ausgewertet. Dabei kristallisierten sich drei Anstellungsmodelle heraus: die Festanstellung bei örtlichen oder freien Trägern der Jugendhilfe sowie in Unternehmen. Diese drei (hier typisierten) Trägergruppen bildeten die Grundlage für die Auswahl der Teilnehmenden. Vor dem Hintergrund der regional heterogen ausgestalteten Strukturen wurden verschiedene Akteure und Ebenen identifiziert, die bei der praktischen Umsetzung der Festanstellung einbezogen waren und deren Erfahrungen in den Expertenworkshop einfließen.



Abbildung 1: Plenum Expertenworkshop Festanstellung in Kindertagespflege

Um einen vielschichtigen Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Akteuren zu ermöglichen, wurden Vertreterinnen und Vertreter aus den vorhergehend identifizierten Entscheidungs- und Handlungsebenen wie z. B. (angestellte) Kindertagespflegepersonen, Träger der Kindertagespflege und Unternehmen mit der Funktion als Arbeitgeber berücksichtigt. Neben den örtlichen, freien bzw. gewerblichen Trägern, die bereits Kindertagespflege-

personen eingestellt haben, sollten auch jene in die Diskussion eingebunden werden, die eine Festanstellung planen oder andere Träger zur Festanstellung beauftragen (werden). Ebenso erhielten Vertreterinnen und Vertreter der Landesministerien, Jugendämter und Beratungsstellen der Länder bzw. Kommunen sowie der Fach- und Dachverbände die Gelegenheit, sich über Bedarfe, Aufgaben und Inhalte der fachlichen Begleitung hinsichtlich der Festanstellung auszutauschen.

Die Auswahl der Jugendämter sowie freien Träger traf die ESF-Regiestelle in Kooperation mit dem Bundesfamilienministerium und den Ländern. Die gezielte Auswahl von Unternehmen wurde von den Serviceprogrammen „Unternehmensfaktor Familie“ und „Anschwung Frühe Chancen“ sowie der Bundesagentur für Arbeit unterstützt.

Insgesamt nahmen 57 Personen von 53 Trägern aus 14 Bundesländern teil.⁴ Die Struktur der Teilnehmenden verteilte sich nach Art des von ihnen vertretenen Trägers und Wirkungskreises wie folgt:

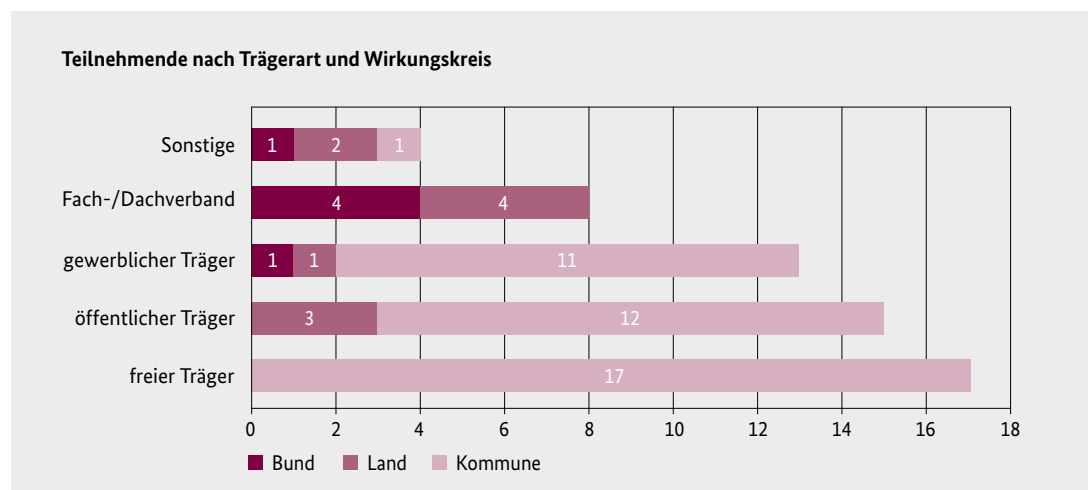


Tabelle 1: Teilnehmende nach Trägerart und Wirkungskreis

⁴ Aus den Bundesländern Thüringen und Sachsen-Anhalt konnte aus terminlichen Gründen niemand teilnehmen.

3.

Tagungsprogramm

Datum:	1. Dezember 2014
Ort:	Hotel Crown Plaza Nürnberger Straße 65 10787 Berlin
Ablauf	
09:30 Uhr	Eintreffen der Teilnehmenden
10:00 Uhr	Begrüßung Einführung und Aufgabenstellung des Workshops <i>Dr. Philipp-Laurenz Rogge,</i> <i>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i>
10:10 Uhr	Festanstellung in Kindertagespflege – Erste Ergebnisse aus der Evaluation des Aktionsprogramms Kindertagespflege <i>Dr. Gabriel Schoyerer, Deutsches Jugendinstitut (DJI)</i> <i>Dr. Nina Weimann-Sandig, Deutsches Jugendinstitut (DJI)</i>
11:00 Uhr	Kindertagespflegepersonen in sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnissen - Rechtsexpertise <i>Prof. Dr. Dr. h.c. Reinhard Wiesner</i> <i>Ansgar Dittmar</i> <i>Melanie Kößler</i>
12:00 Uhr	Pause
12:15 Uhr	Modelle zur Festanstellung <i>Öffentlicher Träger: Herr Norbert Enters, Stadt Dortmund</i> <i>Unternehmen: Frau Ramona Kiefer, SHG-Kliniken Völklingen</i> <i>Freier Träger: Frau Annegret Müller, AWO Kreisverband Lahn-Dill e. V.</i>
13:00 Uhr	Mittagspause
14:00 Uhr	Arbeitsgruppen
15:30 Uhr	Vorstellung der Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen <i>Moderatorinnen und Moderatoren der Arbeitsgruppen</i>
16:15 Uhr	Fazit <i>Dr. Meike Kazmierczak,</i> <i>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i>
16:30 Uhr	Ende der Veranstaltung

4. Tagungsablauf

Der Ablauf des Expertenworkshops gliederte sich in zwei Abschnitte. Am Vormittag wurden erste im Rahmen der Förderung der Festanstellung wissenschaftlich ermittelte Erkenntnisse vorgestellt. Anschließend boten drei Impulsreferate einen Einblick in die praktische Umsetzung der Festanstellung in Kindertagespflege als Beispiele guter Praxis. Aus der Sicht eines der eingangs genannten typisierten Anstellungsträgers führten die Referierenden jeweils die Ausgangssituation, die Motivation, das Ergebnis, aber auch die Meilen- und Stolpersteine bei der Umsetzung ihres Projektes aus.

Eröffnet wurde die Veranstaltung von Herrn Dr. Rogge (BMFSFJ). In seinem Redebeitrag bot er einen kurzen Einblick in aktuell relevante Aspekte zum Thema Kinderbetreuung. Er betonte den hohen Stellenwert der Kindertagespflege bei der Schaffung neuer Betreuungsplätze. Dies bedeute auch, den Prozess der Professionalisierung in Kindertagespflege fortzusetzen und weiterzuentwickeln.



Abbildung 2: Dr. Philipp-Laurenz Rogge, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend (BMFSFJ)

Die Festanstellung sei ein Mittel, um die Kindertagespflege in der öffentlichen Wahrnehmung als ein verlässliches Betreuungsangebot zu etablieren. Im Hinblick auf das Profil sowie die Qualität der Kindertagespflege sei es interessant, erste Rückschlüsse aus den bereits erprobten Modellen zu ziehen. Der Expertenworkshop stelle dabei ein wirkungsvolles Instrument dar, um einen fachlichen Austausch zwischen erfahrenen Akteuren zu ermöglichen und ein Meinungsbild aus der Praxis einzuholen.

Daran schloss sich der Vortrag von Herrn Dr. Schoyerer und Frau Dr. Weimann-Sandig (DJI) an, die Ergebnisse ihrer Evaluation zur Festanstellung in Kindertagespflege präsentierten. Zunächst boten sie einen Einblick zur nationalen sowie internationalen Situation der Kindertagespflege, resp. der Festanstellung in Kindertagespflege. Nach einer Motivationsanalyse der Akteure zu diesem Thema stellten sie die Trägervielfalt mit ihren praktizierten Modellen vor. Auf der Grundlage der Befragung ausgewählter Akteure benannten sie wesentliche Problemkreise und Herausforderungen und skizzierten Strukturen erfolgreicher Modelle. In Anlehnung an die Themen der Arbeitsgruppen zeigten sie Perspektiven und Notwendigkeiten einer damit verbundenen Weiterentwicklung auf.

Der zweite Vortrag beschäftigte sich schließlich mit der rechtlichen Bewertung der Festanstellung in Kindertagespflege. Prof. Dr. Wiesner, Herr Dittmar und Frau Kößler stellten ihre Expertise mit dem Titel „Tagespflegepersonen in sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnissen“ vor.⁵ Zum Auftakt erörterte Frau Kößler grundlegende Fragen zum Jugendhilferecht.



Abbildung 3: Prof. Dr. Dr. h.c. Reinhard Wiesner

⁵ http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2014/DJI_Rechtsexpertise_Tagespflege.pdf

Da sich die aktuelle Rechtsprechung im Wesentlichen auf den Status der Selbstständigkeit in Kindertagespflege stützt, stellte Herr Prof. Dr. Wiesner einige Vorschläge zur Änderung des SGB VIII vor, die aus seiner Sicht zu einer Verankerung der Festanstellung im SGB VIII beitragen könnten. Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen boten im Rahmen dieser Veranstaltung eine Grundlage für die Arbeit in den Arbeitsgruppen, stellten aber keine verbindliche Einschätzung zur Weiterentwicklung der Festanstellung in Kindertagespflege dar. Zum Abschluss erläuterte Herr Dittmar wichtige Aspekte des Arbeitsrechts.

Zur inhaltlichen Rahmung der Arbeitsgruppen wurden Beispiele guter Praxis vorgestellt, in denen der jeweilige Projektträger gezielt Kindertagespflegepersonen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Im ersten Beispiel guter Praxis erfolgt die Festanstellung unmittelbar durch den kommunalen Eigenbetrieb der Kindertagesbetreuung im Auftrag des örtlichen Trägers der Jugendhilfe. In Dortmund ist die Kindertagespflege ein integraler Bestandteil im System der Kinderbetreuung. Sie trägt einen Anteil von 30 % beim Ausbau an Betreuungsplätzen für unter Dreijährige und unterstützt so die Erreichung der für Dortmund geplanten Ausbauquoten. Dieser Anteil ist für spätere Ausbaustufen der U3-Betreuung durch Ratsbeschluss festgeschrieben. In Anlehnung an die Erfolge der quartiersbezogenen Großtagespflegestellen mit selbstständigen Kindertagespflegepersonen eröffnete die Stadt sogenannte Kinderstuben in dem Stadtteil, in dem ein besonders starker Zuzug von Familien aus südosteuropäischen Ländern zu verzeichnen ist. Die Kinderstuben bieten ein niedrigschwelliges, wohnortnahes Bildungsangebot für 1- bis 4-jährige Kinder und reagieren flexibel auf die Besonderheiten der in diesem Stadtteil lebenden Familien. In den Kinderstuben sind Kindertagespflegepersonen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, die über die Bildung, Betreuung und Erziehung hinaus weitreichende Aufgaben in der stadtteilorientierten Vernetzung bzw. (Bildungs-)Integration der Kinder und ihrer Familien leisten. Die mit der Festanstellung verbundene Weisungsbindung ermöglicht es der Stadt, vertreten durch den örtlichen Träger der Jugendhilfe, die Realisierung des Konzepts unmittelbar mitzugestalten. Die Stadt bietet den angestellten Kindertagespflegepersonen eine langfristige, berufliche Perspektive mit kontinuierlicher Begleitung durch Fachberater und Fachberaterinnen sowie regelmäßigen Fortbildungen. Die *Finanzierung* erfolgt im Rahmen eines Modellprojektes durch die Stadt Dortmund und das Land Nordrhein-Westfalen.

Das Familienhaus „Sterntaler“, das zweite Beispiel guter Praxis an diesem Vormittag, ging aus dem Projekt „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ der SHG-Kliniken Völklingen hervor. Ausgehend von den flexiblen Bedarfen der Mitarbeitenden, vereint das Familienhaus verschiedene Betreuungsangebote unter einem Dach, darunter eine Regelbetreuung für Kinder unter 3 Jahren im Rahmen einer Großtagespflegestelle. Um gezielt Kontinuität und Qualität in der frühkindlichen Bildung zu gewährleisten, sind die Kindertagespflegepersonen fest angestellt. Mit dieser „kleinen Betreuungslösung“ unterstützt das Unternehmen die Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbstätigkeit und erzielt dabei eine große Wirkung: Für Fachkräfte ist das Angebot von Familienhaus und Servicestelle im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein starkes (manchmal auch ausschlaggebendes) Kriterium für die Entscheidung der SHG-Kliniken Völklingen als Arbeitgeber.



