

Analyse und Evaluation von Vertretungsmodellen in der Kindertagespflege

inkl. Checkliste
zum Aufbau eines
Vertretungs-
systems



Impressum

Bundesverband für Kindertagespflege e.V.

Baumschulenstr. 74 · 12437 Berlin

Telefon: 030/78 09 70 69

E-Mail: info@bvkt.de

www.bvkt.de

Inhalt und Redaktion:

Dr. Kathrin Schmitt, Edda Scholz und Astrid Sult unter Mitarbeit von Dr. Eveline Gerszonowicz

Layout: Jan Krauß, WERTE&ISSUES Berlin

Titelfoto: ©brightstars – istockphoto.com

Stand: 2. Auflage 2024

Inhalt

Quellen	04
<hr/>	
1. Einführung und Aufbau der Broschüre	05
<hr/>	
2. Vertretungsmodelle - eine erste Übersicht	07
Mobile Vertretungsperson	08
Stützpunktmodell	09
Vertretungsgruppe	09
Tandemmodell	09
Kita-Kindertagespflege-Kooperations-Modell	09
Freihalteplatz	10
Vertretung in der Großtagespflege	10
<hr/>	
3. Empirischer Teil - Struktur und Ablauf	11
Empirische Erhebung auf Ebene der Fachberatung	12
Empirische Erhebung auf Ebene der Kindertagespflegepersonen	13
Empirische Erhebung auf Ebene der Eltern	14
<hr/>	
4. Empirischer Teil - Ergebnisse	15
Die aktuelle Vertretungspraxis - Ausgangsvoraussetzungen / Rahmenbedingungen	15
Arbeitsaufgaben im Bereich Vertretung	21
Arbeitsaufgaben aus Sicht der Fachberater*innen	21
Arbeitsaufgaben aus Sicht der Kindertagespflegepersonen	26
Zwischenfazit	32
Bewertung von Vertretungsmodellen	33
<hr/>	
5. Schlussfolgerungen / Checkliste	36
<hr/>	
Checkliste für den Aufbau eines Vertretungssystems	37
<hr/>	
Quellen	38
Anhang A1 - Leitfaden Experteninterview Fachberatung	39
Anhang A2 - Leitfaden Experteninterview Kindertagespflegepersonen	40
Anhang A3 - Leitfaden Experteninterview Eltern	41

VORWORT

Wohin mit dem Kind? Vertretungsregelungen in der Kindertagespflege - so lautete der Titel eines Fachtages, den der Bundesverband für Kindertagespflege im Jahr 2014 für seine Mitglieder ausgerichtet hat. Lebhaft wurde auf dieser Veranstaltung diskutiert, wie verlässliche Vertretungslösungen im Bereich der Kindertagespflege realisiert werden können. Auch sieben Jahre später hat genau diese Diskussion nicht an Brisanz verloren.

Es ist daher kein Zufall, dass das Thema Vertretung im Bundesprogramm *ProKindertagespflege* eines der sieben verbindlich zu bearbeitenden Themenfelder bildet. Dem Bundesverband ist im Rahmen dieser Programmstruktur die Aufgabe zugekommen, eine Analyse und Evaluation der in Deutschland praktizierten Vertretungsmodelle zu erarbeiten, die einer Orientierung von Kommunen und Trägern im gesamten Bundesgebiet bei der Umsetzung dienen kann.

Zu diesem Zweck haben sich der Bundesverband intensiv mit der aktuellen Vertretungspraxis auseinandergesetzt. Hierzu wurden bereits vorliegende Publikationen ausgewertet und telefonische Interviews mit Fachberater*innen, Kindertagespflegepersonen und Eltern durchgeführt.

An dieser Stelle möchten wir uns herzlichst bei allen Akteuren*innen bedanken, die an diesen Interviews teilgenommen haben. Ohne ihr Engagement wäre unser Vorhaben nicht zu realisieren gewesen.

Wir wünschen nun allen Leser*innen viel Spaß bei der Lektüre!



1. Einführung und Aufbau der Broschüre

Die Etablierung verlässlicher Vertretungssysteme ist eine Herausforderung, mit der sich all diejenigen konfrontiert sehen, die im Bereich der Kindertagespflege tätig sind.

Im SGB VIII, das auf Bundesebene die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Kindertagespflege festlegt, findet sich in §23 ein Passus, der dezidiert einen Anspruch auf Vertretung formuliert. Dort heißt es: „Für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson ist rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherzustellen.“ Das Bereithalten von Vertretungsmodellen ist somit eine öffentlich verantwortete Aufgabe, der von den Jugendämtern nachzukommen ist. Dass im SGB VIII das Thema Vertretung in Verbindung mit der Kindertagespflege konkret aufgegriffen wird, kommt nicht von ungefähr. „Nach dem Wunsch- und Wahlrecht haben Erziehungsberechtigte das Recht zwischen verschiedenen Betreuungsformen zu wählen. Eine wirklich freie Wahl ergibt sich allerdings erst dann, wenn es sich um gleichrangige Wahlalternativen handelt. (...) Nimmt man das Wunsch- und Wahlrecht sowie die gesetzlich vorgesehene Gleichrangigkeit von institutioneller Betreuung und Kindertagespflege ernst, so ist es auch aus diesen Gründen erforderlich, dass für Erziehungsberechtigte das Risiko eines Betreuungsausfalls wegen Krankheit oder einer sonstigen Notlage der Tagespflegeperson durch praktikable Vertretungsregelungen minimiert wird“ (vgl. DJI, 2010, S.5).¹

Bundesweit gesehen gibt es eine Reihe von Kommunen, die sich durch verbindlich definierte und gut funktionierende Vertretungssysteme auszeichnen. Insgesamt gesehen muss jedoch festgehalten werden, dass die Vertretungsfrage vielerorts noch nicht zufriedenstellend gelöst ist. Dies spiegelt sich auch in aktuellen Forschungsbefunden wider. So wurden in der Studie „Gute gesunde Kindertagespflege“ (GuT-Studie; Viernickel, Ihm & Böhme, 2019)² insgesamt 1.721 Kindertagespflegepersonen im Rahmen einer Onlinebefragung sowie in Gruppeninterviews unter anderem auch zu ihrer aktuellen Vertretungssituation befragt – mit dem Ergebnis, dass mehr als 60 Prozent der Befragten angaben, dass es für sie (eher) keine verlässlichen Vertretungsregelungen gäbe.

Diese Realität sorgt für Unmut – sowohl unter den Kindertagespflegepersonen und Eltern als auch unter den Fachberater*innen. Für letztere bringt die Umsetzung des Anspruchs auf Vertretung eine Vielzahl von unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten mit sich.

Diesem nachzukommen, ist arbeitsintensiv und kostet Zeit, schlussfolgert der Landesverband Baden-Württemberg³, der im Jahr 2015 eine auf das Land Baden-Württemberg zugeschnittene Handlungsempfehlung zum Thema Vertretung in der Kindertagespflege herausgegeben hat. Ähnliche länderspezifische Publikationen sind in den vergangenen Jahren auch vom niedersächsischen Kinder-

1 Deutsches Jugendinstitut e.V. (2010). Vertretungsmodelle in der Kindertagespflege. Praxismaterialien für die Jugendämter.

2 Viernickel, S., Ihm, M. & Böhme, M. (2019). Bildung und Gesundheit in der Kindertagespflege. Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt: Gute gesunde Kindertagespflege.

3 Landesverband der Tagesmütter-Vereine Baden-Württemberg e.V. (2015). Erfolgreiche Vertretungsmodelle in der Kindertagespflege.

tagespflegebüro (2016)⁴, dem Paritätischen Landesverband Sachsen (2013)⁵ und PiB, dem Fachdienst für Kindertagespflege in Bremen (2019)⁶ veröffentlicht worden. Mit einem bundesweiten Blick hat sich zudem das Deutsche Jugendinstitut (DJI) mit der Vertretungsthematik befasst und bereits im Jahr 2010 Praxismaterialien für Jugendämter herausgegeben.

Diese Veröffentlichungen waren ein wichtiger Ausgangspunkt für die hier vorliegende Broschüre, mit welcher der Bundesverband gleich mehrere Zielsetzungen verfolgt und auf diese Weise hofft, einen Mehrwert innerhalb des Fachdiskurses leisten zu können.

So werden im Sinne eines ersten Analyseschritts die derzeit gängigen Vertretungsmodelle in ihrer Grundstruktur vorgestellt. Hierbei soll herausgearbeitet werden, dass sich im Bereich der Kindertagespflege unterschiedliche Vertretungslösungen identifizieren lassen, die sowohl Gemeinsamkeiten als auch Alleinstellungsmerkmale aufweisen. Einzelne Modelle in ihren Grundzügen zu kennen, ist zwar eine notwendige jedoch keine hinreichende Voraussetzung dafür, gut funktionierende Vertretungslösungen zu etablieren. Denn Vertretungssysteme an einem Standort nachhaltig vorzuhalten, ist für Kommunen und öffentliche Jugendhilfeträger eine Aufgabe, für die es im Vorfeld die entsprechenden Weichen zu stellen gilt. Dabei ergeben sich eine Vielzahl von Fragen bzw. zu diskutierende Aspekte. Daher sollen im zweiten Analyseschritt die konkreten Umsetzungspraktiken in den Blick genommen werden. Dazu werden zentrale Ergebnisse aus Expertenbefragungen dargestellt, die der Bundesverband zwischen März und November 2020 mit verschiedenen in der Praxis tätigen Akteuren*innen sowie Eltern geführt hat. Auf Basis dieser empirischen Befunde ist im Sinne einer Checkliste eine Sammlung von Leitfragen zusammengestellt worden, die anschließend vorgestellt werden und eine erste Orientierung beim Aufbau eines Vertretungssystems gibt.

4 Niedersächsisches Kindertagespflegebüro (2016). Vertretungsmodelle in der Kindertagespflege.

5 Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V. Informations- und Koordinierungsstelle Kindertagespflege in Sachsen (2013). Vertretung in der Kindertagespflege. Grundlagen und Ansätze – eine sächsische Arbeitshilfe

6 PiB (2019). Vertretung in der Kindertagespflege. Kinder verlässlich in guten Händen.

2. Vertretungsmodelle – eine erste Übersicht

Wie im vorangegangenen Abschnitt bereits dargelegt, wird der rechtliche Rahmen für die Umsetzung von Vertretung im Bereich der Kindertagespflege durch das SGB VIII festgelegt. So gibt §23 (4) SGB VIII vor: „Für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson ist rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherzustellen“. Diese Formulierung drückt eine zwingende Umsetzung aus und lässt keine Auslegung zu⁷. Adressat dieser Verpflichtung ist der Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Die Kindertagespflege zeichnet u.a. die Betreuungskontinuität und Verlässlichkeit der Bindungsbeziehung zu speziell einer Betreuungsperson aus. Somit ist es nur folgerichtig, dass auch in der Situation des Ausfalls Verlässlichkeit und Betreuungskontinuität gewährleistet sein muss. Auch mit dem Anspruch aus §22 Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII „den Eltern dabei (zu) helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können“ geht der Anspruch einher, dass bereits im Vorhinein Vertretungsmöglichkeiten organisiert sein müssen, die sowohl bei langfristig geplanten Ausfallzeiten wie beispielsweise Urlaub und Besuch von Fortbildungen als auch bei kurzfristig eintretenden Ausfallzeiten wie Krankheit umgesetzt werden können. Dazu sind sowohl in der Bedarfsplanung wie auch in der konzeptionellen Überlegung die individuelle und konkrete Situation jeder einzelnen Kindertagespflegestelle zu berücksichtigen⁸.

§23 (3) SGB VIII nimmt Bezug auf die Eignungskriterien von Kindertagespflegepersonen. Unabhängig davon, in welcher spezifischen Modellvariante eine Vertretung umgesetzt wird, sollten in aller Regel genau diese im Sozialgesetzbuch definierten Kriterien von denjenigen Personen erfüllt werden, die Vertretungsdienste anbieten. Auch muss in diesem Zusammenhang § 43 SGB VIII berücksichtigt werden, welcher festsetzt, dass Kindertagespflegepersonen nicht mehr als fünf gleichzeitig anwesende, fremde Kinder betreuen dürfen. Diese Zahl darf auch dann grundsätzlich nicht überschritten werden, wenn im Falle einer Vertretung eine Kindertagespflegeperson kurzfristig und nur für einen begrenzten Zeitraum zusätzliche Kinder zur Betreuung aufnimmt. Einige Länder und Kommunen haben dazu besondere Regelungen ausformuliert.

Die Frage, wie zweckmäßige Vertretungslösungen vor diesem rechtlichen Hintergrund aussehen, muss in der Kindertagespflege aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden (vgl. DJI, 2010).

Aus Perspektive der betreuten Kinder sind es vor allem bindungsrelevante Faktoren, welche die Qualität eines Vertretungssystems bestimmen. Hier ist zu berücksichtigen, dass ein Großteil der von Kindertagespflegepersonen betreuten Kinder jünger als drei Jahre ist. Demzufolge muss noch vor der Vertretungstätigkeit ausreichend Zeit ein Kennenlernen und Kontakte zwischen der jeweiligen Vertretungsperson und den zu betreuenden Kindern eingeplant werden. Nur so kann wenigstens ein Mindestmaß an Vertrauen und eine Beziehung zwischen den Kindern und den Vertretungskräften aufgebaut werden.

7 Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass dieser Rechtsanspruch bereits seit dem Inkrafttreten des Tagesbetreuungsbaugesetzes (TAG, 2005) besteht.

8 Vgl.: Lakies, T. & Beckmann, J. (2019). In J. Münden u.a. (Hrsg.): Frankfurter Kommentar zum SGB VIII: Kinder- und Jugendhilfe. Baden Baden: Nomos Verlag.

Eine solche Vertrauensbasis ist sicherlich auch aus Perspektive der Eltern ein zentrales Qualitätsmerkmal. Für Eltern sind zudem organisatorische Faktoren von großer Bedeutung. Vertretung sollte nicht nur verlässlich, sondern auch möglichst unkompliziert und kostenneutral sein.

Organisatorische und finanzielle Aspekte spielen neben den pädagogischen Qualitätsmerkmalen selbstverständlich auch aus Perspektive der Kindertagespflegepersonen eine wichtige Rolle. Hier sind alle Beteiligten an reibungslosen Abläufen und klaren (Vergütungs-)Regelungen interessiert.

Den Rahmen hierfür zu schaffen, fällt per Gesetz in den Verantwortungsbereich der Kommunen. Aus deren Perspektive bemisst sich die Qualität eines Vertretungssystems daran, dass die bereits genannten pädagogischen und strukturell-organisatorischen Merkmale mit den in der Kommune geltenden wirtschaftlichen Handlungsspielräumen in Einklang gebracht werden.

