

Ergänzungsqualifizierung in der Kindertagespflege

zivilrechtliche Verträge

Sozialdienst katholischer Frauen e. V. Bamberg

Frank Reichel

Heiliggrabstr. 14 • 96052 Bamberg

Telefon: (09 51) 9 86 87 40

Fax: (09 51) 9 86 87 49

E-mail: ambulante-jugendhilfe@skf-bamberg.de



Inhalt

1 Grundlagen.....	3
2 Vergütung.....	3
3 Vergütung ohne Leistung.....	4
3.1 bei Annahmeverzug	4
3.2 bei vorübergehender Dienstverhinderung (§ 616 BGB)	4
3.3 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeitnehmer.....	5
3.4 Urlaub, gesetzliche Feiertage:.....	5
4 Beendigung des Betreuungsverhältnisses.....	5
4.1 Ordentliche Kündigung:.....	5
4.2 Fristlose Kündigung:.....	6
4.3 Einvernehmliche Vertragsaufhebung:	6
5 Vertragsform und -inhalt	7
6 Beispiele	7

1 Grundlagen

Im Folgenden wird dargestellt, welche gesetzlichen Bestimmungen zivilrechtlich für das Betreuungsverhältnis zwischen Tagespflegepersonen und Eltern der Tagespflegekinder gelten. Wichtig ist dies insbesondere für Zahlungsanspruch, Krankheit, Urlaub und Beendigung.

Ein Vertrag hierüber stellt einen Dienstvertrag nach den §§ 611ff des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) dar.

Zivilrechtlich stellt sich die Beziehung zwischen Tagespflegepersonen und Sorgeberechtigten (Eltern) als Dienstverhältnis i.S.d. §§ 611ff BGB dar:

§ 611 BGB Vertragspflichten:

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Dienstvertrages können Dienste jeder Art sein.

Der Schwerpunkt der Vertragspflichten der Tagespflegeperson liegt auf der Erziehungs- und Betreuungspflicht, die der Sorgeberechtigten (Eltern) auf deren Vergütung (Bezahlung).

Die Tagespflegeperson hat die Betreuung des Tagespflegekindes im Zweifel in Person zu erbringen (§ 613 BGB), d.h. sie kann die Betreuung des Kindes - soweit nichts anderes vereinbart ist - nicht ohne vorherige Absprache anderen Personen übertragen. Auch der Anspruch der Eltern auf Betreuung des Kindes ist im Zweifel nicht übertragbar.

2 Vergütung

Die Vergütung ist gemäß § 614 BGB nach der Leistung der Dienste zu erbringen. Ist beispielsweise vereinbart, dass das Betreuungsentgelt monatlich gezahlt werden soll, so wäre die Vergütung nach der gesetzlichen Bestimmung erst am Ende des Monats - d.h. nach erfolgter Betreuung durch die Tagespflegeperson - zu zahlen.

Für den Fall, dass keine konkrete Vereinbarung zur Vergütung vorliegt, gilt die Vergütung als stillschweigend vereinbart (§ 612 BGB), da die Betreuung von Kindern über einen längeren Zeitraum in der Regel nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Ist die Höhe der Vergütung nicht vereinbart, ist die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen (§ 612 Abs. 2 BGB).

Übliche Vergütung in diesem Sinne ist die Vergütung, die an dem betreffenden Ort für gleiche oder ähnliche Dienstleistungen - mit Rücksicht auf die persönlichen Verhältnisse - gewöhnlich gezahlt wird.

Es ist dringend anzuraten, Höhe und Zeitpunkt der Vergütung in einem schriftlichen Vertrag zu regeln. Damit kann vermieden werden, dass die Tagespflegeperson mit den Aufwendungen, die sie macht (z.B. Verpflegungskosten etc.), in Vorleistung treten muss.

Zum anderen können klare vertragliche Regelungen bereits im Vorfeld Konflikte vermeiden, die oftmals nur dadurch entstehen, dass keine klaren Absprachen getroffen wurden.

Wird die Dienstleistung nicht erbracht, entfällt in der Regel auch die Vergütungspflicht.

(Grundsatz: Lohn nur für geleistete Dienste!)

Es gibt jedoch Ausnahmen, die dazu führen können, dass die Tagespflegeperson einen Anspruch auf Bezahlung hat, obwohl sie die Betreuung nicht übernommen hat.

3 Vergütung ohne Leistung

Honoraranspruch trotz fehlender Betreuungstätigkeit:

3.1 bei Annahmeverzug

Gemäß § 615 BGB behält die Tagespflegeperson den Anspruch auf Zahlung des Betreuungshonorars, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- sie war am verabredeten Tag willens und bereit, das Kind wie vereinbart zu betreuen,
- und
- sie hat dies den Eltern auch mitgeteilt.

Die Tagespflegeperson muss allerdings die Aufwendungen, die sie dadurch erspart hat, dass das Kind nicht gebracht wurde (in der Regel den Teil des Betreuungshonorars, der als Aufwendungsersatz für Verpflegung etc. angesehen wird) von der vereinbarten Vergütung abziehen.

Wurde die Tagespflegeperson durch die Absage der Eltern in die Lage versetzt, anderweitig Geld zu verdienen, so muss dieser Erwerb ebenfalls angerechnet, d.h. von der vereinbarten Vergütung abgezogen werden.