Abbildung 4: Annegret Müller, AWO Kreisverband Lahn-Dill e. V.

Im dritten Beispiel guter Praxis tritt ein Träger der freien Jugendhilfe als Dienstleister auf, stellt die Kindertagespflegepersonen in mehreren (Groß-)Tagespflegestellen ein und bietet den umliegenden Gemeinden bzw. regionalen Unternehmen bedarfsgerechte Betreuungsplätze an. Frau Müller vom AWO Kreisverband Lahn-Dill e. V. stellte sowohl das finanzielle als auch pädagogische Konzept vor: Während die umliegenden Kommunen sowie Unternehmen in die *Finanzierung* der Betreuungsplätze eingebunden sind, liegt die pädagogische Verantwortung beim freien Träger, der die Umsetzung an

die angestellten Kindertagespflegepersonen übergibt. Dieses Projekt wurde von Beginn an durch den örtlichen Träger der Jugendhilfe unterstützt und fachlich begleitet. Aufgrund des großen Zuspruchs von allen Beteiligten ist die Eröffnung einer weiteren Großtagespflegestelle in Planung.

Nach der Mittagspause diskutierten die Teilnehmenden in Arbeitsgruppen entlang der vorgestellten Anstellungsmodelle über die bisherige Entwicklung der Festanstellung in Kindertagespflege. Im Plenum wurden die vielfältigen Argumente aus den Arbeitsgruppen abschließend zusammengetragen.

In ihrem Schlusswort fasste Frau Dr. Kazmierczak die ersten Erkenntnisse aus diesem Expertenworkshop zusammen. Sie betonte die Bedeutung dieser Gesprächsrunde für die Weiterentwicklung der Kindertagespflege und bedankte sich bei allen Anwesenden für das Engagement während des Expertenworkshops, aber vor allem bei der praktischen Realisierung der Festanstellung in Kindertagespflege.

5. Arbeitsgruppen

Im Rahmen des Expertenworkshops „Festanstellung in Kindertagespflege“ wurden drei Fokusgruppen gebildet. In „Gruppe grün“ diskutierten Vertreterinnen und Vertreter öffentlicher Träger, „Gruppe blau“ setzte sich aus Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen zusammen und „Gruppe gelb“ gab Vertreterinnen und Vertretern freier Träger die Gelegenheit zum Meinungsaustausch. Alle drei Fokusgruppen diskutierten entlang dreier zentraler Themenfelder, die als Grobkategorien unter den Begriffen *Finanzen*, *Recht* und *Fachlichkeit* subsumiert werden können. Diese Grobkategorien waren im Laufe des Vormittags bereits durch die Vorträge der Expertinnen und Experten angerissen worden und sollten nun eine Vertiefung erfahren. Die Fokusgruppen wurden von einem Moderatorenteam geleitet, dessen Aufgabe lediglich die Diskussionsleitung, nicht das Setzen eigener Schwerpunktthemen war. In den einzelnen Gruppen skizzierte jeweils ein Protokollierender die Abläufe der Gruppendiskussionen und hielt die wichtigsten Themen dazu schriftlich fest. Innerhalb eines Zeitrahmens von 90 Minuten hatte jede Fokusgruppe die Möglichkeit, die Kernthemen gemeinsam zu diskutieren und zu vertiefen. Die Diskussionsergebnisse wurden in einer Metaplananalyse von den Fokusgruppen festgehalten und im darauffolgenden gemeinsamen Plenum präsentiert.

Methode des Workshops: Fokusgruppen

Um den im Vorfeld beschriebenen Zielen der Veranstaltung gerecht werden zu können, wurde eine qualitative Erhebungsmethode gewählt, die in der empirischen Sozialforschung als „Fokusgruppe“ bezeichnet wird und sich am sogenannten Gruppendiskussionsverfahren (Mangold 1960; 1973; Bohnsack 2008) orientiert. Bei den Fokusgruppen handelt es sich um eine moderierte Gruppendiskussion mehrerer Teilnehmender, sozusagen einer wissenschaftlich begleiteten Arbeitsgruppe, die sich zumeist an einem Leitfaden mit offenen bzw. lediglich thematisch grob vorstrukturierten Themenkategorien orientiert. Leitende Prinzipien sind dabei die Etablierung eines umfassenden Kommunikationsflusses zwischen den Diskutantinnen und Diskutanten sowie einer äußerst begrenzten Einflussnahme der moderierenden Person. Fokusgruppen sollen den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, eigene Relevanzbereiche ausführlich zu schildern. Auf diese Weise gelingt es den Forscherinnen und Forschern, eine alltagsweltliche empirische Realität der Diskutanten einzufangen. Der Einsatz von Fokusgruppen ist vor allem in Prozessen wissenschaftlicher Begleitforschung sinnvoll, in denen neue Ideen entwickelt oder neue Forschungsschwerpunkte erarbeitet werden sollen.

6.

Festanstellung in Kindertagespflege

Übersicht der Fokusgruppen: Metaplananalyse

Bei der Auswertung der Metaplandaten wurde bereits deutlich, dass es innerhalb der drei Fokusgruppen, trotz gleicher Oberthemen, eigene inhaltliche Schwerpunktsetzungen gab.

Die Metaplananalyse der „Gruppe gelb“ zeigt eine sehr breit angelegte Diskussion der Vertreterinnen und Vertreter der freien Träger über alle drei Schwerpunktthemen hinweg. Hier fand insbesondere der Bereich Finanzen eine Vertiefung, indem auf existierende Finanzierungslücken bei der Festanstellung von Tagespflegepersonen verwiesen wurde. Auch wurde die Notwendigkeit einer finanziellen Gleichstellung von institutioneller Kindertagesbetreuung und Kindertagespflege diskutiert.



Abbildung 5: Metaplan „Arbeitsgruppe gelb“

Die Diskussion in „Gruppe grün“ fokussierte ebenfalls sehr stark auf den Themenbereich *Recht* und Strukturen, allerdings diskutierten die Vertreterinnen und Vertreter der öffentlichen Träger hierzu sehr detailliert die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen bei der Festanstellung von Tagespflegepersonen. Insbesondere das Spannungsverhältnis zwischen Jugendamt und Arbeitgeber und die Frage nach fachlicher Beratung und Begleitung schlägt sich in der Metaplananalyse nieder, z. B. in der Frage nach der Pflegeerlaubnis.

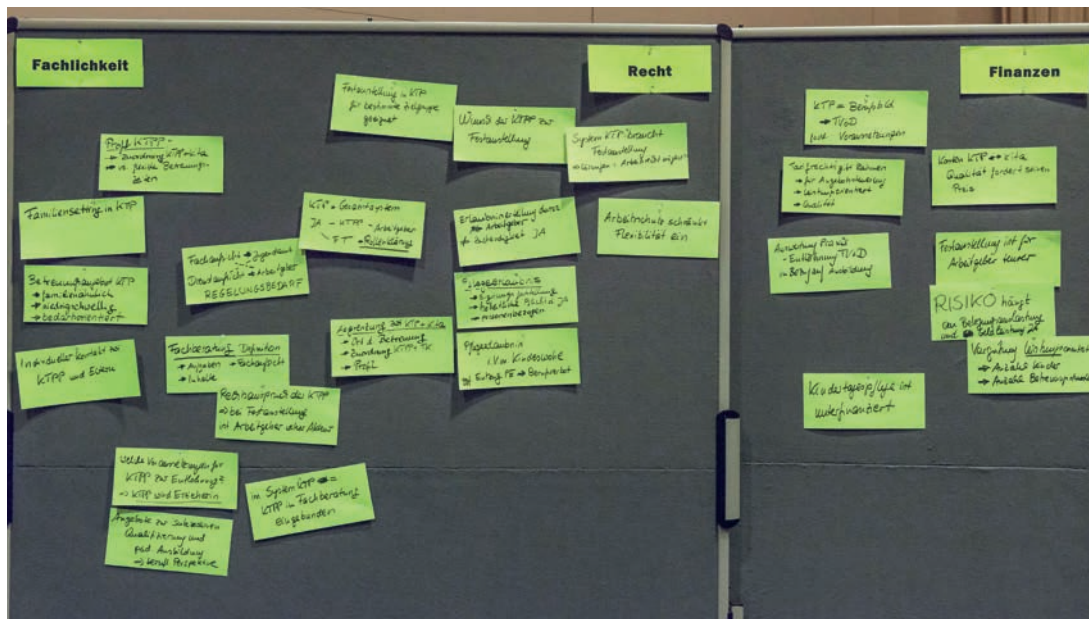


Abbildung 6: Metaplan „Arbeitsgruppe grün“

Die Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen in „Gruppe blau“ beschäftigten sich schwerpunktmäßig mit den aus ihrer Sicht noch unzureichenden Strukturen für die Festanstellung von Tagespflegepersonen. Deutlich wurde dabei die Forderung nach bedarfsgerechten, unternehmensspezifischen Lösungen. Diese werden von den Unternehmen zwar insgesamt in der Kindertagespflege gesehen, die Beratung durch Kommunen und Arbeitsagenturen wird jedoch gerade mit Blick auf Festanstellungsmöglichkeiten als noch unzureichend beschrieben. Thematisiert wurden in dieser Gruppe folglich die strukturellen Hürden der Etablierung von Kindertagespflege in Unternehmen.

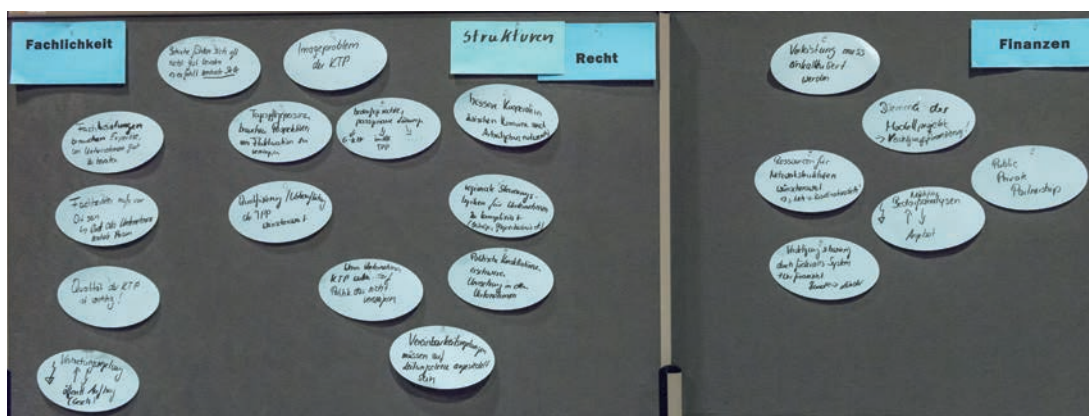


Abbildung 7: Metaplan „Arbeitsgruppe blau“

7.

Ausführliche Einzelanalyse der Fokusgruppen

Detaillierte Auswertung der Fokusgruppen

Im Nachgang des Expertenworkshops wurde von den verantwortlichen Referentinnen und Referenten des Deutschen Jugendinstituts (DJI) eine wissenschaftliche Auswertung der einzelnen Fokusgruppen vorgenommen. Dabei wurden zunächst die Diskussionsinhalte der jeweiligen Fokusgruppen im Einzelnen analysiert. Darauf folgte eine komparative Analyse über alle Fokusgruppen hinweg. Diese zeigt diejenigen Themenfelder auf, die bei allen Fokusgruppen gleichermaßen hohe Beachtung fanden. Ebenso wurden diejenigen Themenfelder herausgearbeitet, die von den Fokusgruppen ergänzend diskutiert wurden.

Um die Darstellung der komparativen Analyse einfach zu halten, orientiert sich diese zunächst an den vorgegebenen Themenfeldern *Finanzierung*, *Fachlichkeit* und *Recht*.