Abb. 1: Faktoren gelingender Vertretungsregelungen aus den verschiedenen Perspektiven



Betrachtet man die in der Bundesrepublik Deutschland gängige Vertretungspraxis, lassen sich folgende Vertretungsmodelle unterscheiden, die sowohl Gemeinsamkeiten als auch Alleinstellungsmerkmale aufweisen:

Mobile Vertretungsperson

Eine Vertretungskindertagespflegeperson, die selbst über keine eigenen Räumlichkeiten verfügt und keine eigene Kindergruppe betreut, kooperiert mit mehreren Kindertagespflegepersonen. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, im Falle von Krankheit und ggf. auch wegen eines Urlaubs oder dem Besuch einer Fortbildung der regulären Kindertagespflegeperson die Betreuung der jeweiligen Kinder zu übernehmen. Die Vertretung findet dabei in den Räumlichkeiten der regulären Kindertagespflegeperson statt. Um zu den verschiedenen Kindern eine Beziehung aufzubauen und sich mit den jeweiligen örtlichen Gegebenheiten vertraut zu machen, besucht die Vertretungstagespflegeperson jede Kindertagespflegestelle regelmäßig (zumeist im wöchentlichen Turnus). Dabei finden im Rahmen der Bring- und Abholsituationen auch Kontakte mit den Eltern statt. Ggf. können auch gemeinsame Elternabende oder Spielnachmittage von der Vertretungskraft und der Kindertagespflegeperson organisiert werden.

Stützpunktmodell

Im Stützpunktmodell existiert ebenfalls eine Kooperation zwischen einer Vertretungstagespflegeperson und mehreren anderen Kindertagespflegepersonen. Die Vertretung findet jedoch nicht in den Räumlichkeiten der regulären Kindertagespflegeperson statt, sondern es gibt einen sogenannten „Betreuungsstützpunkt“. Hierbei handelt es sich zumeist um extra angemietete Räume bzw. die privaten Räume der Vertretungstagespflegeperson. Die mit der Vertretungskraft kooperierenden Kindertagespflegepersonen besuchen einmal wöchentlich den Stützpunkt. Auf diese Weise können sich die Tageskinder mit den Räumlichkeiten und der Vertretungskraft vertraut machen. Zum Austausch und dem Beziehungsaufbau mit den jeweiligen Eltern können zudem regelmäßige Elternabende oder Spielnachmittage genutzt werden.

Vertretungsgruppe

In diesem Modell schließen sich mehrere Kindertagespflegepersonen, die ihre Kindertagespflegestellen in räumlicher Nähe zueinander haben, zu einem Vertretungs-„Team“ zusammen. Jede von Ihnen betreut maximal vier Kinder und hält einen Platz frei, um im Vertretungsfall ein zusätzliches Kind aufnehmen zu können. Benötigt eine Kindertagespflegeperson eine Vertretung, werden die von ihr regulär betreuten Kinder auf die verbleibenden Personen verteilt, wobei die Aufteilung im Vorfeld klar abgesprochen wird. Für jedes Kind gibt es somit eine fest zugeordnete Vertretungskraft. Es finden regelmäßig gemeinsame Aktivitäten statt, durch welche sich die Kinder mit den jeweiligen Ersatzpersonen vertraut machen können. Zum Austausch und dem Beziehungsaufbau mit den jeweiligen Eltern können zudem regelmäßige Elternabende oder Spielnachmittage genutzt werden.

Tandemmodell

Ähnlich wie in der Vertretungsgruppe wird ein Vertretungs-„Tandem“ gebildet, wobei sich beim Tandemmodell stets nur zwei Kindertagespflegepersonen gegenseitig vertreten, die zusammen nicht mehr als fünf Pflegeverhältnisse haben. Durch regelmäßige gemeinsame Aktivitäten der zwei Kindertagespflegepersonen wird sichergestellt, dass die Kinder zu der Vertretungskraft eine hinreichende Beziehung aufbauen können. Im Einzelfall arbeiten die zwei Kindertagespflegepersonen in einer gemeinsamen Kindertagespflegestelle. Aufgrund der überschaubaren Teamgröße ist es im Regelfall gut möglich, einen regelmäßigen Austausch mit den verschiedenen Eltern zu gewährleisten.

Kita-Kindertagespflege-Kooperations-Modell

In diesem Modell besucht die Kindertagespflegeperson mit ihren Tageskindern in regelmäßigen Abständen eine Kindertageseinrichtung (Kita) in ihrer Nähe, um die dortigen Angebote wahrzunehmen. Auf diese Weise lernen die Tageskinder die Einrichtung kennen und können auch Kontakte zu anderen Kindern knüpfen. In der Kita ist eine pädagogische Fachkraft für die Betreuung der Kinder im Vertretungsfall zuständig. Diese steht auch den Eltern als Ansprechpartner*in zur Verfügung.

Freihalteplatz

Bei diesem Modell hält jeweils eine Kindertagespflegeperson einen Betreuungsplatz frei, den sie vom öffentlichen Jugendhilfeträger vergütet bekommt. Eltern, die Vertretung benötigen, wenden sich an den entsprechenden Jugendhilfeträger. Dieser vermittelt einen der unbesetzten Plätze.

Vertretung in der Großtagespflege

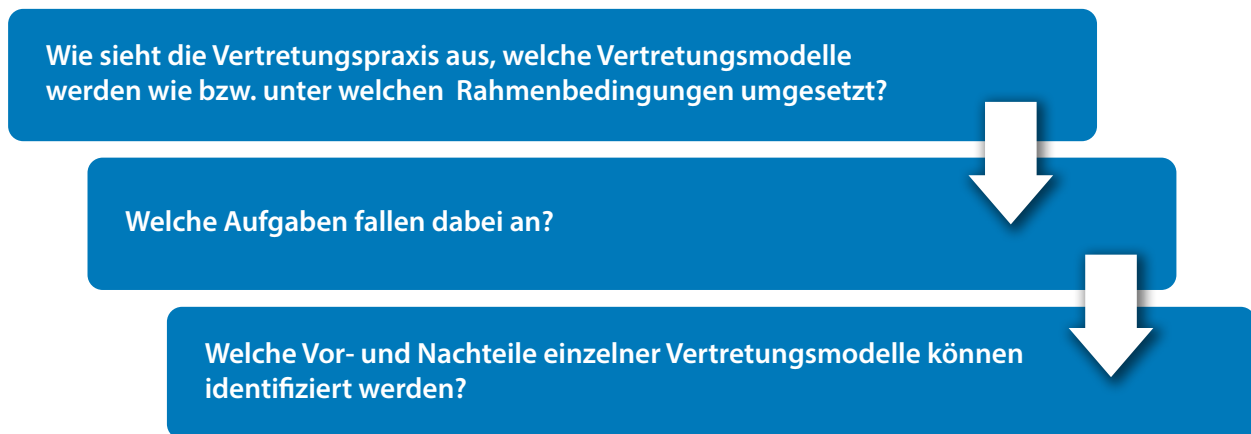
In einer Großtagespflegestelle (je nach Bundesland mit 8 bis 10 Kindern) mit zwei Kindertagespflegepersonen können sich diese nicht gegenseitig vertreten, da sonst die gesetzlich zulässige Zahl von fünf gleichzeitig anwesenden Kindern überschritten würde. Dies ist nur mit drei Kindertagespflegepersonen möglich. Deshalb ist in einer Großtagespflegestelle meist (zusätzlich) eine weitere Kindertagespflegeperson (in geringer Stundenzahl) tätig.

3. Empirischer Teil – Struktur und Ablauf

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick zur Struktur und zum Ablauf der empirischen Datenerhebung gegeben werden.

Bei der vorliegenden Analyse und Evaluation von Vertretungsmodellen bildeten folgende drei übergeordnete Leitfragen das Erkenntnisinteresse:

Abb. 2: Übergeordnete Leitfragen der empirischen Erhebung



Zur Beantwortung dieser Fragen wurden Daten auf insgesamt drei Ebenen erhoben: nämlich auf Ebene (1.) der Fachberatung, (2.) der Kindertagespflegepersonen und (3.) auf Ebene der Eltern.

Empirische Erhebung auf Ebene der Fachberatung

Auf Ebene der Fachberatung wurden leitfadengestützte qualitative Expert*inneninterviews geführt. Insgesamt wurden 15 Fachberater*innen per Telefon interviewt. Die Auswahl der entsprechenden Fachkräfte fand auf verschiedenen Wegen statt. Zum einen wurden die bestehenden Kontakte des Bundesverbandes dazu genutzt, Fachberater*innen, die konkrete Arbeitserfahrungen im Bereich der Vertretung aufwiesen, gezielt anzusprechen und für eine Interviewteilnahme zu gewinnen. Des Weiteren wurden verschiedene Mitarbeitende in landesweit tätigen Koordinations- und Servicestellen kontaktiert, die anschließend in ihrem jeweiligen Netzwerk entsprechende Fachberater*innen über das Interviewvorhaben informierten. Diejenigen Fachberater*innen, die ein Interesse an einer Interviewteilnahme hatten, meldeten sich im Folgenden per E-Mail bei einer der Projektmitarbeiterinnen. Unter den Interessierten wurde eine Auswahl vorgenommen. Hierbei wurde folgenden Auswahlkriterien Rechnung getragen: in der Endstichprobe sollten Fachberater*innen aus unterschiedlichen Bundesländern vertreten sein. Des Weiteren sollten sowohl Fachberater*innen interviewt werden, deren Stelle bei einem öffentlichen Träger der Jugendhilfe angesiedelt ist als auch Fachberater*innen, die für einen freien Träger der Jugendhilfe tätig sind. Tabelle 1 gibt einen ersten Überblick zur Stichprobe.

Tab. 1: Übersicht zur Stichprobe, Ebene Fachberatung

	Bundesland	Trägerschaft	Stadt / Landkreis
1.	Bayern	Öffentlicher Träger	Stadt
2.	Bremen	Freier Träger	Stadt
3.	Hessen	Öffentlicher Träger	Stadt
4.	Hessen	Öffentlicher Träger	Landkreis
5.	Niedersachsen	Freier Träger	Landkreis
6.	Niedersachsen	Öffentlicher Träger	Stadt
7.	Niedersachsen	Öffentlicher Träger	Stadt
8.	Niedersachsen	Freier Träger	Stadt
9.	Nordrhein-Westfalen	Freier Träger	Stadt
10.	Nordrhein-Westfalen	Öffentlicher Träger	Stadt
11.	Nordrhein-Westfalen	Freier Träger	Stadt
12.	Nordrhein-Westfalen	Öffentlicher Träger	Stadt
13.	Schleswig-Holstein	Freier Träger	Landkreis
14.	Sachsen	Freier Träger	Landkreis
15.	Thüringen	Öffentlicher Träger	Landkreis

Empirische Erhebung auf Ebene der Kindertagespflegepersonen

Auch auf Ebene der Kindertagespflegepersonen wurden leitfadengestützte qualitative Expert*inneninterviews geführt. Insgesamt wurden 10 Kindertagespflegepersonen befragt. Zur Auswahl der entsprechenden Personen wurde abermals das Netzwerk des Bundesverbandes genutzt. Hierbei wurden zum einen einzelne Kindertagespflegepersonen angesprochen. Zum anderen wurden Fachberater*innen kontaktiert, die wiederum in ihrem jeweiligen Arbeitsnetzwerk Kontakt zu potentiellen Interviewpartner*innen herstellten. Alle Interessierten wurden im Rahmen kurzer telefonischer Vorgespräche über den Ablauf der Interviews informiert. Anschließend wurde unter den Interessierten eine Auswahl vorgenommen. Hierbei wurde folgenden Auswahlkriterien Rechnung getragen: In der Endstichprobe sollten Kindertagespflegepersonen aus unterschiedlichen Bundesländern vertreten sein. Des Weiteren sollten sowohl Kindertagespflegepersonen interviewt werden, die zum Zeitpunkt der Erhebung ausschließlich als Vertretungskraft tätig waren als auch Kindertagespflegepersonen, die in „regulären“ Kindertagespflegestellen arbeiten. Tabelle 2 gibt einen ersten Überblick zur Stichprobe.

Tab. 2: Übersicht zur Stichprobe, Ebene Kindertagespflegepersonen

	Bundesland	Art der Tätigkeit
1.	Bremen	ausschließlich als Vertretungskraft tätig
2.	Hessen	in eigener Kindertagespflegestelle tätig
3.	Hessen	ausschließlich als Vertretungskraft tätig
4.	Niedersachsen	ausschließlich als Vertretungskraft tätig
5.	Niedersachsen	ausschließlich als Vertretungskraft tätig
6.	Niedersachsen	ausschließlich als Vertretungskraft tätig
7.	Nordrhein-Westfalen	in eigener Kindertagespflegestelle tätig
8.	Nordrhein-Westfalen	in eigener Kindertagespflegestelle tätig
9.	Thüringen	in eigener Kindertagespflegestelle tätig
10.	Sachsen	in eigener Kindertagespflegestelle tätig

Empirische Erhebung auf Ebene der Eltern

Schließlich wurden auch Eltern in Form leitfadengestützter Expert*inneninterviews befragt. Hierbei wurden insgesamt 8 Personen interviewt, die mindestens eines ihrer Kinder zum Erhebungszeitpunkt in einer Kindertagespflegestelle betreuen ließen. Es wurde auch auf dieser Ebene darauf geachtet, Personen aus unterschiedlichen Bundesländern in die Stichprobe mitaufzunehmen. Die Rekrutierung geeigneter Interviewpartner*innen fand zu diesem Zwecke auf verschiedenen Wegen statt. Dabei wurde abermals auf das breit gestreute Netzwerk des Bundesverbandes zurückgegriffen. So wurde zum einen bereits bestehende direkte Kontakte zu Eltern genutzt. Zum anderen wurden mehrere Kindertagespersonen und Fachberater*innen über das Interviewvorhaben informiert. Diese gaben die entsprechende Information wiederum an Eltern aus ihrem jeweiligen Arbeitsnetzwerk weiter. Auf diese Weise konnte sichergestellt werden, dass zumindest ein Teil der befragten Eltern bereits konkrete Erfahrungen mit einer oder mehreren Vertretungslösungen gemacht hatten. Alle Eltern, die an der Befragung teilnahmen, wurden im Rahmen eines kurzen telefonischen Vorgesprächs noch einmal genauer über die Hintergründe der Befragung informiert. Tabelle 3 gibt einen ersten Überblick zur Stichprobe.

