

## Anstellungsverhältnisse in der Großtagespflege

Der VGH Baden-Württemberg hat am 12.07.2017<sup>1</sup> über die Frage von Anstellungsverhältnissen unter Kindertagespflegepersonen in einer Großtagespflegestelle geurteilt.

Grundsätzlich sei es statthaft und möglich, dass eine Kindertagespflegeperson eine andere in einem Anstellungsverhältnis beschäftigt. Als Voraussetzung für eine Anstellung gilt, dass sie über eine Erlaubnis nach §43 SGBVIII verfügt.

Das Urteil kann einige Konsequenzen haben, die sich in der Praxis als problematisch erweisen können bzw. im Vorhinein geregelt werden sollten.

1. In einem Arbeitsverhältnis existiert eine hierarchische Struktur, die mit einer Weisungsbefugnis einhergeht. Im Arbeitsvertrag müsste geregelt sein, dass sich die Weisungsbefugnis nicht auf die pädagogische Arbeit beziehen kann, weil die angestellte Kindertagespflegeperson über eine eigene Erlaubnis nach § 43 SGB VIII verfügt und das Jugendamt die Aufsicht in diesem Sinne innehat. Ob dies arbeitsrechtlich haltbar ist, ist jedoch fraglich.
2. Durch die hierarchische Struktur ist es möglich, der angestellten Kindertagespflegeperson Tätigkeiten zu übertragen. In einer Stellenbeschreibung müssten die Tätigkeiten beschrieben werden. Diese sollte Bestandteil des Arbeitsvertrages sein.
3. Die angestellte Kindertagespflegeperson hat die regulären Rechte eines Arbeitnehmers. Dazu gehören bspw. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz, Kündigungsschutz, usw. Für diese unternehmerischen Risiken muss die anstellende Kindertagespflegeperson Vorsorge betreiben sowie die dafür erforderlichen finanziellen Mittel bereitstellen. Sie muss auch für die Bereitstellung des Arbeitsplatzes sorgen, was ggf. weitere finanzielle Mittel erfordert (z.B. Mietzahlungen für Räumlichkeiten).
4. Es existiert keine Aussage darüber, wie die Höhe des gezahlten Lohns der angestellten Kindertagespflegeperson festgelegt wird und ob der Lohn in vollem Umfang dem Anerkennungsbeitrag für die Förderleistung entsprechen muss.
5. In §23 SGB VIII ist die hälftige Erstattung der Beiträge für eine Arbeitslosenversicherung nicht vorgesehen. Diese müsste zu 100% von der anstellenden Kindertagespflegeperson geleistet werden.
6. Für den Fall eines Platzleerstandes muss eine Regelung getroffen bzw. der Arbeitsvertrag entsprechend gestaltet sein. Auch bei Minderbelegung der Plätze muss der Mindestlohn gezahlt werden.

<sup>1</sup> VGH Baden-Württemberg, 12 S 102/15

7. Eine selbstständig tätige Kindertagespflegeperson, die jemanden sozialversicherungspflichtig beschäftigt, ist selbst nicht rentenversicherungspflichtig. Sie muss ihre Altersvorsorge selbst betreiben. Zur Beurteilung der Angemessenheit der Beiträge, deren Hälfte der öffentliche Jugendhilfeträger erstatten muss, gibt es keine verbindliche Aussage. Bei versicherungspflichtigen Kindertagespflegepersonen muss mindestens der hälftige Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet werden.
8. Die Fachberatung werden Beratungsanfragen aus dem Themenbereich Arbeitsrecht erreichen.

Diese erste Sammlung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.