Die Diskussionsrunde der „Gruppe gelb“ – freie Träger

Das Themenfeld *Finanzierung*

Im Rahmen des Themenfeldes *Finanzierung* rückte bei den Diskutantinnen und Diskutanten die Debatte um die Verschiebung des finanziellen Risikos von den Tagespflegepersonen hin zu den Trägern der Festanstellung in den Mittelpunkt. Während die Festanstellung die Tagespflegepersonen hinsichtlich der Sorge um die Auslastung ihrer Plätze, Akquise von Kindern und Konkurrenz zu Kindertageseinrichtungen entlastet, verschiebt sich diese Problematik nun zulasten der Träger. Dabei machten die Vertreterinnen und Vertreter der freien Träger deutlich, dass gerade kleine freie Träger große Probleme hätten, die Festanstellung ihrer Tagespflegepersonen dauerhaft abzusichern. In diesem Zusammenhang wird die Förderung durch das Aktionsprogramm als wertvoller Schlüssel zur Etablierung dieser neuen Beschäftigungsform in der Kindertagespflege gesehen. Gleichwohl stellt sich gerade für kleine Träger die Frage nach der Anschlussfinanzierung.

Mit Blick auf die Finanzierbarkeit der Festanstellung wurden in der Diskussion auch die regionalen Unterschiede deutlich: Gerade in ländlichen Regionen mit schrumpfenden Einwohnerzahlen lohnt sich der Bau einer Kita oftmals nicht. Hingegen stellt die Kindertagespflege, auch mit der Möglichkeit der Festanstellung von Tagespflegepersonen, eine flexible, verlässliche und kostengünstige Alternative dar. In den Städten zeichnet sich ein anderes Bild ab: Hier muss sich die Kindertagespflege, insbesondere die Großtagespflege, der Konkurrenz mit Kindertageseinrichtungen stellen. Nur wenn sich die Kindertagespflege hier aufgrund hervorstechender

Eigenschaften wie Betreuungsqualität, flexible Betreuungszeiten und geringe Schließzeiten hervortut, kann sie wettbewerbsfähig sein.

Eine Diskrepanz sehen die Diskutantinnen und Diskutanten auch mit Blick auf die Elternbeiträge für Kindertagespflege und Kitas. Oft ist die Kindertagespflege für die Eltern deutlich kostenintensiver. Ebenso wurden die finanziellen Belastungen durch den Personalaufwand thematisiert. Diese stehen in engem Zusammenhang mit der Anwendung des Arbeitsrechts. Während selbstständige Tagespflegepersonen ihre Betreuungszeiten selbst festlegen und mit potenziell geringer Begrenzung zur Verfügung stehen können, unterliegen fest angestellte Tagespflegepersonen dem Arbeitsschutzgesetz. Maximal 10 Stunden dürfen hier von den Tagespflegepersonen am Stück gearbeitet werden. Will ein Träger dennoch durch flexible Betreuungsformen vom frühen Morgen bis spät in den Abend punkten, muss er entsprechend mehr Personal kalkulieren. Gleiches gilt für Pausenzeiten (nach spätestens sechs Stunden), die im Sinne des Arbeitsschutzes genommen und vertreten werden müssen. Durch Anspruch auf Urlaub und bei Krankheit muss ebenfalls Vertretung einkalkuliert werden.

Das Themenfeld *Recht*

Im Mittelpunkt stand hier die Diskussion über die in der Kindertagespflege übliche personengebundene Pflegeerlaubnis. Für die Festanstellung von Tagespflegepersonen, gerade in Kombination mit der Großtagespflege, erweist sich diese Vorgehensweise als problematisch. Die Träger berichteten hier von verschiedenen formellen und informellen Modellen. Um Betreuungszeiten abzudecken und den Bedarfen der Eltern gerecht werden zu können, werden oft zwei Verträge mit unterschiedlichen Betreuungssettings pro Kind geschlossen, z. B. mit der Einrichtung in Kombination mit einer Kindertagespflegeperson oder mit zwei Kindertagespflegepersonen für ein Kind. Kritisch diskutiert wurde, ob die personengebundene Pflegeerlaubnis dementsprechend weiterhin ein Merkmal der Kindertagespflege sein könne oder aufgrund des enormen bürokratischen Aufwands zu einer negativen Entwicklung in der Kindertagespflege führe.

Auch die Diskussion um die Anwendung des Arbeitsrechts, insbesondere unter dem Blickwinkel der Vertretung, nahm breiten Raum ein. Gerade bei kleineren Trägern sei das zusätzlich benötigte Personal nicht vorhanden, man bewege sich folglich in einer rechtlichen Grauzone. Hinsichtlich der Pausenregelung fühlten sich einige Träger überfordert. Laut Arbeitsrecht muss den Tagespflegepersonen hier die Möglichkeit eingeräumt werden, ihren Arbeitsplatz verlassen zu können und frei über die Gestaltung der Pause zu verfügen. In der Praxis werden die Pausen aber oftmals während der Schlafenszeit der Kinder genommen. Ein Entfernen vom Arbeitsplatz ist eigentlich nicht möglich. Gefordert wurde darüber hinaus eine Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen zu weiteren Aspekten in der Kindertagespflege im Sinne eines bundesweit einheitlichen Rechts (z. B. hinsichtlich Großtagespflege). Die starken regionalen Disparitäten tragen nach Ansicht der Diskutantinnen und Diskutanten zu einem nach wie vor fehlenden Profil der Kindertagespflege bei und verhindern eine Imagefestigung. Ebenso muss nach Meinung der Diskutantinnen und Diskutanten über eine Ausweitung der Kindertagespflege auf weitere Zielgruppen, z. B. Schulkinder oder Kinder mit Behinderung, nachgedacht werden. Auch die aktuell große Zahl von Flüchtlingen in verschiedenen Städten macht ein Nachdenken über den Einsatz der Kindertagespflege für diese gesellschaftliche Gruppe notwendig. Bisher können Betreuungsangebote für die Flüchtlingsunterkünfte aufgrund fehlender Rahmenbedingungen nicht angeboten werden.

Das Themenfeld *Fachlichkeit*

Zentral für das Themengebiet *Fachlichkeit* war in dieser Gruppe die Diskussion um eine Verschiebung der Verantwortlichkeiten bei Aufsicht und Kontrolle und die damit verbundene Zusammenarbeit zwischen Anstellungs- und Jugendhilfeträger. Die Begleitung und Beratung durch das Jugendamt wird von den Diskutantinnen und Diskutanten als wesentlich gesehen, da potenzielle Anstellungsträger oftmals zu wenig Wissen über die Arbeitszusammenhänge in Kindertagespflege hätten. Gleichwohl berichteten die Diskutantinnen und Diskutanten auch von Unsicherheiten in den Jugendämtern, gerade mit Blick auf eine rechtlich einwandfreie Bewältigung von Vertretungslösungen. Eine entsprechende Schulung der Fachberatungen wird aus diesem Grunde als unverzichtbar angesehen, wenn das Festanstellungsprogramm ausgebaut werden soll. Weiterhin umfasste das Thema *Fachlichkeit* für diese Gruppe eine Debatte um eine Schärfung des Profils Kindertagespflege. Für die Diskutantinnen und Diskutanten ist Kindertagespflege daher zwingend als ein eigenständig profilierter Teil eines integrierten Systems der Kindertagesbetreuung weiterzuentwickeln. Dementsprechend braucht es auch eine verstärkte Kooperation zwischen Kita und Kindertagespflege, um den Eltern das Gefühl einer hochwertigen Betreuung, vor allem den Kindern aber ein Gefühl von Sicherheit und Vertrautheit zu vermitteln. Nicht zuletzt wurde vor diesem Hintergrund die Formenvielfalt der Kindertagespflege kritisch bewertet. Kindertagespflege könne nicht alle Bedarfe erfüllen, nicht alle Formen würden zum Selbstverständnis vieler in Kindertagespflege Tätiger passen. Insbesondere mit den Entwicklungen hin zur Großtagespflege entferne man sich vom Ursprung der Kindertagespflege.

Die Diskussionsrunde der „Gruppe grün“ – öffentliche Träger

Das Themenfeld *Finanzierung*

Die Diskussion der „Gruppe grün“ zum Thema *Finanzierung* rankte sich stark um die Eingruppierung der festangestellten Tagespflegepersonen. Eine Eingruppierung nach S2 wurde von einigen Diskutantinnen und Diskutanten als zu gering eingeschätzt. In der Praxis zeigt sich insgesamt eine hohe Diversität der Eingruppierungsmodi. Während manche Träger eine Eingruppierung nach S6 – und damit analog zu Erzieherinnen und Erziehern – vornehmen, orientieren sich andere Träger lediglich an der Minimalvorgabe, die im Rahmen der Förderung der Festanstellung vorausgesetzt wird, und gruppieren die Beschäftigten nach S2 ein. Thematisiert wurde folglich die Notwendigkeit einer passgenauen Entlohnungsregelung, die auch Fort- und Weiterbildungen der Tagespflegepersonen in den Blick nimmt.

Nach Meinung der Diskutantinnen und Diskutanten ist die Kindertagespflege im Vergleich zu Kindertageseinrichtungen insgesamt deutlich unterfinanziert. Deutlich würden hier nicht nur regionale, sondern auch kommunale Unterschiede, was sich z. B. hinsichtlich der Vergütung von Tagespflegepersonen zeige. Kritisch diskutiert wurde auch die Frage, welches Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsmodell eine dauerhafte Existenzsicherung für Tagespflegepersonen gewährleisten kann. Die Diskutantinnen und Diskutanten sprachen sich hier gegen eine einseitige Entscheidung zugunsten der Festanstellung oder der Selbstständigkeit aus, und betonten, dass die regionalen Unterschiede und persönlichen Hintergründe der Tagespflegepersonen einen wesentlichen Einfluss spielen.

Weitgehender Konsens bestand in der Gruppe darüber, dass die Anschubfinanzierung des ESF für die Festanstellung von Tagespflegepersonen eine wichtige Initialzündung geleistet habe. Sorge bestand indes hinsichtlich der Verstetigungsfinanzierung. Die Vertreterinnen und Vertreter der öffentlichen Träger berichteten hier von oftmals mangelnder Vorausplanung der Kommunen für die Kindertagespflege und dementsprechend fehlenden finanziellen Ressourcen.

Das Themenfeld *Recht*

Die Diskussion der Vertreterinnen und Vertreter der öffentlichen Träger spannte sich schwerpunktmäßig um die Komplexität des Arbeitsrechts bei der Festanstellung von Tagespflegepersonen. Befürchtet wurde der Verlust der bisherigen Flexibilität und pädagogischer Alleinstellungsmerkmale der Kindertagespflege mit Blick auf die Regelungen der maximalen Arbeitszeiten und festgelegten Pausenzeiten sowie zu Urlaubsansprüchen der Tagespflegepersonen. Kontrovers diskutiert wurde jedoch auch der Wille der Arbeitgeber, sich den geltenden Bedingungen des Arbeitsrechts zu beugen und eine entsprechend großzügigere Personalkalkulation vorzunehmen. Die Diskutantinnen und Diskutanten betonten, dass eine solide Personalkalkulation in der Kindertagespflege den Mehrbedarf an Personal durch mögliche Erkrankungen, Urlaubs- oder andere Ausfallzeiten in den Blick nehmen müsse, gaben aber auch an, dass es hier oftmals an finanziellen Ressourcen fehle.

Als weniger problematisch wurde hingegen der rechtliche Aspekt der Verwendung der Geldleistung nach § 23 SGB VIII eingeschätzt: Aus Sicht der Praxis ist es unproblematisch, wenn die Tagespflegepersonen sich vertraglich verpflichten, ihren Geldleistungsanspruch an den Arbeitgeber abzutreten. Kritischer wurde hingegen die Erlaubniserteilung in der Kindertagespflege im Angestelltenverhältnis diskutiert. Hier wurde ein deutlicher Handlungsbedarf durch das Formulieren klarer und bundesweit einheitlicher Regelungen hinsichtlich der Erlaubniserteilung und Eignungsfeststellung der Tagespflegepersonen gesehen. Die Vertreterinnen und Vertreter der öffentlichen Jugendhilfe verwiesen in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Notwendigkeit, die Pflegeerlaubnis auch bei Festanstellungen bei den Kommunen zu lassen. Fachlich geschulte Mitarbeitende der öffentlichen Jugendhilfeträger sind nach Meinung der Diskutantinnen und Diskutanten sehr viel eher in der Lage, Fehlentwicklungen aufzudecken und Kindeswohlgefährdungen zu entdecken und müssen demnach das Recht haben, Tätigkeitsverbote zu verhängen, falls dies aus fachlicher Sicht angebracht ist. Allerdings gaben die Diskutantinnen und Diskutanten zu bedenken, dass in diesem Zusammenhang der § 43 SGB VIII sehr schwer umsetzbar für Großtagespflegestellen ist, wenn mehrere Jugendämter involviert seien.