Tab.3: Übersicht Stichprobe, Ebene Eltern

	Bundesland	Befragtes Elternteil
1.	Bayern	Mutter
2.	Berlin	Mutter
3.	Berlin	Mutter
4.	Bremen	Mutter
5.	Hessen	Vater
6.	Niedersachsen	Mutter
7.	Niedersachsen	Mutter
8.	Sachsen	Vater

Abbildung 3 fasst die Struktur der empirischen Datenerhebung noch einmal zusammen.

Abb. 3: Übersicht zur empirischen Erhebung



4. Empirischer Teil – Ergebnisse

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der empirischen Erhebung vorgestellt. Gemäß der zuvor dargestellten Leitfragen soll auf diese Weise ein Einblick in die aktuelle Vertretungspraxis gegeben werden. Dabei geht es in erster Linie darum zu analysieren, wie die unterschiedlichen Vertretungsmodelle in der Praxis umgesetzt werden. Zu diesem Zwecke wurden im Rahmen der Befragung insbesondere Vertreter*innen aus Kommunen interviewt, in denen bereits konkrete Vertretungslösungen für die Kindertagespflege erarbeitet worden sind. Aus ihren jeweiligen Ausführungen soll im Folgenden abgeleitet werden, welche Ausgangsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen gegeben sein müssen, um eine Vertretung für möglichst viele Kindertagespflegepersonen zu gewährleisten. Des Weiteren sollen im Folgenden die Arbeitsaufgaben in den Blick genommen werden, die sich im Zusammenhang mit Vertretungssituationen ergeben. Abschließend sollen die Vor- und Nachteile der verschiedenen Vertretungslösungen beleuchtet werden.

Die aktuelle Vertretungspraxis - Ausgangsvoraussetzungen / Rahmenbedingungen

Zusammengefasst geben die geführten Interviews einen Einblick in die Vielfältigkeit der Ausgestaltung von Vertretungssystemen. Dabei wird deutlich, dass die zuvor dargestellten Vertretungsmodelle in der Praxis in unterschiedlichen Varianten umgesetzt werden. Unterschiede im Hinblick auf die Umsetzung lassen sich auf verschiedenen Ebenen ausmachen, wie nachfolgend noch genauer ausgeführt wird. Umfang und Ausgestaltung von Arbeitszeiten, die Frage ob Anstellungsverhältnisse geschlossen werden oder der Formalisierungsgrad von Kooperationen sind nur einige der Aspekte, die hierbei bedacht werden müssen. Es lässt sich demnach festhalten, dass die eingangs beschriebenen Vertretungsmodelle einen groben Rahmen vorgeben, der in der Praxis – angepasst an die jeweiligen kommunalen Rahmenbedingungen - unterschiedlich ausgestaltet wird.

Ein Vertretungssystem zu etablieren, geht für Kommunen mit einer Vielzahl von Vorüberlegungen und Entscheidungen einher. Allen voran müssen personelle Überlegungen angestellt werden. Dabei gilt, dass es grundsätzlich gesehen zwei Möglichkeiten gibt, eine Vertretung vorzuhalten. So kann eine Vertretung zum einen dadurch gewährleistet werden, dass die regulär tätigen Kindertagespflegepersonen sich im Rahmen von mehr oder minder strukturierten Systemen gegenseitig vertreten. Zum anderen kann eine Vertretung durch hierfür speziell verfügbare Vertretungspersonen realisiert werden.

Im Datenmaterial zeichnet sich ab, dass die zweite Variante in der Praxis zunehmend an Bedeutung gewinnt – bzw. an vielen Standorten zur Notwendigkeit wird. Dies muss im Zusammenhang mit der sich fortschreitenden Professionalisierung und Verberuflichung der Kindertagespflege gesehen werden. Immer mehr Personen beginnen eine Tätigkeit als Kindertagespflegeperson mit der Erwartungshaltung, dieser Tätigkeit möglichst langfristig nachzugehen und dabei ein existenzsicherndes Einkommen zu generieren. Dementsprechend ist es ein bundesweiter Trend, dass die Form der Ein- oder Zwei-Kind-Betreuung rückläufig ist und folglich immer mehr Kindertagespflegepersonen drei oder mehr Kinder betreuen. Dies hat Auswirkungen auf die Realisierbarkeit einzelner Vertretungsmodelle, wie im folgenden Interviewausschnitt deutlich wird:

*„Ganz am Anfang als die Kindertagespflege noch in den Kinderschuh war, da war das noch, dass sich die Kindertagespflegepersonen gegenseitig vertreten konnten. Die hatten eben noch nicht alle die Bude voll, sag ich mal ganz salopp. Also wenn die eine krank war, hat die andere die Kinder mit aufgenommen, aber das geht im Moment nicht mehr, weil die alle voll ausgelastet sind.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Setzt man diese Aussage in Bezug zu den Modellbeschreibungen aus Kapitel 2, lässt sich schlussfolgern, dass insbesondere das „Tandemmodell“ aber auch die Modelle „Freihalteplatz“ und „Vertretungsgruppe“ mancherorts bereits an einer Grundvoraussetzung scheitern: nämlich, dass die teilnehmenden Kindertagespflegepersonen weniger als die gesetzlich definierte Maximalanzahl von 5 regulären Betreuungsverhältnissen abschließen.

Aktuelle Entwicklungstrends der Kindertagespflege erschweren jedoch nicht nur den Aufbau von Vertretungssystemen. Ganz im Gegenteil: so gibt es auch Entwicklungen, welche die Funktionalität einzelner Vertretungskonzepte begünstigen. Hier lässt sich auf den Trend verweisen, dass Kindertagespflegepersonen ihrer Tätigkeit mit steigender Tendenz in extra angemieteten Räumen nachgehen (u.a. in Form von Großtagespflegestellen). Dies macht es für die betreffenden Kindertagespflegepersonen handhabbarer, Vertretungsbedarfe über eine*n Mobile*n Springer*in anzubieten. Denn dadurch, dass die Betreuung auch im Regelfall nicht im eigenen Haushalt stattfindet, hat die erkrankte Kindertagespflegeperson im Vertretungsfall die Möglichkeit sich in den eigenen vier Wänden ungestört zurückzuziehen und zu erholen.

*„Wenn es dann um die reale Vertretungssituation geht, dann ist das schwierig mit den mobilen Vertretungskräften für die Leute, die in ihren eigenen Räumen arbeiten. Das geht ja auch nicht. Da sitzt die Tagemutter in ihrem Schlafzimmer und ist krank und fünf Meter weiter arbeitet die Vertretungskraft. Das ist eigentlich nicht machbar. Aber jetzt wo es sich langsam abzeichnet, dass doch immer mehr Tagesmütter nicht mehr in ihren eigenen Räumen arbeiten, dann ist das auf einmal ein interessantes Modell.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Insgesamt gesehen spricht das Datenmaterial dafür, dass es eher Regel als Ausnahme ist, an einem Standort nicht nur ein Vertretungsmodell in die konkrete Umsetzung zu bringen, sondern mehrere Modelle miteinander zu kombinieren. Auf diese Weise wird versucht, den mitunter unterschiedlichen Bedarfen von Kindertagespflegepersonen Rechnung zu tragen. So gibt es bspw. Kommunen, in denen Vertretung seit geraumer Zeit im Rahmen des Tandemmodells umgesetzt worden ist und dieses Konzept nach wie vor für zumindest einen Teil der aktuell tätigen Kindertagespflegepersonen funktioniert und dementsprechend aufrechterhalten wird, während flankierend dazu ein Vertretungsstützpunkt eröffnet wird, der auch denjenigen Kindertagespflegepersonen die Möglichkeit einer Vertretung eröffnet, die vier oder fünf Kinder betreuen.

*„Wir haben uns halt ganz am Anfang gefragt, was können wir denn auf die Beine stellen, mit dem was schon da ist. Ich meine, es war klar, dass wir da neue Lösungen brauchen. Dass das nicht alles rosig ist. Aber für manche unserer Tagesmütter hat das mit der Vertretung auch selbst organisiert ganz gut funktioniert. Das haben wir uns dann zunutze gemacht und halt vor allem nach Möglichkeiten geschaut für diejenigen, die so ganz in der Luft gehangen haben.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Dass es nicht für alle Kindertagespflegepersonen die ‚eine‘ optimale Vertretungslösung gibt, ist ein Aspekt, der im Interviewmaterial mehrfach identifiziert werden kann. Eine jede Vertretungslösung hat gewisse Vor- und Nachteile, die an späterer Stelle noch einmal genauer analysiert werden. Beim Aufbau eines Vertretungssystems gilt es diese Vor- und Nachteile sorgfältig abzuwägen und die Bedürfnisse aller Beteiligten in den Blick zu nehmen. Höchstwahrscheinlich wird in diesem Prozess der eine oder andere Kompromiss geschlossen werden müssen. Wie die Zufriedenheit mit einem Vertretungssystem innerhalb der Gruppe der Kindertagespflegepersonen gesteigert werden kann, dazu finden sich in einigen der geführten Interviews konkrete Denkanstöße. Partizipation ist hierbei ein wichtiges Stichwort!

*„Wie sagt man so schön. Nichts ist perfekt. Das muss schon allen klar sein. Nörgler hat man immer. Aber, naja aber ich glaube schon, dass man sagen kann, dass es wertgeschätzt wird, dass man sich da überhaupt auf den Weg gemacht hat. Es ist natürlich immer Luft nach oben. Was uns geholfen hat, war die Kindertagespflegepersonen in den Aufbau mit einzubeziehen. Das haben wir durch regelmäßige Treffen gemacht. Es gab dann auch eine Sprecherin für die Kindertagespflegepersonen. Klar ist das zeitintensiv und manchmal auch nervenintensiv. Wenn man das so sagen kann. Es hat sich aber gelohnt. Wir wussten dann, woran wir sind und die Kindertagespflegepersonen auch.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Der Gesprächsausschnitt deutet an, dass der Einbezug der Kindertagespflegepersonen in den Aufbauprozess eines Vertretungssystems zwar einerseits einen zusätzlichen Arbeitsaufwand beinhaltet, andererseits die damit einhergehende transparente Informationspolitik langfristig gesehen die Akzeptanz dafür – zumindest in der Gruppe der Kindertagespflegepersonen - steigern kann.

Einen Einblick in die aktuelle Vertretungspraxis zu geben, führt über kurz oder lang dazu, sich auch mit der Frage auseinanderzusetzen, was passiert, wenn keine praktikablen Vertretungslösungen vorgehalten werden können. Nicht zuletzt deshalb - so deutet es sich im gewonnenen Datenmaterial an - weil selbst in denjenigen Kommunen, die sich im Bereich Vertretung bereits auf den Weg gemacht haben, mit den angebotenen Lösungen zumeist nicht sämtliche in der Kommune tätigen Kindertagespflegepersonen bzw. alle der jeweils betreuten Kinder erreicht werden.

Wie gehen Kindertagespflegepersonen mit dieser Realität um? Was heißt das für die Familien? Die Interviews legen insbesondere eine Hypothese nahe: Nämlich, dass Kindertagespflegepersonen aufgrund eines fehlenden Vertretungsangebotes oftmals auch dann noch arbeiten, wenn sie aus Krankheitsgründen eigentlich nicht arbeiten sollten. Dass dies weder für die Kindertagespflegepersonen noch für die Kinder und deren Eltern eine akzeptable Situation ist, ist eindeutig! Aber welche Erklärungen gibt es hierfür?

Ein Faktor, der in mehreren der geführten Interviews hervorgehoben wurde, ist das häufig sehr stark ausgeprägte Verantwortungs- bzw. Loyalitätsgefühl, das Kindertagespflegepersonen gegenüber den von ihnen betreuten Kindern und deren Eltern erleben.

„Ich habe schon meine beiden großen Söhne bei der Tagesmutter gehabt. Und ich kann mich ehrlich gesagt nicht daran erinnern, dass die überhaupt mal richtig krank war. Also wenn dann war das wirklich mal eine Ausnahme für eins, zwei Tage, dass die sich krankgemeldet hat. Und

jetzt bei meiner Kleinen. Ich weiß, dass es der N. total leidgetan hat, als sie dann auf einmal für die zwei Wochen komplett ausgefallen ist. Und das war natürlich blöd für uns Eltern, aber das ist jetzt eigentlich nichts, wofür sich N. entschuldigen sollte. Wenn man krank ist, ist man krank und man sollte sich dann nicht noch den Kopf machen. Also dass man das Gefühl hat, man lässt die anderen hängen.“ (Zitat Interview Mutter)

Dies ist ein Aspekt, der auch in der bereits angeführten GuT-Studie (Viernickel, Ihm & Böhme, 2019) herausgearbeitet wurde. So ist Kindertagespflege zwar eine professionelle Dienstleistung. Der familienähnliche Rahmen, in dem Kindertagespflege stattfindet, begünstigt jedoch nicht selten Bedürfniskonflikte und Abgrenzungsprobleme.

„Früher hatte ich immer Angst krank zu werden. Weil, meine Gedanken waren gleich bei den Eltern. Für die habe ich mich verantwortlich gefühlt. Die waren ja alle berufstätig. Und dann habe ich immer gedacht: oje, die müssen jetzt alles umorganisieren und das in kurzer Zeit, weil ich jetzt krank geworden bin.“ (Zitat Interview Kindertagespflegeperson)

Aber es sind nicht nur Schwierigkeiten beim Ausbalancieren der eigenen Bedürfnisse und der Betreuungsbedarfe der Familien, die dazu führen können, dass Kindertagespflegepersonen ihre eigene Gesundheit zurückstellen. Vielmehr spielen hier auch finanzielle Erwägungen eine zentrale Rolle. Nach wie vor geht die Mehrzahl der Kindertagespflegepersonen ihrer Tätigkeit in Form einer beruflichen Selbstständigkeit nach. Zumeist erlauben die Stundensätze, die von den öffentlichen Jugendhilfeträgern festgelegt werden, kaum oder gar keine finanziellen Rücklagen. Finanzieller Druck bis hin zu ganz konkreten Existenzängsten sind so manch einer Kindertagespflegeperson leider nur allzu bekannt. Dies ist insbesondere an Standorten der Fall, wo bei einem Ausfall aufgrund von Krankheit oder anderen Notlagen, Zahlungen unmittelbar eingestellt werden.

*„Das stimmt, dass Tagespflegepersonen grundsätzlich versuchen zu betreuen, weil bei uns in der Kommune ist es so, dass sie auch nur dann Geld bekommen, wenn die auch wirklich da sind. Die Sachkostenpauschale, die wird durchgezahlt bei uns, aber die Betreuungsstunde, die laufende Geldleistung, die wird nur bei Anwesenheit der Kinder bezahlt. Ich weiß da müssen wir dran. Das läuft in anderen Kommunen besser. Aber das ist zurzeit eben die Realität und da bemühen sich die Kindertagespflegepersonen dann eben nicht krank zu sein und fehlen gar nicht so oft.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Folglich können sich mancherorts Kindertagespflegepersonen eine Krankmeldung im wahrsten Sinne des Wortes nicht leisten – und das auch dann, wenn eine Schonung aufgrund des Gesundheitszustandes dringend nötig wäre. Hieraus entstehen oftmals Teufelskreise, welche die Lebensqualität der betroffenen Kindertagespflegepersonen negativ beeinflussen und sich nicht zuletzt auch auf die Qualität ihrer pädagogischen Arbeit auswirken können.