3.2 bei vorübergehender Dienstverhinderung (§ 616 BGB)

Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen:

- Der Grund, weshalb die Tagespflegeperson die Betreuung nicht übernehmen konnte, lag in der Person der Tagespflegeperson

- Die Betreuung des Tagespflegekindes war der Tagespflegeperson unmöglich oder unzumutbar
- Die Verhinderung dauerte nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an
- Die Tagespflegeperson war außerdem ohne Verschulden an der Betreuung verhindert.

3.3 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeitnehmer

Angestellte Tagespflegepersonen haben nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes bei Arbeitsunfähigkeit infolge eigener Krankheit Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen.

3.4 Urlaub, gesetzliche Feiertage:

Für Tagespflegepersonen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ergibt sich ein Urlaubsanspruch aus § 1 Bundesurlaubsgesetz, wonach jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat. Gemäß § 3 BUrlG beträgt der Mindesturlaub im Jahr 24 Tage.

Die im Arbeitsverhältnis stehenden Tagespflegepersonen behalten außerdem ihren Anspruch auf das Betreuungsentgelt auch dann, wenn an gesetzlichen Feiertagen keine Betreuung stattfindet (§ 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes).

Eine Weiterzahlung des Entgelts an Urlaubs- bzw. an gesetzlichen Feiertagen ist für Selbständige nicht vorgesehen und entfällt, wenn vertraglich nichts anderes vereinbart wurde.

4 Beendigung des Betreuungsverhältnisses

Zu unterscheiden sind § 621 BGB (für Selbständige) und § 622 BGB (für Arbeitnehmer). Im Folgenden soll nur auf die Aspekte des § 621 BGB eingegangen werden. Die Vorschriften gelten nur dann, wenn vertraglich nichts anderes bestimmt ist.

4.1 Ordentliche Kündigung:

§ 621 Ordentliche Kündigung von Dienstverhältnissen

"Bei einem Dienstverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 622 ist, ist die Kündigung zulässig,

1. wenn die Vergütung nach Tagen bemessen ist, an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages;
2. wenn die Vergütung nach Wochen bemessen ist, spätestens am ersten Werktag einer Woche für den Ablauf des folgenden Sonnabends;
3. wenn die Vergütung nach Monaten bemessen ist, spätestens am fünfzehnten eines Monats für den Schluss des Kalendermonats;

4. wenn die Vergütung nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen ist, unter Einhaltung der Kündigungsfrist von sechs Wochen für den Schluss eines Kalendervierteljahres;
5. wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist, jederzeit; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten."

Je nach dem, welche Vereinbarung die Tagespflegeperson und die Eltern des Tagespflegekindes über den Vergütungszeitpunkt getroffen haben, gilt die entsprechende Ziffer 1-5 des § 621 BGB.

Haben sie sich beispielsweise auf eine monatliche Zahlung des Betreuungsgeldes geeinigt, ist die ordentliche Kündigung spätestens am 15. des Monats auszusprechen, d.h. die Kündigungsfrist beträgt dann zwei Wochen (§ 621 Nr. 3 BGB).

4.2 Fristlose Kündigung:

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Dies regelt § 626 BGB.

§ 626 BGB Fristlose Kündigung

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Die fristlose Kündigung kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden!

4.3 Einvernehmliche Vertragsaufhebung:

Neben der Kündigung ist es außerdem jederzeit möglich, den Vertrag einvernehmlich aufzuheben. Dies ist vor allem dann zu empfehlen, wenn sich alle darüber einig sind, dass das Betreuungsverhältnis - aus welchen Gründen auch immer - nicht fortgesetzt werden soll.

5 Vertragsform und -inhalt

Der Betreuungsvertrag kommt formfrei zustande, der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung ist aber dringend anzuraten.

Bei mündlichen Vereinbarungen besteht die Gefahr, dass nicht alle wichtigen Dinge geklärt werden und insbesondere im Streitfalle Unsicherheiten und Streitigkeiten darüber bestehen, was tatsächlich vereinbart wurde. Die dann entstandenen Beweisschwierigkeiten müssen unter Umständen mit Zeugen aus dem Weg geräumt werden. Zeugen gibt es aber oftmals nicht oder können - weil schon einige Zeit vergangen ist - keine klaren Aussagen mehr über konkrete Vereinbarungen treffen.

Eine schriftliche Vereinbarung gewährleistet dagegen, dass über die wichtigsten Dinge bereits im Vorfeld gesprochen wird. Die Tatsache, dass mündliche Abreden auch schriftlich festgehalten werden, beugt außerdem eventuellen späteren Streitigkeiten vor. Es ist ein Schriftstück vorhanden, auf das bereits im Vorfeld und notfalls auch im Streitfall zurückgegriffen werden kann.

Folgende Regelungen sollte der Vertrag insgesamt enthalten:

- Bezeichnung der Vertragspartner und der zu betreuenden Kinder
- Betreuungsort und Betreuungszeiten
- Beginn des Betreuungsverhältnisses und Kündigungsfristen
- Betreuungshonorar, Zeitraum und Art der Bezahlung
- Urlaubsregelung
- Ausfallzeiten (wegen Krankheit o.ä.),
- Kürzung oder Überschreiten der Betreuungszeit
- Notfälle, Arztbesuche
- Versicherungen
- Regelungen zu Schäden im Haushalt der Tagesmutter
- genügend Raum für individuelle Absprachen

Eine Betreuungsvereinbarung sollte abgeschlossen werden, wenn die Eingewöhnungsphase positiv verlaufen ist und sich alle darüber einig sind, dass das Kind/die Kinder von der Tagespflegeperson längerfristig betreut werden soll/en.

6 Beispiele