Das Themenfeld *Fachlichkeit*

In der Diskussion kam zunächst die Frage auf, wie *Fachlichkeit* eigentlich zu definieren sei und was der Begriff konkret beinhalte. Die Diskutantinnen und Diskutanten sehen dies im Wesentlichen in der Zuständigkeit der Fachberatung und weisen dieser eine zentrale Aufgabe zu. Dazu gehören die Auswahl und sorgfältige Eignungsprüfung der Tagespflegepersonen, die Sicherstellung einer angemessenen Grundqualifizierung sowie die Sorge für eine kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung der Tagespflegepersonen. Gerade mit Blick auf die Festanstellung kommt der Fachberatung nach Meinung der Diskutantinnen und Diskutanten eine wichtige Aufgabe zu:

Unternehmen und freie Träger brauchen eine inhaltliche Beratung und Aufsicht, insbesondere mit Blick auf eine fachliche Sicherung der verantworteten Kindertagespflegestellen. Nicht zuletzt bedeutet *Fachlichkeit* für die Diskutantinnen und Diskutanten auch die Weiterentwicklung der Kooperationen zwischen Kindertagespflege und Kitas, um mittelfristig vergleichbare Standards in Kindertagespflege und Einrichtungen zu schaffen. Hervorgehoben wurden in der Diskussion immer wieder die Alleinstellungsmerkmale der Kindertagespflege, wie die Flexibilität der Betreuung, die Niedrigschwelligkeit der Zugangsmöglichkeiten für interessierte Tagespflegepersonen, die günstigen Betreuungsbedingungen insbesondere für kleine Kinder sowie die verschiedenen bedarfsorientierten Settings. Das flexible, teilweise sozialraumbezogene und damit familiennahe Angebot der Kindertagespflege muss nach Meinung der Diskutantinnen und Diskutanten erhalten bleiben und deutlich offensiver beworben werden.

Kritisch angemerkt wurde hierzu, dass insbesondere die zunehmende Zahl an Großtagespflegestellen eine Veränderung des Settings Kindertagespflege mit sich bringt. Der Unterschied zwischen Großtagespflege und Kita ist oftmals nicht klar erkennbar, beide „Einrichtungen“ würden sowohl von freien als auch öffentlichen Trägern und Unternehmen angeboten. Der einzige Unterschied sei hingegen oftmals die formale Vorgabe einer Betriebserlaubnis für Kindertageseinrichtungen. Diese geringe Trennschärfe von Großtagespflege zu Einrichtungen trage in der Öffentlichkeit nicht zu einer Profilierung der Kindertagespflege bei. Nach Meinung der Diskutantinnen und Diskutanten fehlt es vor diesem Hintergrund auch an einem formal und vor allem bundesweit anerkannten Abschluss der Tagespflegepersonen. Denkbar seien beispielsweise vermehrt berufsbegleitende Ausbildungen zur Erzieherin oder zum Erzieher.

Die Diskussionsrunde der „Gruppe blau“ – Unternehmen

Das Themenfeld *Finanzierung*

Die Diskussion der Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter beschäftigte sich intensiv mit dem unternehmerischen Risiko der Anstellungsträger bei der Eröffnung einer Kindertagespflegestelle mit fest angestellten Tagespflegepersonen. Während einige Diskutantinnen und Diskutanten zur Kosten-Nutzen-Kalkulation mit Bedarfserhebungen im eigenen Unternehmen oder den Kooperationspartnern gearbeitet haben und sich die Zahl der Plätze ausschließlich daran orientierte, zweifelten andere die Zweckmäßigkeit solcher Bedarfsabfragen an: Vielmehr müssten Anstellungsträger und/oder Unternehmen bewusst in Vorleistung gehen und eine hinreichende Auslastung von vornherein einkalkulieren. Die besten Erfahrungen habe man mit Mund-zu-Mund-Propaganda sowie konkreten Empfehlungen gemacht. Die meisten Anstellungsträger berichteten von einer mehrmonatigen Anlaufzeit, bis alle Plätze in der Kindertagespflegestelle besetzt waren. Für Unternehmen, die bisher wenig Erfahrung mit Kindertagespflege haben, empfiehlt es sich nach Meinung der Diskutantinnen und Diskutanten, einen erfahrenen Anstellungsträger zu suchen, der die Steuerung der Betreuungsplätze, Koordination der Betreuungszeiten und Anstellung der Tagespflegepersonen übernimmt.

Weiterhin wurde über die *Finanzierung* der fest angestellten Tagespflegepersonen diskutiert. Die Teilnehmenden waren sich darüber einig, dass der Eingruppierungsvorschlag nach S2, wie sie die Förderungskriterien vorsehen, nur eine Einstiegsgruppierung sein kann. Bei kontinu-

ierlichen Weiterbildungen oder tätigkeitsbegleitenden Ausbildungen zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger oder zur Erzieherin bzw. zum Erzieher müssten Anstellungsträger stets eine Höhergruppierung vorhalten können. Dies erweist sich zwar für kleine Träger als zusätzliche finanzielle Belastung, nur auf diese Weise kann aber eine Fluktuation der Tagespflegepersonen verhindert werden. Bei bereits ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern, die als fest angestellte Kindertagespflegeperson arbeiten wollen, empfiehlt sich nach Ansicht der Diskutantinnen und Diskutanten eine analoge Eingruppierung zum Personal in Kindertageseinrichtungen, um Abwanderung zu vermeiden und den Eltern deutlich zu machen, dass man interessiert sei, ausgebildetes Fachpersonal in der Kindertagespflege zu haben.

Das Themenfeld *Recht*

Die nach Bundesland variierenden rechtlichen Rahmenbedingungen der Kindertagespflege wurden von den Diskutantinnen und Diskutanten als großer Hemmschuh für deren quantitativen wie qualitativen Ausbau empfunden. Insbesondere für Unternehmen mit mehreren Standorten in Deutschland sei es oftmals nicht eingängig, warum in ihrem Bundesland keine Großtagespflege zugelassen sei, in einem anderen Bundesland aber schon. Generell richten die Unternehmen ihre Betreuungslösungen an den Wünschen ihrer Mitarbeitenden und den spezifischen Bedarfen wie Schichtarbeit oder Notdiensten aus. Aufgrund fehlender einheitlicher Regelungen sei man von solchen am Bedarf orientierten Lösungen noch weit entfernt. Ebenso sprachen sich die Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen für eine klare Verpflichtung der Kommunen aus, Kindertagespflegelösungen zuzulassen. Einige Diskutantinnen und Diskutanten berichteten hierzu, dass am Ort ihres Unternehmens die Kindertagespflege von der Kommune nicht vorangetrieben wird und man den Unternehmen nahelegt, der öffentlichen Hand bei der *Finanzierung* von Einrichtungen zur Seite zu stehen.

Das Themenfeld *Fachlichkeit*

Das Themenfeld *Fachlichkeit* wurde von der Gruppe der Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter vor allem vor dem Hintergrund fehlender Vernetzung zwischen öffentlichem Jugendhilfeträger und Unternehmen bearbeitet. So monierten die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter die fehlende Kenntnis der Fachberatungen hinsichtlich der Bedarfe und organisationalen Strukturen ortsansässiger Unternehmen, die Interesse an der Kooperation mit öffentlichen oder freien Trägern zur Errichtung von Plätzen in der Kindertagespflege hätten oder selbst eine Großtagespflegestelle betreiben wollen. Insbesondere zum Thema Festanstellung mangle es den Fachberatungen hierzu an Expertise. Mit Blick auf die Umsetzung von Kindertagespflege in Unternehmen braucht es Kooperationsstrukturen mit den öffentlichen Jugendhilfeträgern. Unerfahrene Unternehmen fühlen sich mit der Auswahl der Tagespflegepersonen sowie mit der Organisation dieser Form der Kindertagesbetreuung überfordert. Dies wird verstärkt durch die fehlenden generalisierbaren Qualifizierungspfade der Tagespflegepersonen. Während man sich unter dem Abschluss einer Erzieherin oder eines Erziehers etwas vorstellen könne, hätten viele Unternehmensverantwortliche keine Übersicht über Anforderungen hinsichtlich der Qualifikation von Tagespflegepersonen. Insofern muss nach Meinung der Diskutantinnen und Diskutanten das Image der Kindertagespflege durch eine bessere Transparenz der Qualifikationen der Tagespflegepersonen und eine bundesweite Vereinheitlichung aufgebessert werden.

8.

Fazit bzw. Ausblick

Die Festanstellung stellt sich als relativ junge Form in der Vielfalt der Kindertagespflege vor. Aufgrund der historisch bedingten Ausrichtung auf Selbstständigkeit bedarf es einer Untersuchung der Faktoren, die für eine gelingende Integration der Festanstellung in das System Kindertagespflege angezeigt sind. Zum einen konnten im Rahmen dieses Expertenworkshops die Schwierigkeiten, die sich aus der Festanstellung ergeben, aber auch die Vorteile für die verschiedenen (neuen) Akteure und die Kindertagespflege insgesamt benannt und analysiert werden. Zum anderen wurden ihre Möglichkeiten und Grenzen aufgezeigt. Denn die Festanstellung eignet sich für bestimmte Konstellationen und Bedarfe, bietet aber keine generelle Antwort auf die strukturellen Herausforderungen, denen sich die Kindertagespflege in den kommenden Jahren zu stellen hat. Doch auch wenn es noch Hindernisse zu überwinden gibt: Das Interesse an der Festanstellung wächst.

Die Ergebnisse der Diskussionen zeigen wesentliche Handlungsfelder auf, wo und wie Bedingungen der Festanstellung an das System angemessener Änderungen bedürfen, um sie perspektivisch im Gesamtgefüge der Kinderbetreuung zu verankern. Die Festanstellung ermöglicht eine andere Blickrichtung auf das System der Kindertagespflege und verdeutlicht die Wirkung ihrer strukturellen Ausgestaltung.



Abbildung 8: Dr. Meike Kazmierczak, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Eine weitreichende Auseinandersetzung mit dem Profil der Kindertagespflege, ihren Besonderheiten und Stärken und eine deutliche Abgrenzung zu den Einrichtungen sind wichtige Faktoren, die dazu beitragen können, die Qualität in der Kindertagespflege weiterzuentwickeln und zu sichern. Wie bereits beim ersten Expertenworkshop schätzten die Teilnehmenden, dass sie sich als tatsächliche Akteure inhaltlich und fachlich in diesem Prozess der Profilierung einbringen konnten.

9.

Anhang

Arbeitsgruppen

„Arbeitsgruppe gelb“

Moderation: Dr. Meike Kazmierczak (BMFSFJ), Dr. Gabriel Schoyerer (DJI)



Institution	Bundesland	Anrede	Vorname	Name
AWO Kreisverband Lahn-Dill e.V., Herborn	HE	Frau	Annegret	Müller
AWO Regionalverband Rhein-Erft & Euskirchen e.V., Bergheim	NW	Frau	Evelyn	Drach
BIOTOPIA Arbeitsförderungsbetriebe Mannheim gGmbH	BW	Frau	Sabine	Neuber
Frau und Beruf GmbH, München	BY	Frau	Sabine	Gerlach
Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband OWL e.V., Herford	NW	Frau	Petra	Neuhaus-Twele
Alsbachtal - Leben mit Behinderung, Oberhausen	NW	Frau	Barbara	Steinings
LV für Tagesmütter BW, Stuttgart	BW	Frau	Nina Julia	Ouart
kit-Fam. Kindertagesbetreuung HOK e.V., Neuenstein	BW	Frau	Ingrid	von Wurmb
Stadt Frankfurt/O.	BB	Frau	Karola	Schulz
Fröbel Gruppe Köln	NW	Herr	Oliver	Just
Jobcenter Güstrow	MV	Frau	Sibylle	Seyfert
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg –	BE	Frau	Anne	Weber
AWO Brandenburg Ost e.V., Frankfurt/O.	BB	Frau	Gabriele	Kletke
AWO Sozialdienste GmbH, Bremerhaven	HB	Frau	Martina	Völger
SKFM Dienstleistungs gGmbH Velbert	NW	Frau	Claudia	Schmidt
Himpelchen und Pimpelchen, Stuttgart	BW	Frau	Conny	Bains-Terschawetz
Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. (CJD)	RP	Frau	Kerstin	Wuthe
Bundesverband für Kindertagespflege e.V.		Frau	Astrid	Sult
Magistrat der Stadt Bremerhaven	HB	Herr	Robert	Reichstein
Studierendenwerk Hamburg	HH	Frau	Johanna	Schumny
Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt		Frau	Jana	Teske
Mehrgenerationenhaus OASE e.V., Bad Oldesloe	SH	Frau	Andrea	Kefrig-Blase

Protokollierung: Sigrid Bartholomé

„Arbeitsgruppe blau“

Moderation: Dr. Nina Weimann-Sandig (DJI), Katrin Baranczyk (gsub)