„Ich habe mir dann gesagt, wenn ich krank bin, dann bitte nur am Wochenende, dass ich mich dann mit Medikamenten vollgestopft habe, dass ich montags wieder arbeiten kann. Das habe ich mehrere Jahre durchgezogen. Ich habe mich nie krankschreiben lassen. Irgendwann sagt der Körper aber: so stopp, das kann nicht so weitergehen.“ (Zitat Interview Kindertagespflegeperson)

Beim Aufbau eines Vertretungssystems ist es für die Kommunen demzufolge unumgänglich sich sorgfältig mit dem Aspekt der Finanzierung auseinanderzusetzen. Dabei gilt es aber nicht nur festzulegen, in welchem Ausmaß und für welchen Zeitraum die erkrankten Kindertagespflegepersonen die laufende Geldleistung weiter erhalten. Vielmehr muss auch entschieden werden, wie die Vergütung derjenigen Personen geregelt wird, die die Vertretungsaufgaben übernehmen. Hierbei können grundsätzlich zwei Wege gegangen werden: So kann eine pauschale Vergütung der Vertretungsleistung oder aber eine Vergütung auf Stundenbasis erfolgen. Insbesondere bei der zweiten Variante muss gut überlegt werden, wie der entstehende Verwaltungsaufwand abgedeckt werden kann.

Gerade im Zusammenhang mit den Vertretungsmodellen, in welchen bei Arbeitsausfällen spezifische Vertretungskräfte zum Einsatz kommen (bspw. im Vertretungsstützpunkt) ist der Vergütungsaspekt nicht zuletzt auch in Bezug auf die Gewinnung und Bindung entsprechender Arbeitskräfte von hoher Relevanz. Denn die Entscheidung langfristig und nicht nur im Sinne einer Übergangslösung als Vertretungskraft zu arbeiten, ist natürlich auch davon beeinflusst, wie hoch oder niedrig das eigene Einkommen am Monatsende ist. Vor diesem Hintergrund muss ausgelotet werden, auf welche Weise sichergestellt werden kann, dass Vertretungskräfte einen möglichst kalkulierbaren Verdienst haben - auch dann, wenn ihr wöchentliches Arbeitsvolumen aufgrund fluktuierender Vertretungsbedarfe gewissen Schwankungen unterworfen ist.

Es bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass Vertretungssysteme, die auf einer unzulänglichen finanziellen Basis auf- bzw. ausgebaut werden, Gefahr laufen, dass eine hohe Fluktuation der Vertretungskräfte sich negativ auf die Verlässlichkeit und Qualität der Betreuung in Kindertagespflege auswirkt.

„Also ich glaube schon, dass die Qualität der Betreuung leidet, wenn es da einen ständigen Wechsel gibt. Also das wäre viel runder, wenn es Personen gäbe, die das wirklich langfristig machen würden, so dass die Kinder dann eben schon dran gewöhnt sind und sich nicht immer wieder auf neue Personen einstellen müssen. Das wäre schöner für alle Beteiligten: für die Eltern, für die Tagespflegepersonen und für die Kinder (...) Und ich denke, die eine oder andere Tagesmutter würde da auch drüber nachdenken als Vertretung zu arbeiten, wenn das mit der Bezahlung besser wäre. Also das ist ja einfach schwierig, wenn man so gar nicht weiß, was man da am Ende des Monats an Geld hat und wie oft man einspringen muss. Bei diesem geringen Lohn ist das für viele nicht wirklich reizvoll.“ (Zitat Interview Kindertagespflegeperson)

Dies ist sowohl für die Kinder als auch ihre Eltern alles andere als optimal - vor allem dann, wenn keine alternativen Betreuungsmöglichkeiten durch Großeltern, sonstige Verwandte oder Freunde vor Ort bestehen. Dies ist insbesondere in den (Groß)städten der Fall, wo besonders häufig zugezogene Familien anzutreffen sind.

„Jetzt hatte unsere Tagesmutter mehrere Operationen und jetzt ist das so ein ganz schlimmes Gewusel. Darum sind wir total froh. Also dass wir unseren Sohn jetzt aktuell in die Vertretung bringen können. Also in diesen Stützpunkt. Da ist es klar, ich kann ihn um 8 Uhr hinbringen und dann um 16h wieder abholen. (...) Ich habe halt niemanden hier vor Ort, der im Notfall mal einspringen kann. Wir sind da wirklich drauf angewiesen, dass das mit der Betreuung klappt.“ (Zitat Interview Mutter)

Um Kindertagespflege auch in den (Groß)städten zu einer hinreichend verlässlichen und attraktiven Betreuungsoption zu machen, gilt es, Vertretungssysteme mit besonderem Nachdruck auszubauen. Dies soll im Umkehrschluss aber nicht heißen, dass in eher ländlichen Gebieten im Punkt Vertretung kein Handlungsbedarf besteht, wie im nachfolgenden Interviewausschnitt auf den Punkt gebracht wird.

„Wir sind natürlich hier im ländlichen Bereich. Da läuft noch vieles über Großeltern. Es ist jetzt nicht so, dass wir diese Riesenbedarfe haben wie das in den Großstädten der Fall ist, wo vielleicht kein so enges familiäres Netz da ist. Aber für einige Eltern ist es trotzdem wichtig, dass es eine Vertretung gibt. Und wenn man als seriöses Betreuungsangebot wahrgenommen werden soll, dann kann man sich auch nicht darauf ausruhen, dass es Großeltern gibt, die im Notfall den Job übernehmen.“ (Zitat Interview Fachberaterin)

Man kann bzw. muss in diesem Zusammenhang noch einmal darauf verweisen, dass alleine schon aus sozialrechtlichen Gründen die öffentlichen Jugendhilfeträger - unabhängig davon, ob diese im städtischen oder ländlichen Raum lokalisiert sind - in der Pflicht stehen, eine Vertretung sicherzustellen⁹.

Geographische Spezifika müssen einer sorgfältigen Betrachtung unterzogen werden, wenn der Aufbau eines Vertretungssystems ansteht. So steht die Frage nach der Umsetzbarkeit einzelner Vertretungslösungen immer auch im Zusammenhang mit sozialräumlichen, infrastrukturellen Aspekten, die sich im städtischen vs. ländlichen Raum mitunter stark unterscheiden können. Insbesondere die Distanzen, die zurückgelegt werden müssen, wenn man von einer Kindertagespflegestelle zur nächsten fährt, sind in diesem Zusammenhang nicht unbedeutend.

*„Bestimmte Vertretungskonzepte sind ja gar nicht möglich, wenn die Tagespflegestellen 20 oder 30 km voneinander entfernt sind und man abgebenden Eltern den Fahrweg einfach nicht zumuten kann, gerade wenn der auch nicht auf dem Arbeitsweg liegen würde.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Hier spielen auch Verkehrsanbindungen eine wichtige Rolle. So wäre es bspw. schlichtweg am Bedarf vorbeigeplant, einen Vertretungsstützpunkt zu installieren, wenn das Aufsuchen dieses Stützpunktes für den Großteil der dort angebotenen Familien mit einer langen Autofahrt einhergeht.

„Wir haben wirklich Glück, dass der Stützpunkt für uns so gut zu erreichen ist. Wenn ich da erstmal morgens im Berufsverkehr noch eine Stunde durch die Stadt gurken müsste, dann wäre das die volle Katastrophe. Also das ist eh schon alles total stressig für uns mit unseren Arbeitszeiten.“ (Zitat Interview Mutter)

Demzufolge steht die Realisierbarkeit von Vertretungsmodellen stets in Abhängigkeit von den jeweiligen kommunalen Spezifika. Nach allgemein gültigen Patentlösungen zu suchen, ist somit fehl am Platz. Was das für Fachberater*innen heißt und wie man sich in diesem Zusammenhang den Arbeitsalltag von Kindertagespflegepersonen vorstellen muss, darauf soll im nun folgenden Kapitel genauer eingegangen werden.

⁹ Vgl. SGB VIII §23: (...) „Für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson ist rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherzustellen.“

Arbeitsaufgaben im Bereich Vertretung

Dass beim Aufbau eines Vertretungssystems vielfältige Herausforderungen bewältigt werden müssen, ist bereits im vorangegangenen Abschnitt deutlich geworden. Im Folgenden soll der Blick nun darauf gelenkt werden, was dies für die konkrete Arbeit der Fachberater*innen heißt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Vertretungssysteme nicht nur aufgebaut, sondern langfristig gesehen Bestand haben sollen. Dabei sind sowohl Fachberater*innen als auch Kindertagespflegepersonen die zentralen Akteure. Welche spezifischen Aufgaben es in diesem Kontext jeweils zu erfüllen gilt und welche Kompetenzen dies impliziert, soll nachfolgend unter Bezug auf das gewonnene Interviewmaterial einer ausführlichen Analyse unterzogen werden.

Arbeitsaufgaben aus Sicht der Fachberater*innen

*„Alle diese Dinge, die organisatorisch wichtig sind. Diese Struktur musste erst mal aufgebaut werden (...) Wir haben viel Werbung gemacht. Ja, Öffentlichkeitsarbeit ist dann wichtig. Wir machen politische Arbeit. Manchmal muss man auch einen sehr langen Atem haben. Wir hatten bspw. einen Standort, da hat es anderthalb Jahre gedauert, die politische Entscheidung durchzubekommen, einen Stützpunkt aufzumachen. Da muss man ein Stück weit diplomatisch sein und man muss ein langes Hin- und Her mit Städten aushalten. (...) Man muss auch die Stellen erst mal besetzen können. Man muss die Räume kindgerecht einrichten. Da muss man Budgetplanung können. Also man muss das mit den Finanzen im Blick haben (...) Wir haben gedacht, wir arbeiten ganz viel pädagogisch. Das tun wir ja sowieso, wenn wir unsere Tageseltern besuchen. Wir machen jetzt auch noch Gesprächskreise in den Großtagespflegen, wo wir die Eltern beraten und wo wir Teams beraten. Wir haben aber festgestellt, bei der Umsetzung haben wir erst mal personell gearbeitet. Da waren wir Personalpolitiker.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Das hier an den Anfang gesetzte Zitat gibt einen vielsagenden ersten Einblick in die Bandbreite der Arbeitsaufgaben, die mit der Vertretungsthematik auf Ebene der Fachberatung einhergehen. Dass Fachberatung im Bereich der Kindertagespflege schon vom Grundsatz her ein komplexes Arbeitsfeld darstellt, gilt als hinreichend belegt. Einen umfassenden Überblick hierzu liefern die von Schoyerer und Wiesinger (2017)¹⁰ publizierten Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Qualitätsbedingungen von Fachberatung Kindertagespflege“. Hier wird unter anderem dargelegt, an welche Adressat*innen sich Fachberatung für Kindertagespflege richtet. Drei Gruppen sind in diesem Zusammenhang zu unterscheiden: nämlich Eltern, Kindertagespflegepersonen und politische bzw. institutionelle Akteure. An diese Gruppen richten sich auch die Arbeitsaktivitäten von Fachberater*innen, wenn es um das Thema Vertretung geht.

Insbesondere beim Aufbau von Vertretungsangeboten spielt die Zusammenarbeit mit den politischen bzw. institutionellen Akteuren eine wichtige Rolle. Hier gilt es zunächst die entsprechenden finanziellen Weichen zu stellen. Wie im obigen Zitat zum Ausdruck kommt, braucht es dabei oftmals Überzeugungs-

¹⁰ Schoyerer, G. & Wiesinger, J. (2017). Die Praxis der Fachberatung für Kindertagespflege. Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Qualitätsbedingungen von Fachberatung Kindertagespflege“ (QualFa). Katholische Stiftungshochschule München

kraft und Ausdauer, denn auch wenn die Gesetzeslage an und für sich eine klare Sprache spricht, ist ein dementsprechendes Engagement auf Ebene der politischen Entscheidungsträger nicht immer unmittelbar gegeben.

*„Das mit dem Aufbau war dann tatsächlich nicht so einfach. Da mussten wir als Fachberaterinnen eine gute Rechnung aufstellen, bevor es überhaupt an die Amtsleitung ging und bevor es in den Ausschuss ging, da haben wir wirklich eine sehr gut Argumentationslinie auffahren müssen, damit sich da was bewegt.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Ein Vertretungssystem ins Laufen zu bringen, ist in der Regel auch damit verbunden, institutionelle Netzwerke und Kooperationsbeziehungen auf- und auszubauen. Fachberater*innen müssen in diesem Zusammenhang mit verschiedenen lokalen Akteuren in einen Austausch treten. Bspw. ist es notwendig, gemeinsam mit den Verantwortlichen der örtlichen Kindertagesstätten zu überlegen, ob und auf welche Weise diese in ein Vertretungssystem mit involviert werden können. Fehlen zu Beginn noch Räumlichkeiten, in denen Vertretungsangebote vorgehalten werden können, gilt es zunächst die entsprechenden kommunalen Ansprechpartner zu kontaktieren, um herauszufinden, ob zu diesem Zwecke ggf. Immobilien in öffentlicher Hand nutzbar sind. Auch der Austausch mit Vereinen, Verbänden und freien Trägern der Jugendhilfe kann in diesem Zusammenhang notwendig werden.

Betrachtet man die Arbeit von Fachberater*innen auf Elternebene, können ebenfalls gleich mehrere Arbeitsaufträge identifiziert werden. Fachberater*innen müssen Eltern bezüglich der vorhandenen oder nicht vorhandenen Vertretungsmöglichkeiten informieren. Bereits bei Erstgesprächen, in denen Eltern sich ganz allgemein über die Betreuungsform Kindertagespflege informieren, ist das Thema Vertretung demzufolge ein wichtiger Bestandteil der Beratungstätigkeit.

„Wir haben halt damals keinen Krippenplatz bekommen und waren ziemlich down und haben hin und her überlegt, ob meine Frau dann länger in Elternzeit bleibt oder wie wir es machen. Naja dann haben wir uns doch für eine Tagesmutter entschieden. (...). Wir haben damals bei der Vermittlungsstelle auch erklärt bekommen, dass es für den Krankheitsfall Vertretungsangebote gibt. Das war gut zu hören.“ (Zitat Interview Vater)

Mehrfach wurde von den interviewten Fachberater*innen darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, Eltern hinreichend über bereits etablierte Vertretungskonzepte aufzuklären, damit die vorhandenen Angebote überhaupt wahrgenommen werden.