Institution	Bundes-land	Anrede	Vorname	Name
SHG-Kliniken Völklingen	SL	Frau	Ramona	Kiefer
Jugendamt Saarbrücken Stadtverband	SL	Herr	Hans	Marx
Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH (Rege mbH), Bielefeld	NW	Frau	Stephanie	Hartlieb
Stadt Oldenburg, Amt für Jugend, Familie und Schule	NI	Frau	Elfie	Finke-Bracker
Leuphana Universität, Lüneburg	NI	Herr	Timo	Bleckwedel
Bundesverband für Kindertagespflege e. V.		Herr	Heiko	Krause
Stadt Wolfsburg	NI	Frau	Sabrina	Konn
AWO Brandenburg Ost e. V., Frankfurt/O.	BB	Frau	Christin	Steinicke
Studierendenwerk Hamburg	HH	Frau	Isabel	Romano
Mehrgenerationenhaus OASE e. V., Bad Oldesloe	SH	Frau	Wiebke	Finck
Deutscher Industrie- und Handelskammertag		Frau	Stefanie	Koenig
Alternative Lebensräume e. V., Siegen	NW	Frau	Yvonne	Mankel
Kinder, Kinder e. V., Düsseldorf	NW	Frau	Helena	Schütz
Ammerländer Kindertreff e. V., Wiefelstede	NI	Frau	Viktoria	Heep
Kreisverwaltung Mainz-Bingen	RP	Frau	Claudia	Theobald
Bundesagentur für Arbeit		Frau	Heidi	Holzhauser
Studentenwerk Essen-Duisburg AöR	NW	Frau	Sandra	Breuer
Landesverband Bayerischer Spediteure e. V., München	BY	Herr	Andreas	Hilden
Niedersächsisches KTP-Büro, Göttingen	NI	Frau	Ute	Krüger

Protokollierung: Claudia Obst

„Arbeitsgruppe grün“

Moderation: Christoph Schwamborn (Stiftung SPI), Anne Schumacher (Stiftung SPI)



Institution	Bundes-land	Anrede	Vorname	Name
Stadt Dortmund, Jugendamt	NW	Herr	Norbert	Enters
Landesverband Kinder in Tagespflege Bayern e. V.	BY	Frau	Rosa	Hochschwarzer
Landschaftsverband Rheinland, Köln	NW	Frau	Petra	Hahn
Stadt Nürnberg	BY	Herr	Helmut	Herz
Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen, Mainz	RP	Frau	Karen	Schönenberg
Landkreis Rostock	MV	Frau	Ilka	Hanke-Ast
Leuphana Universität, Lüneburg	NI	Herr	Carsten	Spies
Stadt Mannheim	BW	Frau	Ingeborg	Reinhard-Meyer
Senat Berlin	BE	Frau	Evelyn	Kubsch
Jugendamt des Saarpfalz-Kreises, Homburg	SL	Herr	Hans-Josef	Daubaris
Ammerländer Kindertreff e. V., Wiefelstede	NI	Frau	Sabine	Schäfer
Der Paritätische Wohlfahrtsverband, Berlin		Frau	Marion	von zur Gathen
pme Familienservice, Frankfurt	HE	Herr	Michael	Kunkel
Beruf und Familie Stormarn GmbH	SH	Frau	Birte	Kruse-Gobrecht
Diakonisches Werk der EKD e. V., Berlin		Frau	Christine	Lohn
Familienzentrum AU e. V., Pforzheim	BW	Frau	Doris	Winter
Hessisches Kindertagespflegebüro e. V., Maintal	HE	Frau	Ursula	Diez-König
Fröbel Sachsen gGmbH, Leipzig	SN	Frau	Claudia	Lauterbacher

Protokollierung: Bastian Schneider

Deutsches
Jugendinstitut

Deutsches
Jugendinstitut

Festanstellung in Kindertagespflege

Erste Ergebnisse aus der Evaluation des Aktionsprogramms Kindertagespflege

Dr. Gabriel Schoyerer, Dr. Nina Weimann-Sandig
Deutsches Jugendinstitut e.V., München

Expertenworkshop „Festanstellung in der Kindertagespflege“
1. Dezember 2014, Berlin

I. Ausgangslage, Fragestellungen, Methodik

II. Kontexte und Diskurse: Zwei Beispiele

- I. Blick über den Tellerrand: Festanstellung in Kindertagespflege International
- II. Profil Kindertagespflege im Lichte von Institutionalisierung und Verberuflichung

III. Erste Analysen und Ergebnisse

- I. Motive für die Festanstellung von Tagespflegepersonen
- II. Verschiebung der Koordinaten? Das fachliche Begleitsystem im Umbruch
- III. Herausforderungen aus dem Arbeitsrecht: Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, und Ausfallzeiten
- IV. Besser oder nur anders? Finanzierung und Vergütung

IV. Perspektiven

I. Ausgangslage, Fragestellungen, Methodik

Ausgangslage, Fragestellungen, Methodik

I. Ausgangslage, Fragestellungen, Methodik

I. Ausgangslage, Fragestellungen, Methodik

Zugang, Design und Methodik

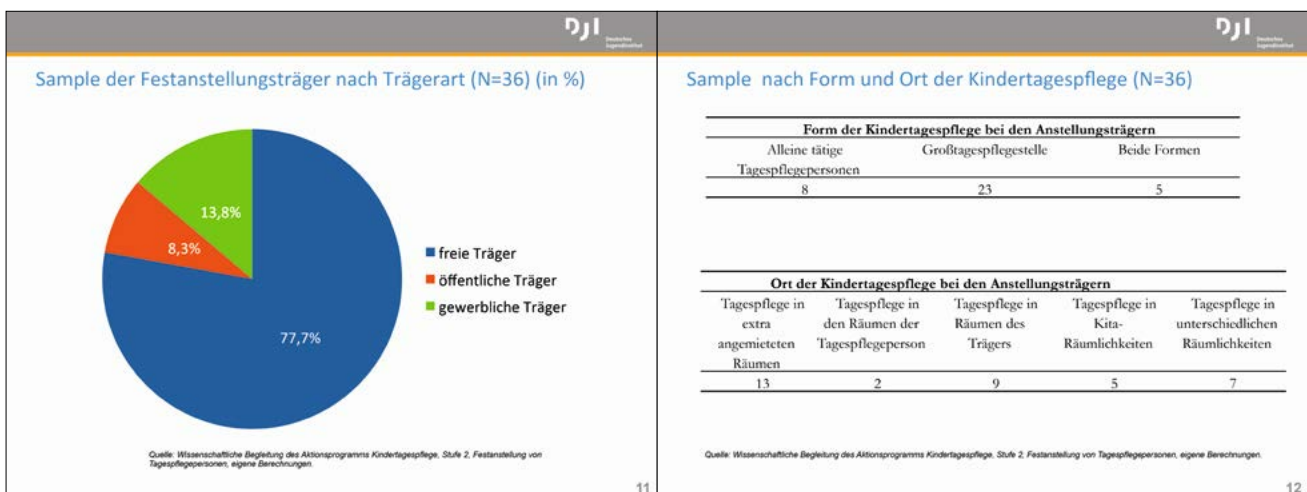
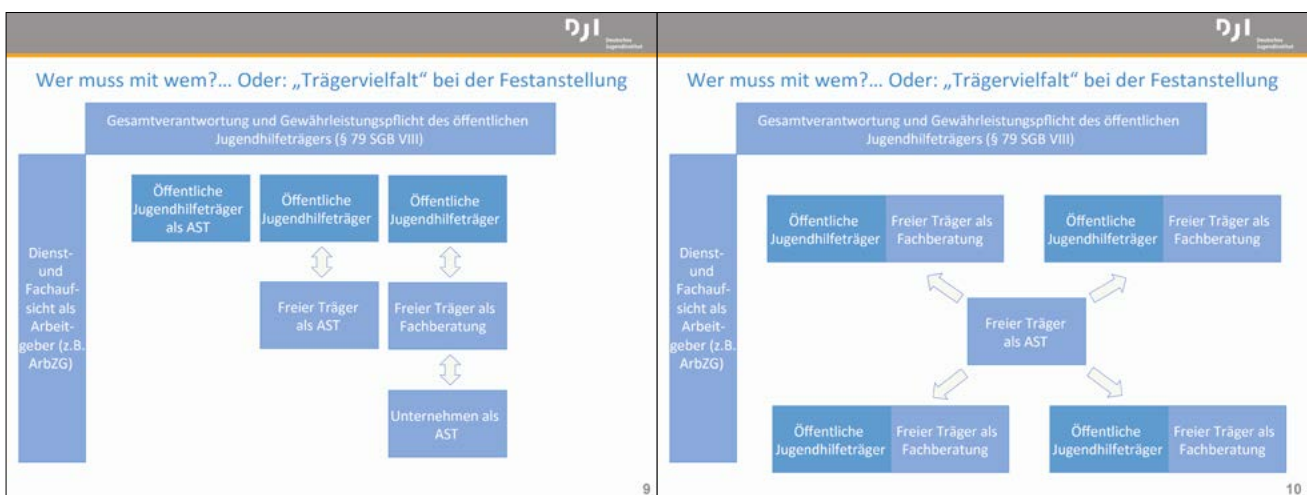
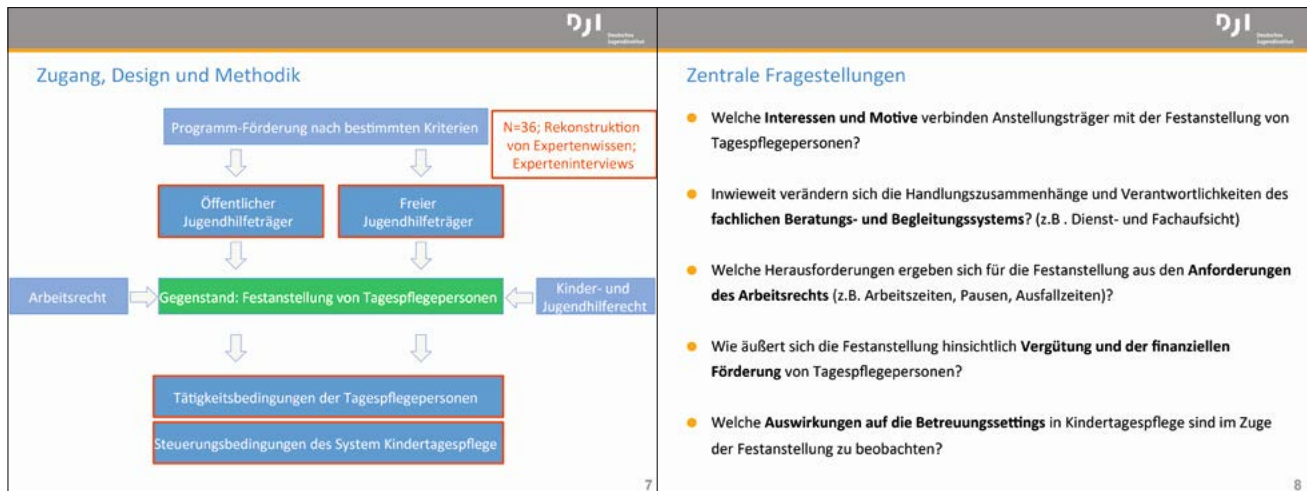
```

graph TD
    A[Program-Förderung nach bestimmten Kriterien] --> B[Öffentlicher Jugendhilfeträger]
    A --> C[Freier Jugendhilfeträger]
    B --> D[Gegenstand: Festanstellung von Tagespflegepersonen]
    C --> D
    E[Arbeitsrecht] <--> D
    F[Kinder- und Jugendhilferecht] <--> D
    D --> G[Tätigkeitsbedingungen der Tagespflegepersonen]
    D --> H[Steuerungsbedingungen des System Kindertagespflege]
    
```

Zugang, Design und Methodik

```

graph TD
    A[Program-Förderung nach bestimmten Kriterien] --> B[Öffentlicher Jugendhilfeträger]
    A --> C[Freier Jugendhilfeträger]
    B --> D[Gegenstand: Festanstellung von Tagespflegepersonen]
    C --> D
    E[Arbeitsrecht] <--> D
    F[Kinder- und Jugendhilferecht] <--> D
    D --> G[Tätigkeitsbedingungen der Tagespflegepersonen]
    D --> H[Steuerungsbedingungen des System Kindertagespflege]
    
```



Sample nach Arbeitszeit der festangestellten Tagespflegeperson(en) (N=82)					Qualifikationsniveau der festangestellten Tagespflegepersonen nach Standort (N= 36)			
Arbeitszeit der festangestellten Tagespflegeperson(en) pro Woche					Qualifikationsniveau der festangestellten Tagespflegepersonen nach Standort			
Arbeitszeit unter 15 Stunden pro Woche	Arbeitszeit zwischen 15 bis 20 Stunden pro Woche	Arbeitszeit zwischen 20 bis 30 Stunden pro Woche	Arbeitszeit über 30 bis 35 Stunden pro Woche	Arbeitszeit über 35 Stunden pro Woche	Ohne fachpädagog. Abschluss	Gemischt (mit und ohne fachpäd. Abschluss)	Nur mit fachpäd. Abschluss (Erzieher/ Sozialpäd./Univ. od. FH, Kinderpfleger, Sozialassistenten)	Keine Aussage möglich
1	14	17	25	25	13	11	10	2
Quelle: Wissenschaftliche Begleitung des Aktionsprogramms Kindertagespflege, Stufe 2: Festanstellung von Tagespflegepersonen, eigene Berechnungen.					Quelle: Wissenschaftliche Begleitung des Aktionsprogramms Kindertagespflege, Stufe 2: Festanstellung von Tagespflegepersonen, eigene Berechnungen.			
13					14			

II. Kontexte und Diskurse: Zwei Beispiele		Blick über den Tellerrand: Festanstellung von Tagespflegepersonen International	
		Internationale Perspektiven auf Kindertagespflege im System der Kindertagesbetreuung <i>Gabriel Schoyerer/Nina Weimann-Sandig/Nicole Klinkhammer (Hrsg.)</i> München, Frühsommer 2015	
		1. <i>Gabriel Schoyerer/Nina Weimann-Sandig/Nicole Klinkhammer:</i> Einführung der Herausgeberinnen: Öffentlich regulierte Kindertagespflege in Europa: Eine Betreuungsförm im Umbruch 2. <i>Gabriel Schoyerer/Nina Weimann-Sandig:</i> Auf dem Weg zur Etablierung? Aktuelle Entwicklungen und Fragen der Kindertagespflege in Deutschland 3. <i>Tina Rostgaard:</i> Etabliert als erste Säule der Kinderbetreuung? Kindertagespflege in Dänemark 4. <i>Sue Owen:</i> Am Scheideweg? Kindertagespflege in England 5. <i>Jeanne Fagnon:</i> Stabil prekär? Kindertagespflege in Frankreich 6. <i>Birgit Riedel/Gabriel Schoyerer/Nina Weimann-Sandig:</i> Lessons to learn – Ländervergleich und Ausblick für Deutschland	
15		16	

Profil Kindertagespflege im Lichte von Institutionalisierung und Verberuflichung			
Profil Kindertagespflege • Familiennah • Individuell • Flexibel Abhängiges Arbeitsverhältnis • Weisungsgebundenheit • i.d.R. andere Räume • Dienst- und Fachaufsicht			
→ Aber entscheidende Frage aus Systemperspektive der Kindertagesbetreuung : Welche „Leistungen“ werden in diesen Betreuungssettings im Hinblick auf die Bedürfnisse von Kindern und die Bedarfe von Familien erbracht?		III. Erste Analysen und Ergebnisse	
17		18	

Empirisch rekonstruierte Ebenen 19	E1: Motive für die Festanstellung von Tagespflegepersonen Festanstellung als Einstieg in die Kindertagesbetreuung „Ich bin Projektleiterin und wir planen eigentlich im Kindergarten das weiter auszubauen. Für uns war die Tagespflege erst mal so ein kleiner Zwischenschritt, wo wir dachten, okay, wir haben gemerkt, Kapital ist da, wir möchten gern was umsetzen, weil die Planung für den Kindergarten einfach viel zu groß ist und man schafft das nicht.“ (B12) 20
--	---

E1: Motive für die Festanstellung von Tagespflegepersonen Festanstellung als verlässlichere Arbeitsform – für beide Seiten „Weil wir planen können, wann ist Urlaub. Oder wenn Krankheitszeiten da sind, springt der andere ein. Es ist immer eine Sicherheit da, dass die Fachkräfte da sind. Und auch eine Sicherheit, dass sie länger bleiben. Und nicht kurzfristig wieder abspringen. Das ist eben durch so eine Festanstellung eine größere, viel größere Sicherheit für alle Beteiligten. Also für die Fachkräfte, wie für die Kinder.“ (B1) 21	E1: Motive für die Festanstellung von Tagespflegepersonen Weisungs- und Steuerungsbefugnis des Anstellungsträgers „Unsere Mitarbeiter haben gesagt, wir brauchen was für die Randzeiten. Mal Samstag, Sonntag, wenn Schichtdienst ist und ich habe keinen. Und dann war natürlich die Frage, wie macht man das? Macht man das mit Tagesmüttern, mit Erzieherinnen et cetera pp. Und dann haben wir gesagt, naja, man macht das in Festanstellung. Das hat den Vorteil, man ist weisungsbefugt. Das hat man bei freiberuflichen Tagesmüttern nicht. Und das war halt, sage ich mal, das Ausschlaggebende hier im Unternehmen zu sagen, man stellt hier fest an.“ (B30) 22
---	--

E1: Motive für die Festanstellung von Tagespflegepersonen Erweiterung und Standardisierung des Kindertagesbetreuungsangebots „Bei uns sind alle angestellt. Also wir versuchen das ganze schon in einer ähnlichen Struktur zu machen, wie eine Kindertagesstätte auch ist. Das heißt, wir fungieren als Träger und wir wollen eigentlich auch, dass sich unser pädagogisches Personal auf das fokussieren kann, was es tun soll, nämlich die Kinder betreuen. Und deswegen nehmen wir das gesamte betriebswirtschaftliche Risiko für die Tagespflegepersonen raus. Die haben einen festen Anstellungsvertrag, in der Regel den 40-Stunden-Vertrag. Weil es gibt Anbieter, die stellen die Räume und vermieten die dann weiter, möbliert oder unmöbliert an die Tagesmütter. Halte ich persönlich überhaupt nichts von, weil unser pädagogischer Ansatz ist ein anderer. Also wir möchten, das ist hier nicht McDonald's, das ist kein Franchise, ja.“ (B27) 23	E2: Verschiebung der Koordinaten? Das fachliche Begleitsystem im Umbruch (Auszug) • Aufgaben im Zusammenhang mit der fachlichen Beratung und Begleitung werden weiterhin überwiegend durch einen anerkannten freien bzw. öffentlichen Jugendhilfeträger erbracht und nicht an den Anstellungsträger übergehen. • Zunahme von Koordination und Organisation, da in der Regel mindestens ein Akteur mehr. • Regionale Steuerungsproblematik nimmt angesichts der erheblichen kommunalen Ausdifferenzierung der Kindertagespflege bei Festanstellung von Tagespflegepersonen teilweise noch zu. • Größere freie Träger übernehmen die fachliche Beratung oftmals selbst, da sie innerhalb ihrer Organisation bereits Fachberatungsstellen verortet haben. Dadurch entfallen Koordinationsschleifen z.B. mit einer externen Fachberatung durch den öffentlichen oder einen anderen freien Träger. 24
--	---

 Hochschule Niederrhein	 Hochschule Niederrhein
E2: Verschiebung der Koordinaten? Das fachliche Begleitsystem im Umbruch (Auszug) Beispiel: Zunahme von Koordination und Organisation sowie regionale Steuerungsproblematik „Das, für die Tagespflegepersonen selber, also da bin ich zuständig. Und die Fachberatung macht die Frau *X) von der *A-Stadt. (...) Die Fachberaterin. Im Prinzip haben wir es auch so aufgeteilt, ich bin für alle personellen Belange zuständig und sie ist dann eben rund um die Kinder, für Fragen der Eltern und so weiter dann zuständig. (...) Genau. Wobei die Pflegeerlaubnis, die sind jetzt noch mal verteilt. Die Tagesmütter, da kommt eine hier aus *A-Stadt und eine aus *B-Stadt und eine aus *C-Stadt. Also das ist auf verschiedenen Kommunen verteilt. (...) Und die haben jeweils von ihrem Heimat-Jugendamt dann die Pflegeerlaubnis.“ (B7) 25	E3: Herausforderungen aus dem Arbeitsrecht: Arbeitszeiten, Arbeitsschutz und Ausfallzeiten(Auszug) Arbeitszeiten: Festanstellung wird überwiegen im „Schichtmodell“ mit mehreren Tagespflegepersonen und Öffnungszeiten von ca. 10 Stunden umgesetzt . „Ja, wir machen das im Schichtmodus. Die Öffnungszeiten sind von sieben bis 17 Uhr. Und um das auch zu ermöglichen, wird die dritte Kraft hinzugenommen, um dann im Schichtmodell zu arbeiten. Und der Übergang, wie es fast in allen unseren Kitas ist, liegt in der Mittagszeit, damit in der Mittagszeit möglichst drei Erzieherinnen vielleicht sogar zeitgleich dann vor Ort sind. Um da den Wechsel zu einer wirklich guten Betreuung zu ermöglichen.“ (B23) 26

 Hochschule Niederrhein	 Hochschule Niederrhein
E3: Herausforderungen aus dem Arbeitsrecht: Arbeitszeiten, Arbeitsschutz und Ausfallzeiten(Auszug) Pausenregelungen: Die Einhaltung der arbeitsrechtlich vorgeschriebenen Pausenzeiten wird oftmals als schwer zu lösendes Problem benannt; nicht selten „pragmatische Lösungen“; aber auch Ausnahmen „Wir haben zwei Tagesmütter, die sich die Betreuung von fünf Kindern teilen. Also das wir eine Zeit von 6 bis maximal 17 Uhr abbilden können, aber eben auch bei Bedarf längere Zeiten anbieten können, außerhalb dieser regulären Öffnungszeiten. Also sehr komfortable Situation, also auch von der Betreuung. Und wir öffnen die auch nicht nur, also zwischen eins und drei Jahren, sondern wir nehmen auch die Kinder schon mal, wenn sie noch jünger sind. Und das ist natürlich dann ein erhöhter Betreuungsaufwand, von daher auch diese zwei. Und dass sie sich eben wirklich auch vertreten können für Urlaubszeiten, Krankzeiten und so weiter.“  27	E3: Herausforderungen aus dem Arbeitsrecht: Arbeitszeiten, Arbeitsschutz und Ausfallzeiten(Auszug) Ausfallzeiten/Urlaubsanspruch: Urlaubstage werden überwiegend als Schließtage (Sommer- und Weihnachtsferien) gelegt; Problem bleibt die ad-hoc Vertretung „Also wir haben bei uns im Sommer Schließungszeiten von drei Wochen. Aber das ist ja noch nicht der ganze Urlaub, es sind 15 Tage. Und was machst du mit den anderen Tagen? Also zu Weihnachten, klar, da ist auch geschlossen. Aber die anderen Urlaubstage, die muss man halt abdecken. Da muss man halt dann unsere Springkraft sozusagen dann ansprechen, dass die das machen kann.“ (B5) 28

 Hochschule Niederrhein	 Hochschule Niederrhein
E4: Besser oder nur anders? Finanzierung und Vergütung Vergütung und Eingruppierung: Überwiegend nach S2 oder S3 nach verschiedenen Staffelnkriterien (Qualifizierung, Anzahl und Alter der Kinder) eingruppiert; in einigen Fällen fragwürdige Vergütungspraxis „Entscheidend war eigentlich, dass wir gesagt haben, die Tagespflegestelle muss sich schon selber tragen. Er muss sich also anteilig an den Räumen und der Ausstattung, also Einrichtung beteiligen. Da hatten wir auch das eine oder andere übrig aus der Kita. Da hat er auch nicht solchen Wert draufgelegt, dass nun alles nagelneu sein muss. Und die laufenden Betriebskosten sozusagen, die muss er letztendlich erwirtschaften. Er hat eben bloß das unternehmerische Risiko nicht, was die privaten Tagespflegepersonen halt haben. Aber wenn er die Stelle mal nicht voll bekommt mit fünf Kindern, dann müssten wir zum Beispiel schon seine Stelle kürzen. Aber hoffen wir mal nicht, dass es passiert. Bis jetzt sieht es gut aus.“ (B26) 29	E4: Besser oder nur anders? Finanzierung und Vergütung Verstetigung und Folgefinanzierung: Verstetigung ohne eigene Trägerzuschüsse eher unsicher; oftmals an situativen Bedarf gekoppelt; freie Träger/Unternehmen kalkulieren eher pauschal, dadurch aber höhere Kosten „Also ich gehe davon aus, dass der Bedarf in der Kommune noch ein paar Jahre länger gegeben sein wird und nicht alle Kinder in den Kitas versorgt werden können. So dass ich zunächst davon ausgehe, dass die Kommune auch weiter finanziert oder Teile finanziert (...) Aber für eine dauerhaft attraktive Lösung müsste eigentlich eine Entkoppelung stattfinden von den tatsächlichen Buchungsstunden hin zu einer Pauschalfinanzierung. (...) wobei mir natürlich auch klar ist, dass man mit solchen Bedingungen relativ schnell dann eben im normalen, ja, Kinderbetreuungsbereich ankommen würde.“ (B8) 30