*„Wenn Eltern Kenntnis drüber haben, was es gibt und ihre Rechte kennen, dann werden auch Vertretungslösungen häufiger in Anspruch genommen.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Eltern, die Vertretungsangebote bereits nutzen, werden in dem einen oder anderen Fall Beratung in Anspruch nehmen wollen – insbesondere dann, wenn es zu Problemen rund um die Vertretung kommt.

Fachberater*innen beraten in ihrem Arbeitsalltag vorrangig die Kindertagespflegepersonen. In diesem Zusammenhang lässt sich aus den Experteninterviews ableiten, dass sie mit sehr unterschiedlichen Beratungsanlässen konfrontiert werden. Neben organisatorischen Aspekten, finanziellen und arbeitsrechtlichen Belangen sowie pädagogischen Fragen werden in der Beratung nicht selten auch Konflikte zwischen den verschiedenen Akteuren aufgearbeitet.

*„Da gibt es ganz unterschiedliche Konfliktsituationen. Zwischen abgebenden Eltern und der vertretenden Kindertagespflegeperson oder zwischen den abgebenden Eltern und der eigentlichen Kindertagespflegeperson, den Tagespflegepersonen untereinander. Also da gibt es ganz viele unterschiedliche Ansätze. Bei den Tagespflegepersonen untereinander da geht es meistens um das Geld oder die Angst, dass die vertretende Tagespflegeperson der eigentlichen Tagespflegeperson das Kind wegnehmen könnte, weil die abgebenden Eltern vielleicht auf einmal denken, da ist das Kind besser aufgehoben nach dem Motto oder weil die Kommunikation mit den Eltern da besser funktioniert. Da gibt es viele Ängste auf dieser Ebene.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Für die Bearbeitung solch konfliktbehafteter Situationen braucht es einen entsprechenden Rahmen. Gerade bei der fachlichen Begleitung von Kindertagespflegepersonen, die (ausschließlich) Vertretungsleistungen anbieten, können – neben individuell vereinbarten Einzelberatungen – regelmäßige Gruppentreffen dazu beitragen, dass Probleme zeitnah bzw. vor einer krisenhaften Zuspitzung besprochen werden. Entsprechende Angebote sollten möglichst von Anfang an vorgehalten werden.

Schließlich muss im Hinblick auf die Arbeit von Fachberater*innen im Bereich der Vertretung auf einen weiteren Aspekt eingegangen werden, der in vielen der geführten Interviews als eine der zentrale Arbeitsherausforderung beschrieben wurde: nämlich die Rekrutierung von geeignetem Personal.

*„Neue Vertretungskräfte zu finden, das ist unglaublich schwierig. So wie es ja auch schon schwierig ist, neue Tagespflegepersonen zu finden. Irgendwie ist der Markt einfach leergefegt. Wir machen da viel Werbung. Das ist viel Arbeit. Ich gehe dann zu Informationsveranstaltungen und so weiter. Ich habe das Gefühl, da gibt es gar nicht so viele, die sich das vorstellen können zu machen.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Fazit: Vertretungsmodelle können nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn genügend Personen gefunden werden, die entsprechend qualifiziert sind und sich dazu bereit erklären, Vertretungsleistungen anzubieten oder gar eine Vertretungstätigkeit zu ihrem Hauptarbeitsfeld zu machen.

Adäquate Arbeitsbedingungen und eine angemessene Vergütung erleichtern, wie im vorangegangenen Kapitel bereits ausgeführt, die Akquise. Doch selbst in Kommunen, in denen es in diesem Kontext „faire“ Vergütungsregelungen gibt, kann sich dieser Prozess mitunter schwierig gestalten. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass die Arbeit als Vertretungsperson besondere Kompetenzen erfordert, wie im nachfolgenden Zitat zum Ausdruck kommt:

*„Ich habe genau geschaut, dass wir da eine erfahrene und sehr kommunikative Vertretungskraft gefunden haben, man kann da auch nicht jeden draufsetzen.“ (Zitat Fachberater*in)*

Welche spezifischen Arbeitsanforderungen im Bereich Vertretung an Kindertagespflegepersonen gestellt werden, soll im nachfolgenden Unterkapitel ausführlich analysiert werden. An dieser Stelle bleibt zusammenfassend festzuhalten: Ein gelingendes Vertretungssystem ist aus Perspektive der Fachberatung kein Selbstläufer, sondern ein Tätigkeitsfeld, das mit vielfältigen Arbeitsaufgaben einhergeht. Die Implementierung eines Vertretungssystems sollte folglich mit einer entsprechenden Anpassung des Fachberatungsschlüssels einhergehen.

Zur Bewältigung der in diesem Zusammenhang anfallenden Arbeitsaufgaben bedarf es spezifischer Kompetenzen. Schoyerer und Wiesinger haben sich in ihrer Publikation aus dem Jahr 2017¹¹ ausführlich mit der „Praxis der Fachberatung für Kindertagespflege“ beschäftigt und dabei auch eine Auflistung von Kompetenzen erarbeitet, die Fachberater*innen in ihrem Arbeitsalltag benötigen. Diese Zusammenstellung bildet eine zentrale Grundlage für die nachfolgende Tabelle, in der spezifisch herausgearbeitet wird, welche Kompetenzen seitens der Fachberater*innen erforderlich sind, wenn es um den Aufbau und die Begleitung von Vertretungsangeboten geht.

11 Schoyerer, G. & Wiesinger, J. (2017). Die Praxis der Fachberatung für Kindertagespflege. Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Qualitätsbedingungen von Fachberatung Kindertagespflege“ (QualFa). Katholische Stiftungshochschule München

Tab. 4: Notwendige Kompetenzen von Fachberater*innen in Bezug auf Vertretungsbedarfe

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz*
<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefte Kenntnis der unterschiedlichen Vertretungsmodelle einschließlich ihrer Vor- und Nachteile • Wissen darüber, welche besonderen pädagogischen Herausforderungen, Vertretungssituationen erfordern • Kenntnisse der jeweiligen lokalen Gegebenheiten, die im Hinblick auf das Vertretungsgeschehen von Relevanz sind (u.a. Anzahl der Kindertagespflegestellen, infrastrukturelle Gegebenheiten) • Kenntnis über versicherungs-, datenschutz- und allgemein rechtlichen Grundlagen sowie der Finanzierung im Zusammenhang mit einer Vertretungssituation 	<ul style="list-style-type: none"> • Sichere Anwendung von Beratungsmethoden, um Eltern und Kindertagespflegepersonen im Zusammenhang mit Fragen und Anliegen zum Thema Vertretung zu beraten • Bedürfnisorientierte Lösungen finden • Im Sinne der Kinder agieren • Der Vertretungssituation angemessene allgemeine kommunikative Kompetenzen • Sichere Anwendung von Methoden zur Konfliktlösung (bspw. Einsatz von Mediationstechniken, wenn es zu Konflikten zwischen den verschiedenen an einem Vertretungsangebot beteiligten Kindertagespflegepersonen und Eltern kommt) • Ausführen von Verwaltungsvorgängen, die mit Vertretungsleistungen einhergehen (z. B. Erstellung von Statistiken zur Inanspruchnahme von Vertretungsangeboten, Pflege von Kontaktlisten) • Fähigkeit, sich an der Erarbeitung eines Finanzierungskonzeptes für Vertretungsangebote zu beteiligen • Fähigkeit zur Konzeption, Evaluation und zur ggf. notwendigen Anpassung von Vertretungsangeboten 	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit zur professionellen Beziehungsgestaltung • Blick auf Vertretungssituation und Möglichkeiten der Umsetzung im sozialen Miteinander • Kooperations- und Vernetzungskompetenzen (bspw. um Vertretungsangebote unter Einbezug von Kindertagesstätten aufzubauen) • Auf mögliche Überforderung der Kindertagespflegeperson achten • Erkennen der Bedürfnisse der unterschiedlichen Akteure (Eltern, Kinder, Kindertagespflegepersonen, Kommune) in Bezug auf das Vertretungsgeschehen • Wertschätzende Grundhaltung und Akzeptanz unterschiedlicher Lebensentwürfe unter Berücksichtigung von Diversität und Partizipation 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionelle Haltung • Reflektion der eigenen Rolle und des eigenen Handelns im Rahmen des jeweiligen Vertretungsgeschehens • Grenzen setzen und auch Probleme, Dilemma-Situationen ansprechen können • Weiterentwicklung von eigenem Wissen und Fähigkeiten • Flexibilität im schnellen Wechsel von Aufgaben • Auch unkonventionelle Lösungen kreieren • Akzeptieren, dass es keine für alle Beteiligten gleichermaßen optimale Lösung gibt <p><small>*Im vorliegenden Kompetenzprofil wird der Begriff „Selbstkompetenz“ als Äquivalent für „Selbstständigkeit“ im DQR verwendet.</small></p>

Arbeitsaufgaben aus Sicht der Kindertagespflegepersonen

Vertretung in der Kindertagespflege kann – wie bereits dargelegt – auf unterschiedliche Art und Weise organisiert werden. Unabhängig davon, in welcher Variante Vertretungsangebote umgesetzt werden, gehen Vertretungssituationen auch für Kindertagespflegepersonen mit besonderen Arbeitsanforderungen einher.

Hierbei müssen allen voran die pädagogisch relevanten Aufgaben und Anforderungen benannt werden. Wie bereits in Kapitel 2 beschrieben, ist dabei insbesondere der Beziehungsaufbau zu den im Vertretungsfall betreuten Kinder zu betrachten. So steht eine Kindertagespflegeperson, die Vertretungsleistungen anbietet, zunächst immer vor der Herausforderung, dass die oftmals noch sehr jungen „Vertretungskinder“ Vertrauen und eine ausreichende Beziehung zu ihr aufbauen müssen.

„Also in der Arbeit mit den Kindern ist die größte Herausforderung, dass man sich eben schnell auf das Kind einstellen muss, dass es sich wohlfühlt. Dass es Beziehung aufbaut, dass man schnell sieht, wie es tickt und wie man ihm am besten gerecht wird. Das ist die größte Herausforderung in der Praxis im Vergleich zu den Regelkindern.“ (Zitat Interview Kindertagespflegeperson)

Dies wird nicht ohne ein entsprechendes pädagogisches und empathisches Handeln gelingen. Auch müssen Kenntnisse der Bindungstheorien und weiteren relevanten Grundlagen der Pädagogik und Entwicklungspsychologie bestehen.

„Also die Tagesmutter, die wir als Ersatzkraft kennengelernt haben, bei der hat man gleich gemerkt, die hat es drauf. Also sie ist einfach extrem erfahren und weiß, was die Kinder brauchen. Auch so schüchterne Exemplare wie meine Tochter.“ (Zitat Interview Mutter)

Gleichzeitig müssen bereits vor Eintreten einer Vertretungssituation adäquate örtliche und zeitliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine an den jeweiligen kindlichen Entwicklungsstand angepasste Eingewöhnung ermöglichen. Ein hinreichender Beziehungsaufbau wird nur dann möglich sein, wenn die vertretende Kindertagespflegeperson regelmäßig und verlässlich Zeit mit den potentiellen „Vertretungskindern“ verbringt. In Kapitel 2 ist bereits beschrieben worden, in welcher Form eine solche „Kontaktpflege“ realisiert werden kann. Hier ergeben sich verschiedene organisatorische Aufgaben und Absprachebedarfe.

Die Kontaktpflege schließt auch Einbindung der Eltern mit ein. Die geführten Interviews deuten zwar an, dass Eltern im unterschiedlichen Ausmaß von der Möglichkeit Gebrauch machen, auch außerhalb der konkreten Bedarfsfälle, im Kontakt mit den Vertretungskräften zu stehen. Die Befragten sind sich jedoch einig, dass ein Mindestmaß an Interaktion und Austausch mit den Eltern der jeweiligen Kinder notwendig ist, um Vertretungssituationen gelingend zu gestalten.

„Dass die Eltern sich bei uns Vertretungskräften vorstellen, haben wir mittlerweile zur Pflicht gemacht, weil es da nur vereinzelt Interessenten gab, die das gemacht haben. Also manchen war das dann gar nicht wichtig. Aber seit letztem Jahr achten wir da sehr darauf, dass diese Vorgespräche stattfinden. Im Interesse des Kindes. Es ist aber auch für uns als Vertretungskraft einfacher, weil wenn ich ein Kind nur im Spielkreis sehe, dann weiß ich ja immer noch nicht genau, welche Besonderheiten muss ich beachten. Also die Eltern müssen dann bei uns auch

einen Fragebogen ausfüllen mit Kontaktdaten, Infos über Allergien und so weiter.“ (Zitat Interview Vertretungs-Kindertagespflegeperson)

Gerade ein kurzfristiger, überraschender Ausfall der Kindertagespflegeperson geht zumeist sowohl für die Kinder als auch ihre Eltern mit einem gewissen Stresserleben einher – selbst dann, wenn entsprechende Vertretungsangebote vorgehalten werden können. Hier gilt es seitens der Kindertagespflegepersonen vor allem Ruhe und Sicherheit auszustrahlen, soweit dies möglich ist!

„Dieser Abschied ist dann morgens nicht so schnell und so routinemäßig wie bei der regulären Tagesmutter. Das dauert dann ein bisschen. Die Eltern bleiben dann oft länger als sonst. Das Kind kann man ja nicht so einfach abstellen und weggehen. Das tut den Eltern sonst im Herzen weh und sie können dann nicht richtig arbeiten. Das für jede Mutter wichtig, dass sie ein gutes Gefühl hat, wenn sie weggeht.“ (Zitat Interview Vertretungs-Kindertagespflegeperson)

Dies gilt auch im Vorfeld eines Vertretungsfalls bzw. im Hinblick auf die Kommunikation zwischen der regulären Kindertagespflegeperson und den jeweiligen Eltern. Dementsprechend ist es sehr im Hinblick auf das Gelingen der Vertretungssituation sehr wichtig, eine Vertrauensbasis aufzubauen.