 Hochschule Niederrhein	 Hochschule Niederrhein
IV. Perspektiven 31	Perspektiven: Welche Leistungen im System Kindertagesbetreuung?  Lokale und regionale finanzielle Ressourcen Verhältnis zur Kita Infrastruktur und Personal der fachlichen Beratung Vertretung, Eignungsprüfungs-verfahren, Kita-Kooperation Qualifizierung, Fortbildung, Supervision Vermittlung von Betreuungsplätzen „aus einer Hand“ Leistungsorientierte Vergütung / monetäre Anreize Beitragssätze für Eltern Formen und Aufgaben der Kindertagespflege Bedarfsplanung und Wünsche der Eltern Schwerpunktsetzungen und „Pfründe“ 32

 Hochschule Niederrhein
Vielen Dank für die Aufmerksamkeit! „Und wir haben jetzt auch zu Weihnachten das Angebot, dass wir Betreuung offen gelassen hätten, wenn es denn einen Bedarf gegeben hätte von Eltern.“ Aber es wollte niemand.“ 33

Vortrag Kindertagespflegepersonen in sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnissen – Rechtsexpertise

Rechtsanwalt Prof. Dr. Dr. h. c. Reinhard Wiesner, Ministerialrat a.D.
Rechtsanwalt Ansgar Dittmar, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Rechtsanwältin Melanie Kößler

Festanstellung in der Kindertagespflege

Expertenworkshop

Regiestelle des Bundesministeriums für Familie,
Senioren Frauen und Jugend (BMFSFJ)
Berlin, 1. Dezember 2014

Regelungsinhalt der Förderleistung: § 23 SGB VIII

- zwischen den Beteiligten - Kind/Erziehungsberechtigte, Jugendamt und Tagespflegeperson entstehen jeweils eigene Rechtsverhältnisse im so genannten **sozialrechtlichen Dreiecksverhältnis**
- Inhalt der Leistung nach § 23 Abs. 1 und 4 SGB VIII:
 - die Vermittlung bzw. die Feststellung der Eignung von Tagespflegepersonen,
 - deren fachliche Beratung, Begleitung sowie
 - die Gewährung einer laufenden Geldleistung an die Tagespflegeperson
 - Anspruch auf Beratung in allen Fragen der Kindertagespflege für Erziehungsberechtigte und Tagespflegeperson

Wiesner/Dittmar/Kößler: Angestellte Tagespflegepersonen

4

Rolle des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe und Anforderungen an die Tagespflegeperson

1. Leistungsvoraussetzungen: § 23 SGB VIII
2. Erlaubnisvorbehalt: § 43 SGB VIII
3. Weitere „Überprüfung der Tagespflegeperson“?

Wiesner/Dittmar/Kößler: Angestellte Tagespflegepersonen

5

Das Arbeitsrecht als verbindlicher Rahmen

- Konkrete tatsächliche Handhabung
- Rechtsformenzwang
- keine Flucht aus den arbeitsrechtlichen Vorgaben
- Beurteilungsmaßstab: § 7 Abs.1 SGB IV (=Legaldefinition: nichtselbständige Beschäftigung)
- Grad der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit sowie die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation

Wiesner/Dittmar/Kößler: Angestellte Tagespflegepersonen

6

Wer bekommt die Geldleistung (§ 23 Abs.1 SGB VIII)?

- Problem im Kontext einer abhängigen Beschäftigung: § 23 SGB VIII sieht vor, dass Geldleistung unmittelbar an die Tagespflegeperson zu zahlen ist
- Handhabung in der Praxis: Bei Anstellungsverhältnissen muss sich die Tagespflegeperson ertraglich verpflichten, ihren Geldleistungsanspruch an ihren Arbeitgeber abzutreten.

Wiesner/Dittmar/Kößler: Angestellte Tagespflegepersonen

13

Anstellung beim Jugendamt

- vergleichbar mit der Anstellung von Erzieherinnen und Erziehern in einer kommunalen Kindertageseinrichtung
- Empfehlung: Eingruppierung von Tagespflegepersonen mindestens in der Tarifgruppe 2 des TVÖD Sozial – und Erziehungsdienst

Wiesner/Dittmar/Kößler: Angestellte Tagespflegepersonen

14

Anstellung bei den Erziehungsberechtigten - „Eltern als Arbeitgeber“

- die Erfüllungsverantwortung des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe begrenzt die Weisungsbefugnis der Erziehungsberechtigten
- Feststellung der Eignung der Tagespflegeperson durch Träger der öffentlichen Jugendhilfe
- Vorgaben zu den **Räumlichkeiten** und der **Ausstattung** im Kontext der Eignungsprüfung
- Gestaltungsmöglichkeiten der Eltern im Rahmen des Betreuungsvertrags mit der Tagespflegeperson

Wiesner/Dittmar/Kößler: Angestellte Tagespflegepersonen

15

Anstellung bei einer Eltern-Gesellschaft des bürgerlichen Rechts – „Elternzusammenschluss als Arbeitgeber“

- Zusammenschluss von Erziehungsberechtigten als nicht-gemeinnütziger Verein oder als Gesellschaft bürgerlichen Rechts
- Für „fremde“ Räume ist immer eine Eignungsprüfung im Rahmen des § 43 SGB VIII erforderlich.

Wiesner/Dittmar/Kößler: Angestellte Tagespflegepersonen

17

Anstellung bei einem Träger der freien Jugendhilfe / Anstellung bei Unternehmen

- Erlaubnis nach § 43 SGB VIII personengebunden
→ im Unterschied zur Kindertagesstätte müssen die Kinder fest einer Tagespflegeperson zugeordnet werden.
- Wesentliches Strukturmerkmal der Kindertagespflege: familiales, individuelles Betreuungssetting
→ Grenzen für das Weisungsrecht des Trägers der freien Jugendhilfe
- Unternehmen: privat-gewerblich und damit Träger der freien Jugendhilfe

Wissen/Differenz/Können: Angestellte Tagespflegepersonen

11

Arbeitsschutzrecht - zentrale Fragestellungen

1. zulässige Wochenarbeitszeit
2. tägliche Arbeitszeiten
3. Urlaub
4. Mutterschutz
5. Krankheit der Tagespflegeperson
6. TVöD
7. Homeoffice

Wissen/Differenz/Können: Angestellte Tagespflegepersonen

12

Zulässige Wochenarbeitszeit

- Unterscheidung zwischen
 - vertraglich geschuldeter Arbeitszeit (Arbeitsvertrag)
 - gesetzlich höchstzulässiger Arbeitszeit (Gesundheitsschutz/ ArbZG)
- Maximal 48 Stunden/ Woche - erweiterbar auf 60 Stunden (§ 3 Arbeitszeitgesetz - ArbZG)

Wissen/Differenz/Können: Angestellte Tagespflegepersonen

13

Tägliche Arbeitszeiten

- Die Höchstarbeitszeit führt zu maximal 8 Stunden/ Tag – erweiterbar auf 10 Stunden (§ 3 ArbZG)
 - Mindestens 30 Min Pause – 6 Std bis zu 9 Std./ Tag (§ 4 ArbZG)
 - Mindestens 45 Min Pause – über 9 Std./ Tag (§ 4 ArbZG)
 - Aufteilbar in jeweils 15 Min- Pausen.
- Ruhezeit von mindestens 11 Stunden berücksichtigen (§ 5 ArbZG)

Wissen/Differenz/Können: Angestellte Tagespflegepersonen

14

Urlaub

- Zu unterscheiden ist zwischen:
 - gesetzlichem Mindesturlaub (24 Werktage oder 20 Arbeitstage), § 3 BUrlbG und
 - individual-vertraglich vereinbartem Urlaub
- § 26 TVÖD = 29 Arbeitstage
 - Wirksam einbezogen, wenn eine Tarifbindung vorliegt (möglich bei der Anstellung bei Trägern der freien Jugendhilfe und bei Jugendämtern)
 - Eine individual-rechtliche Verweisung auf den TVöD (in der jeweiligen Form) ist möglich.

Wissen/Differenz/Können: Angestellte Tagespflegepersonen

15

Mutterschutz

- Beschäftigungsverbot gem. §§ 3, 4, 11 MuSchG
 - Zahlungspflicht des Arbeitgebers
 - Abfederbar durch Umlagezahlung
- Unterbrechung der Betreuungskontinuität
- Bedarf von Ersatzpersonen

Wissen/Differenz/Können: Angestellte Tagespflegepersonen

16

Krankheit der Tagespflegeperson

- Konsequenzen für den Arbeitgeber:
 - Finanziell – abwendbar durch Umlagezahlung
 - Personell – Sicherstellung der Betreuungskontinuität
- Regelungsbereich
 - Zahlung des Lohns im Entgeltfortzahlungszeitraum (sechs Wochen)
 - danach Anspruch auf Krankengeld (§ 44 SGB V).

Wissen/Differenz/Können: Angestellte Tagespflegepersonen

17

Anwendung des TVöD

- Es empfiehlt sich, für die Entgelte den TVöD als Grundlage hinzuzuziehen.
- Alle arbeitsrechtlichen Regelungen können sich hieran orientieren
- Bei nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern ist eine pauschale Verweisung auf den TVöD nicht zu empfehlen.
 - Unternehmen, freie Träger, Eltern-GbR
 - Nachzahlungspflichten aufgrund TV-Änderungen nicht refinanzierbar
 - Insolvenzrisiko

Wissen/Differenz/Können: Angestellte Tagespflegepersonen

18

Tagespflege als „Homeoffice“?

- Im herkömmlichen Sinne:
 - Büroarbeit zu Hause zur Verbesserung der Betreuungssituation eigener Kinder
 - Hier: nicht sinnvoll
- Möglich:
 - Angebot von Trägern ohne eigene Räumlichkeiten, Tagespflegepersonen in deren eigenen Haushalt entsprechendes Mobiliar, Spielzeug etc. zur Verfügung zu stellen.

Wissen/Differenz/Können: Angestellte Tagespflegepersonen

19

Festanstellung in der Kindertagespflege

- Ein Modellprojekt in Dortmund zur Integration von Zuwanderern aus Südosteuropa
 - Projekthintergrund und Rahmenbedingungen
 - Kindertagespflege, Struktur und Setting
 - Projektdaten und Motivation



Projekthintergrund

- Zuwanderung durch südosteuropäische Familien zum 01.01.2014
 - Zuwanderungsschwerpunkt u.a. Dortmund, Duisburg
 - Multiple Problemstellungen entlang der Biografien
 - Hoher Vernetzungsgrad der Akteure erforderlich



Dortmund



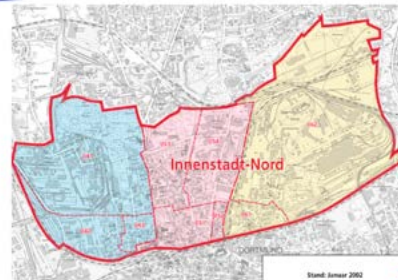
588.770 Einwohner
6.861 gemeldete Zuwanderer

57.705 Einwohner im Stadtbezirk Innen Nord
4.276 Zuwanderer

1.700 Minderjährige



Dortmund

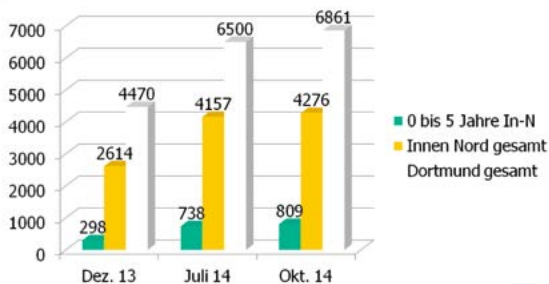


Ca. 58.000 Einwohner/innen

Ca. 65% Migrationshintergrund



Bulgaren und Rumänen, HWB



Großpflegestellen

- Erfahrungen mit quartiersbezogener Betreuung in der Dortmunder Nordstadt
 - 3 Tagespflegepersonen betreuen 9 Kinder
 - Pädagogische Begleitung
 - Konzeptionell verankerte Elternarbeit
 - Einbindung in trägerspezifische Betreuungsketten



Teilprojekt Kinderstuben für Zuwanderer aus Südosteuropa

- Zwei festangestellte Tagespflegepersonen und eine Erzieherin für 9 Kinder
- Hauptberufliche Pädagogin für die Begleitung von 27 Plätzen
- Einbindung der Betreuung in Stadtteilarbeit
- Enge Kooperation mit Kitas und Schulen

Norbert Erbers, Berlin 01.12.2014



Eckpunkte Festanstellung I

- Zu betreuende Kinder werden zugewiesen
- Betreuungszeiten werden festgelegt
- Netzwerkarbeit der Tagespflegepersonen
- Intensive Anleitung und Begleitung durch Fachberatung
- Weiterbeschäftigung nach Projektende beim städtischen Träger

Norbert Erbers, Berlin 01.12.2014



Eckpunkte Festanstellung II

- Komplexer Problemhintergrund
 - Ethnisch bedingte Besonderheiten
 - Hohe Fluktuation, Sesshaftigkeit kann nicht vorausgesetzt werden
 - Betreuung im Familiensetting

Norbert Erbers, Berlin 01.12.2014



Personal in Festanstellung

- 6 Tagespflegepersonen TVöD S 2/2
- 3 Erzieherinnen TVöD S 6/2
- 0,5 Projektltg., Soz. TVöD E 9/3
- 0,5 Dolmetscher, Soz. TVöD E 9/3
- 0,5 Projektassistenz TVöD E 9/3
- 0,5 Verwaltung TVöD E 9/3

Norbert Erbers, Berlin 01.12.2014



Meilen/Stolpersteine

- Projektvorlauf
- Standortsuche
- Festanstellung beim **öffentlichen** Träger
 - Ratsbeschluss
 - Mitwirkung verschiedener Dezernate und Fachämter

Norbert Erbers, Berlin 01.12.2014



Vortrag Unternehmen: Frau Ramona Kiefer, SHG-Kliniken Völklingen



**Saarland
Heilstätten
GmbH**

Kliniken Völklingen

Expertenworkshop „Festanstellung in der Kindertagespflege“

Modellprojekt Kinderzimmer des Familienhauses Sterntaler



Die SHG-Kliniken Völklingen

HERZ ZENTRUM SAAR

357 Betten
1112
MitarbeiterInnen

Lungen Zentrum Saar



Unsere Vision: „Die Besten im Südwesten“

Expertenworkshop „Festanstellung in der Kindertagespflege“ 01.12.14, Ramona Kiefer

Seite 1

Vereinbarkeit Familie und Beruf
Warum dieses Thema?

MitarbeiterInnen binden

MitarbeiterInnen gewinnen





„Dieses Projekt resultiert aus den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter und den bereits jetzt spürbaren Folgen des Fachkräftemangels und des vorausgesagten demographischen Wandels. Wir möchten für die jetzigen und zukünftigen Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber bleiben mit dem Ziel, Mitarbeiter an unser Unternehmen zu binden und neu für unser Unternehmen zu begeistern.“
Verwaltungsleiterin Gabriele Hoser

Expertenworkshop „Festanstellung in der Kindertagespflege“ 01.12.14, Ramona Kiefer

Seite 3

Vereinbarkeit Familie und Beruf
explizite Personalisierung

Die Sichtbarkeit des Bereichs Vereinbarkeit Familie und Beruf



Aufgabe:
Angebots-
entwicklung am
Bedarf der
MitarbeiterInnen



**Familienhaus
Sterntaler**
(Schwerpunkt: Implementieren
bedarfsorientierter Angebote
vor Ort)

Servicestelle Familie
und Beruf
(Schwerpunkt: Bedarfsdeckung
durch Vernetzung und Kooperation)

Expertenworkshop „Festanstellung in der Kindertagespflege“ 01.12.14, Ramona Kiefer

Seite 4

Kinderzimmer des Familienhauses Sterntaler
Anfänge

Aller Anfang!



Expertenworkshop „Festanstellung in der Kindertagespflege“ 01.12.14, Ramona Kiefer

Seite 5

Kinderzimmer des Familienhauses Sterntaler
Was brauchte man?

- Idee und Kriterien
- Geeigneten Ort
- Kunden, ein Team und...
- ...jede Menge Unterstützung

Intern

- Krankenhausleitung
- Betriebsrat
- Abteilungen/Vorgesetzte

Extern

- Regionalverband Saarbrücken
- Jugendamt des Regionalverbandes Saarbrücken
- externe Beratung durch die do.it- Projektmanagement
- ALS – ZPT



Expertenworkshop „Festanstellung in der Kindertagespflege“ 01.12.14, Ramona Kiefer

Seite 6



Umsetzung und Herausforderungen



Eingemachtes



Planung und Umsetzung

- Konzeption Familienhaus
- Zielgruppenbestimmung
- Bedarfsanalyse
- Kommunikation Intern und Extern
- Teamentwicklung
- Angebotsentwicklung
- Evaluation

Herausforderungen

- Großtagespflege im Unternehmen
- Abtretungserklärung
- Koordination der Jugendämter
- Arbeitszeitgesetz
- ESF-geförderte Tagespflegeperson (bei Kündigung)
- Nachqualifizierung
- Mitarbeiterbindung in der TP

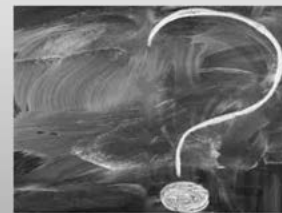


Angebot des Kinderzimmers im Familienhaus Sterntaler

- Öffnungszeiten: Mo-So von 5:30 Uhr – 22:00 Uhr nach Bedarf
- Regelmäßige Kennenlertage
- Flexible, bedarfsorientierte Kinderbetreuung
- Ferienprogramme
- Regelhafte Betreuung für Kinder U3 im Rahmen der Großtagespflege
- Genesebetreuung im Haushalt der Eltern
- Planung und Durchführung von Kindergeburtsstagen
- Familienkutsche im Umkreis von 10km
- Beratung, Information und Unterstützung bei Anträgen
- Aktionstage für die ganze Familie



Lohnt sich das für den Arbeitgeber?



Ja!

- | | |
|--|---|
| Intern <ul style="list-style-type: none"> -Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit -Entlastung der KollegInnen durch flexiblere Arbeitszeitplanung -Akquise neuer MitarbeiterInnen -Mitarbeiterbindung -Vertrauensbildende Maßnahmen -Fördermöglichkeit und Projektgelder | Extern <ul style="list-style-type: none"> -Wettbewerbsfähigkeit -Akquiseinstrument -Pressewirksamkeit -Attraktivität als Arbeitgeber |
|--|---|



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!





Kreisverband Lahn-Dill e.V.








Kindertagespflege-Nester

Die Welt mit Kinderaugen sehen ... und gemeinsam auf Entdeckungsreise gehen.

Das Aktionsprogramm Kindertagespflege wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Gefördert von:







Motivation

AWO Kreisverband Lahn-Dill e.V.:

- Träger des Tagespflegebüro Nord, Kindertagesstätte, Krippe; Ergänzung: familiennahes Modell
- Festanstellung Tagespflegepersonen: Neues Standbein, Gewinnung neuer Mitarbeiter
- Logische Konsequenz aus ESF-Strukturförderung 2013
- Bereitschaft zur Pionierarbeit für Hessen



AWO Kindertagespflege-Nest Greifenstein Arborn	AWO Kindertagespflege-Nest Wetzlar
Start: 15.05.2014	Start: 15.09.2014
 	 
Gemeinde Greifenstein: 5 Betreuungsplätze	Bosch Thermotechnik GmbH: 10 BP Zeiss SMT: 2 Betreuungsplätze
5 Kinder (fest zugeordnet) 1,5 TPP	8+2 Kinder (Fest zugeordnet, 2 Spielräume) 2,5 TPP



AWO Kindertagespflege-Nest Greifenstein Arborn	AWO Kindertagespflege-Nest Wetzlar
- Gemeinde Greifenstein: Bedarf von flexiblen U3 Betreuungsplätze - Lahn-Dill-Kreis: Bindung ausgebildeter Tagespflegepersonen	- Bosch Thermotechnik GmbH: - Familienfreundliches Unternehmen - Umsetzung am Standort: Vorstellungsgespräche, Wiedereinstieg Elternzeitler (Umfrage: U3 Betreuung arbeitsplatznah) - Verantwortung als eines der größten Arbeitgeber vor Ort Veränderungen voranzutreiben - Zeiss SMT: - Initiative Betriebsleitung - Vereinbarkeit Familie und Beruf, Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterbindung



Kosten AWO Kindertagespflege-Nest:

- Gehälter Tagespflegepersonen: TVöD S-3 Stufe 2
- Päd. Leitung
- Verwaltungskostenumlage
- Miete & Sachkosten
- Einrichtung (Möbel, Ausstattung wie Zuhause)

Die Gesamtkosten werden pro Platz umgelegt und einzeln finanziert

AWO Kindertagespflege-Nest Greifenstein Arborn	AWO Kindertagespflege-Nest Wetzlar
• Eltern zahlen den ortsüblichen Beitragssatz der Gemeinde Greifenstein (anders als Platz in Kindertagespflege)	• Eltern zahlen den ortsüblichen Beitragssatz des Jugendamtes, in dessen Bereich sich der Wohnort des Kindes befindet
• Startphase: + ESF-Gelder • Start mit 3 Kindern ab 15.05.2014 • Volle Belegung ab 01.10.2014	• Startphase: + ESF-Gelder • Belegung ab Januar 2015
Finanzierung durch: • Gemeinde Greifenstein • Lahn-Dill-Kreis (Satzungsänderung!)	Finanzierung durch: • Laufende Geldleistung der Wohnortjugendämter (Spitzabrechnung, Abtretungserklärung Tagespflegeperson) • Zahlungen der Firmen für Miete, Sachkosten, Einrichtung, päd. Leitung

Vorteile:

- Flexible Betreuungszeit nach Vorgabe der Kooperationspartner
- Vertretungsmodell (Urlaub, Krankheit)
- Träger-Vorgaben:
 - Führungszeugnis alle 2 Jahre
 - Einbindung in Kinderschutzkonzept (aktuell Erstellung)
- Abrechnung über Verwaltung, regelmäßiges Gehalt für TPP unabhängig von Auslastung

• Päd. Leitung & Koordination ➢ Regelmäßige Dienstberatungen und Mitarbeitergespräche ➢ Zusätzliche Interne Fortbildungen (2 Tage/ Jahr) ➢ sowie Verpflichtungen des Trägers: ○ Arbeitsschutzbelehrung ○ Betreuung durch Werkarztzentrum ○ IfSG.-Schulungen (Gesundheitsamt, intern alle 2 Jahre) ○ Hygieneschulungen (jährlich) ○ Betriebliche Ersthelfer Ausbildung ○ Brandschutzbelehrung ➢ Ansprechpartner für Eltern, Institutionen	Herausforderungen: • Tagespflegepersonen müssen sich zu Team finden (Einzelkämpfer, eigenverantwortliches Arbeiten) • Pausen (Dienstanweisung) • Tarifr. Arbeitszeiten – selbstständige TPP-Grenzen der Flexibilität • Verschiedene Jugendämter ○ mit unterschiedlichen Satzungen ○ Ausstellung der Pflegeerlaubnis durch Wohnort-Jugendamt ○ Anbindung an Jugendamt Standort AWO Kindertagespflege-Nest (Fortbildung/ Qualifizierung) ○ Pflegeerlaubnis bisher adressenbezogen – Trend „andere geeignete Räume“ ○ Firmenvariante: unterschiedliche laufende Geldleistungen
--	--

Ausblick: • Unterstützung IHK: Priorität „Kinderbetreuung“ • Projekt AWO Kindertagespflege-Nest Dillenburg & Haiger: ○ Sparkasse Dillenburg, ○ Weber Kunststofftechnik und Formenbau GmbH & Co. KG, ○ Klingspor GmbH & Co. KG ○ Optionsplätze • Wetzlar: ○ Aufgrund der Verträge 2. Nest nötig und andere Interessenten	AWO Kindertagespflege-Nest Greifenstein Arborn 
---	--

AWO Kindertagespflege-Nest Wetzlar



Bedingung für Festanstellung:



- Abgeschlossene Qualifikation als TPP (mind. 160 UE gemäß DJI-Curriculum) & Erlaubnis zur Kindertagespflege nach § 43 SGB VIII für „5 Kinder in anderen geeigneten Räumen“
- Alle 2 Jahre 1. Hilfekurs für Säuglinge & Kleinkinder
- Regelmäßige Teilnahme an örtlichen Vernetzungstreffen
- Jährlich mindestens 20 UE (Grundlage für Landesförderung)
- Teilnahme an trägerinternen Schulungen, Belehrungen
- Umsetzung Leitlinie für Lebensmittelhygienepaxis in KTP (Veterinäramt)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 5BR169

Stand: März 2015, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Bildnachweis: zenobi

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.