„Die Eltern vertrauen auf den Rat der Tagesmütter und ihr Wort auf uns jetzt bezogen. Wenn die sagen: denen kannst du vertrauen, die machen das super, dann ist das viel wert. Es sind ja die Tagesmütter, die sehen, wie wir mit den Kindern umgehen. Die Eltern sehen uns ja nur kurz. Sie sehen uns ja nicht arbeiten. Da ist das Vertrauen sehr, sehr groß (...) Die Eltern haben da wirklich ein Gottvertrauen in die Tagesmütter. Wenn die sagt, hier die ist in Ordnung, dann passt das für sie. Dann sind es oft wir, die sagen, wir wollen den Austausch. Das finde ich wirklich faszinierend, aber das muss so sein. Also wenn ich meiner Tagesmutter nicht vertraue, wem dann?“ (Zitat Interview Vertretungs-Kindertagespflegeperson)

„Die bei uns in der Tagespflege auch im Notfall mal die Vertretung übernimmt, hilft da so oder so regelmäßig aus. Ich weiß jetzt gar nicht genau, wie das jetzt geregelt ist. Aber jedenfalls ist es so, dass mein Sohn die G. schon kennt und auch mag und dann mache ich mir als Mutter keine Sorgen, wenn die mal mit der anderen Kollegin auch den ganzen Tag die Betreuung übernimmt. Ich habe mich mit der auch schon öfters unterhalten und da stimmt die Chemie. Da kann ich dann auch loslassen.“ (Zitat Interview Mutter)

In allen Varianten der Kontaktpflege bedarf es einer guten Zusammenarbeit und klaren Absprachen zwischen den beteiligten Kindertagespflegepersonen. Aufgaben und Verantwortlichkeiten müssen eindeutig verteilt sein und organisatorische Abläufe sollten, soweit dies möglich ist, bereits im Vorfeld besprochen werden. Dies gilt natürlich auch – oder vor allem dann - wenn konkrete Vertretungsfälle eintreten.

Dass es im Zusammenhang mit Vertretungsfragen zu Divergenzen zwischen den beteiligten Kindertagespflegepersonen kommen kann, ist bereits im vorangegangenen Unterkapitel deutlich geworden. Letztlich sind Unstimmigkeiten im (Arbeits)leben alles andere als ein außergewöhnliches Phänomen. Dennoch macht es bei der Betrachtung von Arbeitsanforderungen Sinn, den Blick noch einmal genauer darauf zu lenken, ob sich besonders häufig auftretende Konfliktkonstellationen identifizieren lassen, die wiederum in einem Zusammenhang mit den spezifischen Arbeitsherausforderungen stehen.

Aus den geführten Interviews lässt sich ableiten, dass insbesondere diejenigen Personen, die nicht nur gelegentlich, sondern im Sinne einer Haupttätigkeit Vertretungen übernehmen, im Vertretungsgeschehen besonderen Arbeitsanforderungen gerecht werden müssen. Hierbei ist ein hohes Maß an Flexibilität gefragt:

„Es ist schon eine Herausforderung, dass man sich von einem auf den anderen Moment umstellen muss. Morgens wenn ich aufstehe, habe ich einen Plan, wen ich heute besuche. Es kann dann aber ein Anruf kommen, wo die Tagesmutter sagt: ich bin krank und so und so viele Kinder kommen von mir zu dir. Das heißt, ich muss dann auf einmal umschalten, mich, mein eigenes Leben umorganisieren. Also dann nach einem ganz anderen Plan zu laufen, das ist die Herausforderung.“ (Zitat Interview Vertretungs-Kindertagespflegeperson)

Kindertagespflegepersonen, die als Mobile Vertretungskraft arbeiten oder zum Zwecke der Kontaktpflege die jeweiligen Kindertagespflegepersonen besuchen, müssen in der Lage sein, ihre Arbeit in teilweise sehr unterschiedlichen räumlichen Settings zu verrichten. Sich anpassen zu können und flexibel zu sein, ist hierbei unumgänglich und notwendig:

„Ich komme dann in einen fremden Haushalt. Das sind private Räumlichkeiten. Da muss ich mich anpassen. Ich muss immer versuchen, so quasi kein Störfaktor zu sein. Ich versuche dann am Anfang den Tagesablauf zu beobachten und dann so langsam die Tagesmutter zu unterstützen.“ (Zitat Interview Vertretungs- Kindertagespflegeperson)

Auch auf sozialer Ebene ist ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit notwendig, wie im nachfolgenden Zitat zum Ausdruck kommt.

*„Das ist ja noch einmal ein ganz anderes Tätigkeitsfeld. Die haben ja bspw. in den Stützpunkten mit deutlich mehr Kindern zu tun. Das sind dann auch deutlich mehr Eltern. Und die Tagespflegepersonen sind ja auch unterschiedlich und kommen mit ihren eigenen Konzepten und Ideen zur Umsetzung um die Ecke.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

So ist der Arbeitsalltag einer Vertretungskraft von deutlich mehr wechselnden Kontakten geprägt als der Arbeitsalltag der „klassischen“ Kindertagespflegeperson. Eine Vertretungskraft interagiert dabei nicht nur mit vielen unterschiedlichen Kindern und Eltern. Vielmehr hat sie auch viel häufigere arbeitsbezogene Interaktionen mit anderen Kindertagespflegepersonen, die jeweils ihre eigenen pädagogischen Konzepte, individuellen Haltungen und Vorstellungen mitbringen. Demzufolge müssen Vertretungskräfte in der Lage sein, sich auf teilweise sehr unterschiedliche Menschen und Konzepte einzustellen.

*„Sie muss sehr flexibel sein. Sie muss sich auf verschiedene Situationen, auf verschiedene Kinder und natürlich auch Tagespflegepersonen einstellen können. Sie muss auch kommunikativ sein und von der Haltung so, dass sie es aushalten kann, dass so jeder auch seins macht.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Hierfür bedarf es einer Empathiefähigkeit, entsprechenden Fähigkeiten zur Beziehungsgestaltung sowie angemessenen kommunikativen Kompetenzen.

„Gerade bei den Tagesmüttern braucht man da Fingerspitzengefühl. Die lassen ja auch nicht jeden ins Haus. Das muss man tatsächlich so sagen. Wenn man da kein starkes und

gleichzeitig nettes Auftreten hat, ist man aus der Nummer ganz schnell raus und die wollen einen dann auch nicht zu Hause haben. Man muss da wirklich offen auf sie zugehen, ein offenes Ohr haben und ein bisschen auch Sympathie ausstrahlen. Man kennt das ja auch von sich selbst. Man würde auch nicht jeden in seine privaten Räume lassen.“ (Zitat Interview Vertretungs-Kindertagespflegeperson)

Gleichzeitig ist eine professionelle Haltung gefragt, ebenso wie die Fähigkeit zur Reflexion der eigenen Rolle. Dies ist vor allem deshalb so wichtig, weil Vertretungskräfte im Gesamtsystem der Kindertagespflege eine besondere Position einnehmen.

*„Die Rollenfindung ist das schwierige. Also so zu verstehen, ich bin jetzt Angestellte in einem Vertretungsstützpunkt und nicht mehr reguläre Kindertagespflegeperson. Sie haben dann eine andere Rolle. Und das ist was, was Fachberatung begleiten muss“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Tätigkeit als „hauptamtliche“ Vertretungskraft nicht nur mit einem spezifischen Aufgabenprofil einhergeht, sondern in aller Regel auch mit einer veränderten Verortung im institutionellen Gesamtgefüge. Wenn bspw., wie im obigen Zitat beschrieben, ein Anstellungsverhältnis mit einem Jugendhilfeträger geschlossen wird, werden die dort tätigen Fachberater*innen gegenüber den Vertretungskräften zu Weisungsbefugten. Das kann in dem mitunter dazu führen, dass die anderen Kindertagespflegepersonen die entsprechende Vertretungskraft als „verlängerten Arm“ der Fachberatung eventuell im Sinne einer Kontrollinstanz wahrnehmen.

*„Bei dem Stützpunktmodell hat die eine oder andere dann vielleicht das Gefühl, sie wird zu sehr kontrolliert, weil es da eben die Anbindung an das Jugendamt gibt. Die Vertretungskräfte sind da eben angestellt. Das ist vielleicht das Gefühl, dass die einfach nicht überwacht werden wollen. Da gibt es Ängste, dass die Vertretungskräfte dann irgendwas weitergeben könnten. Das ist schon ein Problem. Dass es da manchmal Vorbehalte gibt. Aber mittlerweile spricht sich das doch ganz rum, dass das eine gute Lösung ist und es kommen immer mehr Kindertagespflegepersonen die da mit einsteigen.“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Was vor diesem Hintergrund von den interviewten Expert*innen wiederholt als besonderes Arbeitsanfordernis seitens der Vertretungskräfte beschrieben wurde, ist, einen guten Blick dafür zu haben, in welchen Fällen es tatsächlich hilfreich oder gar notwendig ist, die Fachberatung einzuschalten. Konfrontiert mit so vielen, jeweils unterschiedlich arbeitenden Kindertagespflegepersonen, ist es sehr wahrscheinlich, dass Vertretungskräfte auch pädagogische Interaktionen oder Vorgehensweisen beobachten, die nicht den eigenen Standards bzw. den eigenen Wertehaltungen entsprechen. Dies muss nicht zwangsläufig heißen, dass hier ein akuter Handlungsbedarf besteht. Jedoch spätestens dann, wenn Fragen des Kindeswohls im Raum stehen, gilt es, ins Gespräch zu kommen und Kontakt zur Fachberatung aufzunehmen.

*„Die müssen sich dann in die Befürchtungen der anderen Kindertagespflegepersonen hinein-denken auch in Bezug auf die Anbindung an das Jugendamt. Die Vertretungskräfte müssen sensibel sein, vor allem was fachliche Ratschläge angeht. Die haben dann auch gelernt Sachen anzusprechen, bspw. ‚ich sehe das, dass es da schwierig mit den Eltern ist, hole dir dann doch mal Rat von der Fachberatung“ (Zitat Interview Fachberater*in)*

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Vertretungstagespflegepersonen in einem komplexen Arbeitsgebiet tätig sind. Die Kompetenzen, die zur Bewältigung der entsprechenden Arbeitsanforderungen notwendig sind, werden nachfolgend noch einmal tabellarisch zusammengefasst.

Tab. 5: Notwendige Kompetenzen Kindertagespflegepersonen in Bezug auf Vertretungsbedarfe

Kindertagespflegeperson in Vorbereitung einer Vertretungssituation			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz*
<ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis über versicherungs-, datenschutz- und allgemein rechtlichen Grundlagen sowie der Finanzierung im Zusammenhang mit einer Vertretungssituation • Wissen um die unterschiedlichen Rollen, Funktionen und Verantwortungen der einzelnen Akteure in Hinblick auf die Vertretungssituation • Klarheit über die eventuellen Konsequenzen, die der Einsatz einer Vertretungsperson für die Kinder und Eltern haben kann 	<ul style="list-style-type: none"> • Ggf. das Konzept der Kindertagespflegestelle um Elemente ergänzen, die für den Einsatz von Vertretungspersonen relevant sind • Übermittlung relevanter Informationen über den Tagesablauf in der Kindertagespflegestelle und übliche Rituale an die Vertretungsperson • Den Rahmen für eine ggf. auch kurzfristige Organisation einer Vertretungssituation schaffen (Informations- und Handlungsabsprachen mit den Eltern, regelmäßige Kontakte zwischen Kindern und Vertretungsperson arrangieren) • Möglichkeiten zum Kennenlernen bzw. zum Beziehungsaufbau schaffen • Über Handlungsstrategien verfügen, um Irritationen der Kinder im Anschluss an eine Vertretungssituation aufzufangen • Ablaufplan und klare Strukturen für den Einsatz einer Vertretungsperson erarbeiten und allen Beteiligten transparent machen • Einen Notfallplan für die Umsetzung des Ablaufplans erarbeiten für den Fall, dass die Kindertagespflegeperson nicht selbst den Einsatz organisieren kann 	<ul style="list-style-type: none"> • Empathie und Sensibilität dafür, wie der Einsatz der ausgewählten Vertretungsperson auf die Kinder(-Gruppe) und ihre Eltern wirken könnte bzw. wie die Vertretungsperson den Einsatz in dieser Kindertagespflegestelle erleben könnte • Fähigkeit zum Aufbau einer professionellen Handlungs- bzw. Arbeitsbeziehung zu einer Vertretungsperson 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitschaft, einer Vertretungsperson die Kindergruppe zu überlassen • Aushalten können, dass die Vertretungsperson eigene Kompetenzen einbringt und im pädagogischen Alltag andere Handlungsstrategien hat • Ggf. Bereitschaft, eine Vertretungsperson in den eigenen (angemieteten) Räumlichkeiten gewähren zu lassen • Eigene Grenzen erkennen und Situationen bzw. Szenarien im Vorhinein definieren, die zum Einsatz einer Vertretungsperson führen würden • Hilfe annehmen können • Bei Schwierigkeiten Unterstützung in Anspruch nehmen

*Im vorliegenden Kompetenzprofil wird der Begriff „Selbstkompetenz“ als Äquivalent für „Selbstständigkeit“ im DQR verwendet.

Kindertagespflegeperson bei der Inanspruchnahme einer Vertretungsperson			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
<ul style="list-style-type: none"> Wissen über die Relevanz eines reibungslosen Einsatzes einer Vertretungsperson Kenntnis über die aktuellen Kontaktdaten der Eltern, des Jugendamtes sowie der Vertretungsperson 	<ul style="list-style-type: none"> Ablaufplan umsetzen Das Jugendamt bzw. die Eltern, ggf. auch die Kinder informieren und vorbereiten Für klare übernehmbare Strukturen sorgen 	<ul style="list-style-type: none"> Klarheit und Verbindlichkeit in der Kommunikation mit der Vertretungsperson und den Eltern über die voraussichtliche Dauer der Vertretungssituation Sofern möglich und gewünscht, ggf. als Ansprechpartner*in für Unklarheiten und Notfälle zur Verfügung stehen 	<ul style="list-style-type: none"> Fähigkeit zur Einschätzung der aktuellen Situation und der Notwendigkeit des Einsatzes einer Vertretungsperson Mit eigenen Grenzen transparent umgehen, ggf. aushalten, dass Vertretung länger als gedacht in Anspruch genommen werden muss

Tab. 6: Notwendige Kompetenzen Vertretungs-Kindertagespflegepersonen

Vertretungsperson			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz*
<ul style="list-style-type: none"> Kenntnis über die versicherungs-, datenschutz- und allgemein rechtlichen Grundlagen sowie der Finanzierung im Zusammenhang mit einer Vertretungssituation Wissen um die unterschiedlichen Rollen, Funktionen und Verantwortungen der einzelnen Akteure in Hinblick auf die Vertretungssituation Klarheit über die eventuellen Konsequenzen, die der Einsatz einer Vertretungsperson für die Kinder und Eltern haben kann Das Konzept und den Ablaufplan der zu vertretenden Kindertagespflegestelle kennen 	<ul style="list-style-type: none"> Sich in den Tagesablauf in der zu vertretenden Kindertagespflegestelle bzw. der Vertretungssituation einarbeiten Kontaktaufnahme zu den Eltern Beziehungsaufbau zu den zu betreuenden Kindern gestalten Hohe Fachlichkeit und pädagogisches Geschick in der Gestaltung von Handlungssituationen, die ungewohnt sind Professionell mit der anspruchsvollen Ausnahmesituation umgehen können Das richtige Verhältnis von Distanz und Nähe einhalten können 	<ul style="list-style-type: none"> Fähigkeit zum Aufbau einer professionellen Handlungs- bzw. Arbeitsbeziehung zu der zu vertretenden Kindertagespflegeperson Fähigkeit zum Aufbau von Beziehungen zu den zu betreuenden Kindern Empathie für die Situation der Eltern aufbringen Empathisch mit Kindern umgehen, die Probleme mit der Akzeptanz der ungewöhnlichen Situation haben Ein Bewusstsein darüber zu haben, sich in einer Situation zu befinden, die nur bedingt selbstgestaltet werden kann 	<ul style="list-style-type: none"> Souveränität einerseits und Selbstreflexion andererseits in der Gestaltung der für die Kinder ungewohnten Situation Sensibilität für emotionale Prozesse bei allen Beteiligten und bei sich selbst Sich auf ggf. täglich wechselnde Situationen und Umgebungen einstellen können Emotionale Ausgeglichenheit auch bei unsteten Arbeitssituationen bewahren Selbstfürsorge und Resilienz <p><small>*Im vorliegenden Kompetenzprofil wird der Begriff „Selbstkompetenz“ als Äquivalent für „Selbstständigkeit“ im DQR verwendet.</small></p>

Zwischenfazit

Die vorangegangenen Ausführungen haben deutlich gemacht, dass alle Beteiligten – das heißt sowohl Fachberater*innen als auch Kindertagespflegepersonen - jeweils auf ihrer Ebene über spezifische Kompetenzen verfügen müssen, um verlässliche und praktikable Vertretungslösungen in der Kindertagespflege zu realisieren. Ein Erfolgsfaktor, der in diesem Zusammenhang noch einmal explizit hervorgehoben werden soll, ist ein gelungenes Zusammenspiel dieser beiden Gruppen. Man könnte auch sagen: Eine dynamische Zusammenarbeit im Prozess. Dies setzt voraus, dass es transparente Aufgabenverteilungen und eine klare Kommunikation untereinander gibt. Gerade dann, wenn es zu Divergenzen untereinander kommt, muss allen Beteiligten bewusst sein, wem welche Rolle im Vertretungssystem zukommt.

„Die Fachberatung hilft bei bürokratischen Sachen. Sie ist aber auch wichtig in Konfliktsituationen. Als dritte Partei. Da ist es auch wichtig, dass sie unabhängig von den anderen Interessen ist. Wenn bspw. zwischen mir und einer anderen Tagesmutter etwas passiert, was es zu klären gibt, da muss das Jugendamt als neutrale Seite mit rein und beide anhören und zu einem Ergebnis kommen, so dass wir andere Wege gehen können. Das ist so wichtig, weil, wenn man mit den anderen Tagesmüttern so lange zusammenarbeitet wie ich, dann geht die professionelle Beziehung manchmal in eine private über. Die Grenze zwischen privat und professionell die ist dann irgendwann nicht mehr so klar. Und auch mit den Eltern erlebt man schwierige Situationen. Die bringen bspw. ein krankes Kind. Da braucht man dann manchmal auch Unterstützung vom Jugendamt, um die Dinge nicht allein zu entscheiden.“ (Zitat Interview Vertretungs-Kindertagespflegeperson)

Ein regelmäßiger Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren wirkt sich unmittelbar auf die Qualität des Vertretungsangebotes aus. Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung sind hierbei von großer Bedeutung, wie auch im nachfolgenden Interviewausschnitt zum Ausdruck kommt.

„Wir haben einen regelmäßigen Austausch mit den Fachberaterinnen und wir Vertretungskräfte machen regelmäßige Dienstbesprechungen. Alle zwei Wochen auch mit den Fachberaterinnen und einmal im Monat auch mit dem Chef. Da wird dann alles besprochen und da kommen dann neue Ideen dazu und Anregungen und das ist sehr wichtig. Das ist einfach ein gutes Arbeitsklima. Die nehmen uns richtig wahr und ernst. Das habe ich gar nicht so erwartet. Das nach unserer Meinung immer gefragt wird und dass unsere Meinung immer wichtig ist. Das ist echt schön, so wahrgenommen zu werden.“ (Zitat Interview Vertretungs-Kindertagespflegeperson)

Ist ein entsprechend konstruktives Arbeitsklima gegeben und stimmt der allgemeine organisatorische Rahmen, dann kann eine ausschließliche Tätigkeit als Vertretungskraft für einige Kindertagespflegepersonen eine reizvolle Arbeitsalternative zur regulären Kindertagespflegetätigkeit sein. Aus den geführten Interviews lassen sich Erkenntnisse darüber ableiten, welche Vorteile diese spezielle Tätigkeit mit sich bringt. So werden die häufig wechselnden Kontakte, die mit dem Arbeitsalltag einer Vertretungskraft verbunden sind, zumeist nicht als Belastung, sondern vielmehr als Bereicherung wahrgenommen:

„Weil die Kinder einmal die Woche zur Kontaktpflege bei uns sind, ist das sozusagen auch unsere Gruppe. Jetzt habe ich eben 46 Kinder. Das ist eine Gruppe. Meine Gruppe. Nur ein bisschen größer. Aber die Abwechslung ist für mich was Gutes. Das ist immer was anderes. Sonst habe ich nur vier Kinder gesehen. Immer zu Hause. Und jetzt kommen mehrere Kinder, andere Kinder und man sieht dann jedes Kind ist anders. Das ist auch schön so. Das macht ganz viel Spaß zu erleben.“ (Zitat Interview Vertretungs- Kindertagespflegeperson)

Auch wurde es von einigen der interviewten Kindertagespflegepersonen als positiv bewertet, in ihrer Funktion als „reine“ Vertretungskraft mehr Distanz zu den involvierten Eltern wahren zu können, wodurch es möglich wird, eine klarere Grenze zwischen Berufs- und Privatleben zu ziehen.

„Für mich war es nach den vielen Jahren in der normalen Kindertagespflege zu anstrengend mit den Eltern. Ich habe bei mir zu Hause betreut. Und dann hatte ich eine ganze Zeit lang Eltern bei mir gehabt, die einfach nicht kooperationsbereit waren, die anders getickt haben als ich. Ich hatte vorher immer tolle Gruppen, tolle Eltern und das ging dann aber über zwei Jahre, dass ich mich ärgern musste. Und dann habe ich einfach gemerkt, ich kann das nicht mehr machen. Ich brauche einen Wechsel und dann kam der Stützpunkt. Also diese Selbständigkeit als Tagesmutter ist schon was anderes als im Vertretungsstützpunkt zu arbeiten (...) Meine eignen Kinder waren groß und die wollten nicht mehr, dass kleine Kinder bei uns im Haus sind. Die hat das genervt.“ (Zitat Interview Vertretungs- Kindertagespflegeperson)

Bewertung von Vertretungsmodellen

Eine Bewertung von Vertretungsmodellen impliziert, die spezifischen Vor- und Nachteile der einzelnen Modelle einer genaueren Betrachtung zu unterziehen. Bereits in den vorangegangenen Ausführungen ist deutlich geworden, dass es für jedes Modell Pro- und Kontraargumente gibt – unter anderem deshalb, weil (wie in Kapitel 2 beschrieben) beim Aufbau eines Vertretungssystems den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Akteursgruppen Rechnung getragen werden muss.

„Vertretung ist ja immer irgendwie der Plan B. Und der Plan B ist halt nie perfekt. Aber auf jeden Fall brauchen Eltern und auch die Kinder Vertretungslösungen. Das ist klar. Aber jedes Modell hat eben seine Vor- und Nachteile. In jeder Lösung gibt es irgendwo einen Haken und deswegen muss es jede Kommune so lösen, wie sie es kann.“ (Zitat Interview Vertretungs-Kindertagespflegeperson)

In der nachfolgenden Tabelle werden zur allgemeinen Orientierung die modellspezifischen Vor- und Nachteile zusammengetragen. Es soll an dieser Stelle explizit darauf verwiesen werden, dass neben den Erkenntnissen, die aus den hiesigen Interviews abgeleitet wurden, in diese Darstellung auch die Ausführungen der bereits zitierten Handreichungen des Deutschen Jugendinstituts (2010), des Paritätischen Landesverbands Sachsen (2013) sowie des Niedersächsischen Kindertagespflegebüros (2016) eingeflossen sind.

Tab. 7: Übersicht Vor- und Nachteile verschiedener Vertretungsmodelle

Modell	Vorteile	Nachteile
Mobile Vertretungsperson	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungsaufbau der Vertretungstagespflegeperson zu Kindern und zu Eltern ist gut zu realisieren • Kinder bleiben im Vertretungsfall in ihrer gewohnten Umgebung und in ihrer gewohnten Gruppenkonstellation • Die Eltern haben keinen logistischen Mehraufwand (kein verlängerter Fahrweg) • Die reguläre Kindertagespflegeperson profitiert vom kollegialen Austausch sowie von der praktischen Unterstützung durch die mobile Vertretungsperson während ihrer Besuche und kann auf diese Weise aufwendigere Aktivitäten realisieren, die alleine nicht möglich wären 	<ul style="list-style-type: none"> • Die reguläre Kindertagespflegeperson kann sich, sofern sie die Kinder in ihrer eigenen Wohnung betreut, nur bedingt zurückziehen und erholen • Privater Raum wird für dritte Personen freigegeben • Ist eine Vertretung aus Krankheitsgründen notwendig, besteht unter Umständen ein Ansteckungsrisiko • Sofern die*der Springer*in in mehreren Tagespflegestellen tätig ist, kann es zu Konflikten kommen, wenn gleichzeitig mehrere Vertretungsfälle auftreten
Stützpunktmodell	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungsaufbau zur Vertretungskraft ist für die Kinder gut möglich • Betreuungsort ist den Kindern im Vertretungsfall bekannt • Gleichbleibende Kindergruppe • Kooperation und Vernetzung der Kindertagespflegepersonen untereinander wird gefördert • Finden am Stützpunkt Treffen mehrerer Kindertagespflegepersonen statt, haben die Kinder durch das dortige Zusammensein die Möglichkeit neue (soziale) Erfahrungen zu machen • Die Räume des Stützpunktes können ggf. für andere Veranstaltungen und Aktivitäten wie bspw. Spielkreise genutzt werden • Die Räume des Stützpunktes sind weniger personengebunden 	<ul style="list-style-type: none"> • Den Stützpunkt regelmäßig aufzusuchen, kann für die Kindertagespflegepersonen eine logistische Herausforderung sein – insbesondere dann, wenn hierzu längere Wege mit mehreren kleinen Kindern zurückgelegt werden müssen • Je nach örtlicher Lage ist ein Vertretungsfall für die Eltern mit längeren Anfahrtswegen verbunden • Für die Eltern ist es im Alltag ggf. schwieriger, die Vertretungskräfte im Stützpunkt kennenzulernen • Bedingt durch Raum- und Personalkosten handelt es sich um eine vergleichsweise kostenintensivere Vertretungsvariante
Vertretungsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungsaufbau ist für die Kinder gut möglich • Förderung des kollegialen Austausches und der Vernetzung der beteiligten Kindertagespflegepersonen • Teamarbeit kann aufgrund der sonst eher isolierten Tätigkeit in der Kindertagespflege als Bereicherung erlebt werden • Soziale Kompetenzen der Kinder werden gestärkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Werden ein oder mehrere Plätze extra für Vertretungen freigehalten und vom Jugendhilfeträger durchgehend voll vergütet, gestaltet sich das Modell sehr kostenintensiv • Bestehende Kindergruppen müssen unter Umständen aufgeteilt werden • Je nach örtlicher Lage ist ein Vertretungsfall für die Eltern mit längeren Anfahrtswegen verbunden • Für die Eltern ist es im Alltag ggf. schwieriger, die jeweilige Vertretungskraft kennenzulernen • Unter Umständen hat ein Kind mehr als eine Vertretungsperson • Es werden besonders hohe Anforderungen an die Teamfähigkeit der Kindertagespflegepersonen gestellt

Modell	Vorteile	Nachteile
Tandemmodell	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr guter Betreuungsschlüssel • Hohe Betreuungskontinuität • Beziehungsaufbau ist für alle Beteiligten sehr gut möglich • Die Kindertagespflegeperson kann im Rahmen ihrer Selbstständigkeit, sich ihre/n Tandempartner*in selbst aussuchen • Keine zusätzlichen Kosten (außer im konkreten Vertretungsfall) 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Modell ist ausschließlich für Kindertagespflegepersonen machbar, die nur wenige Kinder betreuen • Möglichkeit der externen Vernetzung bleibt relativ begrenzt
Kita-KTP-Kooperationsmodell	<ul style="list-style-type: none"> • Die Kindertagespflegeperson kann mit ihren Betreuungskindern im Rahmen regelmäßiger Besuche die Angebote der Kita nutzen • Kinder bleiben im optimalen Fall in ihrer gewohnten Kindergruppe • Älteren Kindern erleichtert diese Vertretungsform den Übergang von der Kindertagespflege in die institutionelle Betreuung, sie lernen ggf. ihre zukünftige Einrichtung bereits kennen • Auch Eltern können auf diese Weise ggf. die zukünftige Betreuungseinrichtung kennenlernen • Förderung der Kooperation zwischen Kita und Kindertagespflegestellen; auf diese Weise wird im Idealfall die gegenseitige Wertschätzung und Akzeptanz gefördert 	<ul style="list-style-type: none"> • Im Vertretungsfall wechselt das Betreuungsetting stark, da die Betreuung dann in einer Einrichtung stattfindet, in der gleichzeitig mehr Kinder betreut werden, andere Abläufe bestehen und oftmals das Durchschnittsalter der Kinder höher ist; entsprechend ist diese Vertretungsvariante weniger geeignet für sehr junge Kinder • Je nach örtlicher Lage ist ein Vertretungsfall für die Eltern mit längeren Anfahrtswegen verbunden • Für die Eltern ist es im Alltag ggf. schwieriger, die jeweilige Vertretungskraft kennenzulernen
Freihalteplatz	<ul style="list-style-type: none"> • Die Kosten sind gut kalkulierbar • Kindertagespflegepersonen, die nicht dauerhaft fünf Kinder betreuen wollen, können hiermit für ihre eigene Entlastung sorgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Beziehungsaufbau für Kinder und Eltern bzw. eine vorherige Eingewöhnung ist zumeist nicht realisierbar; für Kinder unter drei Jahren ist dieser Vertretungsvariante deshalb weniger geeignet • Je nach örtlicher Lage ist ein Vertretungsfall für die Eltern mit längeren Anfahrtswegen verbunden • Die Kindertagespflegeperson muss immer wieder unterschiedliche Kinder in die Gruppe integrieren und sich ad hoc auf fremde Kinder einstellen
Vertretung in der Großtagespflege	<ul style="list-style-type: none"> • Die Kinder bleiben in gleichbleibender Konstellation in den ihnen vertrauten Räumen • Die Eltern haben keinen logistischen Mehraufwand (kein verlängerter Fahrweg) 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vertretungskraft ist meist nur geringfügig beschäftigt, muss aber ein hohes Maß an Flexibilität mitbringen

5. Schlussfolgerungen / Checkliste

Verlässliche Vertretungssysteme sind weder Selbstläufer noch ist es unmöglich, diese umzusetzen. Dies ergab das Interviewmaterial und die Literaturrecherchen.

Beim Zusammentragen all jener Stimmen, die im Rahmen der hier vorliegenden Analyse zu Wort gekommen sind, besteht insbesondere in einem Punkt Einigkeit: Auch wenn es nicht die perfekte, auf allen Ebenen zufriedenstellende Lösung gibt, dürfen Kommunen sich nicht ihrer Verantwortung entziehen, ein jeweils auf die lokalen Gegebenheiten angepasstes Vertretungssystem zu etablieren. Denn für Vertretungsangebote zu sorgen, ist unter sozialrechtlichen Gesichtspunkten laut §23 SGB VIII Pflicht!

Sofern noch nicht geschehen, gilt es Konzepte zu erarbeiten und im ersten Schritt die entsprechenden politischen Weichen zu stellen.

„Wir wären als Eltern schon froh, wenn es da irgendwelche Vertretungskonzepte gäbe. Einfach dass man weiß, im Notfall muss dann nicht immer die Oma ran. Jetzt gerade mit Corona, das kann ja nicht die Lösung sein. Also da kann man eigentlich nur noch an die Politik appellieren, dass die uns als Eltern nicht im Regen stehen lassen.“ (Zitat Interview Mutter)

Um dem Anspruch gerecht zu werden, dass die Kindertagespflege nicht nur im Gesetzestext, sondern auch in der gelebten Praxis der institutionellen Kindertagesbetreuung gleichgestellt ist, dafür braucht es Vertretungslösungen, die zu Verlässlichkeit und Sicherheit sowohl auf Seiten der Eltern als auch auf Seiten der Kindertagespflegeperson führen.

Die Qualität des Betreuungskonzeptes Kindertagespflege lässt sich an verschiedenen Punkten festmachen. Ein Punkt ist hierbei, dass Eltern unbesorgt ihrer Arbeit nachgehen können, auch wenn die Betreuungsperson ihres Kindes unerwartet ausfällt. Eltern müssen in solchen Situationen ihre Kinder gut und verlässlich betreut wissen. Kindertagespflegepersonen brauchen hingegen Zeit für ihren Genesungsprozesse, um langfristig eine qualitativ gute Betreuungsleistung anzubieten zu können. Beides wird nicht gelingen, wenn in einer Kommune keine entsprechenden Vertretungsangebote gemacht werden.

Abschließend sollen im Sinne einer Checkliste Leitfragen zusammengetragen werden, die beim Aufbau eines Vertretungssystems eine erste Orientierung geben können. In der Auseinandersetzung mit der Checkliste wird schnell deutlich werden, dass Fachberater*innen einige dieser Fragen sicherlich schnell und ohne spezifische Zuarbeit beantworten können. Bei anderen Fragen werden hingegen Rücksprachen und Austauschprozesse mit Kolleg*innen und anderen Akteur*innen notwendig sein. Dies zeigt noch einmal, dass praktikable Vertretungssysteme in der Kindertagespflege stets eine „Gemeinschaftsleistung“ sind und ohne ein kooperatives Arbeiten nicht gelingen werden!

Tab. 8: Checkliste für den Aufbau eines Vertretungssystems

Checkliste: Aufbau eines Vertretungssystems

- Wie viele Kindertagespflegepersonen sind in der Kommune tätig und wie viele Kinder werden von diesen betreut?
- Welche Formen der Kindertagespflege sind in der Kommune vertreten? Gehen die Kindertagespflegepersonen zu Hause oder in extra angemieteten ihrer Tätigkeit nach? Handelt es ggf. auch um Großtagespflegestellen?
- Für wie viele Kinder muss ein Vertretungsangebot vorgehalten werden? Gibt es ggf. Eltern, die bewusst nicht von ihrem Recht auf Vorhalten einer Ersatzbetreuung Gebrauch machen wollen?
- Existieren bereits Vertretungsangebote? Wenn ja, welche und für wie viele Kinder ist auf diese Weise bereits eine Ersatzbetreuung im Bedarfsfall möglich?
- Wie groß sind die Entfernungen zwischen den einzelnen Kindertagespflegestellen? Wie sieht es mit den jeweiligen Verkehrsanbindungen aus?
- Bestehen bereits Kooperationen zwischen Kindertagespflegepersonen, die bezüglich einer Ersatzbetreuung genutzt werden können?
- Gibt es eine oder mehrere Kindertageseinrichtungen vor Ort, mit der/mit denen es möglich wäre, eine Kooperation zu Vertretungszwecken aufzubauen?
- Wer sind eventuelle Bündnispartner bzw. wer kann das System unterstützen?
- Gibt es in der Kommune Kindertagespflegepersonen, die sich vorstellen können, einen Freihalteplatz für Vertretungsfälle vorzuhalten?
- Gibt es Räume in öffentlicher Hand, die für die Etablierung eines Vertretungsmodells genutzt werden können?
- Wie wird die fachliche Begleitung und Beratung derjenigen sichergestellt, die Vertretungsleistungen anbieten? Inwiefern braucht es eine Anpassung des Fachberatungsschlüssels?
- Von wem und auf welche Weise werden Informationen zur Inanspruchnahme von Vertretungsleistungen dokumentiert?
- Wie werden die Kosten für das Vertretungsangebot geregelt?*
- Sollen diejenigen, die Vertretungsleistungen anbieten, pauschal vergütet werden oder soll eine Bezahlung auf Stundenlohnbasis erfolgen? Auf welche Weise wird die Beziehungspflege vergütet?
- Laufen die Zahlungen an die Kindertagespflegeperson bei ihrem Ausfall weiter? Wenn ja, wie lange?
- Wie bzw. in welchem Rahmen können zusätzlichen Kosten (bspw. für Räume und Spielmaterialien) getragen werden, die mit einem Vertretungsangebot einhergehen?

* Richtwert: „Für ein gut verankertes fachlich verantwortetes Vertretungsmodell muss man zusätzlich mit etwa einem Viertel der herkömmlichen lokalen Kosten für die Kindertagespflege rechnen“ (DJI, 2010, S.16)“

Quellen

Deutsches Jugendinstitut e.V. (2010). Vertretungsmodelle in der Kindertagespflege. Praxismaterialien für die Jugendämter.

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Sachsen e.V. Informations- und Koordinierungsstelle Kindertagespflege in Sachsen (2013). Vertretung in der Kindertagespflege. Grundlagen und Ansätze – eine sächsische Arbeitshilfe.

Landesverband der Tagesmütter-Vereine Baden-Württemberg e.V. (2015). Erfolgreiche Vertretungsmodelle in der Kindertagespflege.

Lakies, T. & Beckmann, J. (2019) in J. Mündler u.a. (Hrsg.): Frankfurter Kommentar zum SGB VIII: Kinder- und Jugendhilfe. Baden Baden: Nomos Verlag.

Niedersächsisches Kindertagespflegebüro (2016). Vertretungsmodelle in der Kindertagespflege.

PiB (2019). Vertretung in der Kindertagespflege. Kinder verlässlich in guten Händen.

Schoyerer, G. & Wiesinger, J. (2017). Die Praxis der Fachberatung für Kindertagespflege. Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Qualitätsbedingungen von Fachberatung Kindertagespflege“ (QualFa). Katholische Stiftungshochschule München

Viernickel, S., Ihm, M. & Böhme, M. (2019). Bildung und Gesundheit in der Kindertagespflege. Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt: Gute gesunde Kindertagespflege.

Basisinformationen...

- Funktionsbezeichnung - seit wann sind Sie in dieser Funktion bereits tätig?
- Wie viele Kolleginnen und Kollegen sind bei Ihrem Arbeitgeber im Bereich der Kindertagespflege tätig?
- Für wie viele Kindertagespflegepersonen und für wie viele Betreuungsverhältnisse sind Sie verantwortlich?

Vertretungsmodelle in der Praxis...

- Wird in Ihrer Kommune ein Vertretungsmodell praktiziert oder mehrere?
- Gibt es hierzu eine verbindliche Ausführungsvorschrift? (Ggf. benennen)
- Wie hoch ist der Anteil der Kindertagespflegepersonen, für die es in Ihrer Kommune eine strukturierte Vertretungslösung gibt?
- Haben Sie einen genauen Überblick darüber, wie häufig es zu Vertretungsfällen kommt? Führen Sie dazu eine Statistik? Werden Sie bei jedem Vertretungsfall informiert?
- Wie ist die Koordination des Vertretungssystems geregelt? Welche Aufgaben fallen an? Wer übernimmt diese?
- Wie ist die Finanzierung geregelt?

Aufbau und Entwicklung...

- Welche Faktoren / Überlegungen haben die Wahl für bzw. gegen ein bestimmtes Vertretungsmodell bestimmt?
- Wer war in den Aufbau des Vertretungssystems involviert? Wer hat welche Aufgabe übernommen?

Bewertung...

- In Ihrer Rolle als Fachberater*in, wie bewerten Sie ganz persönlich die gewählte(n) Vertretungslösung(en) an Ihrem Standort? Können Sie bestimmte Vor- und Nachteile benennen?
- Wenn Sie (noch einmal) die Aufgabe bekämen, ein Vertretungsmodell aufzubauen, was würden Sie ggf. anders machen?

Basisinformationen ...

- Wie lange sind Sie bereits als Kindertagespflegeperson tätig?
- Wissen Sie, wie viele Kindertagespflegepersonen in Ihrer Kommune aktuell tätig sind?
- Wie viele Kinder betreuen Sie derzeit? Zu welchen Betreuungszeiten?
- Wie ist Ihre Tagespflegestelle organisiert? - Betreuen Sie in Ihrem eigenen Haushalt? In extra angemieteten Räumen? In einer Großtagespflegestelle?
- Sind Sie selbst als Vertretungskraft tätig?

Vertretungsmodelle in der Praxis ...

- Gibt es in Ihrer Kommune eine verbindliche Richtlinie zur Vertretung?
- Haben Sie sich in der Vergangenheit bereits durch andere Kindertagespflegepersonen vertreten lassen? Haben Sie in der Vergangenheit die Vertretung für Kollegen*innen übernommen?
- Organisieren Sie sich Ihre Vertretung selbst oder bekommen Sie dabei Unterstützung? Wenn ja, durch wen?
- Welche Aufgaben fallen für Sie an, wenn Sie eine Vertretung brauchen?
- Wie ist die Finanzierung geregelt?
- Wird das Thema Vertretung in Ihrer Konzeption spezifisch angesprochen?

* Fragen für Kindertagespflegepersonen, die speziell als Vertretungskraft arbeiten:

- Gibt es in Ihrer Kommune eine verbindliche Richtlinie zur Vertretung?
- Wie sieht das Vertretungskonzept in Ihrer Kommune aus? Wie ist die Koordination geregelt? Welche Aufgaben fallen an? Wer übernimmt diese?
- Wie ist die Finanzierung geregelt?
- Was hat Sie dazu bewogen, als Vertretungskraft tätig zu werden?
- Was braucht es, um eine „gute“ Vertretungskraft zu sein?

Bewertung ...

- In Ihrer Rolle als Kindertagespflegeperson, wie zufrieden sind Sie ganz persönlich mit Ihrem Vertretungssystem? Können Sie bestimmte Vor- und Nachteile benennen?
- Wie wohl fühlen Sie sich mit Ihrer Vertretungslösung? Gibt es Ängste, Unsicherheiten oder spezifische Befürchtungen, wenn es zu Vertretungsfällen kommt?
- Können Sie einschätzen, wie zufrieden die Eltern mit den vorhandenen Vertretungslösungen sind? Glauben Sie, dass für Eltern die Vertretungsfrage eine Rolle spielt bei der Entscheidung für oder gegen eine Kindertagespflegestelle?

Basisinformationen ...

- Wann ist Ihr Kind geboren? (Monat und Jahr reicht)
- Seit wann wird es in der Kindertagespflege betreut?
- Was für eine Art von Kindertagespflegestelle besucht Ihr Kind normalerweise? (Großtagespflege (mit wie vielen Betreuungspersonen) oder einzelne Kindertagespflegeperson...)
- Findet die Betreuung im Haushalt der Kindertagespflegeperson statt oder in extra angemieteten Räumen?
- Wie viele Kinder werden in der Kindertagespflegestelle insgesamt betreut?
- Zu welchen Zeiten findet regulär die Betreuung statt?

Vertretungsmodelle in der Praxis ...

- Haben Sie schon einmal ein Vertretungsangebot in Anspruch genommen?
- Wenn Ja: Wie häufig haben Sie bereits das Vertretungsangebot in Anspruch genommen?
- Wie laufen Vertretungsfälle konkret ab? Welche Vertretungsangebote gibt es?
- Was müssen Sie als Eltern machen, wenn Sie das Vertretungsangebot nutzen wollen?
- Gab es Vertretungssituationen, die Sie auf andere Art und Weise lösen mussten (bspw. durch eine privat organisierte Ersatzbetreuung)?
- Hatten Sie als Eltern, bevor es zu einem Vertretungsfall kam, bereits Kontakt mit der entsprechenden Vertretungskraft? Wenn ja in welcher Form?
- Wissen Sie, in welcher Form Ihre reguläre Kindertagespflegeperson Kontakt zu der Vertretungskraft hält?
- Kennt Ihr Kind die Vertretungsperson?
- Haben Sie sich, bevor Sie Ihr Kind bei Ihrer Tagesmutter/Tagesvater angemeldet haben, über vorhandene Vertretungsmöglichkeiten informiert?
- Hätten Sie sich auch für Ihre Kindertagespflegestelle entschieden, wenn es keine Vertretungsangebote gegeben hätte?

Bewertung ...

- Wie zufrieden sind Sie mit dem Vertretungsangebot?
- Können Sie konkrete Vor- oder Nachteile des Vertretungsangebotes benennen?



Bundesverband für Kindertagespflege e.V.

Baumschulenstr. 74
12437 Berlin

Tel.: 0 30 - 78 09 70 69

E-Mail: info@bvkt.de
www.bvkt.de

www.bvkt.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend