

Die rechtliche und soziale Situation von Pflegeeltern in Österreich: juristische Expertise und empirische Erhebung

Geserick, Christine; Mazal, Wolfgang; Petric, Elisabeth

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Geserick, C., Mazal, W., & Petric, E. (2015). *Die rechtliche und soziale Situation von Pflegeeltern in Österreich: juristische Expertise und empirische Erhebung*. (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 16). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57273-2>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies



universität
wien

Christine Geserick ▪ Wolfgang Mazal ▪ Elisabeth Petric

Die rechtliche und soziale Situation von Pflegeeltern in Österreich

Juristische Expertise und empirische Erhebung

ÖIF Forschungsbericht Nr. 16 | 2015

Österreichisches Institut für Familienforschung
an der Universität Wien

1010 Wien | Grillparzerstraße 7/9

T: +43 (0)1 4277 48901 | info@oif.ac.at

www.oif.ac.at

Forschungsbericht

Christine Geserick ▪ Wolfgang Mazal ▪ Elisabeth Petric

Die rechtliche und soziale Situation von Pflegeeltern in Österreich

Juristische Expertise und empirische Erhebung

Nr. 16 | 2015

April 2015

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familien und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH.



Familie & Beruf
Management GmbH

Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) führt als unabhängiges wissenschaftliches Institut anwendungsorientierte Studien und Grundlagenforschung zur Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften durch. Die Kooperation mit internationalen Forschungseinrichtungen und die familienpolitische Beratung zählen dabei ebenso wie die umfangreiche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu den Hauptaufgaben des ÖIF.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1 Einleitung | 10 |
| 2 Statistik zu Pflegeverhältnissen in Österreich | 12 |
| 2.1 Pflegeelternernziehung im Vergleich zu anderen stationären Wohnformen | 13 |
| 2.2 Zahl, Alter und Geschlecht der Pflegekinder | 14 |
| 2.3 Wie viele Pflegeeltern gibt es? | 16 |
| 3 Die arbeits- und sozialrechtliche Stellung von Pflegeeltern | 19 |
| 3.1 Grundlagen der Pflegeelternschaft | 19 |
| 3.1.1 Pflegeelternschaft im Kindschaftsrecht..... | 19 |
| 3.1.1.1 Allgemeines..... | 19 |
| 3.1.1.2 Begründung..... | 20 |
| 3.1.2 Pflegeelternschaft im Kinder- und Jugendhilferecht..... | 22 |
| 3.1.2.1 Allgemeines..... | 22 |
| 3.1.2.2 Verhältnis Kinder- und Jugendhilfeträger – private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung..... | 23 |
| 3.1.2.3 Formen der Pflegeelternschaft..... | 24 |
| 3.1.3 Rechtsstellung der Pflegeperson..... | 29 |
| 3.2 Vertragsrechtliche Deutung der Pflegeelternschaft | 30 |
| 3.2.1 Allgemeines | 30 |
| 3.2.2 Die Vertragsmodelle der Bundesländer..... | 31 |
| 3.2.2.1 Übersicht über die vertraglichen Regelungen | 31 |
| 3.2.2.2 Zusammenfassung | 38 |
| 3.2.3 Methodische Aspekte..... | 41 |
| 3.2.3.1 Problemstellung..... | 41 |
| 3.2.3.2 Der "sozialpädagogische Mehraufwand" als rechtlich zulässiger Vertragsinhalt | 41 |
| 3.2.3.3 Vertragstypus | 43 |
| 3.2.4 Analyse des rechtsgeschäftlichen Verhaltens | 45 |
| 3.2.4.1 Indizien | 45 |
| 3.2.4.2 Bewertung | 49 |
| 3.2.4.3 Arbeitnehmerähnlichkeit | 51 |
| 3.2.5 Aktuelle Rechtsprechung | 52 |
| 3.3 Probleme vertragsrechtlicher Gestaltung der Pflegeelternschaft <i>pro futuro</i> | 53 |
| 3.3.1 Probleme einer arbeitsvertraglichen Ausgestaltung | 53 |
| 3.3.1.1 Einleitung..... | 53 |
| 3.3.1.2 Anwendbarkeit des BAGS-Kollektivvertrages | 53 |
| 3.3.1.3 Vertragsrechtliche Aspekte..... | 56 |
| 3.3.1.4 Weitere Fragen..... | 57 |
| 3.3.1.5 Bewertung | 61 |
| 3.3.2 Bundesländerübergreifende Verträge | 62 |

| | | |
|---------|---|----|
| 3.3.3 | Beendigung der Pflegeelternschaft | 64 |
| 3.3.3.1 | Beendigung im Kindschaftsrecht | 64 |
| 3.3.3.2 | Beendigung im Kinder- und Jugendhilferecht | 64 |
| 3.3.3.3 | Sonderfall Obsorgeübertragung..... | 65 |
| 3.4 | Ansprüche von Pflegeeltern aus anderweitiger Beschäftigung..... | 67 |
| 3.4.1 | Problemaufriss | 67 |
| 3.4.2 | Pflegefreistellung | 67 |
| 3.4.3 | Sterbebegleitung..... | 68 |
| 3.4.4 | Begleitung von schwersterkrankten Kindern | 68 |
| 3.4.5 | Elternkarenz..... | 68 |
| 3.4.6 | Elternteilzeit | 69 |
| 3.4.7 | Bewertung..... | 69 |
| 3.5 | Sozialrechtliche Aspekte der Pflegeelternschaft | 70 |
| 3.5.1 | Einleitung | 70 |
| 3.5.2 | Sozialversicherungsrechtlicher Schutz..... | 70 |
| 3.5.2.1 | Neuerungen im B-KJHG..... | 70 |
| 3.5.2.2 | Soziale Absicherung aufgrund eines Pflegevertrages..... | 70 |
| 3.5.2.3 | Soziale Absicherung aufgrund einer freiwilligen Versicherung..... | 72 |
| 3.5.2.4 | Soziale Absicherung aufgrund einer Teilversicherung | 73 |
| 3.5.2.5 | Soziale Absicherung aufgrund des Vertrages über die Erbringung des "sozialpädagogischen Mehraufwands"..... | 74 |
| 3.5.2.6 | Bewertung | 76 |
| 3.5.3 | Unterstützungsleistungen..... | 77 |
| 3.5.3.1 | Pflegekindergeld..... | 77 |
| 3.5.3.2 | Leistungen iSd Familienlastenausgleichsgesetz..... | 80 |
| 3.5.3.3 | Kinderbetreuungsgeld..... | 80 |
| 3.5.4 | Pflegekind mit Behinderung | 80 |
| 3.5.4.1 | Modelle der Pflegeunterbringung..... | 80 |
| 3.5.4.2 | Sonderbedarf..... | 80 |
| 3.5.4.3 | Erhöhte Familienbeihilfe | 81 |
| 3.5.4.4 | Pflegegeld | 81 |
| 3.5.4.5 | Selbstversicherung in der PV bei Pflege eines Kindes mit Behinderung | 81 |
| 3.5.5 | Steuerliche Aspekte | 82 |
| 3.5.5.1 | Steuerliche Behandlung des Pflegekindergeldes..... | 82 |
| 3.5.5.2 | Steuerliche Behandlung des Entgelts von Verträgen über den sozialpädagogischen Mehraufwand..... | 82 |
| 3.5.5.3 | Steuerliche Absetz- und Freibeträge..... | 82 |
| | Exkurs: Namensrecht | 82 |

| | |
|--|------------|
| 4 Empirische Erhebung: Expertenstimmen zum Status Quo..... | 84 |
| 4.1 Forschungsleitende Fragestellungen und Methode..... | 84 |
| 4.2 Feldzugang und Vorstellung der Erzählpersonen | 85 |
| 4.3 Ergebnisse | 87 |
| 4.3.1 Pflegeelternschaft in Österreich: Motivation, Selbstverständnis und Familienalltag | 87 |
| 4.3.1.1 Warum Pflegeelternschaft?..... | 88 |
| 4.3.1.2 Familienformen..... | 93 |
| 4.3.1.3 Pflegeelternschaft und sozialrechtliche Absicherung, ein weibliches Thema . | 98 |
| 4.3.1.4 Eltern auf Zeit? | 99 |
| 4.3.1.5 Recht im Alltag: "Am Ende kommt es halt immer auf den Bezirk an" | 102 |
| 4.3.2 Professionalisierung versus Laiendienst – Erfahrungen und Beobachtungen aus Sicht der Akteure | 105 |
| 4.3.2.1 Die "Geschichte" der Anstellung: Wien und Oberösterreich als Vorreiter | 107 |
| 4.3.2.2 "Professionelle Tätigkeit entspricht nicht allen Pflegeeltern" | 112 |
| 4.3.2.3 "Jedem Dienst gebührt eine Anerkennung" | 114 |
| 4.3.3 Wünsche in Bezug auf rechtliche Regelungen | 117 |
| 4.3.3.1 Elternkarenz | 118 |
| 4.3.3.2 Rückführung: Der "Point of no return" | 120 |
| 4.3.3.3 Familienname des Pflegekindes | 122 |
| 4.3.3.4 Pflegegeld nach Übernahme der Obsorge..... | 123 |
| | |
| 5 Zusammenfassung und Conclusio | 127 |
| | |
| 6 Literaturverzeichnis | 133 |
| | |
| 7 Anhang..... | 135 |
| 7.1 Leitfaden der Interviews..... | 135 |
| 7.2 Rechtsquellen der Bundesländer (Stand 2012)..... | 137 |
| 7.3 Rechtsquellen der Bundesländer (Stand 2014)..... | 138 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Inanspruchnahme versch. Erziehungshilfen von Minderjährigen 2013..... | 13 |
| Abbildung 2: Zahl der Pflegekinder von 1995–2013 | 16 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: Kinder in Pflegefamilien im Vergleich zu anderen Wohnformen 2013 | 14 |
| Tabelle 2: Kinder in Pflegefamilien, Bundesländervergleich nach Altersgruppen 2013 | 15 |
| Tabelle 3: Vertragliche Regelungen in den Bundesländern (Stand 2014) | 39 |
| Tabelle 4: Richtsätze des Pflegekindergeldes (Stand 2014) | 78 |
| Tabelle 5: Überblick über die interviewten Erzählpersonen | 86 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-----------------------|--|
| ABGB | Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch |
| ArbVG | Arbeitsverfassungsgesetz |
| ARG | Arbeitsruhegesetz |
| AschG | ArbeitnehmerInnenschutzgesetz |
| ASVG | Allgemeines Sozialversicherungsgesetz |
| AVRAG | Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz |
| AZG | Arbeitszeitgesetz |
| BAGS-Kollektivvertrag | Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe |
| BEinstG | Behinderteneinstellungsgesetz |
| Bgld JWG | Burgenländisches Jugendwohlfahrtsgesetz |
| Bgld. KJHG | Burgenländisches Kinder- und Jugendhilfegesetz |
| Bgld. RSV | Burgenländische Richtsatzverordnung |

| | |
|---------------|--|
| BPGG | Bundespflegegeldgesetz |
| B-VG | Bundes-Verfassungsgesetz |
| DO | Dienstordnung |
| EstG | Einkommenssteuergesetz |
| FLAG | Familienlastenausgleichsgesetz |
| GSVG | Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz |
| JWG | Jugendwohlfahrtsgesetz |
| KBGG | Kinderbetreuungsgeldgesetz |
| KindRÄG | Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz |
| K-JWG | Kärntner Jugendwohlfahrtsgesetz |
| K-KJHG | Kärntner Kinder- und Jugendhilfegesetz |
| MSchG | Mutterschutzgesetz |
| NÖ JWG | Niederösterreichisches Jugendwohlfahrtsgesetz |
| NÖ KJHG | NÖ Kinder- und Jugendhilfegesetz |
| OÖJWG | Oberösterreichisches Jugendwohlfahrtsgesetz |
| Oö. KJHG 2014 | Oö. Kinder- und Jugendhilfegesetz 2014 |
| SJWO | Salzburger Kinder- und Jugendwohlfahrtsordnung |
| StJWG | Steiermärkisches Jugendwohlfahrtsgesetz |
| StJWG-DVO | Steiermärkische Jugendwohlfahrtsgesetz – Durchführungsverordnung |
| StKJHG-DVO | Steiermärkische. Kinder- und Jugendhilfegesetz- Durchführungsverordnung |
| StKJHG | Steiermärkisches Kinder- und Jugendhilfegesetz |

| | |
|------------|--|
| TJWG | Tiroler Jugendwohlfahrtsgesetz |
| TKJHG | Tiroler Kinder- und Jugendhilfegesetz |
| UrlG | Urlaubsgesetz |
| Vbg. KJH-G | Vorarlberger Gesetz über die Kinder- und Jugendhilfe |
| VBO | Vertragsbedienstetenordnung |
| VKG | Väter-Karenzgesetz |
| WrJWG | Wiener Jugendwohlfahrtsgesetz |
| WrPegVO | Wiener Pflegeeltern geldverordnung |
| WPKGVO | Wiener Pflegekinderverordnung |
| WKJHG 2013 | Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetz 2013 |

1 Einleitung

Wenn Kinder ihren Halt in der Ursprungsfamilie verlieren, ist die Unterbringung bei Pflegeeltern eine wertvolle Möglichkeit zur Integration in einen alternativen Familienverband mit stabilen Bezugspersonen. Sie leben dort in Krisenpflege, Kurzzeitpflege oder Dauerpflege. Im Jahr 2013 waren das in Österreich 4.468 minderjährige Kinder. Dabei ist die rechtliche Situation für Pflegeeltern in Österreich regional verschieden. Zum Beispiel ist der Bezug des Pflegegeldes in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt, und auch die Möglichkeiten einer sozialrechtlichen Absicherung für Pflegepersonen variieren stark.

Der Ausbau ihrer Rechte ist ein wiederkehrendes Anliegen der Pflegeeltern, welche mit ihrer emotional eltern-gleichen Nähe zum Pflegekind auch eltern-gleiche Rechte einfordern, insbesondere arbeitsrechtliche Regelungen betreffend (vgl. Scheipl 2009; Mazal 1994). Dazu zählt etwa die Frage, ob erwerbstätige Pflegeeltern in Bezug auf Elternkarenz gleiche Rechte haben wie leibliche Eltern oder Adoptiveltern. Eine weitere dominante Frage ist, inwieweit der "Dienst", den Pflegeeltern der Gesellschaft zur Verfügung stellen, ein solcher ist, d.h. ob und in welcher Weise er im Rahmen von Arbeitsverträgen oder freien Dienstverträgen geregelt und durch entsprechende arbeits- und sozialrechtliche Einbettung "honoriert" werden kann. Alle neun Bundesländer haben hier ihre jeweils eigenen Bestimmungen. Während nämlich eine Anstellung von Dauerpflegepersonen derzeit nur in Oberösterreich und Wien möglich ist, wird in anderen Bundesländern diskutiert, ob eine Anstellung überhaupt erstrebenswert und zu bewerkstelligen ist. Auch die Pflegeeltern selbst haben dazu unterschiedliche Einstellungen. Will man "Dienstleister" sein? Will man für Fürsorgetätigkeiten im familialen Rahmen bezahlt werden?

Die vorliegende Studie wurde im Rahmen der Förderung des ÖIF durch das BMFJ erstellt und verfolgt das Ziel, einen umfassenden Überblick zur aktuellen Situation von Pflegeeltern in Österreich zu geben. Dazu war es einerseits erforderlich, die tatsächliche Lebens- und Arbeitssituation von Pflegeeltern zu erheben, andererseits die rechtlichen Rahmenbedingungen zu analysieren, die für die Handhabung der Pflegeelternschaft von Bedeutung sind. Das Projekt ist deshalb interdisziplinär angelegt und erfolgte in einer juristisch-sozialwissenschaftlichen Zusammenarbeit zwischen dem ÖIF und dem Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Fakultät für Rechtswissenschaften der Universität Wien.

Diese inhaltliche Ausrichtung schlägt sich auch im formellen Aufbau des Berichts nieder:

- In einem **statistischen Überblick** wird zunächst quantitativ über Pflegeverhältnisse in Österreich informiert. Dieser Abschnitt enthält Angaben darüber, wie viele Minderjährige in Institutionen oder in Pflegefamilien untergebracht sind, wie viele Pflegefamilien es gibt und welche Entwicklungen in den letzten Jahren zu beobachten waren.
- Der **juristische Teil** beschäftigt sich mit der arbeits- und sozialrechtlichen Stellung von Pflegeeltern. Ursprünglich war geplant, diesen juristischen Teil an eine Untersuchung zur arbeits- und sozialrechtlichen Stellung von Pflegeeltern aus dem Jahr 1994 anzuknüpfen.¹ Im Zuge der Recherche hat sich jedoch herausgestellt, dass nicht der

¹ Mazal, Der Schutz von Pflegeeltern (1994).

Pflegevertrag, dessen Untersuchung einer der Schwerpunkte der Arbeit von 1994 war, in der Praxis Probleme aufwirft. Hier ist offensichtlich die These allgemein akzeptiert, dass es sich nicht um einen Dienstvertrag handelt, sondern eine familienrechtliche Prägung überwiegt, und sind daher die diesbezüglichen Aussagen des Forschungsberichtes aus 1994 weiterhin maßgeblich. Als problembehaftet erwies sich vielmehr die rechtliche Qualifikation des typischerweise geschlossene Vertrags über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands. Dieser und damit einhergehende arbeits- und sozialrechtliche Aspekte stellen den Hauptgegenstand der vorliegenden juristischen Expertise dar, während auf den Pflegevertrag nur am Rande eingegangen wird. Für das Projekt wurde die aktuelle Situation in allen neun Bundesländern recherchiert und in einem Bericht zum Status Quo in Österreich zusammengefasst. Grundlage dieser Recherche sind die entsprechenden Bundes- und Landesausführungsgesetze, Verordnungen und – in jenen Bereichen, in denen Rechtsgrundlagen nicht vorhanden oder zugänglich waren – die mündlichen Aussagen der zuständigen Fachstellen.

- Der **sozialwissenschaftliche Teil** fußt auf einer empirischen Erhebung mit qualitativem Design. Für die kontextspezifische Darstellung der Situation ("was bedeutet ein Gesetz in der Praxis?", "was könnte verbessert werden?") wurden insgesamt 16 Experten und Expertinnen in allen neun Bundesländern befragt. Sie alle haben professionell oder privat mit dem Thema Pflegeelternschaft zu tun, d.h. sie sind selbst Pflegeeltern, engagieren sich ehrenamtlich in einer Interessensvertretung für Pflegeeltern oder arbeiten für einen Kinder- und Jugendhilfeträger oder eine private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung.

Der Bericht wurde über einen längeren Zeitraum erstellt und basiert auf empirischen Daten, die zunächst im Rahmen der Beauftragung im Jahr 2012 erhoben wurden. Auf dieser Grundlage wurde die sozialwissenschaftliche und zunächst auch die juristische Analyse vorgenommen. In Anbetracht zwischenzeitig einsetzender Entwicklungen auf der normativen Ebene wurde jedoch die Fertigstellung des Berichts verzögert:

- Ein absehbares Verfahren zur Klärung der Rechtsnatur vertragsrechtlicher Beziehungen im Zusammenhang mit der Pflegeelternschaft mündete in eine Erkenntnis des OGH, die Ende 2013 publiziert wurde.²
- Neuregelungen im Bereich des Jugendwohlfahrtsrechts (nun: Kinder- und Jugendhilferecht) und eine Novelle im Familienrecht ließen einerseits ein Zuwarten mit der Fertigstellung des Berichts sinnvoll erscheinen, erforderten andererseits jedoch eine Überarbeitung des rechtlichen Teils sowie der statistischen Angaben im Jahr 2014. Letztere liegen aktuell für das Jahr 2013 vor.

Eine Neudurchführung der sozialwissenschaftlichen Erhebung zum Zeitpunkt des Abschlusses der juristischen Analyse erwies sich dennoch weder als sinnvoll noch als erforderlich, vielmehr kann ein Mehrwert der zeitlichen Verzögerung der Studiererstellung darin gesehen werden, dass durch die Aktualisierung der juristischen Analyse auch überprüft werden kann,

² Vgl dazu Pkt 3.2.5. dieses Berichts.

ob die Neuregelungen einen Einfluss auf die rechtliche und faktische Problemlage hatten, die in der sozialwissenschaftlichen Analyse erkannt wurde.

Vorab noch zwei Hinweise zur Terminologie:

Erstens: Im alltäglichen Sprachgebrauch wie auch in den hier durchgeführten Interviews und in anderen Informationsmaterialien, die wir verwendet haben, wird oft zwischen einem "freien und fixen Dienstvertrag" unterschieden. In der juristischen Fachsprache jedoch gibt es keinen **"fixen Dienstvertrag"**, sondern dieser heißt „echter Dienstvertrag“ oder **Arbeitsvertrag**. Weil die vorliegende Arbeit ein stark juristisches Gewicht hat, erscheint die korrekte Verwendung wichtig, und es wurde deshalb die Formulierung des Arbeitsvertrages überall dort vorgezogen, wo keine wörtlichen Zitate der Interviewpartner und -partnerinnen verwendet werden.

Ein zweiter Hinweis betrifft eben dieses Arbeitsverhältnis: In manchen Bundesländern (Wien, Oberösterreich und eingeschränkt Niederösterreich) können Pflegeeltern "angestellt" sein, d.h. einen Arbeitsvertrag abschließen. Es wird jedoch gerade ein Ergebnis dieser Arbeit sein, dass es juristisch zweifelhaft ist, ob es sich tatsächlich um einen solchen handelt. Im **juristischen Teil wird deshalb der Begriff des Arbeitsvertrages nur unter Vorbehalt** verwendet. Nach Ansicht der im empirischen Teil befragten Experten und Expertinnen sind die Verträge jedoch als Arbeitsverträge zu qualifizieren und werden auch als solche in der Alltagspraxis behandelt. Deshalb wird im sozialwissenschaftlichen Teil, der ja gerade die Sichtweise der Experten und Expertinnen im Feld als Perspektive nimmt, diese Begrifflichkeit nicht hinterfragt und so verwendet, wie sie in den Interviews, als auch in den jeweiligen Länderregelungen und Informationsmaterialien zu finden sind.

2 Statistik zu Pflegeverhältnissen in Österreich

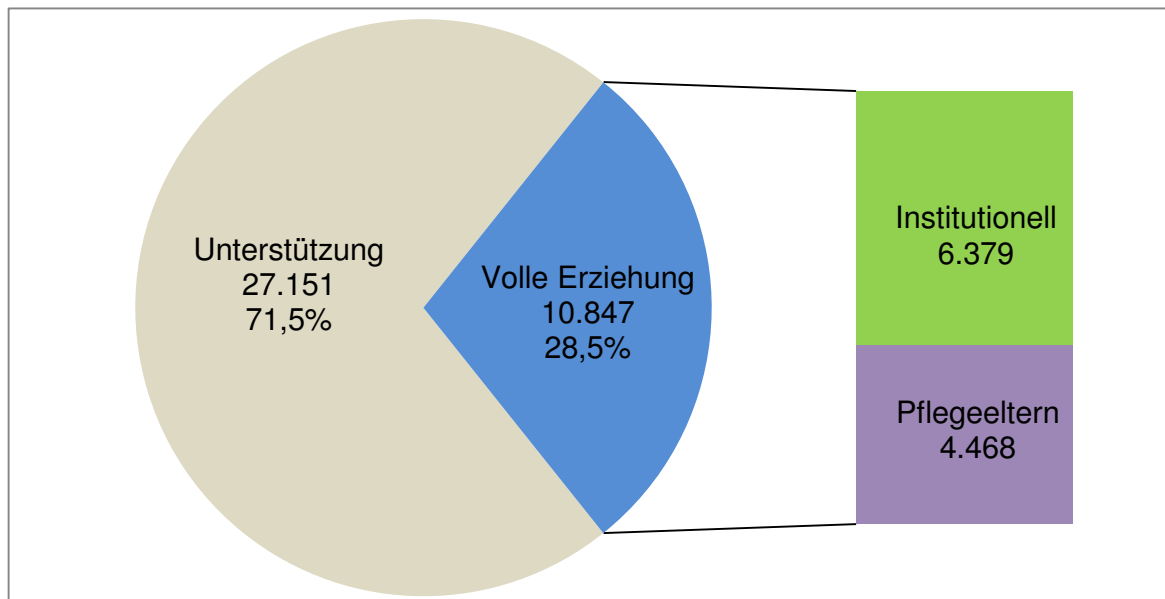
Wenn man von Pflegeverhältnissen spricht, sind diese zunächst einmal in den generellen Kontext der Erziehungshilfen einzuordnen: So unterscheidet man prinzipiell zwischen der **"Unterstützung der Erziehung"** und der **"vollen Erziehung"**. Erstere bezieht sich auf nicht-stationäre Hilfen, wie zum Beispiel verpflichtende Familienberatung oder therapeutische Maßnahmen im Falle einer akuten oder chronischen Krise in der Herkunftsfamilie. Jene Art der Hilfe, also **Unterstützung der Erziehung**, erhielten zum Stichtag 31.12.2013 österreichweit insgesamt **27.151 Kinder unter 18 Jahre**, wobei der größte Teil von ihnen diese Unterstützung aufgrund einer *Vereinbarung* erhält, nur 379 wurden aufgrund einer *gerichtlichen Verfügung* unterstützt (BMFJ 2013:3). Diese Zahlen haben sich im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht: 2012 wurden 26.541 Kinder per Vereinbarung betreut, 316 per gerichtlicher Verfügung (BMWFJ 2012:3). Dieser Anstieg in absoluten Zahlen ist zu beobachten, obwohl die gleichaltrige Wohnbevölkerung in der Gesamtzahl gesunken ist. Das heißt, es gibt auch relativ mehr Kinder, die Unterstützung der Erziehung erhalten.

Im Folgenden geht es nun aber um die volle Erziehung, zu der auch die Unterbringung in einer Pflegefamilie gehört. Die Zahlen im Rahmen der vollen Erziehung werden in den folgenden Abschnitten erläutert.

2.1 Pflegeelternerziehung im Vergleich zu anderen stationären Wohnformen

Volle Erziehung erhielten im Jahr 2013 insgesamt 10.847 Minderjährige. Davon lebten 4.468 in **Pflegefamilien** (das sind 41,2%), die anderen 6.379 Kinder (58,8%) waren im Rahmen einer **institutionellen, stationären Erziehungshilfe** untergebracht, z.B. sozialpädagogische Wohngemeinschaften, Betreutes Wohnen, SOS-Kinderdorf (BMFJ 2013: 3,6).

Abbildung 1: Inanspruchnahme versch. Erziehungshilfen von Minderjährigen 2013



Quelle: Jugendwohlfahrtsbericht 2013 (BMFJ 2013), eigene Darstellung ÖIF; n=37.998 (Vollerhebung)

Hier sind im Vergleich zum Vorjahr (2012) die Zahlen leicht gesunken, nämlich von 11.049 Kindern in voller Erziehung auf 10.847 in voller Erziehung. Außerdem hat sich das Verhältnis der institutionellen Unterbringung gegenüber der Pflegeelternunterbringung verändert, jedoch nur marginal: Die Unterbringung in Pflegefamilien ist ganz leicht gestiegen; der Anteil derjenigen Kinder, die (im Vergleich zu einer institutionellen Unterbringung) bei Pflegeeltern leben, beträgt nun 41,2% statt 40,8% im Jahr 2012 und 40,1% im Jahr 2011.

Der Bundesländervergleich ergibt, dass in Vorarlberg, in der Steiermark und in Niederösterreich die Unterbringung in Pflegefamilien im Vergleich zur institutionellen Unterbringung etwas weiter verbreitet ist als in anderen Bundesländern (vgl. Tabelle 1). An der verhältnismäßigen **"Spitze" der Pflegefamilienunterbringung steht Vorarlberg** mit 51,2%. Kärnten hingegen bildet den anderen Pol mit 24,9% der Pflegefamilienunterbringung, d.h. hier finden nur ein Viertel der Erziehungshilfen im Rahmen der vollen Erziehung in Pflegefamilien statt, die anderen drei Viertel der Kinder befinden sich in anderen institutionell gebundenen Wohnformen.

Tabelle 1: Kinder in Pflegefamilien im Vergleich zu anderen Wohnformen 2013

| Kinder in voller Erziehung | in Pflegefamilien | | in Institutionen | |
|----------------------------|-------------------|------------------------|------------------|------------------------|
| | n | % innerhalb volle Erz. | n | % innerhalb volle Erz. |
| Wien | 1.231 | 43,3 | 1.611 | 56,7 |
| Niederösterreich | 798 | 47,1 | 897 | 52,9 |
| Burgenland | 93 | 28,5 | 233 | 71,5 |
| Steiermark | 829 | 46,4 | 958 | 53,6 |
| Oberösterreich | 607 | 42,0 | 838 | 58,0 |
| Salzburg | 192 | 32,1 | 406 | 67,9 |
| Tirol | 243 | 31,6 | 527 | 68,4 |
| Vorarlberg | 253 | 51,2 | 241 | 48,8 |
| Kärnten | 222 | 24,9 | 668 | 75,1 |
| ÖSTERREICH | 4.468 | 41,2 | 6.379 | 58,8 |

Quelle: Jugendwohlfahrtsbericht 2013, S. 3; S. 7 (BMFJ 2013),
eigene Darstellung ÖIF; n=10.847 (= alle Minderjährigen in der Vollen Erziehung)

2.2 Zahl, Alter und Geschlecht der Pflegekinder

Die Unterbringung von Kindern in Pflegefamilien soll nun etwas genauer betrachtet werden: Zum Stichtag 31. 12. 2013 lebten in Österreich also 4.468 Kinder in Pflegefamilien, das sind 0,3% aller in Österreich lebenden Personen unter 18 Jahren. Das heißt, **drei von tausend Kindern in Österreich lebten im Jahr 2013 in einer Pflegefamilie.**

Die unten folgende Tabelle (Tabelle 2) gibt zudem einen Überblick über die Situation in den neun Bundesländern und berücksichtigt dabei drei verschiedene Altersgruppen (0–5 Jahre, 6–13 Jahre, 14–17 Jahre). Mit Blick auf das Alter zeigt sich im Österreich-Durchschnitt zunächst, dass **Kinder zwischen 6 und 13 Jahren geringfügig häufiger in Pflegefamilien leben** als die jüngeren und älteren Kohorten: Der Prozentsatz sinkt von 0,30% (0–5 Jahre) und 0,32% (6–13 Jahre) auf 0,26% (14–17 Jahre). Auf 1.000 Kinder gerechnet sind diese Unterschiede allerdings marginal, kann man doch immer noch für alle Altersgruppen sagen, dass "knapp 3" oder "gut 3" von 1.000 Kindern in einer Pflegefamilie leben.

Vergleicht man die Altersgruppen jedoch in den einzelnen Bundesländern, ergeben sich **entlang der Altersvariable kaum voneinander abweichende Anteile.** Einzig ist auszumachen, dass es (anteilmäßig) die wenigsten Pflegefamilien-Arrangements im Burgenland gibt, und zwar bei den 14- bis 17-Jährigen (0,12%, grüne Markierung). Die höchsten Anteile (je 0,45%, rote Markierungen) gibt es zum einen unter den 0- bis 5-Jährigen in Wien und unter den 6- bis 13-Jährigen in der Steiermark.

Tabelle 2: Kinder in Pflegefamilien, Bundesländervergleich nach Altersgruppen 2013

| Kinder in Pflegefamilien | 0–5-Jährige | | 6–13-Jährige | | 14–17-Jährige ³ | | Gesamt (0–17 J.) | |
|--------------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|----------------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| | n | % innerhalb Alter | n | % innerhalb Alter | n | % innerhalb Alter | n | % innerhalb Alter |
| Wien | 483 | 0,45 | 566 | 0,44 | 182 | 0,28 | 1.231 | 0,41 |
| Niederösterreich | 225 | 0,25 | 394 | 0,31 | 179 | 0,25 | 798 | 0,28 |
| Burgenland | 36 | 0,25 | 43 | 0,21 | 14 | 0,12 | 93 | 0,20 |
| Steiermark | 222 | 0,35 | 392 | 0,45 | 215 | 0,44 | 829 | 0,42 |
| Oberösterreich | 184 | 0,22 | 297 | 0,26 | 126 | 0,20 | 607 | 0,23 |
| Salzburg | 48 | 0,16 | 104 | 0,24 | 40 | 0,17 | 192 | 0,20 |
| Tirol | 95 | 0,23 | 80 | 0,14 | 68 | 0,21 | 243 | 0,19 |
| Vorarlberg | 63 | 0,27 | 123 | 0,38 | 67 | 0,37 | 253 | 0,34 |
| Kärnten | 60 | 0,21 | 107 | 0,26 | 55 | 0,23 | 222 | 0,24 |
| ÖSTERREICH | 1.416 | 0,30 | 2.106 | 0,32 | 946 | 0,26 | 4.468 | 0,30 |

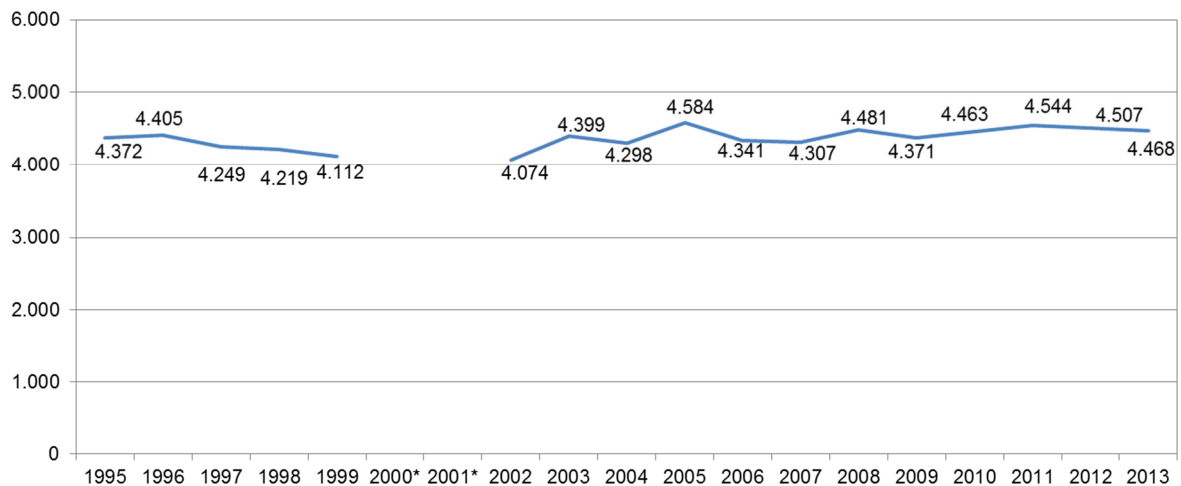
Quelle: BMFJ (2013: 6) und Statistik Austria mit Zahlen zur Jahresdurchschnittsbevölkerung 2013, online unter: www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/023428.html (Zugriff: 09.10.2014); eigene Berechnungen ÖIF

Wie in der Tabelle ebenfalls erkennbar, gibt es in der Steiermark (0,42%), in Wien (0,41%) und in Vorarlberg (0,34%) die meisten Pflegekinder, die wenigsten in Tirol (0,19%) - jeweils gerechnet auf die gleichaltrige Wohnbevölkerung des jeweiligen Bundeslandes. Zwar scheinen diese Kennzahlen der einzelnen Bundesländer insgesamt nicht sehr weit auseinanderzuliegen, aber auch Scheipl hat eine Differenz wahrgenommen und sie in einen inhaltlichen Zusammenhang gesetzt: In der Steiermark, in Wien und in Vorarlberg gebe es einen "dichteren Organisationsgrad im Pflegekinderwesen", und so käme es, dass hier vergleichsweise mehr Kinder in Pflegefamilien vermittelt werden (Scheipl 2009: 228). Ebenfalls gibt es – wie oben beschrieben (siehe Tabelle 1) – in diesen drei Bundesländern nicht nur mehr Pflegekinder im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung, sondern auch das Verhältnis zwischen institutioneller und pflegefamiliärer Unterbringung ist ein anderes. Wie oben schon erläutert, leben Kinder, die volle Erziehung erhalten, in der Steiermark, in Wien, in Vorarlberg – sowie in Niederösterreich – vergleichsweise häufiger in Pflegefamilien, als dass sie in anderen stationären Wohnformen untergebracht sind (vgl. oben, Tab. 1).

Was die statistische Entwicklung von Pflegeverhältnissen im Zeitverlauf angeht, sind vor allem zwei Beobachtungen wichtig:

Erstens ist die **Zahl der Pflegekinder relativ konstant** geblieben. Wie die untere Abbildung zeigt, leben in den letzten 18 Jahren **um die viereinhalbtausend minderjährige Kinder** in Pflegefamilien. Erhoben wurde jeweils zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres. Es gibt Schwankungen zwischen den Jahren, jedoch ist keine Tendenz in die eine oder andere Richtung auszumachen.

³ Gemeint ist der Zeitraum zwischen dem 14. und dem 18. Geburtstag. 18-Jährige gehören also nicht mehr dazu. Mitunter wird diese Kategorie aber auch "14- bis 18-Jährige" genannt (z.B. im Jugendwohlfahrtsbericht).

Abbildung 2: Zahl der Pflegekinder von 1995–2013

Quellen: für 1995–1999: Jugendwohlfahrtsstatistik der Statistik Austria; für 2002–2013: Jugendwohlfahrtsstatistiken des BMWFJ/BMFJ. * Für die Jahre 2000 und 2001 liegen keine Daten vor. Außerdem zu beachten: Die Volljährigkeit wurde in Österreich mit 1. Juli 2001 von 19 auf 18 Jahre herabgesetzt, d.h. Daten bis 2000 enthalten noch 18-Jährige, ab 2001 sind die Pflegekinder höchstens 17 Jahre alt.

Zweitens hat sich das **Geschlechterverhältnis** unter den Pflegekindern mittlerweile ausgeglichen, was bedeutet, dass **heute vergleichsweise (etwas) mehr Mädchen als früher** in Pflegefamilien leben. Waren von allen Pflegekindern 1992 insgesamt 47,6% weiblich, sind es im Jahr 2007 schon 49,5% (Scheipl 2009: 228). Die aktuellen Statistiken der Jugendwohlfahrt unterstreichen diesen Trend: Im Jahr 2011 waren erstmals knapp mehr als die Hälfte der Pflegekinder weiblich, nämlich 50,3%. Seither sind die Anteile aber wieder etwas gesunken, auf 50,1% im Jahr 2012 und nun 49,1% im Jahr 2013 (Quelle: Jugendwohlfahrtsberichte 2011, 2012, 2013; eigene Berechnungen ÖIF). Man kann also heute davon sprechen, dass es keinen Geschlechterunterschied mehr gibt.

2.3 Wie viele Pflegeeltern gibt es?

Die Anzahl der Pflegeeltern ist schwerer zugänglich als jene der Pflegekinder. Es gibt hierzu schlicht keine Statistiken. Es kann auch nicht einfach aus der Zahl der in Pflegefamilien lebenden Kindern geschlossen werden, wie viele Pflegeeltern es gibt, denn oftmals haben diese zwei oder mehr Kinder bei sich aufgenommen. Außerdem ist bereits die Definition der Zielgruppe schwierig, damit angefangen, dass es "aktive" und "passive" Pflegeeltern gibt. Letztere sind jene Pflegeeltern, die sich ausbilden haben lassen, aber derzeit oder noch keine Pflegekinder bei sich aufgenommen haben und auf eine Vermittlung warten.

Kompliziert ist auch die Zuweisung eines einheitlichen "Pflegeeltern"-Begriffs. Denn es gibt auch jene, die eine besondere Form der Pflegeelternschaft zur Verfügung stellen, z.B. die professionellen Pflegeeltern in Niederösterreich, die sozialpädagogischen Pflegefamilien in der Steiermark oder die Ankerfamilien in Vorarlberg. Es ist unklar, ob sie in einer alle Bundesländer umfassenden Statistik zu den "klassischen" Pflegeeltern dazugezählt werden sollten oder nicht. Außerdem zählen manche Bundesländer ausschließlich die angestellten Pflegeeltern für ihre statistische Auskunft.

Trotzdem soll an dieser Stelle ein grober Überblick gegeben werden. Die Zahlen wurden im Jahr 2012 in den Interviews oder per E-Mail erfragt und im Herbst 2014 erneut bei den zuständigen Stellen erfragt. Dort, wo wir keine neuen Zahlen erhalten haben, verwenden wir jene aus 2012. Außerdem sind einige Zahlen verschiedenen Print- oder Online-Dokumenten entnommen, die für das jeweilige Bundesland zur Verfügung stehen. Aufgrund der Quellenvielfalt und ihrem "Schätzcharakter", den sie an mancher Stelle haben, sind sie deshalb nur bedingt aussagekräftig. Sie werden mit Erläuterungen wiedergegeben und bewusst nicht in einer gemeinsamen Tabelle dargestellt. Dort, wo die Informationen von den Interviewpartnern und -partnerinnen der empirischen Studie entnommen wurden, wird ihre Anonymität beibehalten.

- **Wien:** Es gibt 2014 insgesamt 645 Pflegeeltern in Wien,⁴ 320 davon sind angestellt, so die Auskunft der zuständigen Behörde.
- **Niederösterreich:** In Niederösterreich gibt es 2014 "etwa 700 Pflegefamilien" (Auskunft der Behörde). Allerdings dürfte diese Zahl auch die Verwandtenpflege beinhalten, die üblicherweise sonst nicht mit eingerechnet wird (Quelle: www.igelkinder.at). Die Expertin aus der Interviewstudie sagte 2012 außerdem, dass "rund die Hälfte" der in Niederösterreich lebenden Pflegekinder aus Wien stammt, das heißt, hier ist das Thema der bundesländerübergreifenden Pflege präsent, das weiter unten genauer behandelt wird.
- **Burgenland:** Im Burgenland gibt es 2014 insgesamt 122 Pflegeeltern. Eine Anstellung von Pflegeeltern ist nicht möglich. Deswegen gibt es, so berichtet der Experte aus dem Burgenland, einige Personen, die sich in Wien melden und sich im Rahmen der bundesländerübergreifenden Pflege anstellen lassen. Auch könnten damit Wartezeiten auf ein Pflegekind verkürzt werden, die im Burgenland länger sind als in Wien. Zahlen hierzu sind nicht bekannt.
- **Steiermark:** In der Steiermark gibt es nach Auskunft der zuständigen Behörde derzeit (Stand September 2014) insgesamt 435 Pflegefamilien. 346 davon arbeiten in den Modellen 1, 2 und 3. Ebenfalls in der Gesamtzahl mit erfasst sind 120 Familienpädagogische Familien, und 25 arbeiten in beiden Modellen.
- **Oberösterreich:** Im Interview im Jahr 2012 berichtet die Expertin, dass es "etwa 400 Pflegefamilien" gibt, davon nutzen etwa 285 Personen das Modell der Anstellung. Das sind jedoch Schätzungen, weil es nicht statistisch erfasst wird, sagt sie. Sie sagt: "Also 70 Prozent ungefähr, kann man schätzen, sind angestellt und das ist steigend." Unter den 285 angestellten Pflegepersonen sind etwa 15 Männer. Aktuelle Zahlen stehen uns nicht zur Verfügung.
- **Salzburg:** Im Jahr 2012 gab es in Salzburg 140 Pflegeeltern, weiß die Expertin im Interview. Aktuelle Zahlen stehen uns nicht zur Verfügung.

⁴ Der Standard, 06.2.2014: "1,5 Millionen Euro für das Werben um Pflegeeltern in Wien" (Zugriff 14.10.2014)

- **Tirol:** In Tirol gab es zum Stichtag 31.12.2011 insgesamt 204 Pflegeeltern. Davon hatten 37 das Modell der sozialrechtlichen Absicherung in Anspruch genommen, teilt die Landesbehörde Tirol mit. Im Oktober 2014 gibt es aktuell 183 Pflegeeltern.
- **Vorarlberg:** Zum Stichtag 31.12.2013 gab es in Vorarlberg 191 Pflegefamilien.
- **Kärnten:** Im Jahr 2012 gibt es in Kärnten 280 Pflegefamilien, berichtet die Expertin im Interview. Davon haben 100 Personen eine sozialrechtliche Absicherung über den freien Dienstvertrag, darunter fallen auch 5 Krisen-Pflegefamilien (die anderen 95 sind Langzeit-Pflegeeltern). Das Land hat die Zahl von 100 als Obergrenze festgelegt, es dürfen momentan nicht mehr sein: "Bei 100 ist Stopp", berichtet die Interviewpartnerin. Aktuelle Zahlen konnten uns 2014 nicht zur Verfügung gestellt werden.

3 Die arbeits- und sozialrechtliche Stellung von Pflegeeltern

3.1 Grundlagen der Pflegeelternschaft

3.1.1 Pflegeelternschaft im Kindschaftsrecht

3.1.1.1 Allgemeines

Das Institut der Pflegeelternschaft wurde sowohl durch das KindRÄG 1989⁵ als auch durch das KindRÄG 2001⁶ umfassend novelliert. Mit dem KindRÄG 2001 erfolgte erstmals die Einführung einer Legaldefinition der Pflegeelternschaft, durch die § 184 ABGB⁷ seine heutige Gestalt erhielt. Demnach sind Pflegeeltern "*Personen, die die Pflege und Erziehung des Kindes ganz oder teilweise besorgen und zu denen eine dem Verhältnis zwischen leiblichen Eltern und Kindern nahekommende Beziehung besteht oder hergestellt werden soll*".

Definitionsgemäß sind daher folgende Kriterien für das Bestehen einer Pflegeelternschaft ausschlaggebend:

Einerseits haben Pflegeeltern die Pflege und Erziehung *tatsächlich* zu besorgen; eine bloß beabsichtigte Ausübung der Pflege und Erziehung ist nicht ausreichend, um ein Pflegeverhältnis zu begründen.⁸ Gem § 160 ABGB umfasst die Pflege insbesondere die Wahrung des körperlichen Wohles und der Gesundheit sowie die unmittelbare Aufsicht; die Erziehung, die Entfaltung der körperlichen, geistigen, seelischen und sittlichen Kräfte, die Förderung der Anlagen, Fähigkeiten, Neigungen und Entwicklungsmöglichkeiten des Kindes sowie dessen Ausbildung in Schule und Beruf.

Andererseits muss zumindest die Absicht bestehen, ein der leiblichen Elternschaft nahekommendes Eltern-Kind-Verhältnis aufzubauen. Die Entwicklung einer emotionalen Bindung zwischen Pflegekind und Pflegeeltern ist daher Tatbestandsvoraussetzung für das Entstehen eines Pflegeverhältnisses. Nach den Materialien gilt es als Indiz für eine derartige Bindung, wenn "*eine weitgehende Eingliederung in Haushalt und Lebensablauf der Pflegeeltern*"⁹ vorliegt.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Tatbestandsmerkmale ist die Pflegeelternschaft kraft Gesetzes gegeben, ein rechtsgeschäftlicher oder gerichtlicher Begründungsakt wird nicht vorausgesetzt.¹⁰ Eine vertragliche Beziehung der Obsorgeberechtigten mit den Pflegeeltern kann lediglich einen Anhaltspunkt für die Beurteilung, ob ein Pflegeverhältnis besteht, darstellen.

Weder MitarbeiterInnen in Einrichtungen der Tagesbetreuung oder InternatsbetreuerInnen, noch Personen, die Kinder aufgrund von urlaubs-, berufs- oder krankheitsbedingten Zeiten der Abwesenheit der Eltern betreuen, sind unter den Pflegeelternbegriff subsumierbar, da

⁵ BGBl I 1989/162.

⁶ BGBl I 2000/135.

⁷ Bis zum Inkrafttreten des KindRÄG 2013 mit 1. Februar 2013 war die Pflegeelternschaft in § 186 ABGB geregelt.

⁸ OGH 1.12.2005, 6 Ob 215/05v, FamZ 2006/5.

⁹ RV 296 BlgNR 21. GP 69.

¹⁰ OGH 14.12.2011, 3 Ob 165/11b, EF-Z 2012/67 (*Jaksch-Ratajczak*).

keine der leiblichen Elternschaft nahe kommende Beziehung hergestellt werden soll und idR auch eine Eingliederung in den Lebensablauf dieser Personen nicht vorliegt.¹¹ Weiters sind "Krisenpflegeeltern", die Kinder in Extremsituationen nur für einen von vorherein begrenzten Zeitraum aufnehmen, keine Pflegeeltern gem § 184 ABGB, da auch bei diesen die erforderliche Eingliederung in den Lebenszusammenhang fehlt.¹²

Auch Eltern und Großeltern fallen nicht unter den Pflegeelternbegriff gem § 184 ABGB. Andere Verwandte können jedoch Pflegeeltern sein.¹³

Obwohl die Legaldefinition ausdrücklich von "Pflegeeltern" spricht, wurde bereits zur Rechtslage vor dem KindRÄG 2001 vertreten, dass auch Einzelpersonen die Definition erfüllen können.¹⁴ Dies wurde nun insofern bestätigt als in § 185 ABGB Pflegeelternanteile ausdrücklich erwähnt werden. Ein "Pflegeelternpaar" können nach herrschender Meinung Ehegatten oder in dauernder häuslicher Gemeinschaft Lebende¹⁵ bilden.¹⁶

Durch das Pflegeverhältnis entstehen keine verwandtschaftlichen Beziehungen zwischen den Pflegeeltern und den Pflegekindern.¹⁷

3.1.1.2 Begründung

3.1.1.2.1 Tatsächliche Übernahme der Pflege und Erziehung

Im Gegensatz zur Rechtslage vor dem KindRÄG 2001¹⁸ kann ein Pflegschaftsverhältnis durch die *faktische* Übernahme von Pflege und Erziehung entstehen, wenn die sonstigen Voraussetzungen des § 184 ABGB erfüllt sind.¹⁹ Weder bedarf es einer gerichtlichen Bestätigung noch eines Pflegevertrages. Als relevantes Beispiel hierfür verweisen die Materialien auf den Fall, dass Verwandte ein Kind nach einem tödlichen Unfall der Eltern bei sich aufnehmen.²⁰

3.1.1.2.2 Abschluss eines Pflegevertrages

Ein Pflegeverhältnis kann auch aufgrund einer *Ermächtigung* eines Dritten durch die unmittelbar Erziehungsberechtigten zustande kommen. Diese Ermächtigung ist erforderlich, weil Dritte gem § 139 ABGB in elterliche Rechte nur insoweit eingreifen dürfen, als ihnen dies

¹¹ Stabentheiner in *Rummel*³ § 186 Rz 1.

¹² OGH 29.6.2011, 8 Ob 54/11s, EF-Z 2011/143.

¹³ *Barth/Neumayr* in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch*, Klang³ § 186 Rz 11f.

¹⁴ RV 172 BlgNR 17. GP 19; *Klein*, ÖA 1992, 135; Wird in der vorliegenden Untersuchung der Begriff "Pflegeeltern" verwendet, bezieht sich dieser auch auf alleinpflegende Personen.

¹⁵ Das Kriterium einer dauernd häuslichen Gemeinschaft wird in der Literatur unterschiedlich begründet; unter anderem wird ausgeführt, dass eine Eltern-Kind-nahekommende Beziehung nur entstehen kann, wenn ein gemeinsamer Haushalt vorliegt; vgl *Barth/Neumayr* in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch*, Klang³ § 186 Rz 13.

¹⁶ *Stabentheiner* in *Rummel*³ § 186 Rz 4b.

¹⁷ OGH 4.9.1991, 7 Ob 577/91.

¹⁸ Gem § 186 ABGB idF des KindRÄG 1989 entstand ein Pflegeverhältnis aufgrund der Ermächtigung durch die unmittelbar Erziehungsberechtigten oder den Jugendwohlfahrtsträger; vgl hierzu ausführlich *Maza*, Der Schutz von Pflegeeltern (1994) 29ff.

¹⁹ ZB Eltern-Kind-ähnliche Beziehung, Minderjährigkeit des Kindes usw.

²⁰ RV 296 BlgNR 21. GP 103.

durch die Eltern selbst, auf Grund des Gesetzes oder durch behördliche Verfügung gestattet ist. Die Ermächtigung muss auf die Begründung eines Pflegevertrages gerichtet sein und kann auch konkludent erteilt werden.²¹ Weil eine Ermächtigung nur Befugnisse überträgt, bedarf es für das Entstehen von Verpflichtungen zusätzlich der *Einwilligung* der Pflegeeltern. Der durch die Ermächtigung der Obsorgeberechtigten und der Zustimmung der Pflegeeltern zustandekommende Vertrag wird nach allgemeiner Auffassung als **Pflegevertrag** bezeichnet.²²

Vertragspartner des Pflegevertrages sind nach herrschender Meinung die **Erziehungsberechtigten** und die **Pflegeperson**.²³ Abgelehnt wird die teilweise früher von der Rechtsprechung vertretene Auffassung²⁴, dass ein Vertrag zwischen dem Dritten und dem Minderjährigen (vertreten durch den Obsorgeberechtigten) zustande kommt. Begründend wird hierzu ausgeführt, dass dem Kind keine übertragbaren Rechte gem § 139 ABGB zustehen.²⁵

Die Rechte und Pflichten der Obsorgeberechtigten werden durch den Abschluss eines Pflegevertrages nicht berührt. Dies ergibt sich einerseits aus der Unzulässigkeit einer befreienden Schuldübernahme ohne Zustimmung des Gläubigers.²⁶ Andererseits können den Pflegeeltern ohne gerichtliche Übertragung keine Obsorgerechte vermittelt werden.²⁷ Aus diesen Gründen besitzen die Obsorgeberechtigten trotz ihrer Ermächtigung des Dritten weiterhin die Oberaufsicht und Entscheidungsbefugnis über die Pflege und Erziehung des Kindes.²⁸ Auch bleiben die elterlichen Rechte gem § 158 ABGB uneingeschränkt bestehen, weshalb die Obsorgebetrauten das jederzeitige Recht besitzen, ihr Kind zurückzufordern. Eine Möglichkeit einer abweichenden vertraglichen Gestaltung besteht nicht.²⁹

Werden Dritte zur Pflege und Erziehung ermächtigt, wird ihnen die Pflege und Erziehung zwar im Innenverhältnis, nicht aber auch gleichzeitig die Vertretungsbefugnis in diesen Bereichen (Außenverhältnis) eingeräumt.³⁰ Hierfür bedarf es einer Bevollmächtigung durch den/die Obsorgeberechtigte/n. Für die Erfüllung der Tatbestandsvoraussetzungen des § 184 ABGB ist die Übernahme der Pflege und Erziehung im Innenverhältnis ausreichend.³¹

3.1.1.2.3 Gerichtliche Verfügung

Gefährden Eltern durch ihr Verhalten das Wohl des minderjährigen Kindes, so kann das Gericht gem § 181 ABGB von Amts wegen oder auf Antrag die notwendigen Verfügungen treffen. Als notwendige Verfügung zählt unter anderem die Übertragung der Pflege und Erzie-

²¹ OGH 26.8.2003, 5 Ob 187/03s, ÖJZ 2004/45.

²² *Barth/Neumayr* in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch*, Klang³ § 186 Rz 21ff; *Mazal*, Pflegeeltern 34.

²³ *Barth/Neumayr* in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch*, Klang³ § 186 Rz 24; *Stabentheiner* in *Rummel*³ § 186 Rz 3.

²⁴ So noch OGH 28.5.1991, 4 Ob 531/91.

²⁵ *Haberl* in *Schwimann*⁴ I § 186 Rz 4; *Klein*, ÖA 1992, 136.

²⁶ *Jaksch-Ratajczak*, ÖA 2005, 32.

²⁷ *Stabentheiner* in *Rummel*³ § 186 Rz 3.

²⁸ LGZ Wien 19. 9. 2006, 44 R 476/06k, EFSlg 113.702.

²⁹ *Stabentheiner* in *Rummel*³ § 186 Rz 3.

³⁰ Die Unterscheidung zwischen einem Innen- und einem Außenverhältnis der Pflege und Erziehung wird aus § 158 ABGB geschlossen: Während sich das Innenverhältnis auf das Verhältnis zwischen Pflegekind und Pflegeeltern bezieht (zB Überwachung der Erledigung der Schulaufgaben), betrifft das Außenverhältnis Vertretungshandlungen gegenüber Dritten; vgl *Barth/Neumayr* in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch*, Klang³ § 144 Rz 13ff.

³¹ RV 296 BlgNR 21. GP 69; vgl auch *Klein*, ÖA 1992, 136.

hung, die im Regelfall auf den Kinder- und Jugendhilfeträger erfolgt. Dieser überträgt in der Folge die Obsorgerechte und -pflichten auf vertraglicher Basis an Pflegeeltern.³²

Wird die Pflege und Erziehung durch gerichtliche Verfügung an Dritte übertragen, schließt dies gem § 181 Abs 3 ABGB die gesetzliche Vertretung in diesen Bereichen mit ein. Es erfolgt somit eine Einschränkung der Rechte der Obsorgeberechtigten und die Begründung einer eigenständigen Rechtsposition der Pflegeeltern.

3.1.2 Pflegeelternschaft im Kinder- und Jugendhilferecht

3.1.2.1 Allgemeines

Die Rahmenbedingungen des Pflegeelternwesens sind grundsätzlich im Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetz 2013 (B-KJHG 2013) geregelt.³³ Dieses Bundesgesetz ist am 1. Mai 2013 in Kraft getreten und löste das bis 30. April 2013 geltende Jugendwohlfahrtsgesetz 1989 (JWG) als bundesgrundsatzgesetzliche Grundlage ab. Die Bundesländer haben im Rahmen des B-KJHG Ausführungsgesetze erlassen, in denen die Bestimmungen des Bundesgrundsatzgesetzes näher geregelt werden. Gem § 47 Abs 3 B-KJHG waren die Länder innerhalb eines Jahres zum Erlass von Ausführungsgesetzen verpflichtet.³⁴ Zusätzlich sind mehrere Durchführungsverordnungen der Landesregierungen zu den Ausführungsgesetzen ergangen. Da eine Ausführungsregelung einem Grundsatzgesetz weder widersprechen, noch es in seiner rechtlichen Wirkung verändern oder einschränken darf³⁵, sind die Bestimmungen der einzelnen Landesausführungsgesetze ähnlich ausgestaltet und werden im Folgenden am Beispiel des B-KJHG dargestellt.

Das B-KJHG beschreibt in § 18 Abs 1 leg cit **Pflegekinder** als „*Kinder und Jugendliche, die von anderen als den Eltern oder sonstigen mit Pflege und Erziehung betrauten Personen nicht nur vorübergehend gepflegt und erzogen werden*“. In den Materialien wird ausdrücklich festgehalten, dass die Voraussetzung der „nicht nur vorübergehenden Pflege und Erziehung“ weder bei einer kurzfristigen Betreuung, zB während eines Spitalsaufenthalts, noch bei einer Betreuung durch Tagesmütter/-väter erfüllt ist.³⁶ Kinder und Jugendliche, die *von nahen Angehörigen*³⁷ nicht nur vorübergehend gepflegt und erzogen werden, gelten gem § 18 Abs 2 B-KJHG als Pflegekinder, wenn die Betreuung im Rahmen der vollen Erziehung geschieht. Pflegepersonen sind Personen, die Pflegekinder iSd Abs 1 und 2 pflegen und erziehen.

Mit der Einführung des B-KJHG wurde der Pflegeelternbegriff insofern eingeschränkt, als Personen, denen vom Gericht die Pflege und Erziehung übertragen wurde, keine Pflegeel-

³² Barth/Neumayr in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch*, Klang³ § 186 Rz 28.

³³ BGBl. I Nr. 69/2013. Gem Art 12 Abs 1 Z 1 B-VG trifft in Sachen Jugendfürsorge den Bund die Kompetenz zur Grundsatzgesetzgebung, während die Länder zur Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung ermächtigt sind.

³⁴ Salzburg ist dieser Verpflichtung bislang als einziges Bundesland nicht nachgekommen.

³⁵ VfGH 29. 9. 2009, G 54/09.

³⁶ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 19.

³⁷ § 4 Z 6 B-KJHG: „bis zum dritten Grad Verwandte oder Verschwägerte und Ehepartner und Ehepartnerinnen oder Lebensgefährten und Lebensgefährtinnen oder eingetragene Partner und Partnerinnen von Elternteilen“.

tern iSd B-KJHG sind und dementsprechend keiner Eignungsbeurteilung und Begleitung unterliegen.³⁸

Die Begriffsdefinitionen des § 184 ABGB und des § 18 B-KJHG sind im Hinblick auf ihre unterschiedlichen Zielsetzungen nicht deckungsgleich zu verstehen.³⁹ Die Begriffe „Pflegekind“ und „Pflegeperson“ sind daher nur im Geltungsbereich des B-KJHG maßgeblich.

3.1.2.2 Verhältnis Kinder- und Jugendhilfeträger – private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung

Das B-KJHG unterscheidet zwischen Kinder- und Jugendhilfeträgern und privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen. Erstere Bezeichnung ist dem öffentlichen Träger vorbehalten, wobei darunter das Land mit all seinen Organisationseinheiten, denen Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe zu übertragen sind, zu verstehen ist. Private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen sind Organisationen, denen vom Kinder- und Jugendhilfeträger bestimmte Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe übertragen wurden.⁴⁰ Eine Aufgabenübertragung an private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen darf nur erfolgen, sofern es sich nicht um hoheitliche Tätigkeiten handelt oder die Leistung dem öffentlichen Träger explizit vorbehalten ist.⁴¹

Die Unterscheidung zwischen privaten und öffentlichen Trägern bestand bereits nach dem JWG 1989.⁴² § 8 leg cit normierte einen Vorrang des freien Jugendwohlfahrtsträgers: Demnach sollte der freie Träger herangezogen werden, wenn dieser unter Berücksichtigung seiner Ausstattung und sonstigen Leistungen das Wohl eines minderjährigen Kindes besser und wirtschaftlicher als der öffentliche Träger gewährleistet. Dieser bedingte Vorrang privater Einrichtungen ist mit der Einführung des B-KJHG entfallen.⁴³

In Bezug auf Pflegeverhältnisse legt § 19 Abs 1 B-KJHG die zulässige Aufgabenverteilung zwischen öffentlichen Trägern und privaten Einrichtungen fest: Die Beurteilung der Eignung der Pflegepersonen sowie die Aufsicht sind dem Kinder- und Jugendhilfeträger vorbehalten. Mit der Vorbereitung und fachlichen Begleitung von Pflegepersonen sowie der Vermittlung von Pflegeverhältnissen können private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen beauftragt werden. Die Leistungserbringung durch private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen unterliegt der Aufsicht des Kinder- und Jugendhilfeträger (§ 11 Abs 4 B-KJHG).

Die Verteilung der Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe zwischen den Kinder- und Jugendhilfeträgern und den privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen findet je nach Bundesland auf unterschiedliche Weise statt. In *Niederösterreich*, der *Steiermark* und in *Oberösterreich* erfolgt eine Auslagerung der Aus- und Weiterbildung als auch der Agenden in Zusammenhang mit dem Abschluss eines Vertrages über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands an private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen. Davon abweichend wird in *Vorarlberg* das gesamte Pflugschaftswesen von einer privaten Kinder- und Jugendhilfeein-

³⁸ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 9.

³⁹ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 19; zum außer Kraft getretenen JWG vgl *Haberl* in *Schwimann*⁴ I § 186 Rz 2.

⁴⁰ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 10.

⁴¹ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 16.

⁴² Private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen waren als freie Jugendwohlfahrtsträger bezeichnet.

⁴³ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 16.

richtung besorgt, während im *Burgenland* und in *Salzburg* die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe gänzlich vom öffentlichen Träger wahrgenommen werden. In *Wien* und in *Kärnten* erfolgt die Abwicklung der Agenden in Zusammenhang mit dem Abschluss eines Vertrages über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands und die Organisation der Fortbildung durch die privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, die Ausbildung wird vom Kinder- und Jugendhilfeträger selbst besorgt. In *Tirol* übernimmt das Land die Aus- und Fortbildung der Pflegeeltern, während die vertragsrechtlichen Agenden von privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen wahrgenommen werden.

3.1.2.3 Formen der Pflegeelternschaft

3.1.2.3.1 Volle Erziehung

Ist gem § 26 Abs 1 B-KJHG das Kindeswohl gefährdet und ist zu erwarten, dass die Gefährdung nur durch Betreuung außerhalb der Familie oder des sonstigen bisherigen Wohnumfeldes abgewendet werden kann, ist Kindern und Jugendlichen volle Erziehung zu gewähren, sofern der Kinder- und Jugendhilfeträger mit der Pflege und Erziehung zur Gänze betraut ist. Die Betreuung bei Pflegepersonen ist gem § 26 Abs 2 leg cit eine von mehreren möglichen Betreuungsformen der vollen Erziehung. Derartige Maßnahmen kommen nur in Betracht, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass ein Verbleib in der Familie nicht möglich ist.⁴⁴

Volle Erziehung kann gem § 27 B-KJHG einerseits freiwillig durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Erziehungsberechtigten und dem Kinder- und Jugendhilfeträger begründet werden. Sowohl der Abschluss, die Abänderung als auch die Aufkündigung dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform. Eine Verletzung dieser Formvorschrift führt zur Unwirksamkeit des Vertrages.⁴⁵ Andererseits kann die Erziehungshilfe auch aufgrund einer gerichtlichen Verfügung gegen den Willen der Erziehungsberechtigten begründet werden (§ 28 Abs 1 B-KJHG).

Abhängig von der Art des Zustandekommens der Erziehungshilfe sind unterschiedliche Personen Träger der elterlichen Obsorgerechte und –pflichten. Die Meinungen im Schrifttum setzen sich bislang zwar nur mit den §§ 28 ff JWG 1989 auseinander. Aufgrund der Parallelen zur Rechtslage nach dem B-KJHG könnten diese Ansichten auch auf die §§ 26 ff B-KJHG übertragen werden.

Bei einer *freiwilligen* vollen Erziehung gehen manche Autoren trotz des Gesetzeswortlauts des § 26 Abs 1 B-KJHG ("zur Gänze betraut") davon aus, dass die leiblichen Eltern obsorgerechtigt bleiben, während auf den Kinder- und Jugendhilfeträger lediglich die *Ausübung der Pflege und Erziehung* sowie die *gesetzliche Vertretung* in diesem Bereich übertragen werden.⁴⁶ Andere Autoren gehen hingegen davon aus, dass dem Kinder- und Jugendhilfe-

⁴⁴ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 23.

⁴⁵ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 23.

⁴⁶ Siehe dazu *Jaksch-Ratajczak*, ÖA 2005,31ff; *Wienerroither*, ÖA 2006,79ff. Da dieser Ansicht nach die leiblichen Eltern obsorgerechtigt bleiben, können sie auch weiterhin rechtlich wirksame Vertretungsakte für ihr minderjähriges Kind im Bereich der Pflege und Erziehung setzen.

träger auch im Rahmen freiwilliger voller Erziehung die Obsorge im Teilbereich der Pflege und Erziehung zukommt.⁴⁷

Im Fall einer vollen Erziehung aufgrund einer gerichtlichen Verfügung wird den leiblichen Eltern die Obsorge bzw. Pflege und Erziehung entzogen und auf den Kinder- und Jugendhilfeträger übertragen.

Wurde der Kinder- und Jugendhilfeträger mit der Pflege und Erziehung eines minderjährigen Kindes im Rahmen der vollen Erziehung zur Gänze betraut, überträgt er in der Folge die *Ausübung der Pflege und Erziehung* an Pflegeeltern.

Für Pflegeverhältnisse im Rahmen der vollen Erziehung sieht § 19 B-KJHG bestimmte Voraussetzungen vor: Vor Übergabe eines Pflegekindes ist die persönliche Eignung der Pflegepersonen vom Kinder- und Jugendhilfeträger nach fachlichen Kriterien zu überprüfen und zu dokumentieren. Beurteilt wird insbesondere, ob die Pflegepersonen eine förderliche Pflege und Erziehung gewährleisten können. Weiters haben Pflegepersonen gem § 19 Abs 4 B-KJHG an Schulungen teilzunehmen. Inhalte und Umfang der Lehrgänge sind in rechtsverbindlicher Form vom Kinder- und Jugendhilfeträger festzulegen, wobei eine bundesweite Harmonisierung anzustreben ist.⁴⁸ Zusätzlich sollen regelmäßige Fortbildungen und Hilfen zur Festigung des Pflegeverhältnisses angeboten werden. Gem § 19 Abs 5 B-KJHG sind Pflegepersonen verpflichtet, im Rahmen der Eignungsbeurteilung, der Aufsicht und der Leistungserbringung dem Kinder- und Jugendhilfeträger die erforderlichen Auskünfte zu erteilen, notwendige Dokumente vorzulegen sowie die Kontaktaufnahme mit den betreuten Kindern und Jugendlichen und die Besichtigung von Räumlichkeiten zuzulassen.

Pflegeverhältnisse im Rahmen der vollen Erziehung bedürfen (wie bisher) keiner bescheidmäßigen Bewilligung.⁴⁹

3.1.2.3.2 Privates Pflegeverhältnis

Durch § 21 B-KJHG erfolgte die Einführung des Begriffes „Privates Pflegeverhältnis“. Ein solches liegt vor, wenn die dauerhafte Pflege und Erziehung von Pflegekindern *nicht* im Rahmen der vollen Erziehung erfolgt. Die geplante Übernahme von Pflegekindern ist dem zuständigen Kinder- und Jugendhilfeträger anzuzeigen. Bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres des Pflegekindes ist für die Begründung eines privaten Pflegeverhältnisses eine Bewilligung des Kinder- und Jugendhilfeträgers erforderlich.⁵⁰

Die Ausführungsgesetze enthalten in unterschiedlicher Regelungsdichte zusätzliche Voraussetzungen für die Erteilung einer Pflegestellenbewilligung: Unter anderem werden bestimmte Versagungsgründe normiert (zB § 28 Abs 3 Vbg KJH-G: Keinesfalls dürfen Pflegeeltern we-

⁴⁷ Weber, ÖA 2005, 30; Rozsa, ÖA 2005, 140.

⁴⁸ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 20.

⁴⁹ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 19.

⁵⁰ Auch gem § 16 JWG 1989 bedurften Pflegeverhältnisse einer Pflegestellenbewilligung, wenn nicht der Jugendwohlfahrtsträger aufgrund seines Erziehungsrechts das Pflegeverhältnis begründet. Die Bewilligungspflicht betraf jedoch Pflegekinder unter 16 Jahren. Die bisherige Altersgrenze wurde in Abstimmung an das KindRÄG 2001 auf 14 Jahre herabgesetzt. Vgl RV 2191 BlgNR XXIV. GP 20.

gen solcher Straftaten vorbestraft sein, die eine Gefahr für das Wohl des Pflegekindes befürchten lassen.).

Liegt eine Pflegestellenbewilligung nicht vor, hat dies keine Auswirkungen auf den rechtlichen Bestand des Pflegeverhältnisses, sondern löst eine verwaltungsrechtliche Strafsanktion aus (§ 36 Abs 1 Z 2 B-KJHG).

3.1.2.3.3 Modelle der Pflegeunterbringung

Allgemeines

Abhängig von den individuellen Bedürfnissen des Kindes kommen im Rahmen der vollen Erziehung verschiedene Betreuungsmöglichkeiten in Pflegefamilien in Betracht.

*Scheipl*⁵¹ unterscheidet grundsätzlich zwischen *Langzeit- bzw. Dauerpflegeplätzen* und *befristeten Pflegeplätzen* (Krisen- und/oder Kurzzeitpflegeplätze).

Ersteres beschreibt er als Unterbringung des Kindes für einen längeren Zeitraum oder auf Dauer, wobei "*die Rückführung der untergebrachten Kinder zu ihren Eltern auch hier beabsichtigt oder zumindest Thema*"⁵² ist. Damit definiert *Scheipl* die "Grundform" der Pflegeelternschaft, nämlich die Inpflegenahme eines Kindes für einen meist ungewissen Zeitraum mit Option auf Rückführung zu dessen leiblichen Eltern, als Langzeit- bzw. Dauerpflegeverhältnis⁵³.

Krisenpflegeverhältnisse hingegen sind auf einen sehr kurzen Zeitraum nach dem Eintritt krisenhafter Erlebnisse beschränkt und dienen dazu, einem Kind vorübergehend Pflege und Erziehung zu gewähren, um die familiäre Krisensituation zu überbrücken. Eine Aufnahme von Kindern durch Krisenpflegeeltern ist in der Regel "rund um die Uhr" möglich.

Kurzzeitpflegeverhältnisse dienen grundsätzlich wie Krisenpflegeverhältnisse dazu, dem Kind für einen begrenzten Zeitraum Pflege und Erziehung zu gewähren. Die Dauer von Kurzzeitpflegeverhältnissen variiert von Bundesland zu Bundesland, ist aber grundsätzlich länger als bei Krisenpflegeverhältnissen. Diese Form der Pflegeelternschaft kommt insbesondere dann in Frage, wenn nach den Erfahrungen des täglichen Lebens eine Rückführung des Kindes zu den leiblichen Eltern als wahrscheinlich gilt. Während Krisenpflegeverhältnisse österreichweit (wenn auch in unterschiedlicher Form) etabliert sind, bestehen Kurzzeitpflegeverhältnisse nur in manchen Bundesländern.

Zusätzlich zu diesen Arten der Pflege bestehen vereinzelt Unterbringungsformen für Pflegekinder mit besonderem Betreuungsaufwand.

⁵¹ *Scheipl*, Pflegekinderwesen 231ff.

⁵² *Scheipl*, Pflegekinderwesen 232.

⁵³ Im Folgenden wird die Bezeichnung "Dauerpflegeverhältnis" verwendet und dem Begriff *Scheipls* Definition zugrunde gelegt. Besteht in einem Bundesland eine differenzierte Definition von Dauerpflegeverhältnissen, wird darauf bei dem entsprechenden Bundesland eingegangen.

Bundesländerübersicht

Da von Bundesland zu Bundesland unterschiedliche Modelle der Pflegeunterbringung bestehen, ist im Folgenden auf die einzelnen Bundesländer einzugehen:

In *Wien* wird zwischen Langzeitpflegeverhältnissen und Krisenpflegeverhältnissen unterschieden, wobei die Dauer von Krisenpflegeverhältnissen grundsätzlich mit sechs bis acht Wochen begrenzt ist. Es bestehen weder Kurzzeitpflegeplätze noch Pflegeplätze für Kinder mit besonderem Betreuungsaufwand.

In *Niederösterreich* wird zwischen Dauerpflege, kurzfristiger Pflege und "Professioneller Pflege" unterschieden. Der Begriff der kurzfristigen Pflege wird in der NÖ Pflegebeitragsverordnung verwendet, entspricht aber dem in der Praxis vorherrschenden Begriffsverständnis von Krisenpflegeverhältnissen und ist mit maximal sechs Monaten begrenzt. Das Konzept der "Professionellen Pflege" besteht für Pflegekinder mit besonderem Betreuungsaufwand. Insbesondere kommen derartige Pflegeverhältnisse für Kinder in Betracht, die einen Rückstand in der körperlichen und/oder psychosozialen Entwicklung aufweisen, aufgrund bestimmter Umstände (zB schwere Vernachlässigung) erhöhten pädagogischen Anforderungen unterliegen oder bei denen sich die Kontakte mit den leiblichen Eltern als besonders schwierig gestalten. Zuletzt wurden vermehrt auch Geschwisterpaare bei Professionellen Pflegeeltern untergebracht.

Im *Burgenland* bestehen Dauerpflegeverhältnisse. Formen der Kurzzeitpflege oder Pflegeverhältnisse für Pflegekinder mit besonderem Betreuungsaufwand sind nicht vorgesehen. Allerdings gibt es in der Praxis Pflegepersonen, die in Krisensituationen "einspringen" und als Krisenpflegepersonen fungieren; ein offizielles Konzept der Krisenunterbringung besteht jedoch nicht.

In der *Steiermark* wird zwischen Dauerpflegeverhältnissen, Kurzzeitpflegeverhältnissen und familienpädagogischen Pflegeverhältnissen unterschieden.⁵⁴ Im Gegensatz zur Definition von Dauerpflegeverhältnissen, von der *Scheipl* ausgeht, wird die Dauerpflegschaft in der Steiermark als Pflegeverhältnis begriffen, bei dem nach den Erfahrungen des täglichen Lebens mit einer Rückführung des Pflegekindes zu den leiblichen Eltern in der Regel nicht mehr gerechnet wird. Im Rahmen von Kurzzeitpflegeverhältnissen erfolgt die Übernahme eines Pflegekindes für bis zu drei Monate, in begründeten Ausnahmefällen darüber hinaus. Familienpädagogische Pflegeverhältnisse dienen der Betreuung von Minderjährigen nach sozialpädagogischen Konzepten (§ 5 StJWG-DVO). Die familienpädagogischen Pflegeverhältnisse werden nochmals in die Krisenunterbringung (KUB) und in die "Familienbegleitende Pflegeplatzunterbringung" (fPU) unterteilt. Die Dauer einer Krisenunterbringung beträgt grundsätzlich bis zu acht, in Ausnahmefällen maximal 12 Wochen. Ein familienbegleitendes Pflegeverhältnis wird eingegangen, wenn eine realistische Aussicht auf eine Rückkehr des Kindes zu seinen leiblichen Eltern besteht. Es ist auf maximal zwei Jahre angelegt, in denen verstärkt an einer Rückkehr des Kindes zu den leiblichen Eltern gearbeitet wird. In der Praxis bestehen jedoch aufgrund besonderer Umstände (zB wenn erhöhte Begleitungen aufgrund eines komplexen Systemumfelds notwendig sind) auch langfristige Unterbringungen im Rahmen von familienpädagogischen Pflegeverhältnissen. Gründe für den Beginn einer fPU

⁵⁴ Die Auskünfte stammen von den zuständigen Stellen. Vgl auch die Definitionen in § 3 Z 7 StJKHG.

können zB die Neuordnung der Lebenssituation nach einer elterlichen Trennung oder Scheidung oder ein Suchtmittel-Entzug eines/einer Erziehungsberechtigten sein. Für Pflegeeltern, die familienpädagogisch in diesem Bereich der Pflege tätig sein wollen, wurde ein eigener Weiterbildungslehrgang entwickelt, der absolviert werden muss. Eine besondere Form der fPU stellt die Mutter-Kind-Unterbringung dar, in dessen Rahmen eine gemeinsame Unterbringung von Mutter und Kind erfolgt. Dadurch wird es jungen Müttern ermöglicht, Erfahrungen am Modell der Pflegeeltern zu sammeln während gleichzeitig für die Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt wird.

In *Oberösterreich* bestehen die Formen der Krisenpflege, Kurzzeitpflege, Pflege mit Rückführungsabsicht und Langzeitpflege. Für die Krisenunterbringung ist grundsätzlich ein Zeitraum von drei Monaten vorgesehen. Dieser wird jedoch regelmäßig überschritten, in der Praxis beträgt die durchschnittliche Unterbringungsdauer acht Monate. Zwischen der Krisen- und der Kurzzeitbetreuung kommt es häufig zu Überschneidungen, sodass die Differenzierung zwischen diesen beiden Formen oftmals mehr der Theorie als der Praxis entspricht. Eine Pflege mit Rückführungsabsicht setzt voraus, dass der Hilfebedarf der Erziehungsberechtigten auf einen befristeten Zeitraum bezogen ist, eine Rückführung des Kindes in seine Herkunftsfamilie unter bestimmten Voraussetzungen möglich und eine intensive Unterstützung der Herkunftsfamilie und des Reintegrationsprozesses gewährleistet ist. Langzeitpflegeverhältnisse werden entgegen *Scheipls* Verständnis eingegangen, wenn zum Zeitpunkt der Inpflegenahme keine Rückführung absehbar ist. Für Pflegekinder mit besonderem Betreuungsaufwand bestehen keine besonderen Arten von Pflegeverhältnissen.

In *Salzburg* wird zwischen der Krisenpflege, die auf zwei bis zwölf Wochen angelegt ist, der Kurzzeitpflege, die ein bis zwei Jahre dauert, und der zeitlich unbeschränkten Dauerpflege unterschieden. Ein Dauerpflegeverhältnis wird jedoch (im Gegensatz zur Auffassung *Scheipls*) in Anspruch genommen, wenn eine Rückführung des Pflegekindes zu seinen leiblichen Eltern voraussichtlich nicht möglich sein wird. Spezielle Formen von Pflegeverhältnissen für Pflegekinder mit besonderem Betreuungsaufwand existieren nicht.

In *Tirol* wird zwischen Dauerpflegeverhältnissen, BereitschaftspflegerInnen und heilpädagogischen Pflegepersonen unterschieden. Der Begriff "Bereitschaftsfamilie" löste den Ausdruck der "Krisenfamilie" ab. Eine Unterbringung in einer Bereitschaftsfamilie ist in der Regel für einen Zeitraum bis zu sechs Monaten vorgesehen. Kinder mit besonderem Betreuungsaufwand werden von heilpädagogischen Pflegeeltern betreut.

In *Vorarlberg* bestehen Dauerpflegeverhältnisse und Krisenpflegeverhältnisse, die für maximal drei Monate vorgesehen sind. Kinder ab schulpflichtigem Alter mit besonderem Betreuungsbedarf (zB Behinderung, sozial auffällige Kinder) werden bei so genannten "Ankerfamilien" untergebracht.

In *Kärnten* wird zwischen Dauerpflegeeltern und Krisenpflegeeltern⁵⁵, die Pflegekinder bis maximal acht Wochen aufnehmen, unterschieden. Für Pflegekinder mit besonderem Betreuungsaufwand bestehen keine speziellen Unterbringungsformen.

⁵⁵ Die Information beruht auf der Auskunft der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung. Gem § 30 Abs 1 K-KJHG sind Krisenpflegeplätze Pflegeverhältnisse, in denen die Übernahme eines Pflegekindes bis zur Vollen-

3.1.3 Rechtsstellung der Pflegeperson

Die Rechtsstellung von Pflegepersonen weist unterschiedliche Facetten auf: Einerseits werden ihnen Rechte und Pflichten auferlegt, die sich unmittelbar *auf das Pflegekind und dessen Wohl* beziehen. In diesem Bereich existiert eine Vielzahl verschiedener Normen des Familien- sowie Kinder- und Jugendhilferechts, die die Rechtsbeziehungen zwischen den Beteiligten regeln.

Andererseits wird die Rechtsstellung von Pflegeeltern auch durch einen Bereich determiniert, der primär bei den Pflegeeltern selbst anknüpft und sich nicht unmittelbar auf das Kind bezieht. Darunter fallen Fragen der Rechtsgrundlagen der Leistungserbringung, deren Abgeltung und der sozialrechtlichen Absicherung. *Mazal*⁵⁶ bezeichnet diesen Bereich als die "*persönliche Sphäre der Pflegeperson*". Obwohl die den Pflegeeltern auferlegten Rechte und Pflichten nicht unmittelbar dem Pflegekind "dienen", wird dessen Wohl durch die Ausgestaltung der Rechtsposition der Pflegeeltern und die dadurch erfolgende Motivation mittelbar beeinflusst. Bereits im Zuge der Untersuchung des arbeits- und sozialrechtlichen Schutzes von Pflegeeltern, die *Mazal* im Jahr 1994 durchführte, wird das Bestehen einer lediglich rudimentären Regelungsdichte im Bereich der persönlichen Sphäre der Pflegeeltern kritisiert. Dieser Umstand hat sich bis heute nicht geändert. Hinzu kommt, dass aufgrund der Existenz der verschiedenen Landesausführungsgesetze zum B-KJHG eine extreme Zersplitterung besteht.

In den letzten Jahren nehmen die Versuche einer Ausgestaltung der persönlichen Rechts-sphäre der Pflegeeltern stark zu. Dies führt dazu, dass zum jetzigen Zeitpunkt beinahe österreichweit die Möglichkeit einer sozialrechtlichen Absicherung für Pflegeeltern besteht. Die Ausgestaltung dieses sozialrechtlichen Schutzes und die weitere Entwicklung ist von einer Vielzahl gesellschaftspolitischer Erwägungen abhängig. Eine äußerst umstrittene Frage in diesem Zusammenhang ist, inwiefern Pflegeeltern als dienstleistende Personen gesehen werden sollen bzw. dies auch selbst wollen. In Erwägung gezogen werden muss unter anderem auch die Tatsache, dass die Anzahl der Pflegeeltern in Österreich zu gering ist, um den bestehenden Bedarf an Pflegeverhältnissen zu decken. Eine rechtliche Absicherung wird bereits und könnte ebenso in Zukunft verstärkt als Anreiz verwendet werden, um Personen die Ausübung der Tätigkeit als Pflegeperson einerseits zu ermöglichen, andererseits auch attraktiver zu machen.

Ziel der folgenden Untersuchung ist eine rechtsdogmatische Auseinandersetzung mit der *persönlichen Rechtssphäre* der Pflegeeltern, insbesondere aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht. Auf der Grundlage der dabei gewonnenen Erkenntnisse sollen in der Folge rechtspolitische Vorschläge für eine verbesserte Rechtsposition von Pflegeeltern erstattet werden.

dung des zehnten Lebensjahres, jedenfalls aber bis zur Beendigung der Volksschule für maximal zwölf Wochen aufgrund einer besonderen Krisensituation in der Familie des Kindes erfolgt.

⁵⁶ *Mazal*, Pflegeeltern 23ff.

3.2 Vertragsrechtliche Deutung der Pflegeelternschaft

3.2.1 Allgemeines

Die Tätigkeit von Pflegeeltern ist vielfältig: Neben der Erbringung der Pflege und Erziehung sind auch Aufgaben mit dem Pflegeverhältnis verbunden, die nicht unmittelbar die Pflege und Erziehung selbst betreffen, damit aber in einem untrennbaren Zusammenhang stehen ("sozialpädagogischer Mehraufwand"). Von dieser Unterscheidung ausgehend wird aus vertragsrechtlicher Sicht zwischen *Pflegeverträgen*,⁵⁷ auf deren Grundlage die Pflege und Erziehung erbracht wird, und *Verträgen über die Erbringung des "sozialpädagogischen Mehraufwands"*⁵⁸, die sonstige mit dem Pflegeverhältnis in Zusammenhang stehende Leistungen zum Vertragsinhalt haben, differenziert.

Über die Rechtsnatur des Pflegevertrages liegt bereits eine umfassende Untersuchung vor.⁵⁹ Da eine Beurteilung des Pflegevertrages an dieser Stelle zu weit führen würde, soll hier lediglich ausgeführt werden, dass der Pflegevertrag aufgrund seiner familienrechtlichen Determinierung als ein *Vertrag sui generis* anzusehen ist; er kann jedoch nicht als Arbeitsvertrag, freier Dienstvertrag oder Werkvertrag qualifiziert werden.⁶⁰

Die nachstehende Untersuchung konzentriert sich in weiterer Folge auf Verträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands.⁶¹ Nach einer Darstellung der Vertragsgestaltung in den einzelnen Bundesländern wird auf methodische Aspekte, insbesondere die vertragsrechtliche Qualifikation, eingegangen.

⁵⁷ Mazal, Pflegeeltern 34ff; Haberl in *Schwimann*⁴ I § 186 Rz 4.

⁵⁸ Die Verträge haben unterschiedliche Namen in den einzelnen Bundesländern (zB Steiermark: freier Dienstvertrag über die Durchführung qualitätssichernder Hilfen und Maßnahmen im Rahmen des Pflegeverhältnisses). In der Folge wird von "Verträgen über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands" gesprochen (vgl § 20 BAGS-Kollektivvertrag).

⁵⁹ Mazal, Pflegeeltern 34ff.

⁶⁰ Mazal, Pflegeeltern 34ff. Gestützt wird diese Auffassung durch den BAGS-Kollektivvertrag: Dieser normiert in § 20, dass die Arbeitszeit von Pflegeeltern sozialpädagogische Aufgaben umfasst. Nicht angeführt ist jedoch die Pflege und Erziehung selbst. Die Kollektivvertragsparteien haben demnach richtigerweise erkannt, dass die Pflege und Erziehung keinen rechtlich zulässigen Inhalt eines Arbeitsvertrages darstellen kann. Auch *Löschnigg/Resch* führen aus, dass nicht die Pflege Inhalt der Arbeitsleistung ist, da bei dessen Erbringung eindeutig die familienrechtliche Komponente des Pflegeverhältnisses überwiegt; vgl *Löschnigg/Resch*, BAGS-KV 2014/15, 164. AA *Stabentheiner* in *Rummel*³ § 186 Rz 3 und *Haberl* in *Schwimann*⁴ I § 186 Rz 4, allerdings ohne nähere Begründung. Judikatur zu dieser Thematik existiert bislang keine.

⁶¹ Wird im Folgenden der Begriff "Vertrag" verwendet, bezieht sich dieser auf den Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands.

3.2.2 Die Vertragsmodelle der Bundesländer

3.2.2.1 Übersicht über die vertraglichen Regelungen

Den nun folgenden Ausführungen werden die von den Kinder- und Jugendhilfeträgern sowie den privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen bekannt gegebenen Regelungen und Zahlen zugrunde gelegt, zuletzt abgefragt Anfang September 2014.

3.2.2.1.1 Wien

Seit 1.1.2008 besteht für Langzeitpflegepersonen in Wien die Möglichkeit, als Arbeitsverträge bezeichnete Verträge mit der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung "Eltern für Kinder Österreich" abzuschließen. In der Praxis wird der BAGS-Kollektivvertrag in seiner jeweiligen Fassung angewandt. Als Entgelt erhält die Pflegeperson 396,31 € brutto 14x jährlich, unabhängig davon, wie viele Pflegekinder sie betreut.⁶² Im Gegenzug verpflichtet sie sich zur Ausübung der in § 20 BAGS-Kollektivvertrag aufgezählten Tätigkeiten im Ausmaß von 20 Stunden pro Monat. Der Durchrechnungszeitraum beträgt ein Jahr. Die konkret auszuübende Tätigkeit bestimmt sich nach der Dauer der Anstellung, wobei der Umfang der verpflichtend zu absolvierenden Supervisionen und Fortbildungseinheiten mit steigender Beschäftigungsdauer abnimmt. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages ist nur zulässig, wenn der Hauptwohnsitz der Pflegeperson zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses in Wien liegt und die Pflegeperson mit dem Pflegekind nicht bis zum dritten Grad verwandt oder verschwägert ist. Weiters darf kein Einkommen aus einer selbstständigen oder unselbstständigen Tätigkeit für mehr als 30 Wochenstunden bezogen werden.

Auch für Krisenpflegepersonen besteht die Möglichkeit, derartige Verträge mit dem Verein "Eltern für Kinder Österreich" abzuschließen; dies unter der Voraussetzung, dass sich der Hauptwohnsitz der Pflegeperson in Wien oder im Wiener Umland befindet. Davon abgesehen bestehen keine Unterschiede zu den Verträgen, die Dauerpflegepersonen mit der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung abschließen.

3.2.2.1.2 Niederösterreich

Auch in Niederösterreich wird hinsichtlich der Möglichkeiten eines Vertragsabschlusses zwischen den einzelnen Formen der Pflege unterschieden:

Professionelle Pflegepersonen können mit dem Verein "Peter PAN - Pflege und Adoption in NÖ" einen als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag abschließen. Aufgrund des Vertrages verpflichtet sich die Pflegeperson oder deren Partner zu folgenden Leistungen im Ausmaß von 14 Wochenstunden: Monatliche Fortbildung im Ausmaß von drei Stunden, monatliche Reflexionsgruppe, zweimal jährliche Fallverlaufsbesprechungen mit Peter PAN und der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde, schriftliche Verlaufsrückmeldung, ein Hausbesuch durch Peter PAN alle sechs bis acht Wochen (in Krisenzeiten häufiger), monatliche Dokumentation der Entwicklung. In separaten Vereinbarungen wird das Tätigkeitsfeld individuell auf das vorliegende Pflegeverhältnis abgestimmt. Als Entgelt erhält die Pflegeperson 663,98

⁶² Das Entgelt liegt nach Auskunft der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung immer einen Euro über der Geringfügigkeitsgrenze.

€ netto 14x jährlich. Mit jedem weiteren Pflegekind steigern sich sowohl das Beschäftigungsausmaß als auch die Vergütung. Bei zwei Pflegekindern beträgt das Beschäftigungsausmaß 21 Wochenstunden bei einem Gehalt von 995,97 € netto 14x jährlich. Ein Vertragsabschluss ist nur zulässig, wenn der Hauptwohnsitz der Pflegeperson in Niederösterreich gelegen ist. In der Praxis wird der BAGS-Kollektivvertrag angewandt. Grundsätzlich darf neben der Beschäftigung als Professionelle Pflegeperson kein aufrechtes Dienstverhältnis bestehen. Nur wenn das Professionelle Pflegeverhältnis bereits seit mindestens zwei Jahren besteht, das Kind das 10. Lebensjahr erreicht hat und die Gesamtarbeitszeit beider Vertragsverhältnisse 40 Wochenstunden nicht überschreitet, darf ein anderweitiges Dienstverhältnis eingegangen werden. Zusätzlich muss eine gemeinsame Zustimmung der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung und der Niederösterreichischen Landesregierung hinsichtlich der Vereinbarkeit des Dienstverhältnisses mit der Betreuungsaufgabe im Rahmen des Professionellen Pflegeverhältnisses gegeben sein.

Auch Pflegepersonen, die im Rahmen der kurzfristigen Pflege tätig sind, können mit dem Verein "Peter PAN" einen als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag abschließen. Grundsätzlich kann der Vertrag unter denselben Voraussetzungen wie von Professionellen Pflegepersonen abgeschlossen werden. Es besteht jedoch keine sozialarbeiterische Betreuung durch „Peter Pan“. Das Beschäftigungsausmaß und die Höhe des Entgelts betragen *unabhängig von der Anzahl der zu betreuenden Kinder* 6663,98 € netto 14x jährlich für 14 Wochenstunden. Für Dauerpflegepersonen besteht keine Möglichkeit, einen Vertrag abzuschließen.

Unabhängig von der Art des vorliegenden Pflegeverhältnisses können Pflegepersonen einen Pensionsbeitrag für eine freiwillige Weiter- und/oder Höherversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung beantragen, wenn die zuvor ausgeübte berufliche Tätigkeit der Pflegepersonen wegen der Betreuung eines Pflegekindes, wenn auch nur vorübergehend, reduziert oder eingestellt wurde (Vgl § 6 ff NÖ Pflegekindergeld-Verordnung 2014⁶³). Die Höher- und/oder Weiterversicherung kann für jede leistungsberechtigte Pflegeperson in einem Zeitraum einmal gewährt werden, auch wenn mehrere Pflegekinder betreut werden. Ein Wechsel in der Leistungsberechtigung eines Pflegeelternpaares ist einmal zulässig. Die pensionsrechtliche Absicherung erfolgt nur subsidiär, wenn keine pensionsrechtliche Absicherung auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen vorgesehen ist. Wird aufgrund anderer gesetzlicher Bestimmungen bereits eine pensionsrechtliche Absicherung gewährt, die niedriger ist als die durch die Verordnung vorgesehene, gebührt eine Ergänzungsleistung. Da für die ersten vier Jahre der Kindererziehung bereits eine Pensionsversicherung vorliegt, ist ein zusätzlicher Pensionsbeitrag durch das Land Niederösterreich während dieser Zeit nicht möglich (§ 7 NÖ Pflegekindergeld-Verordnung 2014). Die Höhe der pensionsrechtlichen Absicherung beträgt 306,00 € monatlich 12x jährlich. Bezieht die antragstellende Person ein Einkommen, wird der Pensionsbeitrag gekürzt (vgl hierzu § 8 NÖ Pflegekindergeld-Verordnung 2014). Erhält die Pflegeperson den Pensionsbeitrag, hat eine verpflichtende Teilnahme am Weiterbildungsangebot im Ausmaß von mindestens zwei Tagen pro Jahr und eine verpflichtende Teilnahme an mindestens fünf Pflegeelternrunden im Jahr zu erfolgen. Die Kosten der Aus- und Fortbildung bzw der Pflegeelternrunden werden vom Land übernommen.

⁶³ Im Jahr 2012 bestand die Möglichkeit eines Pensionsbeitrags unter ähnlichen Voraussetzungen, entbehrte damals allerdings einer gesetzlichen Regelung.

3.2.2.1.3 Burgenland

Während es in allen anderen Bundesländern vertragliche Regelungen gibt, ist das Burgenland das einzige, in dem Pflegepersonen keinerlei Verträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands abschließen. Auch haben Pflegeeltern keinen Anspruch auf Ruhegeld oder Ersatz der Beiträge für eine Selbstversicherung. Dies obwohl § 24 Abs 4 Bgld. KJHG bestimmt, dass die Kosten für eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung von Pflegepersonen vom Kinder- und Jugendhilfeträger über deren Antrag übernommen werden sollen, wenn keine anderweitige Möglichkeit zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung besteht. In welcher Form diese sozialversicherungsrechtliche Absicherung ermöglicht wird, wird nach Auskunft des Kinder- und Jugendhilfeträgers derzeit geklärt.

3.2.2.1.4 Steiermark

In der Steiermark besteht seit Mai 2012 das Modell der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung und qualitätssichernden Maßnahmen/Hilfen, das Dauerpflegepersonen die Möglichkeit eröffnet, zwischen drei Varianten mit unterschiedlichem Verpflichtungsausmaß zu wählen. Pro Familie kann dieses Angebot von einer Pflegeperson, deren Hauptwohnsitz in der Steiermark liegt, in Anspruch genommen werden. Im Laufe der Pflegeelternschaft kann die gewählte Alternative gewechselt werden.

Bei Inanspruchnahme der *Alternative 1* schließt die Pflegeperson mit der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung („a:pfl alternative:pflegefamilie gmbH“ oder „Jugend am Werk Steiermark“) einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag über der Geringfügigkeitsgrenze ab. Das Gehalt beträgt 400,00 € brutto 14x jährlich, unabhängig von der Anzahl der betreuten Kinder. Im Gegenzug dafür verpflichtet sie sich zu folgenden Leistungen im Ausmaß von 170 Stunden jährlich: Beratung und Reflexion des Erziehungsalltags (mindestens 24 Stunden pro Jahr), Führen von Aufzeichnungen über die Teilnahme an qualitätssichernden Maßnahmen im Pflegeelternbuch, Verfassen eines Betreuungsprotokolls (wöchentlich), Teilnahme an Pflegeelterngruppen (5–6 Termine pro Jahr) und Fortbildungen (24 Stunden pro Jahr), Besprechungen mit dem Dienstgeber, Verfassen eines Entwicklungsberichts (einmal jährlich), Verfassen eines Abschlussberichts am Ende des Pflegeverhältnisses.

In der *Alternative 2* wird zwischen der Pflegeperson und der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung ein als freier Dienstvertrag bezeichneter Vertrag unter der Geringfügigkeitsgrenze im Ausmaß von 116 Stunden jährlich abgeschlossen. Die Vergütung beträgt 155,00 € brutto 14x jährlich. Bei Nachweis einer freiwilligen Selbstversicherung gem § 19a ASVG wird ein zusätzliches Entgelt in der Höhe von 56,00 € pro Monat geleistet. Durch Vertragsabschluss verpflichtet sich die Pflegeperson zu folgenden Tätigkeiten: Beratung und Reflexion des Erziehungsalltags (mindestens 12 Stunden pro Jahr), Führen von Aufzeichnung über die Teilnahme an qualitätssichernden Maßnahmen im Pflegeelternbuch, Verfassen eines Betreuungsprotokolls (wöchentlich). Die Teilnahme an Pflegeelterngruppen und Fortbildungen hingegen ist freiwillig. Das Ausmaß der Verpflichtungen ist somit geringer als bei einem Vertrag, dessen Entlohnung über der Geringfügigkeitsgrenze liegt.

Entscheidet sich die Pflegeperson gegen einen Vertragsabschluss (*Alternative 3*), bestehen dennoch Verpflichtungen, die in der Betreuungsvereinbarung festgelegt sind: Pflegeperso-

nen sind jährlich zu 12 Stunden Beratung und Reflexion des Erziehungsalltags und innerhalb der ersten eineinhalb Jahre zur Inanspruchnahme von 30 Einheiten Fortbildung und Pflegeelterngruppe verpflichtet. Über diese Teilnahme an qualitätssichernden Maßnahmen müssen sie Aufzeichnungen führen. Nach den ersten eineinhalb Jahren basiert die Teilnahme an Fortbildungen und Pflegeelterngruppen auf Freiwilligkeit.

Ein Vertragsabschluss ist nur für Pflegeeltern möglich, die mindestens ein Pflegekind in voller Erziehung, das vom steiermärkischen Kinder- und Jugendhilfeträger untergebracht wurde, betreuen. Je nach Wohnort erfolgt der Vertragsabschluss mit einer Organisation der Bietergemeinschaft, entweder mit "*Jugend am Werk Steiermark*" oder der "*a:pfl alternative:pflegefamilie gmbh*".

Familienpädagogische Pflegepersonen sind verpflichtet, einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag mit einer privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung abzuschließen. Während im Rahmen des Modells für Dauerpflegefamilien jedoch unabhängig von der Anzahl der zu betreuenden Kinder ein einziger Vertrag abgeschlossen wird, schließen familienpädagogische Pflegepersonen pro Pflegekind einen Vertrag ab. Der Tätigkeitsbereich umfasst folgende Aufgaben: Führung entsprechender Aufzeichnungen, Teilnahme an Fallverlaufsbesprechungen zu vereinbarten Terminen; erforderlichenfalls Unterstützung von Kontakten der untergebrachten Kinder zu den leiblichen Eltern bzw. Unterstützung von erforderlichen therapeutischen Maßnahmen, Qualitätssicherung durch Inanspruchnahme von Beratungsangeboten sowie durch regelmäßige Reflexion der Tätigkeit und Teilnahme an Gruppen. Als Vergütung erhält die Pflegeperson 460,00 € brutto 12x jährlich.

Auch Pflegepersonen, die mit dem Pflegekind bis zum dritten Grad verwandt oder verschwägert sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag abzuschließen.

Vor Einführung des Modells für Dauerpflegepersonen bestand die Möglichkeit, ein Ruhegeld des Landes Steiermark zu beziehen. Gem § 3 der Richtlinien betreffend das Ruhegeld des Landes Steiermark wurde einer Pflegeperson ein solches gewährt, wenn diese das 60. Lebensjahr vollendet und mindestens 15 Jahre lang Pflegekinder betreut hatte, der ordentliche Wohnsitz während der Zeit der Pflege in der Steiermark gelegen war und die Person keine gleichwertige oder ähnliche Leistung einer anderen Gebietskörperschaft für die Pflegeleistung bezogen hatte. Nach Auskunft der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung ist derzeit geplant, das Ruhegeld in der bestehenden Form noch für weitere fünfzehn Jahre ab 2012 zu gewähren. Diese Möglichkeit kann jedoch nur in Anspruch genommen, wenn kein Vertrag im Rahmen der neuen Modelle abgeschlossen wird. Für Pflegeeltern, die erstmalig ab Mai 2012 ein Pflegekind aufnehmen, besteht keine Möglichkeit mehr, ein Ruhegeld zu beziehen.

3.2.2.1.5 Oberösterreich

Auch in Oberösterreich wird hinsichtlich der Vertragsgestaltung zwischen Langzeit- und Krisenpflegeeltern unterschieden. Eine Krisenpflegeperson kann einen als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag mit der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung „Plan B“ (gemeinnüt-

zige GmbH) abschließen. Das Beschäftigungsausmaß ist von der Zahl der Pflegekinder abhängig und beträgt bei einem Pflegekind 9,5 Wochenstunden, bei zwei Pflegekindern 19 Wochenstunden und bei drei Pflegekindern 28,5 Wochenstunden. Als Entgelt erhalten Krisenpflegepersonen 496,33 € brutto 14x jährlich für ein Pflegekind; der Betrag erhöht sich mit jedem weiteren Pflegekind. Beschäftigungsinhalt sind folgende Tätigkeiten: Erstellung eines monatlichen Betreuungsberichtes, die Wahrnehmung wöchentlicher Besuchskontakte sowie von Arzt- und Therapieterminen, 12 Weiterbildungseinheiten pro Jahr, monatliche Supervision, Besuch der Reflexionsgruppen im Ausmaß von 32 Stunden jährlich, Teilnahme an Helferkonferenzen und Dienstbesprechungen.

Eine Vertragsabschlussmöglichkeit bei Plan B besteht auch für Langzeitpflegepersonen.⁶⁴ Das Beschäftigungsausmaß beträgt 7,6 Wochenstunden bei einem Pflegekind, 11,4 Wochenstunden bei zwei Pflegekindern und 15,2 Wochenstunden bei drei Pflegekindern. Der BAGS-Kollektivvertrag wird in der Praxis angewandt. Pflegepersonen verpflichten sich durch den Abschluss des Vertrages zu folgenden Leistungen: Teilnahme an qualitätssichernden Maßnahmen (Weiterbildung, Supervision, Pflegeelterngruppe) im Ausmaß von 15 Stunden jährlich, Teilnahme an Dienstbesprechungen des Dienstgebers (üblicherweise 1x jährlich), Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen, laufende Dokumentation betreffend Pflegeverhältnis und Erstellen halbjährlicher Entwicklungsberichte für die fallführende Behörde, Mitwirken von Erhebungen und Evaluierungen des Kinder- und Jugendhilfeträgers. Das Gehalt ist gestaffelt und beträgt für die Betreuung eines Pflegekindes 409,66 € brutto 14x jährlich. Grundsätzlich kann nur eine einzelne Pflegeperson oder ein Pflegeelternanteil einen Vertrag abschließen. Lediglich in Ausnahmefällen ist dies für beide Pflegeelternanteile möglich; ein solcher Ausnahmefall liegt zB bei der Betreuung von vier Pflegekindern vor.

Auch für Pflegepersonen, die mit dem Pflegekind bis zum dritten Grad verwandt oder verschwägert sind, ist es zulässig, unter bestimmten Voraussetzungen einen als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag abzuschließen.

Wird kein Vertrag abgeschlossen, besteht die Möglichkeit, die Beiträge für eine Selbst- bzw. Weiterversicherung in der Pensionsversicherung vom Land ersetzt zu bekommen.

3.2.2.1.6 Salzburg

In Salzburg besteht sowohl für Dauer- als auch für Kurzzeit- und Krisenpflegepersonen die Möglichkeit, einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag mit dem Land abzuschließen. Die Pflegeperson verpflichtet sich durch den Abschluss zur Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands (zB Mitarbeit mit Therapeuten, etc).⁶⁵ Als Entgelt werden ca 56 € brutto 12x jährlich ausbezahlt, unabhängig von der Anzahl der zu betreuenden Kinder. Dieser Betrag entspricht jenem Beitrag, den die Pflegeperson für eine Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung gem § 19a ASVG leisten muss. Ein Vertragsabschluss für Personen, die mit dem Pflegekind bis zum dritten Grad verwandt oder verschwägert sind, ist grundsätzlich nur in Ausnahmefällen möglich.

⁶⁴ Die Möglichkeit, einen Arbeitsvertrag abzuschließen, besteht grundsätzlich auch für Kurzzeitpflegepersonen und Pflegepersonen, die im Rahmen des Konzepts "Pflege mit Rückführungsabsicht" tätig werden; dies kommt laut Auskunft der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung in der Praxis kaum vor.

⁶⁵ Von den zuständigen Stellen in Salzburg wurden uns keine Vertragsmuster zur Verfügung gestellt.

3.2.2.1.7 Tirol

In Tirol wird bezüglich der Vertragsmodelle zwischen Dauerpflegepersonen, Bereitschaftspflegeeltern und heilpädagogischen Pflegeeltern unterschieden.

Dauerpflegepersonen können einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag mit dem Land Tirol abschließen. Aufgrund dieses Vertrages kann eine freiwillige Versicherung für geringfügig Beschäftigte in der Kranken- und Pensionsversicherung gem § 19a ASVG abgeschlossen werden. Als Entgelt erhalten die Pflegepersonen 70,00 € monatlich. Das vereinbarte Tätigkeitsfeld der Pflegeperson umfasst die Erstellung einer monatlichen Dokumentation betreffend das Pflegeverhältnis, die Erstellung eines jährlichen Entwicklungsberichtes sowie die Teilnahme an Pflegeelternrunden, Fortbildungen und Verlaufsbesprechungen. Ein bestimmtes Beschäftigungsausmaß wird nicht vereinbart.

BereitschaftspflegerInnen haben die Möglichkeit, mit der „*Tiroler Kinderschutz GmbH*“ einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag abzuschließen. Vertragsgegenstand sind folgende Tätigkeiten:

- Die Erstellung von Verlaufsberichten betreffend das Pflegekind. Diese Verlaufsberichte sind dem Träger, dem die betreffende Bereitschaftsfamilie angehört, auf Wunsch bzw nach Ende der Pflege Tätigkeit vorzulegen.
- Wöchentliche Kontaktaufnahme und ein persönlicher Informationsaustausch mit dem Träger, dem die Bereitschaftsfamilie angehört.
- Zur Ermöglichung des wöchentlichen Besuchsrechtes der leiblichen Eltern ist das Pflegekind mindestens einmal pro Woche in die Trägereinrichtung oder zum jeweils vereinbarten Besuchsort zu bringen. Im Einzelfall kann auch die Begleitung des Besuches durch die Bereitschaftspflegeperson vereinbart werden.
- Eine jährliche Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen ist in Absprache mit dem Träger der Bereitschaftspflegefamilie verpflichtend.

Ein bestimmtes Beschäftigungsausmaß wird nicht vereinbart. Die Höhe des Entgelts setzt sich gemäß der Pflegeelternverordnung 2013 aus dem Unterhalt für das Kind und dem Erziehungsgeld zusammen. Die Höhe des Unterhalts liegt altersabhängig zwischen 6,40 € und 12,80 € brutto täglich. Das Erziehungsgeld beträgt 15,20 € brutto täglich.

Pflegepersonen, die Kinder mit Behinderung aufnehmen, können in Tirol mit der "*Heilpädagogischen Familien GmbH*" einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag abschließen.⁶⁶ Als Entgelt erhalten sie pro Kind zwischen 1.118,24 € und 2.216,00 € brutto 12x jährlich entsprechend dem Aufwand und dem Grad der Behinderung des Kindes und zusätzlich 410,90 € für den Unterhalt. Die heilpädagogische Pflegeperson verpflichtet sich zu folgenden Leistungen: Erstellung, Durchführung und Überprüfung eines heilpädagogischen Konzepts in Zusammenarbeit mit einem multiprofessionellen Team; Training sozialer Kompetenzen; Förderung der Wahrnehmungsfähigkeiten, Koordinationsabläufe und Handlungsabfolgen; Förderung von motorischen Fähigkeiten und Fertigkeiten; Unterstützung beim Erwerb von Kulturtechniken; Erziehung zur Familien- und Gruppenfähigkeit; Unterstützung beim Erwerb der

⁶⁶ Nach Auskunft der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung werden aufgrund von Kompetenzstreitigkeiten zurzeit keine neuen heilpädagogischen Pflegepersonen aufgenommen.

Sprache; Hilfe beim Erwerb von schulischen Fähigkeiten; den Alters- und Entwicklungsschritten angemessene pädagogische Begleitung. Weiters besteht die Verpflichtung zur Kooperation mit verschiedenen Einrichtungen oder Personen (Kindergärten, Herkunftsfamilie etc.).

3.2.2.1.8 Vorarlberg

In Vorarlberg besteht für Pflegepersonen die Möglichkeit, mit dem Pflegekinderdienst der "Vorarlberger Kinderdorf GmbH" einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag abzuschließen. Durch den Vertragsabschluss verpflichtet sich die Person zu folgenden Tätigkeiten: Regelmäßige Verlaufsbesprechungen mit Mitarbeiter/innen des Auftraggebers, Besprechungen mit der örtlich zuständigen Bezirkshauptmannschaft sowie weiteren, in das konkrete Pflegeverhältnis involvierten Personen bzw. Institutionen; sonstige Kontakte mit Mitarbeiter/innen des Auftraggebers. Ein bestimmtes Beschäftigungsausmaß wird nicht vereinbart. Als Entgelt werden der Pflegeperson pro betreutem Kind 309,67 € brutto 12x jährlich vom Vorarlberger Kinderdorf ausbezahlt. In Summe erhalten sie daher ein Entgelt iHv 309,67 € brutto und zusätzlich Pflegekindergeld in Höhe des Regelbedarfssatzes.

Die Ausgestaltung der Vertragsmodelle in Vorarlberg ist grundsätzlich von dem Gedanken geprägt, dass Pflegeeltern, die einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag abschließen, nicht mehr Leistungen bekommen sollen als jene, die diese Möglichkeit nicht in Anspruch nehmen. Aus diesem Grund erhalten auch Pflegeeltern, die einen Vertrag nicht abschließen, zusätzlich zum Pflegekindergeld in Höhe des Regelbedarfssatzes 309,67 € brutto 12x jährlich von der zuständigen Bezirkshauptmannschaft ausbezahlt.

Auch Pflegepersonen, die mit dem Pflegekind bis zum dritten Grad verwandt oder verschwägert sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag abzuschließen.

In Vorarlberg haben sich die im Vertrag vorgesehenen Verpflichtungen im Vergleich zu dem in 2012 vorgelegten Vertragsmustern verringert.⁶⁷ Erklärt wird dies damit, dass der Vertrag für Pflegepersonen und Ankerfamilien⁶⁸ vor der Einführung des B-KJHG einheitlich ausgestaltet war. Nunmehr bestehen zwei unterschiedliche Vertragsmodelle. Für Krisenpflegeeltern besteht - auch nach der neuen Rechtslage - keine Möglichkeit eines Vertragsabschlusses.

3.2.2.1.9 Kärnten

In Kärnten bestehen für Krisenpflegepersonen und Dauerpflegepersonen unterschiedliche Vertragsmodelle. Für Krisenpflegepersonen besteht seit dem Jahr 2010 die Möglichkeit, einen als Arbeitsvertrag bezeichneten Vertrag im Ausmaß von zehn Wochenstunden mit dem Verein "SOS Kinderdorf" abzuschließen. Folgende qualitätssichernde Maßnahmen werden von Krisenpflegepersonen erfüllt: Psychologische Verlaufsgespräche, Dokumentation, Fort-

⁶⁷ Im Jahr 2012 verpflichtete sich die Person durch den Vertragsabschluss *zusätzlich* noch zu folgenden Tätigkeiten: Regelmäßige Fortbildung, Führung entsprechender Aufzeichnungen und Teilnahme an Pflegeelternrunden.

⁶⁸ Obwohl terminologisch von "Ankerfamilie" gesprochen wird, bezieht sich die Möglichkeit, einen freien Dienstvertrag abzuschließen, auch in diesem Zusammenhang nur auf eine einzelne Pflegeperson.

bildungen, Teaminterventionen und Teamsupervisionen. Die Pflegeperson wird nach dem Gehaltsschema des Kollektivvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im SOS-Kinderdorf entlohnt, der in der Praxis angewandt wird. Das Vertragsverhältnis bleibt während eines Zeitraums, in dem eine Betreuung eines Krisenpflegekindes nicht erfolgt, aufrecht. Ein Vertragsabschluss ist nur unter der Voraussetzung möglich, dass die Pflegeperson keine andere Tätigkeit als die Krisenbetreuung ausübt.

Dauerpflegepersonen können mit dem SOS-Kinderdorf einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag abschließen. Die Höhe des Entgelts ist von der Anzahl der Pflegekinder abhängig: Für das erste Pflegekind bekommen Pflegepersonen 65,33 € brutto und für jedes weitere 26,17 € brutto 12x jährlich ausbezahlt. Mithilfe dieses Entgelts soll grundsätzlich eine freiwillige Versicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung gem § 19a ASVG abgeschlossen werden. Allerdings kann ein Vertrag auch abgeschlossen werden, wenn eine freiwillige Versicherung nicht angestrebt wird.

Auch Pflegepersonen, die mit dem Pflegekind bis zum dritten Grad verwandt oder verschwägert sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, einen als freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag abzuschließen.

Pflegepersonen, die die Vertragsabschlussmöglichkeit nicht in Anspruch nehmen, gebührt unter bestimmten Voraussetzungen ein Ruhegeld des Landes Kärnten. Dieses wird gewährt, wenn die Pflegeperson während der Ausübung der Pflege und Erziehung mit Hauptwohnsitz in Kärnten gemeldet war und Anspruch auf Pflegekindergeld hatte, 15 Jahre anrechenbare Pflegezeiten ab 1.5.1956 vorliegen und das 60. Lebensjahr (bei Pflegemüttern) bzw. das 65. Lebensjahr (bei Pflegevätern) bereits vollendet ist.

3.2.2.2 Zusammenfassung

Wie aus der Bundesländerübersicht hervorgeht (vgl. untere Tabelle: Vertragliche Regelungen in den Bundesländern) weichen die einzelnen Vertragskonstruktionen teilweise stark voneinander ab. Unterscheidungen finden sich bei der Bezeichnung der Verträge, der Frage des Vertragspartners und der konkreten Vertragsgestaltung. Während in manchen Bundesländern als Arbeitsverträge bezeichnete Verträge abgeschlossen werden, ist in anderen allein der Abschluss eines Vertrages mit der Bezeichnung als freier Dienstvertrag möglich. Vertragspartner kann entweder ein Kinder- und Jugendhilfeträger oder eine private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung sein, die vom Land mit der Durchführung der vertragsrechtlichen Agenden beauftragt worden ist. Weiters ist zwischen den einzelnen Arten von Pflegeverhältnissen zu unterscheiden, da oftmals unterschiedliche Voraussetzungen für einen Vertragsabschluss vorgesehen sind.

Auf die individuellen Vertragsgestaltungen wird in der Bundesländerübersicht detailliert eingegangen. An dieser Stelle sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Vertragsgestaltung Aufschluss über die unterschiedlichen Auffassungen hinsichtlich des Zwecks der Verträge in den einzelnen Bundesländern gibt: In jenen Teilen Österreichs, in denen Verträge "nur" mit dem Ziel einer sozialrechtlichen Absicherung geschlossen werden und die Entgelthöhe aus diesem Grund der zu leistenden Beiträge für die Selbstversicherung entspricht, wird die Auf-

fassung vertreten, dass Pflegeeltern kein "Mehr an Leistungen" bekommen sollen als jene, die keinen Vertrag abschließen. In den Bundesländern hingegen, in denen der Vertragsabschluss vom Bestehen oder Nicht-Bestehen einer Versicherung gänzlich unabhängig ist und das der Pflegeperson bezahlte Entgelt weit höher als die Beiträge für eine allfällige Selbstversicherung ist, wird davon ausgegangen, dass Pflegeeltern für den Mehraufwand, zu dem sie aufgrund des Vertragsschlusses verpflichtet sind, zusätzlich entlohnt werden sollen.

Gemeinsame Merkmale weisen die Modelle der Bundesländer dahingehend auf, dass Pflegepersonen zwar die Möglichkeit haben, einen Vertrag abzuschließen, hierzu jedoch nicht verpflichtet sind. Auch steht die Inanspruchnahme des Vertragsmodells grundsätzlich nur einer Pflegeperson und nicht beiden Pflegeeltern zu.

In sonstiger Hinsicht unterscheidet sich die Ausgestaltung der einzelnen Modelle aber beträchtlich, was eine Recherche als äußerst schwierig gestaltet und eine – auch für die Pflegeeltern bestehende – große Unübersichtlichkeit bedeutet.

Nachfolgend werden die vertraglichen Regelungen der einzelnen Bundesländer überblicksweise in einer Tabelle dargestellt, wobei sich die Beschreibung auf jene Pflegeverhältnisse beschränkt, bei denen nach derzeitiger Vorgangsweise in der Praxis ein Vertragsabschluss zulässig ist.⁶⁹

Tabelle 3: Vertragliche Regelungen in den Bundesländern (Stand 2014)⁷⁰

| Bundesland | Vertragstypus | Vertragspartner | | Entgelt (Brutto) |
|------------------|----------------|---------------------------------------|-----------------------------|--|
| Wien | Arbeitsvertrag | Verein "Eltern für Kinder Österreich" | Dauerpflegeperson | € 396,31 Pro Familie ⁷¹ 14x jährlich |
| | | | Krisenpflegeperson | € 396,31 Pro Familie 14x jährlich |
| Niederösterreich | Arbeitsvertrag | Verein "Peter PAN" | Professionelle Pflegeperson | € 602,60 (netto) Betrag nach Anzahl der Kinder gestaffelt 14x jährlich |
| | | | Kurzzeitpflegeperson | € 602,60 (netto) Pro Familie 14x jährlich |
| Burgenland | – | – | – | – |

⁶⁹ Aus diesem Grund sind zB beim Bundesland Niederösterreich die Dauerpflegeeltern nicht angeführt, da diese keine Möglichkeit haben, einen Vertrag abzuschließen.

⁷⁰ entsprechend den von den Kinder- und Jugendhilfeträgern sowie den privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen bekannt gegebenen Regelungen, zuletzt abgefragt Anfang September 2014.

⁷¹ "Pro Familie" bedeutet, dass die Höhe des Gehalts unabhängig von der Anzahl der betreuten Kinder ausgestaltet ist.

| | | | | |
|-----------------------|----------------------|---|---|---|
| Steiermark | Freier Dienstvertrag | "a:pfl alternative:pfegefamilie gmbh" oder Verein "Jugend am Werk Steiermark" | Dauerpflegeperson | Var 1: € 400,00 Var 2: € 155,00 Pro Familie 14x jährlich |
| | | "a:pfl alternative:pfegefamilie gmbh" | Familienpädagogische Pflegeperson ⁷² | € 460,00 Pro Kind 12x jährlich |
| Oberösterreich | Arbeitsvertrag | "Plan B" | Pflegeperson ⁷³ | € 409,66 Betrag nach Anzahl der Kinder gestaffelt 14x jährlich |
| | | | Krisenpflegeperson | € 496,33 Betrag nach Anzahl der Kinder gestaffelt 14x jährlich |
| Salzburg | Freier Dienstvertrag | Land | Dauerpflegeperson, Kurzzeitpflegeperson | € 56,00 Pro Familie 12x jährlich |
| | | | Krisenpflegeperson | ⁷⁴ |
| Tirol | Freier Dienstvertrag | Land | Dauerpflegeperson | € 70,00 Pro Familie 12x jährlich |
| | | Tiroler Kinderschutz GmbH | Krisenpflegeperson (BereitschaftspflegerIn) | Zwischen € 6,40 und € 12,80 täglich Zusätzlich 15,20 € täglich |
| | | Heilpädagogische Familien GmbH | Heilpädagogische Pflegeperson | Zwischen € 1118,24 und € 2.216,00 Pro Kind 12x jährlich |
| Vorarlberg | Freier Dienstvertrag | Vorarlberger Kinderdorf GmbH | Dauerpflegeperson, Ankerfamilie | € 309,67 Pro Pflegekind 12x jährlich |
| Kärnten | Freier Dienstvertrag | Verein "SOS Kinderdorf" | Dauerpflegeperson | € 63,55 Betrag nach Anzahl der Kinder gestaffelt 12x jährlich |
| | Arbeitsvertrag | | Krisenpflegeperson | Entlohnung gem KV für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im SOS-Kinderdorf Pro Familie 14x jährlich |

⁷² Unter einem familienpädagogischen Pflegeverhältnis werden sowohl die Krisenunterbringung als auch die familienbegleitende Pflegeplatzunterbringung verstanden.

⁷³ Die Möglichkeit besteht grundsätzlich sowohl für Langzeit- und Kurzzeitpflegepersonen als auch für Pflegepersonen, die im Rahmen des Konzepts "Pflege mit Rückführungsabsicht" tätig werden.

⁷⁴ Diesbezüglich sind uns keine Daten bekannt.

3.2.3 Methodische Aspekte

3.2.3.1 Problemstellung

Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen ist die Frage der rechtlichen Zulässigkeit der Vorgehensweise der Bundesländer: Während in einem ersten Schritt zu klären ist, welche Tätigkeiten als sozialpädagogischer Mehraufwand zu qualifizieren sind und ob diese überhaupt rechtlich zulässiger Gegenstand eines eigenständigen Dienstleistungsvertrages sein können, ist bei Bejahung dieser Frage in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob ein Arbeitsvertrag, ein freier Dienstvertrag oder ein Werkvertrag vorliegt.

3.2.3.2 Der "sozialpädagogische Mehraufwand" als rechtlich zulässiger Vertragsinhalt

Als sozialpädagogischer Mehraufwand werden grundsätzlich jene Tätigkeiten bezeichnet, die nicht die Pflege und Erziehung selbst betreffen, damit aber in einem untrennbaren Zusammenhang stehen. Hierzu zählen jeglicher mit dem Pflegeverhältnis in Zusammenhang stehender Verwaltungsaufwand (zB Verlaufs- und Dienstbesprechungen, Dokumentation, etc.) als auch Tätigkeiten, die zur Ausübung der Pflege und Erziehung zwar nicht unbedingt erforderlich, jedoch geeignet sind, einen positiven Einfluss auf das Pflegeverhältnis zu entfalten (zB Besuch von Fortbildungs- und Supervisionsveranstaltungen).⁷⁵ § 20 BAGS-KV enthält einen beispielhaften Katalog von Tätigkeiten, die von den Kollektivvertragsparteien als sozialpädagogischer Mehraufwand gewertet werden und kann als Anhaltspunkt für eine diesbezügliche Beurteilung herangezogen werden.

Steht somit fest, welche Tätigkeiten unter den Begriff des sozialpädagogischen Mehraufwands fallen, ist deren Qualifikation als *Dienstleistung* zu überprüfen. Nach allgemeiner Auffassung bestehen keine Einschränkungen in Bezug darauf, welche Dienste Gegenstand eines Arbeitsvertrages darstellen können. Der Begriff umfasst nach der Judikatur Arbeiten jeder Art.⁷⁶ Diese Auffassung trifft auch auf freie Dienstverträge und Werkverträge zu. Die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands ist daher unzweifelhaft als Dienstleistung zu qualifizieren.

Zu beachten ist jedoch, dass dessen Erbringung untrennbar mit der Pflege und Erziehung des Pflegekindes verbunden ist. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass die Beendigung der Pflegeelternschaft die Auflösung des Dienstleistungsvertrages zur Folge hat.⁷⁷ Aufgrund der engen Verknüpfung beider Verträge (Pflegevertrag und Dienstleistungsvertrag) stellt sich die Frage, ob die Pflegeeltern nicht bereits auf der Grundlage des Pflegevertrages verpflichtet sind, den sozialpädagogischen Mehraufwand zu erbringen. Dies könnte der Fall sein, wenn die Tätigkeiten des sozialpädagogischen Mehraufwands als Nebenpflichten des Pflegevertrages qualifiziert werden:

⁷⁵ In den Vertragsmustern der einzelnen Bundesländer besteht in der Regel eine Verpflichtung zu Berichterstattung, Protokollführung und der Inanspruchnahme von qualitätssichernden Maßnahmen wie Fortbildung, Pflegeelternrunden und Supervision.

⁷⁶ OGH 22.3.1960, 4 Ob 23/60, SZ 33/36.

⁷⁷ Vgl Punkt 1 des freien Dienstvertrages über die Durchführung qualitätssichernder Hilfen und Maßnahmen im Rahmen des Pflegeverhältnisses im Bundesland Steiermark.

Vertragliche Nebenpflichten werden grundsätzlich durch ergänzende Vertragsauslegung ermittelt. Voraussetzung hierfür ist eine Lücke, die nach allgemeiner Auffassung vorliegt, wenn Parteien bei Vertragsschluss einen wesentlichen Umstand nicht bedacht haben.⁷⁸ Überprüft man den Pflegevertrag auf das Vorliegen einer Lücke, ist auf dessen Zweck abzustellen, der in der Wahrung des Wohls des Pflegekindes liegt. Dieser bringt es grundsätzlich mit sich, dass Pflegeeltern zu bestimmten Tätigkeiten verpflichtet sind, die zwar nicht unmittelbar die Pflege und Erziehung des Pflegekindes betreffen, aber ohne deren Erbringung eine sinnvolle Abwicklung des Pflegevertrages nicht möglich ist. Betrachtet man das in den Verträgen über die Erbringung sozialpädagogischer Mehrleistungen vereinbarte Beschäftigungsfeld, trifft dies auf folgende Tätigkeiten zu: die Inanspruchnahme von Therapieangeboten bei Defiziten des Pflegekindes (vgl. Punkt 2 des freien Dienstvertrages über die Krisenunterbringung im Bundesland Steiermark), Besprechungen mit den zuständigen SozialarbeiterInnen (vgl. Punkt 3 Z 4 des Dienstvertrages im Bundesland Wien) und die Wahrnehmung leiblicher Elternkontakte (vgl. den freien Dienstvertrag über die Krisenunterbringung im Bundesland Tirol). Da das Pflegeverhältnis sinnvollerweise nicht ohne Erbringung dieser Tätigkeiten abgewickelt werden kann, ist mangels Vereinbarung von einer Lücke auszugehen, die durch Ermittlung des hypothetischen Parteiwillens zu schließen ist.⁷⁹

Sind diese Tätigkeiten jedoch bereits Nebenpflichten einer andersartigen Bindung (des Pflegevertrages), ist fraglich, ob der Abschluss eines eigenständigen Dienstleistungsvertrages zulässig ist, wenn der Vertrag, aus dem die Nebenpflichten resultieren, einer zwingenden gesetzlichen Determinierung unterliegt: Dies trifft auf den Pflegevertrag insofern zu, als dessen Inhalt an die familienrechtliche Prägung der Begriffe *Pflege und Erziehung* anknüpft. In der Folge unterliegt auch die vertragliche Gestaltung des Pflegevertrages (samt dessen Nebenpflichten) einer familienrechtlichen Präformierung, in dessen Bereich der Vertragsautonomie enge Grenzen gesetzt sind.⁸⁰

Es kann nun vertreten werden, dass die gesetzliche Umschreibung der *verba legalia* Pflege und Erziehung derart umfassend erfolgt ist, dass kein Raum für eine vertragliche Gestaltung bleibt: Besteht eine gesetzliche Präformierung, die auf einer Form der personalen Begegnung beruht, soll über das Gesetz hinaus kein zusätzlicher Rechtsgrund geschaffen werden können, auf dessen Grundlage über jene Vorstellungen disponiert werden kann, die mit diesen *verba legalia* verbunden sind. Pflichten sollen nicht aufgrund einer schuldrechtlichen Vereinbarung gegenüber Dritten, sondern aufgrund des Verständnisses, das dem Institut der Pflege und Erziehung und somit dem Kindschaftsrecht innewohnt, erbracht werden. Eine vertragliche Gestaltbarkeit führe letztendlich zu dem nicht gewünschten Ergebnis, dass das gesetzliche Institut der Pflege und Erziehung und somit die gesetzgeberische Vorstellung dieser *verba legalia* ausgehöhlt werden würde. Folgt man dieser Auffassung, sind die Nebenpflichten des Pflegevertrages nicht als rechtlich zulässiger Vertragsinhalt eines eigenständigen Dienstleistungsvertrages zu qualifizieren.

⁷⁸ Heiss in Kletečka/Schauer, ABGB-ON^{1.01} § 914 Rz 75ff.

⁷⁹ Keine Lücke kann hingegen bezüglich der Inanspruchnahme von qualitätssichernden Maßnahmen (Fortbildung, Supervision, Pflegeelternrunden) oder der Verpflichtung zu Dokumentation und Berichterstattung festgestellt werden. Der Pflegevertrag kann auch ohne derartige Pflichten sinnvoll abgewickelt werden. Diese Sichtweise bestätigt sich auch, hält man sich vor Augen, dass Pflegeeltern, die keinen Vertrag abschließen, im Regelfall auch nicht zu derartigen Tätigkeiten verpflichtet sind.

⁸⁰ Mazal, Pflegeeltern 53.

Geht man hingegen von der Auffassung aus, dass ein Vertragsabschluss über Nebenpflichten eines Vertrages, der einer familienrechtlichen Präformierung unterliegt, rechtlich zulässig ist, ist dennoch ein anderer Aspekt problematisch: Der Pflegevertrag ist grundsätzlich als unentgeltlicher Vertrag zu qualifizieren. Sind bestimmte Pflichten nun bereits Nebenpflichten dieses unentgeltlichen Pflegevertrages und werden diese daher durch den Vertrag über den sozialpädagogischen Mehraufwand nicht neu begründet, kann auch im Vertrag über den sozialpädagogischen Mehraufwand kein Entgelt für diese Nebenpflichten vorgesehen werden.

Unabhängig davon, welche Auffassung man nun vertritt, ändert dies jedoch nichts an folgendem Ergebnis: Ein Teil der Tätigkeiten, der nach der Verkehrsauffassung als sozialpädagogischer Mehraufwand qualifiziert wird, ist unzulässiger Inhalt des Vertrages über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands. Es ist daher in der Folge zwischen den *Nebenpflichten* des Pflegevertrages und *zusätzlichen Verpflichtungen*, die zwar mit dem Pflegevertrag in Zusammenhang stehen, aber keine Nebenpflichten desselben darstellen, zu unterscheiden.

3.2.3.3 Vertragstypus

Ausgehend von der Feststellung, dass jener Teil des sozialpädagogischen Mehraufwands, der eine zusätzliche Verpflichtung zum Pflegevertrag darstellt, rechtlich zulässiger Inhalt eines Dienstleistungsvertrages ist, erhebt sich in weiterer Folge die Frage, ob ein Arbeitsvertrag, ein freier Dienstvertrag oder ein Werkvertrag vorliegen kann.

Nach herrschender Auffassung liegt ein **Arbeitsvertrag** vor, wenn eine Person im Rahmen eines Dauerschuldverhältnisses in *persönlicher Abhängigkeit* für jemand anderen tätig wird.⁸¹ Die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin ist das entscheidende Kriterium, das den Arbeitsvertrag von einem freien Dienstvertrag oder einem Werkvertrag unterscheidet. Lehre und Judikatur haben verschiedene Kriterien entwickelt, die für das Vorliegen von persönlicher Abhängigkeit sprechen:

Primär wird auf die weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit der ArbeitnehmerInnen abgestellt, die sich insbesondere in der fehlenden Selbstbestimmung hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und arbeitsbezogenem Verhalten zeigt. Der Arbeitgeber ist befugt, die im Dienstvertrag nach Gattungsmerkmalen umschriebenen Arbeitspflichten sowohl durch persönliche als auch durch sachliche Weisungen zu konkretisieren. In Ergänzung zu diesem Weisungsrecht ist der Arbeitnehmer der Kontrolle durch den Arbeitgeber ausgesetzt und unterliegt bei Verstößen gegen seine Dienstpflichten einer entsprechenden disziplinären Verantwortlichkeit. Wesentlich ist somit eine Einordnung in die betriebliche Struktur des Arbeitgebers, die sich auch in der Benützung von Betriebsmitteln des Arbeitgebers widerspiegelt.

Weiters ist das Vorliegen einer persönlichen Arbeitspflicht charakteristisches Merkmal des Arbeitsvertrages, wobei das Recht der arbeitenden Person, sich ausnahmsweise durch geeignete Personen vertreten zu lassen, das Vorliegen eines Arbeitsvertrages grundsätzlich

⁸¹ Siehe grundlegend hierzu *Tomandl*, Wesensmerkmale 109ff.

nicht ausschließt. Nur ein generelles, freies Vertretungsrecht spricht gegen persönliche Abhängigkeit.⁸²

Da es sich beim Arbeitsvertrag um einen *Typusbegriff* handelt, ist eine *Gesamtbetrachtung aller Umstände* maßgeblich.⁸³ Ein bloß schwach ausgeprägtes Merkmal kann durch ein stark ausgeprägtes ausgeglichen werden. Für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages ist es entscheidend, dass die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach die Merkmale persönlicher Selbstständigkeit überwiegen.

Während der **freie Dienstvertrag** ebenso wie der Arbeitsvertrag ein Dauerschuldverhältnis ist, dessen Inhalt bloß gattungsmäßig umschrieben ist, besteht keine Weisungsgebundenheit des freien Dienstnehmers an persönliche Weisungen seines Vertragspartners. Dem Charakter eines freien Dienstvertrages entspricht vielmehr die Möglichkeit, den Ablauf der Arbeit weitgehend selbstständig zu regeln. Er unterliegt keiner Fremdbestimmung in zeitlicher oder örtlicher Hinsicht.⁸⁴

Im Gegensatz zum Arbeitsvertrag und zum freien Dienstvertrag entsteht ein **Werkvertrag**, wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt. Werkverträge sind Zielschuldverhältnisse. Der Werkunternehmer schuldet einen bestimmten Erfolg und nicht nur – wie bei einem Arbeitsvertrag oder einem freien Dienstvertrag – sorgfältiges Wirken. Der Erfolg ist im Vertrag bereits hinreichend konkretisiert.⁸⁵

Die Unterscheidung zwischen den verschiedenen Dienstleistungsverträgen ist insofern bedeutsam, als das Vorliegen eines bestimmten Vertragstypus die Anwendbarkeit unterschiedlicher gesetzlicher Bestimmungen nach sich zieht. Während arbeitsrechtliche Bestimmungen unmittelbar nur auf Arbeitsverträge anwendbar sind, gelten für den freien Dienstnehmer jene arbeitsrechtlichen Vorschriften des ABGB analog, die nicht von persönlicher Abhängigkeit ausgehen. Insbesondere haben freie Dienstnehmer keinen Anspruch auf Urlaub, Überstundenzuschlag oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.⁸⁶ Für den Werkvertrag gelten die Bestimmungen der §§ 1165ff ABGB. Auch der Werkunternehmer besitzt keine arbeitsrechtlichen Ansprüche.

In weiterer Folge ist anhand der konkreten Vertragsgestaltungen und den tatsächlichen Gegebenheiten zu prüfen, ob bzw welchem Vertragstypus der Vertrag über die Erbringung sozialpädagogischer Mehrleistungen entsprechen kann. Wie bereits erläutert, können nur zusätzliche Verpflichtungen, nicht jedoch Nebenpflichten des Pflegevertrages Vertragsinhalt eines eigenständigen Dienstleistungsvertrages sein. Aufgrund dieser Feststellung beschränkt sich die nachstehende Beurteilung auf diese zusätzlichen Verpflichtungen.

⁸² *Rebhahn* in *ZellKomm*² § 1151 ABGB Rz 55ff.

⁸³ *Schrammel* in *Fenyves/Kerschner/Vonkilch*, Kommentar zum ABGB – Klang-Kommentar³ § 1151 Rz 24f.

⁸⁴ *Tomandl*, Der rätselhafte freie Dienstnehmer, ZAS 2006/38; *Rebhahn* in *ZellKomm*² § 1151 ABGB Rz 127ff.

⁸⁵ *Mazal*, Freier Dienstvertrag oder Werkvertrag, *ecolex* 1997, 277.

⁸⁶ *Rebhahn* in *ZellKomm*² § 1151 ABGB Rz 131.

3.2.4 Analyse des rechtsgeschäftlichen Verhaltens

3.2.4.1 Indizien

3.2.4.1.1 Arbeitsort

Obwohl Pflegepersonen grundsätzlich keine Verpflichtung trifft, ihre Arbeitsleistung in den Räumlichkeiten des Auftraggebers oder an sonstigen Orten zu erbringen, resultiert aus der Inanspruchnahme von qualitätssichernden Maßnahmen (Fortbildung, Supervision, Pflegeelternrunden) eine gewisse örtliche Gebundenheit.

Zu beachten ist jedoch, dass die Judikatur Indizien, die für eine Fremdbestimmung der arbeitenden Person sprechen, in die Beurteilung der persönlichen Abhängigkeit nicht miteinbezieht, wenn diese in der "Natur der Tätigkeit" begründet sind. Bindungen, die aufgrund von äußeren Sachzwängen bereits vorgegeben sind, sollen demnach unbeachtlich sein.⁸⁷ Ein derartiger Sachzwang trifft unseres Erachtens auf die Inanspruchnahme von qualitätssichernden Maßnahmen zu, weshalb diese Bindung aus der Beurteilung der persönlichen Abhängigkeit auszuschneiden ist.

Selbst wenn man aber von einer Berücksichtigung dieser Elemente ausgeht,⁸⁸ ist eine Bindung in einem Ausmaß, das persönliche Abhängigkeit begründen würde, zu verneinen: Pflegeeltern können im Regelfall zwischen mehreren Orten, an denen diese Veranstaltungen stattfinden, wählen. Auch werden Fortbildungsveranstaltungen, die bei anderen Trägern als dem Auftraggeber besucht werden, zur Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag oder freien Dienstvertrag angerechnet. Eine Bindung an den Arbeitsort ist daher mE zu verneinen.

Keine Weisungsbindung in Bezug auf den Arbeitsort liegt jedenfalls vor, wenn Pflegeeltern zur Protokollführung oder Berichterstattung verpflichtet sind.

3.2.4.1.2 Arbeitszeit

Pflegeeltern sind häufig nicht verpflichtet, ihre Tätigkeit in einem bestimmten zeitlichen Ausmaß zu erbringen (vgl zB Vertragsmuster des freien Dienstvertrages im Bundesland Vorarlberg).

Sehen Verträge ein bestimmtes Beschäftigungsausmaß vor (zB freier Dienstvertrag über die Durchführung qualitätssichernder Hilfen und Maßnahmen im Rahmen des Pflegeverhältnisses im Bundesland Steiermark), sind sie nicht auf eine Weise gestaltet, dass die Pflegeperson ihrer Tätigkeit an bestimmten Tagen oder zu bestimmten Uhrzeiten nachkommen muss. Vielmehr können sich Pflegepersonen ihre Arbeitszeiten selbst einteilen, auch wenn dies teilweise nur innerhalb eines bestimmten Rahmens möglich ist (zB Absolvierung von Fortbil-

⁸⁷ OGH 10.7.2008, 8 ObA 55/07g, ecolex 2008, 988 (*Peschek/Unterrieder*); OGH 5.5.1999, 9 ObA 10/99g, ASoK 1999, 277 (*Karl*).

⁸⁸ *Reiner*, JBI 2010, 549.

dungsveranstaltungen im Ausmaß von 16 Stunden jährlich). Eine persönliche Abhängigkeit kann daher verneint werden.

Die zeitlichen Einschränkungen aufgrund der Inanspruchnahme qualitätssichernder Maßnahmen resultieren aus der Natur der Tätigkeit und sind daher iS der obigen Ausführungen aus der Beurteilung der persönlichen Abhängigkeit auszuscheiden.

3.2.4.1.3 Arbeitsbezogenes Verhalten

Nach allgemeiner Auffassung gilt es als Indiz für das Vorliegen von persönlicher Abhängigkeit, wenn die arbeitende Person Weisungen unterworfen ist, die nicht die Leistung selbst, sondern das Verhalten der Person bei der Erbringung der Dienstleistung betreffen (zB Art und Zustand der Kleidung, Rauchverbote, Kommunikation bei der Arbeit etc.).⁸⁹ Pflegeeltern unterliegen in der Regel keinen derartigen Weisungen. Viel eher besteht die Möglichkeit, sich bei Problemen, die sich im Zuge der Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands ergeben, an den Vertragspartner zu wenden und diesbezüglich Ratschläge einzuholen. Diese können jedoch unseres Erachtens nicht als verpflichtende Weisungen, sondern nur als freiwillige Hilfestellungen angesehen werden, die nicht geeignet sind, persönliche Abhängigkeit zu begründen.

3.2.4.1.4 Kontrolle und diszipliniäre Verantwortlichkeit

Kontrollbefugnisse des Vertragspartners, die sich nicht nur auf die Leistung beziehen, sondern auch darauf, ob der/die ArbeitnehmerIn die Leistung zu einer bestimmten Zeit, an einem bestimmten Ort unter Einordnung in die betriebliche Struktur des Auftraggebers erbringt, gelten als Kriterium für das Vorliegen von persönlicher Abhängigkeit. Einen Ausfluss derartiger Kontrollbefugnisse können Berichtspflichten des Auftragnehmers bzw der Auftragsnehmerin darstellen.⁹⁰

Sind Pflegeeltern verpflichtet, Berichte zu erstatten, umfasst diese Verpflichtung im Regelfall das Führen eines wöchentlichen Betreuungsprotokolls und das Erstellen eines jährlichen Entwicklungsberichtes. Inhalt der Berichte ist jedoch keine Beschreibung der Erfüllung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit, sondern die Entwicklung des Pflegekinds. Derart ausgestaltete Berichtspflichten können nicht als Kontrollbefugnis des Auftraggebers gewertet werden, weil es sich dabei nicht um die Kontrolle von Tätigkeiten handelt, die auf dem Vertrag über den sozialpädagogischen Mehraufwand basieren. Nur wenn Berichte die Erfüllung des sozialpädagogischen Mehraufwands betreffen (zB das Führen von Aufzeichnungen über die Teilnahme an qualitätssichernden Maßnahmen, vgl den freien Dienstvertrag über die Durchführung qualitätssichernder Hilfen und Maßnahmen im Rahmen des Pflegeverhältnisses im Bundesland Steiermark), kann darin eine Kontrollbefugnis des Auftraggebers gesehen und als Zeichen persönlicher Abhängigkeit gewertet werden.

⁸⁹ *Rebhahn* in ZellKomm² § 1151 ABGB Rz 109.

⁹⁰ OGH 20.9.1983, 4 Ob 102/83, ZAS 1985/2.

Die Verpflichtung zur Vorlage von Arbeitszeitaufzeichnungen hingegen (zB Punkt 6 des Dienstvertrages im Bundesland Wien) spricht grundsätzlich für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit.

Weiters würde eine diszipliniäre Verantwortlichkeit der arbeitenden Person gegenüber dem Auftraggeber auf einen Arbeitsvertrag hindeuten. Während der/die freie DienstnehmerIn nur für die ordnungsgemäße Erfüllung haftet, muss ein/e ArbeitnehmerIn bei nicht ordnungsgemäßer Erfüllung der vereinbarten Tätigkeiten auch mit diszipliniären Maßnahmen rechnen. Da das Recht zu ermahnen bzw den Vertrag aufzulösen bei allen Vertragstypen mit Leistungspflicht besteht, kann dies nicht für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages sprechen. Nur zusätzliche Befugnisse des Auftraggebers werden als Indiz für persönliche Abhängigkeit gewertet: Als solche gelten formalisierte Verfahren oder das Vorsehen besonderer Mittel wie Bezugskürzungen.⁹¹ Laut Informationen der Beteiligten unterliegen Pflegeeltern keiner in dieser Form ausgestalteten diszipliniären Verantwortlichkeit, weshalb ein Anhaltspunkt für das Bestehen von persönlicher Abhängigkeit diesbezüglich nicht vorliegt.

Keinesfalls kann in der Pflegeaufsicht eine diszipliniäre Verantwortlichkeit der Pflegeeltern gesehen werden, da sich diese auf die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen aus dem Pflegevertrag und nicht auf den hier zu untersuchenden Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands bezieht.

3.2.4.1.5 Betriebsmittel

Pflegeeltern benützen für die Verrichtung ihrer Tätigkeit grundsätzlich Betriebsmittel des Kinder- und Jugendhilfeträger oder einer privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung (vorgefertigte Berichtsmasken, Räumlichkeiten bei Fortbildungsveranstaltungen). Teilweise liegt die Verwendung dieser Betriebsmittel in der Natur der Sache und wird daher nicht als Zeichen persönlicher Abhängigkeit gewertet.

3.2.4.1.6 Vertretungsmöglichkeit

Als charakteristisches Merkmal eines Arbeitsvertrages zählt die Pflicht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, persönlich zu leisten. Das Recht, sich ausnahmsweise durch geeignete Personen vertreten zu lassen, schließt das Vorliegen eines Arbeitsvertrages jedoch nicht von vornherein aus. Lediglich ein generelles, freies Vertretungsrecht, das nicht nur am Papier besteht, sondern auch tatsächlich in Anspruch genommen werden kann, spricht gegen persönliche Abhängigkeit. Sind dem Auftraggeber jedoch allfällige Vertretungen bekanntzugeben (Punkt 2 des freien Dienstvertrages über die Durchführung qualitätssichernder Hilfen und Maßnahmen im Rahmen des Pflegeverhältnisses im Bundesland Steiermark) oder ist das Vertretungsrecht auf bestimmte Personen eingeschränkt, kann nicht von einem freien Vertretungsrecht ausgegangen werden, das geeignet ist, persönliche Abhängigkeit auszuschließen.

⁹¹ Tomandl, Wesensmerkmale 187; *Rebhahn* in ZellKomm² § 1151 ABGB Rz 120.

Pflegeeltern müssen die vereinbarte Tätigkeit in eigener Person erbringen. Eine Vertretung käme theoretisch nur durch Personen in Frage, die ebenfalls für die Betreuung des Pflegekindes sorgen (Lebensgefährte/Lebensgefährtin, Eltern der Pflegeperson). Dem Zweck des Vertrages über den sozialpädagogischen Mehraufwand entspricht es nur, wenn jene Person, die die Betreuung ausübt, an qualitätssichernden Maßnahmen teilnimmt bzw die Dokumentation vornimmt. Der sozialpädagogische Mehraufwand soll die Pflegeperson in die Lage versetzen, ihre Pflegeleistungen bestens erfüllen zu können oder ihre Vertragspartner über die Inanspruchnahme zu informieren. Die Teilnahme eines Vertreters an Fortbildungsveranstaltungen wäre sinnlos. Aus diesem Grund kann nicht von einem freien Vertretungsrecht ausgegangen werden, selbst wenn im Vertrag ein derartiges Recht eingeräumt ist.

3.2.4.1.7 Nebentätigkeitsverbot

Die Vereinbarung eines einzelvertraglichen Nebentätigkeitsverbotes spricht für das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit (zB Punkt 9 des freien Dienstvertrages über die Durchführung qualitätssichernder Hilfen und Maßnahmen im Rahmen des Pflegeverhältnisses im Bundesland Steiermark: "Eine familienpädagogische Tätigkeit ist neben dem gegenständlichen Dienstverhältnis nicht möglich.").

3.2.4.1.8 Entgelt

Erhalten Pflegepersonen eine fixe Entlohnung auf Basis ihres Zeitaufwandes, spricht dies grundsätzlich für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages. Da aber sowohl ArbeitnehmerInnen als auch freie DienstnehmerInnen überwiegend nach der Arbeitszeit entlohnt werden, hat die Ausgestaltung der Entgeltzahlung nur geringe Indizwirkung für das Bestehen eines Arbeitsvertrages.⁹²

3.2.4.1.9 Vertragsbezeichnung

Die Vertragsmuster, die zur Expertise herangezogen werden konnten, sind abhängig von den in den einzelnen Bundesländern verwendeten Modellen entweder ausdrücklich als Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag bezeichnet. Diese Tatsache allein spricht jedoch nicht eindeutig für das Vorliegen eines bestimmten Vertragstypus. Nach der Judikatur hängt die rechtliche Qualifikation eines Vertrages nicht von der gewählten Bezeichnung, sondern vom Inhalt ihrer Vereinbarung ab.⁹³ Die Bezeichnung kann somit lediglich ein Indiz für den Parteiwillen darstellen und nur in Grenzfällen ausschlaggebend sein. Ein derartiger Grenzfall liegt nach der Auffassung in der Lehre dann vor, wenn Elemente eines Arbeitsvertrages verwirklicht sind, aber Zweifel bestehen, ob diese in einem ausreichenden Maß vorliegen.⁹⁴

⁹² *Rebhahn* in *ZellKomm*² § 1151 ABGB Rz 122; OGH 17. 12. 1957, 4 Ob 87/57.

⁹³ OGH 19.5.1981, 4 Ob 104/80, DRdA 1982/9 (*Strasser*).

⁹⁴ *Krejci* in *Rummel*³ § 1151 Rz 68.

3.2.4.1.10 Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung durch die Parteien

Ob jemand als ArbeitnehmerIn oder als freie/r DienstnehmerIn gem § 4 Abs 4 ASVG angemeldet wird, kann ebenfalls nur als Indiz für den Parteiwillen herangezogen werden und ist daher grundsätzlich ohne Relevanz.⁹⁵

3.2.4.1.11 Beurteilung durch die Kollektivvertragsparteien

Wenn die Kollektivvertragsparteien des BAGS-Kollektivvertrages Pflegeeltern in ihren Geltungsbereich einbeziehen, gehen sie bei der Beurteilung des Vertragsverhältnisses zwischen der freien Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung und der Pflegeperson offenkundig von einem Beschäftigungsverhältnis in persönlicher Abhängigkeit aus. Auch für den Kollektivvertrag gilt jedoch, dass die Frage, ob es sich um einen Arbeitsvertrag handelt, nicht von den Kollektivvertragsparteien, sondern nur aus der Art der geschuldeten Tätigkeit beantwortet werden kann. Entspricht die Tätigkeit nicht den Anforderungen eines Arbeitsvertrages, so kann daran auch der Kollektivvertrag nichts ändern. Der Kollektivvertrag wäre daher insoweit nur anwendbar, als im konkreten Fall Arbeitsverträge vorliegen würden. Die Einbeziehung spiegelt lediglich eine Rechtsmeinung der Kollektivvertragsparteien wider.

3.2.4.2 Bewertung

Versucht man, anhand der beschriebenen Indizien im Rahmen einer Gesamtbetrachtung eine typologische Zuordnung des Vertrages über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands vorzunehmen, lässt sich zunächst der **Werkvertrag** aus den weiteren Überlegungen ausscheiden: Charakteristisches Merkmal eines Werkvertrages ist das Vorliegen einer Erfolgsverbindlichkeit. Das Werk muss bereits bei Vertragsabschluss hinreichend individualisiert und konkretisiert sein. Arbeitsverträge und freie Dienstverträge hingegen enthalten bloß gattungsmäßige Umschreibungen ihrer Leistungsgegenstände. Betrachtet man die vertraglichen Verpflichtungen von Pflegepersonen gelangt man zu dem Ergebnis, dass diese überwiegend Einzelleistungen darstellen, die nach Gattungsmerkmalen umschrieben sind (zB Dokumentation; Reflexion der Tätigkeit). Die Judikatur schließt in einem derartigen Fall das Vorliegen eines Werkvertrages aus.⁹⁶

Zusätzlich spricht auch die fehlende Möglichkeit, die Dienstleistung uneingeschränkt durch Gehilfen erbringen zu lassen, gegen das Vorliegen eines Werkvertrages.⁹⁷ Ein freies Vertretungsrecht ist bei Verträgen über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands bereits aus tatsächlichen Gründen nicht möglich, da die Leistung jedenfalls von einer Person erbracht werden muss, die die Betreuung des Pflegekindes – zumindest teilweise – besorgt. Anders ist die Erfüllung der vertraglich geforderten Verpflichtungen nicht möglich. Aus diesem Grund kann nicht vom Vorliegen eines Vertretungsrechts in einer Form ausgegangen werden, das mit der Beurteilung als Werkvertrag vereinbar wäre.

⁹⁵ OGH 28.3.2001, 9 ObA 25/01v, DRdA 2002/30 (*Dellinger*); OGH 25.2.1998, 9 ObA 351/97a; *Rebhahn* in ZellKomm² § 861-864a ABGB Rz 29.

⁹⁶ OGH 26.3.1997, 9 ObA 54/97z, DRdA 1998/3 (*Mazal*); OGH 30.10.2003, 8 ObA 45/03f.

⁹⁷ *Rebhahn* in ZellKomm² § 1151 ABGB Rz 89.

Da der Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands im Regelfall ein Dauerschuldverhältnis darstellt, das auf die fortgesetzte Leistung von Diensten gerichtet ist, und nicht jene dem Werkvertrag charakteristischen Elemente enthält, kann das Vorliegen eines Werkvertrages ausgeschlossen werden. Es kann sich daher nur um einen Arbeitsvertrag oder einen freien Dienstvertrag handeln.

Entscheidend ist daher, ob Pflegeeltern in persönlicher Abhängigkeit tätig werden. Wie bereits erläutert, ist das Ausmaß an Fremdbestimmung, dem der/die Arbeitende bei der Erbringung der Dienstleistung unterliegt, wesentliches Abgrenzungskriterium des Arbeitsvertrages vom freien Dienstvertrag. Diese Fremdbestimmung kann sich entweder aus dem Vertrag selbst oder aus diesen konkretisierenden Weisungen ergeben. Da nach unserer Auffassung über die Nebenpflichten des Pflegevertrages kein eigenständiger Dienstleistungsvertrag abgeschlossen werden kann, werden diese Verpflichtungen, trotz Vereinbarung in den Vertragsmustern der Bundesländer, nicht in die rechtliche Beurteilung miteinbezogen.

Wie bereits erwähnt, müssen für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages die Merkmale persönlicher Abhängigkeit überwiegen. Bei einer Gesamtbetrachtung der Umstände gelangt man unseres Erachtens zu einem gegenteiligen Ergebnis: Pflegepersonen sind in der zeitlichen und örtlichen Durchführung ihrer Tätigkeit grundsätzlich autonom. Weisungen, die über die Leistungserbringung hinaus auch das persönliche Verhalten der Pflegeeltern betreffen, existieren in der Praxis nicht. Jene Elemente, die für eine persönliche Abhängigkeit sprechen, können der Rechtsprechung folgend nur als schwache Indizien gewertet werden. Überwiegend ist von einer selbständigen Erbringung der Leistungen auszugehen. Die Verträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands sind daher als **freie Dienstverträge und nicht als Arbeitsverträge** zu qualifizieren.

Für die Beurteilung als Arbeitsvertrag müsste eine klare Beschränkung der zeitlichen und örtlichen Disposition der Pflegeperson Vertragsinhalt sein. Diese ist jedoch nicht sinnvoll, wenn nicht sogar bereits die rechtliche Zulässigkeit einer solchen Konstruktion de lege lata verneint werden muss: Für die Möglichkeit des Vorliegens eines Arbeitsvertrages besteht unseres Erachtens eine zu enge Verknüpfung des Pflegevertrages mit dem Vertrag über die Erbringung sozialpädagogischer Mehrleistungen. Die Ausgestaltung des Pflegevertrages knüpft an die familienrechtliche Prägung der verba legalia "Pflege und Erziehung" an, weshalb eine persönliche Weisungsbindung der Pflegeperson grundsätzlich dem Charakter der personalen Beziehung zwischen Pflegekind und Pflegeeltern widersprechen würde.⁹⁸ Auch wenn Inhalt des Vertrags über sozialpädagogische Mehrleistungen nicht unmittelbar die Pflege und Erziehung des Pflegekindes ist, so ist der sozialpädagogische Mehraufwand dennoch derart eng mit der Pflege und Erziehung verknüpft, dass er nicht abweichend beurteilt werden kann.⁹⁹

Weiters ist nicht nachvollziehbar, warum die Verträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands in das "Korsett" eines Arbeitsvertrages gedrängt werden sollten.

⁹⁸ Maza, Pflegeeltern 53f.

⁹⁹ Diesem Ergebnis widersprechend führen Löschnigg/Resch aus, dass das Weisungsrecht des Arbeitgebers aufgrund der familienrechtlichen Komponente lediglich in den Hintergrund rückt. E contrario hält er die Ausgestaltung der Verträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands als Arbeitsverträge für zulässig; vgl Löschnigg/Resch, BAGS-KV 2014/15, 164.

Derartige Konstruktionen führen aufgrund der Besonderheiten des Pflegeverhältnisses zu Rechtsproblemen, bringen jedoch für die Pflegepersonen keine Vorteile, die nicht sowieso auch für freie Dienstnehmer vereinbart werden könnten.

Sollte dennoch eine Ausgestaltung des Vertrages über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands als Arbeitsvertrag angestrebt werden, bedürfte es einer gesetzlichen Regelung, die den Vertrag dem Arbeitsvertrag gleichstellt. Eine derartige Gleichstellung würde zur Anwendbarkeit der arbeitsrechtlichen Sonderbestimmungen führen, die jedoch – wie noch aufgezeigt werden wird – eine Vielzahl rechtlicher Problemstellungen nach sich ziehen würde.

3.2.4.3 Arbeitnehmerähnlichkeit

Ausgehend von der hier vertretenen Auffassung, dass die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands (nur) im Rahmen eines freien Dienstvertrages möglich ist, ist in weiterer Folge zu prüfen, ob Arbeitnehmerähnlichkeit vorliegt.

Arbeitnehmerähnliche freie Dienstnehmer sind Personen, die sich in einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis befinden und aufgrund dieser wirtschaftlichen Abhängigkeit einem Arbeitnehmerstatus ähnlicher sind als jenem eines Unternehmers. Das Vorliegen von wirtschaftlicher Abhängigkeit ist grundsätzlich zu bejahen, wenn eine Ausrichtung der Tätigkeit nicht auf den gesamten Markt, sondern nur auf einen oder einige wenige Vertragspartner erfolgt, für die regelmäßig gearbeitet wird.¹⁰⁰ Arbeitnehmerähnliche müssen von einem oder mehreren bestimmten, nicht aber von einer unbegrenzten, ständig wechselnden Anzahl von Unternehmern abhängig sein.¹⁰¹

Für arbeitnehmerähnliche freie DienstnehmerInnen gelten einerseits jene Normen, die aufgrund des Vorliegens eines freien Dienstvertrages zur Anwendung gelangen. Andererseits sind arbeitnehmerähnliche Personen explizit vom Geltungsbereich mancher Gesetze umfasst (AÜG, GIBG, AusIBG, DHG). Bei besonders starker Arbeitnehmerähnlichkeit ist zusätzlich der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz anwendbar.¹⁰² Eine "besonders starke" Arbeitnehmerähnlichkeit wird jedenfalls zu bejahen sein, wenn zusätzlich zur beschränkten Marktausrichtung eine enge Alltagsbeziehung zum Auftraggeber vorliegt (zB der Auftragnehmer über keine eigenen Produktionsmittel verfügt).¹⁰³

Entsprechende vertragliche und tatsächliche Gestaltung vorausgesetzt können Pflegeeltern jedenfalls als arbeitnehmerähnliche freie DienstnehmerInnen qualifiziert werden, wenn sie regelmäßig Leistungen für *einen* Kinder- und Jugendhilfeträger/*eine* private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung, mit dem/der sie einen Vertrag abgeschlossen haben, erbringen. Ob eine besonders starke Arbeitnehmerähnlichkeit vorliegt, ist für jede einzelne Pflegeperson gesondert zu beurteilen, wird im Regelfall jedoch zu bejahen sein.

¹⁰⁰ *Rebhahn* in ZellKomm² § 1151 ABGB Rz 125.

¹⁰¹ RIS-Justiz RS0086121.

¹⁰² OGH 14.9.1995, 8 ObA 240/95.

¹⁰³ Offen ist, ob auch ohne dieses zusätzliche Kriterium der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung findet.

3.2.5 Aktuelle Rechtsprechung

Der OGH hat sich jüngst mit der Frage beschäftigt, ob Pflegepersonen als Arbeitnehmer oder freie Dienstnehmer anzusehen sind.¹⁰⁴ Konkret ging es in der Entscheidung um eine Pflegeperson, die ein behindertes Pflegekind bei sich aufgenommen und einen Vertrag über die Erbringung heilpädagogischer Leistungen mit der Tiroler Kinderschutz GmbH abgeschlossen hat. Inhalt dieses Vertrages ist nicht unmittelbar die Verpflichtung zu Pflege und Erziehung, sondern die Erbringung von Tätigkeiten, die die Entwicklung des behinderten Kindes fördern, wie zB die Unterstützung beim Erwerb der Sprache. Der OGH geht bei seiner Beurteilung mangels persönlicher Abhängigkeit vom Vorliegen eines freien Dienstvertrages aus. Gleichzeitig spricht er aber aus, dass generelle Aussagen für alle Pflegeelternverhältnisse nicht getroffen werden können.

Obwohl die Entscheidung im Ergebnis zu begrüßen ist, bietet sie Anlass zu Kritik: Der Gerichtshof führt anfänglich ganz allgemein aus, dass „*Pflege- und Betreuungsleistungen*“ wie „*die meisten Tätigkeiten [...] in Abhängigkeit von den jeweiligen Rahmenbedingungen sowohl selbständig als auch unselbständig erbracht werden [können]*“. Hierbei verkennt der OGH jedoch, dass die Tätigkeit von Pflegeeltern in eigentliche Pflegeleistungen und sozialpädagogischen Mehraufwand zu trennen ist. Diese Unterscheidung ist auch bei der vertragsrechtlichen Beurteilung vorzunehmen. Pauschale Aussagen, dass die Tätigkeit von Pflegeeltern selbständig oder unselbständig ausgeübt werden kann, werden der Komplexität des Pflegschaftsverhältnisses und der damit verbundenen Aufgaben nicht gerecht. Dass der OGH abschließend betont, dass nur eine Einzelfallbeurteilung möglich ist, wird zwar seinem methodischen Ansatz gerecht und entspricht der geltenden Rechtslage, unterstreicht aber auch die Notwendigkeit einer rechtlichen Klärung und einer neuen Gestaltung *pro futuro*.

¹⁰⁴ OGH 28.10.2013, 8 ObA 63/13t.

3.3 Probleme vertragsrechtlicher Gestaltung der Pflegeelternschaft *pro futuro*

3.3.1 Probleme einer arbeitsvertraglichen Ausgestaltung

3.3.1.1 Einleitung

Nach der von uns vertretenen Meinung ist eine Ausgestaltung des Vertrages über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands als Arbeitsvertrag aufgrund der engen Verknüpfung mit dem Pflegevertrag und dessen familienrechtlicher Präformierung *de lege lata* unzulässig. Möglich wäre jedoch eine gesetzliche Regelung, die den Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands einem Arbeitsvertrag gleichstellt bzw einzelne arbeitsrechtliche Regelungen für anwendbar erklärt. Konsequenz dieser gesetzlichen Gleichstellung wäre die Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Sonderbestimmungen.

Neben dieser gesetzlichen Gleichstellung besteht auch die Möglichkeit, die Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen als *lex contractus* auf den freien Dienstvertrag zu vereinbaren. Dies kann sowohl ausdrücklich als auch schlüssig¹⁰⁵ erfolgen.

In beiden Fällen können sich jedoch Probleme ergeben, wenn für den Arbeitsvertrag konzipierte Regelungen auf freie Dienstverträge angewendet werden. Dass dies kein theoretisches Problem ist, zeigt sich anhand jener Sachverhalte, in denen heute – nach Meinung der Autoren irrigerweise – vom Vorliegen eines Arbeitsvertrages ausgegangen wird. Nachstehend soll exemplarisch auf diese Problematik eingegangen werden.

3.3.1.2 Anwendbarkeit des BAGS-Kollektivvertrages

3.3.1.2.1 Anwendungsbereich

Seit dem Jahr 2006 sind Pflegeeltern, die den sozialpädagogischen Mehraufwand auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages erbringen, in den Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe beschäftigt sind (BAGS-Kollektivvertrag; Stand: 1. Februar 2014), einbezogen. Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Kollektivvertrages ist das Vorliegen eines Arbeitsvertrages mit einer privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung, die Mitglied bei dem Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (vormals: Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe) ist.¹⁰⁶ Anwendbarkeit entfaltet der Kollektivvertrag in seiner geltenden Fassung deshalb weder auf freie Dienstverträge noch auf Arbeitsverträge, die mit einem Kinder- und Jugendhilfeträger abgeschlossen sind.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Indizien hierfür stellen die Vertragsbezeichnung und die vertragliche Bezugnahme auf typische Rechte des Arbeitnehmers dar. Eine Vereinbarung ist jedoch nicht für alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen zulässig. Insbesondere kann auf diese Weise keine Geltung des Betriebsverfassungsrechts herbeigeführt werden, da dieses zweiseitig zwingend ausgestaltet ist; vgl *Rebhahn* in ZellKomm² § 1151 Rz 219f.

¹⁰⁶ Die Arbeitsverhältnisse von Krisenpflegepersonen in Kärnten unterliegen nicht dem BAGS-Kollektivvertrag, sondern dem Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im SOS-Kinderdorf. Da österreichweit in der Praxis überwiegend der BAGS-Kollektivvertrag angewandt wird, wird im Folgenden auf diesen Bezug genommen.

¹⁰⁷ Derartige Konstruktionen bestehen in Österreich zurzeit nicht.

3.3.1.2.2 Begriff der Pflegeelternschaft

Der Kollektivvertrag enthält keine Definition der Pflegeelternschaft, weshalb *Löschnigg/Resch* – allerdings ohne nähere Begründung – vorschlagen, subsidiär auf die zivilrechtliche Definition gem § 184 ABGB zurückzugreifen.¹⁰⁸ Dies würde jedoch zur Folge haben, dass eine Anwendbarkeit des Kollektivvertrages auf Pflegeverhältnisse, bei denen eine Eingliederung in den Lebenszusammenhang der betreuenden Personen nur vorübergehend erfolgt oder gänzlich fehlt, nicht vorliegt. Als derartige Pflegeverhältnisse gelten nach der Judikatur Krisenpflegeverhältnisse.¹⁰⁹ Bei Kurzzeitpflegeverhältnissen kommt es auf die konkrete Dauer der Übernahme von Pflege und Erziehung an.

Die Ansicht, den BAGS-Kollektivvertrag auf Krisen- bzw Kurzzeitpflegeeltern nicht anzuwenden, ist jedoch äußerst kritikwürdig. Dafür sprechen folgende Gründe:

Zweck des Verbands der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen ist die Interessensvertretung seiner Mitglieder bezüglich der Regelung von Arbeitsbedingungen, die Optimierung von Arbeitsabläufen und der Abschluss von Kollektivverträgen. Zu den Interessen jener Vereine, die Mitglieder des Verbands sind und deren Tätigkeitsbereich sich auf Pflugschaftsverhältnisse erstreckt (zB Eltern für Kinder Österreich) zählen auch die Beratung und Unterstützung von Krisen- bzw Kurzzeitpflegeeltern. Folglich besitzt der Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen aufgrund seiner Mitgliederstruktur auch eine Abschlussbefugnis über kollektivvertragliche Regelungen, die Krisen- bzw Kurzzeitpflegeeltern betreffen.

In einem weiteren Schritt ist zu klären, ob der Verband seine Abschlussbefugnis für diese Art von Pflegeverhältnissen in Anspruch genommen hat. Dafür spricht einerseits das Ergebnis der Wortinterpretation: Normative Bestimmungen eines Kollektivvertrags sind nach den für Gesetze maßgeblichen Regelungen (§§ 6f ABGB) auszulegen. Demnach ist der Begriff "Pflegeeltern" nach dem allgemeinen Sprachgebrauch zu interpretieren.¹¹⁰ Dieser umfasst eindeutig alle Arten von Pflegeverhältnissen. Da der Kollektivvertrag selbst keine Ausnahmebestimmung für vorübergehende Pflegeverhältnisse aufweist, ist mangels einer solchen von einer Geltung der kollektivvertraglichen Bestimmungen auszugehen.

Gestützt wird dieses Ergebnis auch dadurch, dass jene relevante Entscheidung des OGH, in der ausgesprochen wurde, dass Krisenpflegeeltern keine Pflegeeltern gem § 184 ABGB sind, erst 2011 ergangen ist.¹¹¹ Pflegeeltern wurden aber bereits im Jahr 2006 in den BAGS-KV einbezogen. Es ist daher anzunehmen, dass den kollektivvertragsabschließenden Parteien die Problematik der Definition des Pflegeelternbegriffs in dieser Form nicht bewusst war, weshalb auch eine Definition im Kollektivvertrag selbst unterlassen wurde.

Zusätzlich kann die Nichtanwendbarkeit des BAGS-Kollektivvertrages auf Krisenpflegeeltern zu verfassungsrechtlichen Problemen führen. Die Parteien des Kollektivvertrages sind nach

¹⁰⁸ *Löschnigg/Resch*, BAGS-KV 2014/15, 163.

¹⁰⁹ OGH 29.06.2011, 8 Ob 54/11s.

¹¹⁰ VwGH 23.4.2009, 2007/09/0159.

¹¹¹ OGH 29.06.2011, 8 Ob 54/11s.

herrschender Lehre und Rechtsprechung an die Grundrechte gebunden.¹¹² Ein Kollektivvertrag darf daher in Übereinstimmung mit dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz nicht einzelne ArbeitnehmerInnen oder -gruppen ohne sachlichen Grund schlechterstellen als vergleichbare ArbeitnehmerInnen. Eine Einschränkung des Geltungsbereichs des Kollektivvertrages auf bestimmte Personengruppen ist zwar möglich, allerdings müssen diese Differenzierungen sachlich gerechtfertigt sein.¹¹³ Eine derartige Rechtfertigung ist für die Nichtanwendbarkeit der Bestimmungen des BAGS-Kollektivvertrages auf Krisen- bzw Kurzzeitpflegeeltern nicht ersichtlich. Vorübergehende Pflegeverhältnisse weisen dieselbe, wenn nicht sogar eine größere, Schutzbedürftigkeit als Dauerpflegeverhältnisse auf.

Aufgrund der dargestellten Überlegungen ist der BAGS-Kollektivvertrag auf alle Arten von Pflegeverhältnissen anzuwenden, auch wenn eine Eingliederung in den Lebenszusammenhang jener Person, die die Pflege und Erziehung übernimmt, nur vorübergehend oder gar nicht erfolgt.

3.3.1.2.3 Sonderbestimmungen für Pflegeeltern

Gem § 20 BAGS-Kollektivvertrag sind folgende Bestimmungen nicht auf Pflegeeltern anwendbar: § 5 (spezielle Regelungen für Teilzeitbeschäftigte), § 6 (Einarbeiten von Zwickeltaugen), § 7 (Durchrechnungszeitraum), § 8 (Arbeitsbereitschaft), § 9 (Nachtarbeit), § 10 (Überstunden und Mehrstunden), § 17 (Karenz), § 31 (Zulagen und Zuschläge) und § 32 (Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt).

§ 20 BAGS-Kollektivvertrag führt beispielhaft einige Tätigkeiten als sozialpädagogischen Mehraufwand an: regelmäßiger Besuch von Fortbildung und Supervision, begleitende Elternkontakte, Verlaufs- und Dienstbesprechungen, Dokumentation, Hausbesuche durch Organe des Arbeitgebers, Wahrnehmung von Therapieangeboten und Umsetzung therapeutischer Vorgaben, Zusammenarbeit mit zuständigen Behörden und verwandten Einrichtungen (sofern dies nicht ausschließlich Aufgaben der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe betrifft). Nicht angeführte Tätigkeiten müssen jedenfalls den genannten Aufgaben gleichzuhalten sein.¹¹⁴

Gem § 16 BAGS-Kollektivvertrag gebührt den Pflegepersonen ein Urlaubsanspruch im Ausmaß von 30 Werktagen.

§ 28 BAGS-Kollektivvertrag ordnet Pflegemütter und -väter unter der Voraussetzung einer landesgesetzlichen oder 200-Stunden-Grundausbildung in die Verwendungsgruppe 4B ein, wobei Vorrückungen ausdrücklich ausgeschlossen werden. Den ArbeitnehmerInnen gebührt Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration.

¹¹² OGH 16.12.1992, 9 ObA 602/92, DRdA 1993/45 (*Resch*); Vgl auch *Strasser* in *Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG § 2 Rz 9; *Tomandl*, ArbVG § 2 Rz 34.

¹¹³ *Reissner* in *ZellKomm*² § 2 ArbVG Rz 25.

¹¹⁴ *Löschnigg/Resch*, BAGS-KV 2014/15, 164.

3.3.1.3 Vertragsrechtliche Aspekte

3.3.1.3.1 Arbeitszeit

Sowohl das Arbeitszeitgesetz (AZG) als auch das Arbeitsruhegesetz (ARG) ist auf Pflegepersonen, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages tätig werden, anwendbar. Pflegepersonen sind in der Regel teilzeitbeschäftigt, da ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit die in § 4 Punkt 1 BAGS-Kollektivvertrag festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden unterschreitet. Gemäß § 19d Abs 2 AZG sind Umfang und Lage¹¹⁵ der Normalarbeitszeit von Teilzeitkräften zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. Die Vereinbarung kann sowohl ausdrücklich als auch konkludent getroffen werden. Nach herrschender Auffassung ist es jedoch zulässig, dass der/die ArbeitnehmerIn die Lage der Arbeitszeit selbst bestimmt. Begründend wird hierzu ausgeführt, dass die Regelung lediglich den Zweck verfolgt, den/die ArbeitnehmerIn vor einer Überwälzung des wirtschaftlichen Risikos auf ihn/sie zu schützen, nicht aber ihn/sie begünstigende Arbeitszeitvereinbarungen zu verhindern.¹¹⁶ Dies bedeutet, dass die in den Bundesländern praktizierte Vorgehensweise, Pflegepersonen ihre Arbeitstage frei wählen zu lassen, rechtlich zulässig ist, solange die sonstigen Bestimmungen des AZG und des ARG, insbesondere die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit, eingehalten werden.

Neben den gesetzlichen Regelungen gelangen mangels ausdrücklicher Ausnahme auch die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des BAGS-Kollektivvertrages auf Pflegepersonen zur Anwendung. Als Arbeitszeit wird gem § 20 BAGS-Kollektivvertrag nicht die Pflege Tätigkeit selbst, sondern nur die damit einhergehenden sozialpädagogischen Aufgaben gewertet. Der Umfang der Arbeitszeit ist mit Arbeitsantritt im Dienstzettel zu vermerken und laufend zu adaptieren, wobei eine Veränderung der Arbeitszeit zwischen dem Arbeitgeber und der Pflegeperson zu vereinbaren ist.¹¹⁷

Der für die Arbeitszeit im Kollektivvertrag vorgesehene Durchrechnungszeitraum beträgt 13 Wochen. Übersteigen die von den Pflegepersonen erbrachten Leistungen in diesem Zeitraum das vereinbarte Teilzeitausmaß, liegt *Mehrarbeit* vor, die gem § 19d Abs 3a AZG mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten ist. Zwar schließt der Kollektivvertrag die Sonderregelungen für Teilzeitbeschäftigte und somit auch den Mehrarbeitszuschlag in § 5a aus; dies trifft jedoch nicht auf die Anwendbarkeit des § 19d AZG zu. Liegt das Arbeitszeitausmaß im Durchrechnungszeitraum unter dem vereinbarten, ist zu überprüfen, wer diese Minderleistung zu vertreten hat.¹¹⁸

3.3.1.3.2 Urlaub

Arbeitnehmern gebührt gem § 2 UrlG ein ununterbrochener bezahlter Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen. Ein Kollektivvertrag kann günstigere Regelungen vorsehen (zB § 16 BAGS-Kollektivvertrag, der eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 32 Werktage nach 10-jähriger

¹¹⁵ Unter Lage der Normalarbeitszeit ist sowohl deren Beginn und Ende am Tag als auch die Verteilung innerhalb der einzelnen Wochen zu verstehen, vgl *Felten* in *Grillberger*, AZG³ § 19c Rz 3.

¹¹⁶ *Felten* in *Grillberger*, AZG³ § 19c Rz 9

¹¹⁷ *Löschnigg/Resch*, BAGS-KV 2014/15, 164.

¹¹⁸ *Löschnigg/Resch*, BAGS-KV 2014/15, 164 ff.

Betriebszugehörigkeit vorsieht). Sind Pflegepersonen teilzeitbeschäftigt, gebührt ihnen der Urlaubsanspruch im aliquoten Ausmaß.

In Bezug auf den Urlaubsverbrauch zeigt sich, dass der enge Zusammenhang des Vertrages über die Erbringung sozialpädagogischer Mehrleistungen mit der Pflege und Erziehung des Pflegekindes zu Problemen führt: Urlaub stellt grundsätzlich die Freistellung einer arbeitnehmenden Person von ihrer Arbeitspflicht dar. Dies bedeutet, dass die Pflegeperson zu jenem Zeitpunkt Urlaub konsumieren muss, an der sie sonst ihren vertraglichen Pflichten nachkommen würde, zB wenn Fortbildungsveranstaltungen stattfinden oder sie ihre Dokumentation durchführen würde. Die Inanspruchnahme von Urlaub führt deshalb zu dem Ergebnis, dass ein Teil der Fortbildungsveranstaltungen nicht besucht wird oder eine lückenhafte Dokumentation vorliegt. Da dies weder im Sinn des Kinder- und Jugendhilfeträgers/der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung noch der Pflegeperson liegt, läuft es in der Praxis darauf hinaus, dass Pflegepersonen tatsächlich keinen Urlaub in Anspruch nehmen. Dies hat zur Folge, dass ArbeitnehmerInnen grundsätzlich berechtigt wären, auf Urlaubersatzleistung zu klagen.

3.3.1.3.3 Beendigung

Verträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands sind auf die Dauer der Pflegschaftsverhältnisse befristete Verträge. Ohne Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit können die Verträge von keinem Vertragspartner gekündigt werden.¹¹⁹ Eine Auflösung aus wichtigem Grund ist jedoch jederzeit möglich.

3.3.1.4 Weitere Fragen

3.3.1.4.1 Betriebsverfassung

Der Geltungsbereich der Betriebsverfassung wird durch den Begriff des *Betriebes* (§ 34 ArbVG) und des *Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin* (§ 36 ArbVG) bestimmt. Liegen beide Voraussetzungen vor, kommt es zur Anwendbarkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen des ArbVG. Im Folgenden sollen die Besonderheiten der Anwendbarkeit dieser Regelungen auf die Rechtsverhältnisse zwischen Pflegepersonen und privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen untersucht werden. Ausdrücklich ausgenommen vom Geltungsbereich der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen sind die Behörden der Länder (§ 33 Abs 2 Z 2 ArbVG), weshalb es zur Anwendbarkeit der Betriebsverfassung nur kommen kann, wenn die Pflegepersonen einen Vertrag mit einer privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung abgeschlossen haben.

Gem § 34 ArbVG ist ein *Betrieb* eine Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt wird, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht. Nach herrschender Auffassung

¹¹⁹ RIS-Justiz RS0028428.

zeichnet sich die organisatorische Einheit durch zwei Elemente aus, nämlich *Selbstständigkeit* und *Eigenständigkeit*.¹²⁰

Selbstständigkeit liegt nach der Judikatur vor, wenn eine Arbeitsstätte zur Erreichung eines Betriebszweckes von einer Person geleitet wird und selbstständige Anordnungsbefugnisse betreffend den Betriebsablauf und die Arbeitsvorgänge besitzt.¹²¹ Sowohl Rechtsprechung als auch Lehre gehen davon aus, dass es dem Betriebscharakter einer Arbeitsstätte nicht schadet, wenn eine gemeinsame Führung von administrativen, wirtschaftlichen oder personellen Agenden durch die Zentrale vorliegt, solange Selbstständigkeit in produktionstechnischer Hinsicht gegeben ist.¹²²

Eigenständigkeit ist gegeben, wenn den Arbeitsergebnissen in der Arbeitsstätte eine beschränkte Abgeschlossenheit oder Unabhängigkeit von anderen Betriebsvorgängen zukommt.¹²³

Die privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen sind im Regelfall für den administrativen Aufwand in Zusammenhang mit dem Abschluss von Verträgen über den sozialpädagogischen Mehraufwand und für die Abwicklung qualitätssichernder Maßnahmen verantwortlich. Es kann daher sowohl von einer Selbstständigkeit als auch einer Eigenständigkeit der in dieser Arbeitsstätte vorgenommenen Tätigkeiten ausgegangen werden, weshalb der Betriebsbegriff gem § 34 ArbVG erfüllt ist. Die weiteren Voraussetzungen, die für das Vorliegen eines Betriebes gegeben sein müssen, sind im Fall privater Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen unproblematisch zu bejahen (zB Dauerhaftigkeit).

Liegt grundsätzlich ein Betrieb vor, ist für eine Anwendbarkeit des II.Teils des ArbVG auf Pflegepersonen weiters zu prüfen, ob diese den betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff erfüllen.

ArbeitnehmerInnen sind gem § 36 Abs 1 ArbVG alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigte Personen. Nach herrschender Auffassung wird überwiegend auf die organisatorische Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers abgestellt. Liegt diese vor, sind auch Personen, die ihre Arbeit überwiegend außerhalb des Betriebsstandortes verrichten, dem Betrieb zugeordnet. Zu prüfen ist, ob der/die ArbeitnehmerIn, wenn er/sie nicht am Betriebsort tätig ist, in einer so engen Beziehung zum Betrieb steht, dass er/sie noch als Glied der betrieblichen Organisation gesehen werden kann.¹²⁴ Dies ist zB der Fall, wenn regelmäßige Telefongespräche stattfinden oder eine regelmäßige Rückkehr in den Betrieb erfolgt.¹²⁵

Treffen diese Voraussetzungen auf Pflegepersonen zu, erfolgt die *Anwendbarkeit betriebsverfassungsrechtlicher Bestimmungen*:

¹²⁰ OGH 27.5.1986, 4 Ob 51/85, Arb 10.525; vgl auch *Tomandl*, ArbVG § 34 Rz 10ff.

¹²¹ OGH 27.9.1995, 9 ObA 143/95, DRdA 1996/22 (*Runggaldier*).

¹²² OGH 27.5.1986, 4 Ob 51/85, Arb 10.525; *Strasser* in *Strasser/Jabornegg/Resch*, ArbVG § 34 Rz 10.

¹²³ VwGH 3.7.1973, 263/73, Arb 9140.

¹²⁴ OGH 26.3.1997, 9 ObA 88/97z, DRdA 1998/16 (*Hoyer*).

¹²⁵ *Tomandl*, ArbVG § 36 Rz 10.

Neben der für die Belegschaft bestehende Möglichkeit, einen *Betriebsrat* zu bilden (§ 40 ArbVG) und in der Folge *Betriebsvereinbarungen* abzuschließen, ist zusätzlich der *Kündigungs- und Entlassungsschutz gem §§ 105 und 106 ArbVG* anwendbar. Für den Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands ergeben sich dabei folgende Besonderheiten: Der Vertrag ist grundsätzlich mit der Beendigung des Pflegeverhältnisses befristet.¹²⁶ Endet der Vertrag aus diesem Grund, ist eine Anfechtung gem § 105 ArbVG nicht möglich. Wird der Arbeitsvertrag jedoch aus anderen Gründen vor Ende des Pflegeverhältnisses aufgelöst, kann der/die ArbeitnehmerIn die Kündigung oder Entlassung anfechten. Dies ist unter anderem möglich, wenn die Auflösung sozial ungerechtfertigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Beendigung, wenn wesentliche Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin beeinträchtigt werden und Umstände vorliegen, die die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für ihn/sie über das normale Maß hinaus nachteilig gestalten. Ob Sozialwidrigkeit vorliegt, ist von verschiedenen Faktoren abhängig: Primär wird darauf abgestellt, ob die Person binnen eines gewissen Zeitraumes einen einigermaßen gleichwertigen Arbeitsplatz finden kann. Weiters wird darauf abgestellt, ob das Einkommen, das der Person nach Auflösung des Dienstverhältnisses verbleibt, ausreichend hoch ist um allfällige Verpflichtungen und Lebensaufwendungen zu decken. Dabei wird auf die gesamte wirtschaftliche und soziale Situation des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin abgestellt.

Liegt eine wesentliche Interessenbeeinträchtigung vor, muss der Arbeitgeber beweisen, dass die Auflösung aufgrund von personen- oder betriebsbedingten Gründen erfolgt ist. Kann die Kündigung nicht gerechtfertigt werden, hat die Kündigungsanfechtung zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis zur privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung weiter besteht.

In der Praxis wird dieses Problem jedoch aus folgendem Grund nicht von großer Relevanz sein: Die Verträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands enden im Regelfall durch Beendigung des Pflegeverhältnisses. In diesem Fall ist eine Kündigungsanfechtung nicht möglich. Sollte die Situation eintreten, dass der Vertrag aufgrund von Fehlverhalten der Pflegeperson beendet werden muss, kann eine allfällige Sozialwidrigkeit durch das Vorliegen eines personenbedingten Grundes gerechtfertigt werden. Wird der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung der Auftrag vom Land entzogen, kann die Beendigung der Verträge als betriebsbedingt gerechtfertigt angesehen werden. Abgesehen davon, dass die Kündigungsrechtfertigung für die private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung aufwändig sein kann, wird sie der allgemeine Beendigungsschutz nach §§ 105, 106 ArbVG in ihrer Dispositionsfreiheit nur wenig einschränken.

Wird ein Betriebsrat bestellt gilt für jene Pflegepersonen, die Mitglied des Betriebsrates sind, ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz gem § 120 ArbVG, wonach deren Arbeitsverhältnisse nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts aufgelöst werden dürfen. Auch in diesem Fall ist jedoch auf die oben genannte Argumentation zu verweisen, sodass es in der Praxis nicht zu großen Schwierigkeiten kommen wird.

¹²⁶ Eine Befristung stellt eine zeitliche Beschränkung eines Rechts durch den Eintritt eines künftigen, gewissen Ereignisses dar (vgl. *Kuderna*, RdA 1999, 329). Da ein Ende des Pflegeverhältnisses jedenfalls mit der Volljährigkeit des Pflegekindes eintritt, liegt eine Befristung und keine Bedingung vor.

3.3.1.4.2 Behinderteneinstellungsgesetz

In der Praxis als problematisch erweist sich die Anwendbarkeit der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG). Gem § 1 Abs 1 BEinstG sind Arbeitgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen, verpflichtet, auf je 25 ArbeitnehmerInnen mindestens eine/n so genannte/n "begünstigte/n Behinderte/n" einzustellen. Sind mehr als 25 Pflegepersonen bei einem Kinder- und Jugendhilfeträger/einer privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung angestellt, besteht für diese/n abhängig von dessen Gesamtbeschäftigtenzahl die Verpflichtung, begünstigte Behinderte¹²⁷ einzustellen.

Wird dieser Einstellungspflicht nicht entsprochen, hat der Arbeitgeber gem § 9 BEinstG jährlich eine Ausgleichstaxe zu bezahlen. Für jede Person, die zu beschäftigen wäre, beträgt diese mit Stand 2014 monatlich 244 €. Mit der Gesamtbeschäftigtenzahl des Arbeitgebers erhöht sich auch die Ausgleichstaxe.

Diese Einstellungsverpflichtung gem § 1 BEinstG stellt die privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen vor grundlegende Probleme: Einerseits ist es kaum steuerbar, ob Personen, die die begünstigte Behinderteneigenschaft aufweisen, um eine Pflegeelternschaft ansuchen und sich anstellen lassen. Zweitens versagen manche Landesausführungsgesetze bzw Durchführungsverordnungen die Erteilung einer Pflegestellenbewilligung, wenn eine ansteckende, schwere chronische, körperliche, psychische oder geistige Erkrankung vorliegt (zB § 7 Abs 3 Z 1 StKJHG-DVO), was es in rechtlicher Hinsicht beinahe unmöglich macht, begünstigte Behinderte als Pflegepersonen anzustellen. Zwar müssen begünstigte Behinderte nicht als Pflegepersonen angestellt werden, sondern können auch in anderer Verwendung bei den privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen arbeiten. Allerdings stellt auch dies ein schwieriges Unterfangen für die Vereine dar. Dementsprechend wird die Verpflichtung zur Bezahlung der Ausgleichstaxe seitens der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen als ungerechtfertigt empfunden.

Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass die Ausgleichstaxe keine Strafe darstellt, sondern lediglich einen Ausgleich für den Entfall der wirtschaftlichen Belastungen, die mit der Anstellung behinderter Personen regelmäßig verbunden sind. Für die Pflicht zur Leistung der Ausgleichstaxe ist es daher ohne Bedeutung, aus welchen Gründen es zur Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht gekommen ist.¹²⁸ Selbst wenn die Einstellung begünstigter Behinderter als Pflegepersonen aufgrund der Landesausführungsgesetze rechtlich nicht möglich ist, haben private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen *de lege lata* die Ausgleichstaxe zu leisten.

Die Bundesländer gehen mit diesem Problem unterschiedlich um: Während in *Wien* und in *Oberösterreich* die Ausgleichstaxe vom Land übernommen wird, ist dies in *Niederösterreich* nicht der Fall. In *Kärnten* ist die Anzahl der angestellten Krisenpflegeeltern zu gering, um eine Einstellungsverpflichtung begünstigter Behinderter nach sich zu ziehen.

¹²⁷ Begünstigte Behinderte sind gem § 2 Abs 1 BEinstG Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %, wobei als Behinderung die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen gilt, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren.

¹²⁸ VwGH 28.06.2001, 2001/11/0150.

Ausnahmeregelungen für die Leistung der Ausgleichstaxe bestehen nach der derzeit geltenden Rechtslage nicht. Allerdings kann der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales gem § 1 Abs 2 BEinstG die Zahl der zu beschäftigenden Personen mit Behinderung für bestimmte Wirtschaftszweige durch Verordnung derart abändern, dass nur auf je höchstens 40 DienstnehmerInnen mindestens eine Person einzustellen ist, die als "begünstigte Behinderte" gilt. Als derartige Sparten gelten jene, bei denen vom Gesundheitszustand des einzelnen Arbeitnehmers/der einzelnen Arbeitnehmerin auch das Wohl anderer Personen abhängt,¹²⁹ worunter Pflegepersonen jedenfalls fallen würden. Derzeit bestehen keine Verordnungen gem § 1 Abs 2 BEinstG.¹³⁰ Eine Entlastung der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen könnte *de lege lata* nur durch den Erlass einer derartigen Verordnung erreicht werden.

3.3.1.4.3 Arbeitnehmerschutzrecht

Auf private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, die als Arbeitgeber von Pflegepersonen fungieren, sind die Bestimmungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) anzuwenden. Das ASchG zielt grundsätzlich auf die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer ab und verpflichtet den Arbeitgeber, die zum Schutz des Lebens und der Gesundheit erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Bei Zuwiderhandeln drohen Verwaltungssanktionen.

Zur innerbetrieblichen Kontrolle dieser Arbeitnehmerschutzvorschriften sind Arbeitgeber gem §§ 73 und 79 ASchG verpflichtet, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitsmedizinerInnen mit bestimmten Mindesteinsatzzeiten zu beschäftigen, wobei auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme externer Präventivfachkräfte oder Präventivzentren besteht. In Betrieben mit mehr als zehn ArbeitnehmerInnen hat eine Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen aus dem Kreis der Belegschaft zu erfolgen (§§ 10ff ASchG).

In der Praxis führt die Anwendbarkeit der Arbeitnehmerschutzvorschriften auf private Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen sowohl zu verwaltungstechnischem Mehraufwand als auch zu Mehrkosten.

3.3.1.5 Bewertung

Die Untersuchung zeigt, dass von einer generellen Einbeziehung in das Arbeitsrecht abzuraten ist. Obwohl die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands die Pflege und Erziehung nicht unmittelbar betrifft, verhindern die Eigenheiten des zwischen Pflegeeltern und Pflegekind bestehenden Verhältnisses eine undifferenzierte Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Vorschriften.

¹²⁹ Widy/Ernst, BEinstG⁷ 266.

¹³⁰ Widy/Ernst, BEinstG⁷ 267.

3.3.2 Bundesländerübergreifende Verträge

Ein Problem, das in der Praxis in Zusammenhang mit Verträgen über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands regelmäßig auftaucht, sind bundesländerübergreifende Pflegerschaftsverhältnisse. In Frage kommen zwei Varianten:

In der **Variante 1** ziehen Pflegepersonen von einem Bundesland, in dem sie einen als Arbeits- oder freien Dienstvertrag bezeichneten Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands abgeschlossen haben, mit ihrem Pflegekind in ein anderes Bundesland. In diesem Zusammenhang ist fraglich, ob der mit dem Kinder- und Jugendhilfeträger/mit der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung des ehemaligen Heimatbundeslandes abgeschlossene Vertrag bestehen bleibt.

In den Bundesländern findet sich eine unterschiedliche Handhabung dieses Problems: In der *Steiermark*, *Tirol* und *Kärnten*¹³¹ ist eine Aufrechterhaltung des Vertrages bei Übersiedelung in ein anderes Bundesland nicht möglich. In *Vorarlberg* konnte zu dieser Frage keine Auskunft gegeben werden, da diese Fälle in der Praxis noch nicht vorgekommen sind. In *Oberösterreich* und *Salzburg* bleibt der Vertrag bei einer Übersiedelung in grenznahe Gebiete in Ausnahmefällen aufrecht. Auch in *Wien* ist eine Aufrechterhaltung des Vertrages möglich, wenn eine Übersiedelung in grenznahe Gebiete erfolgt, von denen aus die Dienstverpflichtung in Wien noch erfüllt werden kann, oder im anderen Bundesland auf eigene Kosten Supervision und Fortbildung besucht werden. In *Niederösterreich* gibt es laut Auskunft der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung sowohl Fälle, in denen der Vertrag aufrechterhalten wird (zB bei einem Umzug in grenznahe Gebiete wie Wien), als auch Fälle, in denen der Vertrag beendet wird.

Unabhängig von der rechtlichen Zulässigkeit der Beendigung oder der Aufrechterhaltung der Verträge, ist zu beachten, dass aufgrund des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes keine unsachliche Differenzierung zwischen den einzelnen Pflegepersonen vorgenommen werden darf.¹³² Werden die Verträge jener Pflegepersonen, die in grenznahe Regionen ziehen, nicht beendet, während dies hingegen bei Verträgen jener, die weiter wegziehen, erfolgt, ist auf die sachliche Rechtfertigung einer solchen Differenzierung abzustellen. Von den angesprochenen Stellen wird begründend ausgeführt, dass der Vertrag im ehemaligen Heimatbundesland nur dann aufrechterhalten werden kann, wenn gewährleistet ist, dass die Pflegeperson weiterhin ihre Dienstverpflichtungen in diesem Bundesland erfüllt. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, dass ein Grundrechtseingriff *erforderlich* sein muss (dh das gelindeste Mittel zur Erreichung des angestrebten Zieles), um gerechtfertigt werden zu können. Die Verpflichtung, die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten im Heimatbundesland zu erfüllen, widerspricht diesem Grundsatz: Es ist durchaus möglich, die Verpflichtungen im „neuen“ Bundesland zu erfüllen (zB dort eine Fortbildungsveranstaltung zu besuchen) und sich diese im ehemaligen Heimatbundesland anrechnen zu lassen. Auch ist eine Übersiedelung in grenznahe Gebiete keine Garantie dafür, dass die Dienstverpflichtungen eingehalten werden. Es ist daher davon auszugehen, dass die von einigen Bundesländern praktizierte Vorgehensweise, Verträge

¹³¹ Dies entsprach der Rechtslage in Kärnten im Jahr 2012. Für das Jahr 2014 liegen uns keine Informationen vor.

¹³² Während die Länder im Rahmen der Fiskalgeltung an die Grundrechte gebunden sind, trifft auch privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen die Verpflichtung, grundrechtskonform zu agieren, da die Ermächtigung der Länder nur verfassungsmäßiges Handeln umfassen kann.

lediglich dann aufrechtzuerhalten, wenn eine Übersiedelung in grenznahe Gebiete erfolgt, aus gleichheitsrechtlicher Sicht problematisch ist.

Zu bedenken ist weiters, dass sich die Zuständigkeit des Kinder- und Jugendhilfeträgers nach dem Hauptwohnsitz (subsidiär nach dem gewöhnlichen Aufenthalt) der Pflegepersonen richtet (§ 5 Abs 2 B-KJHG). Bei Wechsel des Hauptwohnsitzes oder des gewöhnlichen Aufenthalts geht die Zuständigkeit auf einen anderen Kinder- und Jugendhilfeträger über. Gem § 5 Abs 4 B-KJHG tritt ein Zuständigkeitswechsel nicht ein, wenn sich Kinder und Jugendliche im Rahmen einer Erziehungshilfe in einem anderen Bundesland oder im Ausland aufhalten und wichtige Gründe nicht dafür sprechen. Die Materialien halten jedoch ausdrücklich fest, dass sich die Zuständigkeit für die Eignungsbeurteilung und die Aufsicht von Pflegepersonen entsprechend der allgemeinen Regeln nach dem Hauptwohnsitz der Pflegeperson richtet.¹³³ Nach einer Übersiedelung der Pflegeperson entfällt daher mit dem Wegfall der Zuständigkeit des bisherigen Kinder- und Jugendhilfeträgers unseres Erachtens auch die rechtliche Grundlage für eine Aufrechterhaltung der Verträge mit den Pflegepersonen. Dies kann rechtspolitisch zu dem unbefriedigenden Ergebnis führen, dass die Pflegeperson in ihrem neuen Wohnsitzbundesland einen aus ihrer Sicht ungünstigeren Vertrag abschließen kann oder ihr diese Möglichkeit gänzlich verwehrt bleibt. Insbesondere weil der Arbeitsmarkt heutzutage häufig räumliche Mobilität und Flexibilität verlangt (z.B. vom Partner/Partnerin der Pflegeperson), ist die bestehende, unklare rechtliche Situation für die Beteiligten problematisch und birgt Planungsunsicherheit. Pflegepersonen sollen nicht durch bundesländerabhängige Regelungen an ihrer Mobilität gehindert werden.

In der **Variante 2** vermittelt ein Kinder- und Jugendhilfeträger ein Pflegekind an Pflegepersonen, die ihren Hauptwohnsitz in einem anderen Bundesland haben. In dieser Konstellation ist fraglich, ob ein Vertragsabschluss über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands im Wohnsitzbundesland zulässig ist.

Auch die Beantwortung dieser Frage erfolgt in unterschiedlicher Weise: In der *Steiermark* ist der Abschluss eines freien Dienstvertrages nur zulässig, wenn mindestens ein Pflegekind, das zum Zeitpunkt der Unterbringung seinen gewöhnlichen Aufenthalt in der Steiermark hatte, betreut wird. In *Oberösterreich, Tirol, Vorarlberg, und Salzburg* ist ein Vertragsabschluss der Pflegeperson zulässig, wenn das Heimatbundesland des Pflegekindes die Kosten übernimmt. In *Wien* wird ein Vertrag nur nach bestätigter Kostenübernahme durch das Bundesland und einer Genehmigung durch die Stadt Wien abgeschlossen. In *Niederösterreich* besteht die Möglichkeit nur in Ausnahmefällen und unter der Voraussetzung einer Kostenübernahme des anderen Bundeslandes. In *Kärnten* ist ein Vertragsabschluss zulässig, wobei das Land auch die Kosten übernimmt.¹³⁴

¹³³ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 13.

¹³⁴ Dies entsprach der Rechtslage in Kärnten im Jahr 2012. Für das Jahr 2014 liegen uns keine Informationen vor.

3.3.3 Beendigung der Pflegeelternschaft

3.3.3.1 Beendigung im Kindschaftsrecht

3.3.3.1.1 Wegfall der Tatbestandsvoraussetzungen

Eine gem § 184 ABGB bestehende Pflegeelternschaft endet, wenn das Pflegekind nicht mehr tatsächlich von den Pflegeeltern gepflegt und erzogen wird und/oder eine dem Verhältnis zwischen leiblichen Eltern und Kindern nahekommende Beziehung nicht mehr besteht bzw nicht hergestellt werden soll.

Weder die Aufhebung des Pflegevertrages durch den Obsorgeberechtigten noch die Auflösung der Lebensgemeinschaft bzw die Scheidung der Pflegeeltern führen *per se* zur Beendigung der Pflegeelternschaft, wenn die Tatbestandsmerkmale des § 184 ABGB weiter vorliegen.¹³⁵

3.3.3.1.2 Schuldrechtliche Beendigung

Für die Beendigung eines Pflegevertrages ist Vertragsrecht maßgeblich. Die möglichen Arten der Beendigung sind von der Vertragsdauer und einer allfälligen Vereinbarung von Beendigungsmöglichkeiten abhängig. Das Pflegeverhältnis kann jedoch aus wichtigen Gründen jederzeit beendet werden.¹³⁶

Davon unabhängig besteht in familienrechtlicher Hinsicht das uneingeschränkte Recht der Obsorgeberechtigten, das Kind jederzeit zurückzufordern.¹³⁷

3.3.3.1.3 Gerichtliche Beendigung

Die Übertragung der Pflegeelternschaft ist gem § 181 ABGB gerichtlich aufzuheben, wenn dies dem Kindeswohl entspricht.

3.3.3.1.4 Sonstige Beendigung

Die Pflegeelternschaft gem § 184 ABGB endet mit dem Erreichen der Volljährigkeit des Kindes.¹³⁸

3.3.3.2 Beendigung im Kinder- und Jugendhilferecht

Die volle Erziehung endet spätestens mit dem Erreichen der Volljährigkeit des Pflegekindes. Gem § 29 B-KJHG können jungen Erwachsenen ambulante Hilfen und Hilfen durch Betreuung bei nahen Angehörigen, bei Pflegepersonen oder in sozialpädagogischen Einrichtungen gewährt werden, wenn zum Zeitpunkt der Vollendung des 18. Lebensjahres bereits Erziehungshilfen gewährt wurden und dies zur Erreichung der im Hilfeplan definierten Ziele drin-

¹³⁵ Barth/Neumayr in Fenyves/Kerschner/Vonkilch, Klang³ § 186 Rz 37.

¹³⁶ Stabentheiner in Rumme³ § 186 Rz 6.

¹³⁷ Haberl in Schwimann⁴ § 186 Rz 4.

¹³⁸ OGH 4.9.1991, 7 Ob 577/91.

gend notwendig ist (Hilfen für junge Erwachsene). Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Hilfen besteht nicht.¹³⁹ Die Hilfe kann nur mit Zustimmung der jungen Erwachsenen und nur solange gewährt werden, als dies aufgrund der individuellen Lebenssituation notwendig ist. Die Hilfen enden jedenfalls mit der Vollendung des 21. Lebensjahres.

3.3.3.3 Sonderfall Obsorgeübertragung

Auf Antrag kann Pflegeeltern die Obsorge für das Pflegekind zur Gänze oder teilweise durch das Gericht übertragen werden, wenn das Pflegeverhältnis nicht nur für kurze Zeit beabsichtigt ist und die Übertragung dem Wohl des Kindes entspricht (§ 185 ABGB). Stimmen Eltern oder Großeltern, die aktuell mit der Obsorge betraut sind, einer Übertragung nicht zu, ist eine solche nur bei sonstiger Kindeswohlgefährdung möglich.¹⁴⁰

Weiters kann das Gericht gem § 178 ABGB Pflegeeltern bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (zB Tod des allein obsorgeberechtigten Elternteils) auf Antrag mit der Obsorge für das Pflegekind betrauen.

3.3.3.3.1 Finanzielle Konsequenzen

In diesem Zusammenhang erhebt sich die Frage, ob im Fall einer Obsorgeübertragung auf die Pflegeeltern die volle Erziehung gem § 26 B-KJHG endet. Dies ist insofern von Bedeutung, als Pflegeeltern in der Folge nicht mehr berechtigt wären, Pflegekindergeld zu beziehen. Im Folgenden soll daher eine nähere Untersuchung dieser Frage erfolgen:

Eine volle Erziehung liegt grundsätzlich vor, wenn der Kinder- und Jugendhilfeträger zur Gänze mit der Pflege und Erziehung des Kindes betraut ist. Eine freiwillige volle Erziehung, die zwischen den Erziehungsberechtigten und dem Kinder- und Jugendhilfeträger vereinbart wurde, endet im Fall einer Obsorgeübertragung auf die Pflegeeltern, da die leiblichen Eltern dem Kinder- und Jugendhilfeträger nur Rechte übertragen können, die sie selbst besitzen ("nemo plus iuris transferre potest quam ipse habet"). Die Rechtsposition des Kinder- und Jugendhilfeträgers ist von jener der leiblichen Eltern abgeleitet. Da diesen für eine Übertragung auf die Pflegeeltern die Obsorge jedoch zuerst entzogen werden muss, endet damit auch die freiwillige volle Erziehung. Ebenso endet durch die Obsorgeübertragung auf die Pflegeeltern eine volle Erziehung gegen den Willen der Erziehungsberechtigten, da dem Kinder- und Jugendhilfeträger die Obsorge entzogen wird.

Da das Pflegekindergeld grundsätzlich für die Durchführung der vollen Erziehung gewährt wird (vgl zB § 30 Abs 1 Z 1 Oö. KJHG 2014), hat die Obsorgeübertragung auf die Pflegeeltern und das damit einhergehende Ende der vollen Erziehung zur Folge, dass Pflegeeltern nicht mehr zum Bezug von Pflegekindergeld berechtigt sind. Nur wenn die Landesausführungsgesetze eine entsprechende Regelung enthalten, haben Pflegeeltern trotz Obsorgeübertragung einen Rechtsanspruch auf das Pflegekindergeld. Derartige Bestimmungen bestehen jedoch nur für das Bundesland *Kärnten*. Dort ist Pflegeeltern das Pflegekindergeld auch dann zu gewähren, wenn die volle Erziehung aufgrund der Betrauung mit der Obsorge nach dem ABGB aufgehoben wurde (§ 31 Abs 2 K-KJHG). In anderen Landesausführungsgesetzen

¹³⁹ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 24.

¹⁴⁰ *Stabentheiner in Rummeß* § 186a Rz 1ff.

gesetzt wurden zwar ähnliche Bestimmungen eingefügt (zB 44 Abs 7 W-KJHG). Während in Kärnten jedoch ein Rechtsanspruch auf das Pflegekindergeld besteht, liegt die Entscheidung in den anderen Bundesländern im Ermessen der Behörden, die sie unter Berücksichtigung der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse zu treffen haben. In *Niederösterreich* haben Personen, denen die Obsorge übertragen wurde, zwar einen Anspruch auf monatliches Pflegekindergeld, sofern vor der Übertragung der Obsorge ein Anspruch auf Pflegekindergeld auf Grund der vollen Erziehung bestanden hat (vgl § 5 Abs 1 NÖ Pflegekindergeld-Verordnung). Dieser Anspruch besteht jedoch nicht, wenn die Übertragung der Obsorge von den Pflegepersonen selbst bei Gericht beantragt wurde (§ 5 Abs 2 NÖ Pflegekindergeld-Verordnung). Warum dies so geregelt wurde, ist unseres Erachtens nicht nachvollziehbar.

Die Lösung in *Kärnten* stellt unserer Meinung nach die einzige zufriedenstellende Lösung für die Praxis dar. Die Landesausführungsgesetze sollten aus diesem Grund dahingehend abgeändert werden, dass Pflegeeltern auch im Fall einer Übertragung der Obsorge weiterhin zum Bezug von Pflegekindergeld berechtigt sind.

3.3.3.2 Vertragsrechtliche Konsequenzen

Eine in den Bundesländern unterschiedliche Handhabung erfährt auch die Frage, ob bestehende Arbeitsverträge oder freie Dienstverträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands aufgrund der Übertragung der Obsorge auf die Pflegeperson durch den Kinder- und Jugendhilfeträger oder die privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung beendet werden. Während dies in *Wien, Tirol, der Steiermark* und in *Oberösterreich* der Fall ist, bleiben die Verträge in *Salzburg, Kärnten*¹⁴¹ und *Vorarlberg* aufrecht. In *Niederösterreich* gibt es aktuell noch keinen Fall, eine Beendigung erscheint nach Auskunft der zuständigen Stellen als wahrscheinlich. Im Folgenden soll die rechtliche Zulässigkeit dieser Vorgehensweise untersucht werden:

Die Aufrechterhaltung der Verträge mit obsorgeberechtigten Pflegeeltern¹⁴² könnte insofern problematisch sein, da Gebietskörperschaften¹⁴³ auch als Träger von Privatrechten an die Grundrechte gebunden sind ("Fiskalgeltung"). In diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung ist der Gleichheitssatz gem Art 7 B-VG, demzufolge unsachliche Diskriminierungen verboten sind. Es erhebt sich die Frage, inwieweit eine unzulässige Diskriminierung leiblicher Eltern vorliegt, wenn diese als Obsorgeberechtigte nicht die Möglichkeit haben, Verträge mit den Gebietskörperschaften oder von diesen beauftragten privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen abzuschließen. Dieses Problemfeld sei an dieser Stelle nur am Rande erwähnt. Grundsätzlich ist jedoch auszuführen, dass wohl eine unzulässige Ungleichbehandlung leiblicher Eltern nicht vorliegt, wenn man bereits davon ausgeht, dass die für Pflegepersonen bestehende Möglichkeit, Verträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands abzuschließen, dem Gleichheitssatz entspricht.

¹⁴¹ In Kärnten entsprach dies der Rechtslage/tatsächlich geübten Praxis aus 2012. Für 2014 liegen uns keine Informationen vor.

¹⁴² Das Problem betrifft nicht nur die Aufrechterhaltung von Verträgen nach der Obsorgeübertragung auf die Pflegeperson, sondern auch den Neuabschluss eines derartigen Vertrages durch eine bereits obsorgeberechtigte Pflegeperson.

¹⁴³ In der Folge wären nicht nur die Gebietskörperschaften selbst, sondern auch die privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen an die Grenzen des Gleichheitssatzes gebunden, da die Ermächtigung durch die Länder nur verfassungsmäßiges Handeln umfassen kann.

Geht man nun davon aus, dass die Möglichkeit, nach der Obsorgeübertragung einen Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands aufrechtzuerhalten oder abzuschließen nicht dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz widerspricht, beschränkt sich die Diskussion über dieses Thema nicht mehr auf rechtliche, sondern auf rechtspolitische Argumente. Betrachtet man den Zweck der Schaffung der Vertragskonstruktionen, nämlich die sozialrechtliche Absicherung der Pflegepersonen, ist es unseres Erachtens nicht sinnvoll, das Vertragsverhältnis aufgrund einer Obsorgeübertragung zu beenden, da sich die sozialrechtliche Situation der Pflegeeltern durch die Übertragung nicht automatisch ändert. Dem Argument, dass durch die Obsorgeübertragung das Pflegeverhältnis auf eine qualitativere Stufe gehoben wird und aus diesem Grund keine Verpflichtung zur Leistung eines sozialpädagogischen Mehraufwands mehr bestehen soll, ist entgegenzuhalten, dass die Pflegeperson nicht verpflichtet ist, einen Vertrag abzuschließen. Sie kann somit selbst entscheiden, ob der durch die Verpflichtungen vorgenommene Eingriff in die Beziehung zum Pflegekind als zu intensiv empfunden wird. Mit diesem Argument das Vertragsverhältnis von vornherein automatisch beenden zu lassen, ist unseres Erachtens kritikwürdig. Bei der Behauptung, dass es die finanziellen Grenzen überschreiten würde, die Vertragsverhältnisse trotz Obsorgeübertragung aufrechtzuerhalten, muss bedacht werden, dass dadurch im Regelfall die wohl auch kostenintensive Obsorgeverpflichtung des Kinder- und Jugendhilfeträgers wegfällt. Weiters ist es wohl gesellschaftspolitisch wünschenswert, dass Pflegeeltern über Pflegekinder, bei denen eine Rückführung zu den leiblichen Eltern praktisch ausgeschlossen ist, auch obsorgeberechtigt sind. Verlieren sie durch die Obsorgeübertragung ihre sozialrechtliche Absicherung, könnten Pflegepersonen dadurch abgehalten werden, diesen Schritt zu wagen. Zusammengefasst ergibt sich daher unseres Erachtens eindeutig, dass eine Obsorgeübertragung nicht zu einer Beendigung eines bereits bestehenden Vertrages über den sozialpädagogischen Mehraufwand führen sollte.

3.4 Ansprüche von Pflegeeltern aus anderweitiger Beschäftigung

3.4.1 Problemaufriss

Geht die Pflegeperson neben der Pflege und Erziehung einer anderweitigen Beschäftigung als ArbeitnehmerIn nach, erhebt sich die Frage, inwiefern die Pflegeperson die Möglichkeit hat, gesetzlich vorgesehene Ansprüche, wie zB Karenz, *aufgrund der Betreuung des Pflegekindes* in Anspruch zu nehmen.

3.4.2 Pflegefreistellung

Pflegepersonen haben gem § 16 Abs 1 Z 1 bis 3 UrlG Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für den im Gesetz bestimmten Zeitraum, wenn diese an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Pflegekindes nachweislich verhindert sind. Dasselbe gilt gem § 16 Abs 1 Z 2 UrlG wegen der notwendigen Betreuung des Pflegekindes infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs 2 Z 1-5 MSchG. Ebenso hat eine Pflegeperson gem § 16 Abs 1 Z 3 UrlG einen Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn sie wegen der Begleitung eines

erkrankten Pflegekinde bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an der Arbeitsleistung nachweislich verhindert ist.

Darüber hinaus besteht bei Erfüllung der gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung für den gesetzlich vorgesehenen Zeitraum, wenn die Pflegeperson den Freistellungsanspruch gemäß Abs 1 verbraucht hat und wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Pflegekinde, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist.

3.4.3 Sterbebegleitung

Gem § 14a AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) kann eine Pflegeperson unter bestimmten Voraussetzungen eine Herabsetzung bzw Änderung der Lage der NAZ oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Sterbebegleitung eines Pflegekinde für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangen. Der Arbeitnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

3.4.4 Begleitung von schwersterkrankten Kindern

Gem § 14b AVRAG kann eine Pflegeperson schriftlich eine Herabsetzung bzw Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Begleitung von einem im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Pflegekind verlangen.

3.4.5 Elternkarenz

Gem § 15c MSchG/§ 5 VKG hat eine Person, die *in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen*, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat, Anspruch auf Elternkarenz. Das Kind muss bereits zum Zweck der Adoption in Pflege gegeben worden sein, weshalb die Pflege lediglich einen formalen Zwischenschritt im Adoptionsverfahren darstellt.¹⁴⁴

Da Pflegeeltern ein Kind *nicht zum Zweck der Adoption* in Pflege und Erziehung gegeben wird, haben sie keinen Anspruch auf Elternkarenz iSd MSchG/VKG. Grundsätzlich besteht zwar die Möglichkeit der Vereinbarung eines Karenzurlaubs als unbezahlte Dienstfreistellung. Auf diese sind jedoch die Bestimmungen des MSchG/VKG nicht anwendbar, was insbesondere den Nachteil hat, dass die Pflegeperson keinem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz unterliegt. Ein solcher kann auch nicht vertraglich vereinbart werden.¹⁴⁵ Möglich wäre eine Vereinbarung eines Kündigungsverzichts oder eine Beschränkung der Kündigung auf bestimmte Gründe.

¹⁴⁴ Thomasberger in *Burger-Ehrnhofer/Schrittwieser/Thomasberger*, MSchG und VKG² 350.

¹⁴⁵ OGH 23.2.2009, 8 ObA 2/09s, DRdA 2010/34 (*Schrittwieser*).

Nur Pflegepersonen, die bei öffentlichen Arbeitgebern beschäftigt sind, ist in manchen Bundesländern gesetzlich die Möglichkeit eingeräumt, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. Das gilt zB für Personen, die als Vertragsbedienstete oder Beamte bei der Gemeinde Wien beschäftigt sind und ein Kind in unentgeltliche Pflege genommen haben. Diese können gem § 31 Abs 3 VBO 1995 oder gem § 53 Abs 3 DO 1994 Elternkarenz in Anspruch nehmen. Haben sie zusätzlich einen Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands abgeschlossen, liegt dennoch *unentgeltliche Pflege* vor, da das Entgelt keine Gegenleistung für die Pflege und Erziehung selbst, sondern für die Erbringung des damit verbundenen Mehraufwands darstellt. Der Vertrag steht der Inanspruchnahme von Elternkarenz somit nicht entgegen.

3.4.6 Elternteilzeit

Für eine Pflegeperson, die ein Kind *nicht zum Zweck der Adoption* in unentgeltliche Pflege genommen hat, besteht keine Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung iSd MSchG/VKG in Anspruch zu nehmen. Auf die Person ist daher auch nicht der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutzes anwendbar, der – wie im Fall einer Karenz – nicht vertraglich vereinbart werden kann.

Eine Ausnahme besteht für Pflegepersonen, die als Vertragsbedienstete oder Beamte bei der Gemeinde Wien beschäftigt sind: Diese können gem § 12 Abs 1 VBO 1995 oder gem § 28 Abs 1 DO 1994 in Elternteilzeit gehen.

3.4.7 Bewertung

Pflegeeltern sind in Bezug auf Freistellungsansprüche leiblichen Eltern gänzlich gleichgestellt. Als von der Praxis äußerst unbefriedigend empfunden wird allerdings die im Vergleich zu leiblichen Eltern bestehende Benachteiligung betreffend *Elternkarenz* und *Elternteilzeit*. Pflegepersonen, die Pflegekinder in einem jungen Alter zu sich nehmen, sind somit gezwungen, eine allenfalls bestehende berufliche Tätigkeit aufzugeben oder auf das Gutdünken ihres Arbeitgebers zu hoffen. Die bestehende gesetzliche Regelung hat ihren Hintergrund wohl in der Problematik, dass Pflegepersonen, die im Rahmen von Kurzzeitpflegeverhältnissen tätig werden, für den Arbeitgeber zu einer untragbaren Last werden können, wenn sie bei jedem Pflegschaftsverhältnis erneut Karenz oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Um diesem Umstand entgegenzuwirken, wäre eine Regelung vorstellbar, die festlegt, dass Pflegepersonen einen Anspruch auf Karenz bzw Elternteilzeit haben, wenn das Pflegschaftsverhältnis *voraussichtlich* einen gewissen Zeitraum überschreiten wird (zB 4 Jahre). In der Praxis würden bei einer derartigen Lösung Schwierigkeiten bestehen, die Länge der Pflegschaftsverhältnisse konkret abzuschätzen. Jedenfalls wäre derart aber die Inanspruchnahme von Karenz bzw Elternteilzeit durch Pflegepersonen, die im Rahmen kurzfristiger Pflegeverhältnisse tätig sind, ausgeschlossen. Unseres Erachtens ist eine derartige Regelung ein für beide Seiten – sowohl für die Pflegeeltern, als auch für die Arbeitgeber – gangbarer Weg.

3.5 Sozialrechtliche Aspekte der Pflegeelternschaft

3.5.1 Einleitung

Gegenstand der folgenden Analyse stellt das Sozialrecht im weiteren Sinn dar,¹⁴⁶ weshalb sowohl auf Regelungen des Sozialversicherungsrechts und des Familienlastenausgleichs als auch auf steuerrechtliche Aspekte eingegangen wird.

3.5.2 Sozialversicherungsrechtlicher Schutz

3.5.2.1 Neuerungen im B-KJHG

§ 20 Abs 3 B-KJHG bestimmt, dass Pflegepersonen die Möglichkeit zur sozialversicherungsrechtlichen Absicherung geboten werden *soll*. Die Materialien zu dieser Bestimmung halten fest, dass die Fortsetzung und Weiterentwicklung entsprechender Modelle den Kinder- und Jugendhilfeträgern obliegt, wobei im Hinblick auf die zunehmende Mobilität der Pflegepersonen eine bundesweite Harmonisierung anzustreben ist.¹⁴⁷ Vor der Einführung des B-KJHG fehlte eine derartige Regelung. In der Praxis bestand jedoch im Regelfall bereits ein System der sozialrechtlichen Absicherung durch die Möglichkeit, einen Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands abzuschließen.

Die Landesausführungsgesetze setzen § 20 Abs 3 B-KJHG in unterschiedlicher Weise um. Während zB § 43 Abs 3 WKJHG 2013 eine *Verpflichtung* des Kinder- und Jugendhilfeträgers normiert, Möglichkeiten zur sozialrechtlichen Absicherung anzubieten, bestimmt zB § 30 Abs 7 Oö. KJHG 2014, dass Pflegepersonen und nahen Angehörigen die Möglichkeit hierzu geboten werden *soll*. Während daher manche Landesausführungsgesetze den Pflegepersonen einen Rechtsanspruch auf sozialversicherungsrechtlichen Schutz einräumen, halten andere entsprechend dem Bundesgrundsatzgesetz nur die Möglichkeit einer dementsprechenden Einräumung fest. Wie diese sozialrechtliche Absicherung auszugestalten ist, ist nur selten gesetzlich geregelt (siehe zB § 6 ff NÖ Pflegekindergeld-Verordnung).

Welche Möglichkeiten einer sozialrechtlichen Absicherung *de lege lata* bestehen, ist im Folgenden nachzugehen. In einem ersten Schritt ist ein Augenmerk darauf zu legen, ob eine Absicherung bereits aufgrund des Pflegevertrages besteht, während in einem zweiten Schritt auf die Möglichkeiten einer freiwilligen Versicherung eingegangen wird. Zuletzt wird auf die sozialrechtlichen Konsequenzen eines Vertragsabschlusses über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwandes eingegangen.

3.5.2.2 Soziale Absicherung aufgrund eines Pflegevertrages

Überlegt man, unter welchen Voraussetzungen Pflegeeltern sozialversicherungsrechtlichen Schutz genießen, ist zunächst der Frage nachzugehen, ob sie durch den Abschluss eines Pflegevertrages einer Pflichtversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz

¹⁴⁶ Zur Terminologie "Sozialrecht im weiteren Sinn" vgl insb *Mazal*, Die Familie im Sozialrecht 23ff.

¹⁴⁷ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 20.

(ASVG) oder dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) unterliegen, wobei mehrere Tatbestände in Betracht zu ziehen sind.

Zunächst ist ein allfälliger Versicherungsschutz gem § 4 Abs 2 ASVG zu prüfen. Demnach ist DienstnehmerIn, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird, wobei es genügt, wenn die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbstständiger Erwerbstätigkeit überwiegen. Für das Vorliegen von persönlicher Abhängigkeit wird eine weitgehende Eingliederung in die betriebliche Struktur des Dienstgebers verlangt. Wirtschaftlich abhängig ist ein/e DienstnehmerIn, der/die nicht mit eigenen, sondern mit Betriebsmitteln des Dienstgebers arbeitet. Als Unterschied zum arbeitsvertraglichen Arbeitnehmerbegriff setzt das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis aber notwendigerweise Entgeltlichkeit voraus.¹⁴⁸ Da – wie bereits erläutert – Pflegeeltern die Pflege und Erziehung autonom erbringen und persönliche Abhängigkeit deshalb nicht vorliegt, scheidet eine Einbeziehung in die Pflichtversicherung gem § 4 Abs 2 ASVG aus. Zusätzlich ist das Pflegekindergeld, das den Pflegeeltern für die Erbringung der Pflege und Erziehung ausbezahlt wird, als Aufwandsentschädigung und nicht als Entgelt zu qualifizieren, sodass auch in dieser Hinsicht der Dienstnehmerbegriff des § 4 Abs 2 ASVG nicht erfüllt ist.

In einem nächsten Schritt ist eine Einbeziehung in die Pflichtversicherung gem § 2 Abs 1 Z 1 GSVG zu prüfen.¹⁴⁹ Diese scheidet jedoch aufgrund der fehlenden Gewerbeberechtigung von Pflegeeltern aus.

Weiters ist ein Versicherungsschutz gem § 4 Abs 4 ASVG zu untersuchen. Vollversichert sind demgemäß Personen, die sich auf Grund freier Dienstverträge auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten, wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen ("dienstnehmerähnlicher freie/r DienstnehmerIn"). Da der Pflegevertrag jedoch nicht als freier Dienstvertrag qualifiziert werden kann und zusätzlich keine Entgeltlichkeit gegeben ist, liegt auch keine Pflichtversicherung gem § 4 Abs 4 ASVG vor.

Auch eine Versicherungspflicht als "neuer Selbstständiger" gem § 2 Abs 1 Z 4 GSVG ist zu verneinen, da die Pflege und Erziehung keine betriebliche Tätigkeit darstellt, die zu einer Erzielung von Einkünften iSd §§ 22 Z 1 bis 3 und 5 oder 23 EstG führt.

Durch den Abschluss eines Pflegevertrages erfolgt somit *de lege lata* keine Einbeziehung in das Pflichtversicherungssystem. Pflegeeltern sind allein durch den Abschluss eines Pflegevertrages weder kranken-, noch pensions-, unfall- oder arbeitslosenversichert, weshalb im Folgenden auf die Möglichkeiten eines freiwilligen Versicherungsverhältnisses einzugehen ist.

¹⁴⁸ Krejci/Marhold/Karl in Tomandl, System 46ff.

¹⁴⁹ Das Bestehen eines Versicherungsschutzes gem § 2 Abs 1 Z 1 GSVG schließt eine Versicherung gem § 4 Abs 4 ASVG aus.

3.5.2.3 Soziale Absicherung aufgrund einer freiwilligen Versicherung

3.5.2.3.1 Selbstversicherung

Für Pflegeeltern, die keinem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nachgehen, besteht die Möglichkeit, gegen entsprechende Beitragsleistung eine Selbstversicherung abzuschließen.¹⁵⁰

Der Abschluss einer Selbstversicherung ist in den Versicherungszweigen der *Krankenversicherung* (§ 16 ASVG) und der *Pensionsversicherung* (§ 16a ASVG) möglich. Pflegeeltern, die einer *geringfügigen Beschäftigung* nachgehen, können sich gem § 19a ASVG in beiden Versicherungszweigen begünstigt selbstversichern (Beitragshöhe 2014: 55,79 €).

In der Pensionsversicherung besteht unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit einer begünstigten *Selbstversicherung für Zeiten der Pflege naher Angehöriger* (§ 18b ASVG). Der Abschluss dieser freiwilligen Versicherung ist für Personen möglich, die einen nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 gem § 5 BPGG unter erheblicher Beanspruchung ihrer Arbeitskraft in häuslicher Umgebung pflegen. Auch Pflegeeltern können diese Form der Selbstversicherung in Anspruch nehmen, da sich der Angehörigenbegriff gem § 77 Abs 6 ASVG bestimmt, von dem auch Pflegekinder umfasst werden.¹⁵¹ Gem § 77 Abs 8 ASVG werden die Beiträge der nach § 18b ASVG Selbstversicherten zur Gänze aus Mitteln des Bundes getragen.

Bezüglich der *Unfallversicherung* sieht § 19 Abs 1 ASVG für bestimmte Personen die Möglichkeit einer Selbstversicherung in diesem Versicherungszweig vor. Unter anderem zählen selbstständig Erwerbstätige zu diesem Personenkreis, die übrigen Fallgruppen des § 19 ASVG sind in diesem Zusammenhang nicht relevant.

Wie bereits *Mazal*¹⁵² feststellt, scheitert die Selbstversicherung von Pflegeeltern in der Unfallversicherung jedoch daran, dass sie keine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben. Dies zeigt sich in der Tatsache, dass Pflegeeltern – vorausgesetzt es liegt kein Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag mit einem Kinder- und Jugendhilfeträger oder einer privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung vor – kein Entgelt für ihre Tätigkeit erhalten. Das österreichische Sozialversicherungssystem baut hingegen auf der Entgeltlichkeit jener Tätigkeit auf, die Grundlage der Versicherungspflicht darstellt. Eine Selbstversicherung in der Unfallversicherung ist aus diesem Grund nicht möglich.

Auch in der *Arbeitslosenversicherung* besteht nach geltender Rechtslage keine Möglichkeit, eine Selbstversicherung abzuschließen.

3.5.2.3.2 Weiterversicherung

Die Weiterversicherung ermöglicht Personen, die aus einer Pflicht- oder Selbstversicherung ausgeschieden sind, unter bestimmten, gesetzlich normierten Voraussetzungen, ihr Sozialversicherungsverhältnis in den Versicherungszweigen der Kranken- und Pensionsversiche-

¹⁵⁰ Zu den Möglichkeiten einer Selbstversicherung vgl *Pfeil*, in *Mosler/Müller/Pfeil*, Der SV-Komm, § 18a ff ASVG.

¹⁵¹ *Poperl*, ASVG § 18b Rz 7.

¹⁵² *Mazal*, Pflegeeltern 83.

rung fortzusetzen. Neben der freiwilligen Selbstversicherung kommt auch diese Form der freiwilligen Versicherung für Pflegeeltern in Frage.

3.5.2.3.3 Mitversicherung eines Angehörigen in der Krankenversicherung

Sind Pflegeeltern verheiratet oder besteht eine eingetragene Partnerschaft, hat der keiner Pflichtversicherung unterliegende Teil unter bestimmten Voraussetzungen als Angehöriger Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung (§ 123 ASVG). Auch bei gleich- oder gegengeschlechtlichen LebensgefährtnInnen besteht die Möglichkeit, sich als Angehöriger in der KV mitversichern zu lassen, wenn kein eigener Krankenversicherungsschutz besteht.

Der Zusatzbeitrag in der Höhe von 3,4 % der Beitragsgrundlage der versicherten Person entfällt, wenn sich der/die mitversicherte Angehörige der Erziehung eines oder mehrerer im gemeinsamen Haushalt lebender Kinder gem § 123 Abs 4 Satz 1 widmet oder durch mindestens vier Jahre hindurch der Kindererziehung gewidmet hat (§ 51d ASVG). Aufgrund des ausdrücklichen Verweises in § 123 Abs 4 ASVG gelten als Kinder auch Pflegekinder, wenn sie von dem/der Versicherten unentgeltlich gepflegt werden oder das Pflegeverhältnis auf einer behördlichen Bewilligung beruht.

Eine beitragsfreie Mitversicherung ist unseres Erachtens für die Pflegeperson auch möglich, wenn sie einen Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands abschließt, da trotz der Vergütung unentgeltliche Pflege vorliegt.

3.5.2.4 Soziale Absicherung aufgrund einer Teilversicherung ...

3.5.2.4.1 ... in der Krankenversicherung

Beziehen Pflegeeltern Kinderbetreuungsgeld, sind sie gem § 8 Abs 1 Z 1 lit f ASVG im Versicherungszweig der Krankenversicherung teilversichert. Mit dem Ende des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld, das gem § 5 Abs 2 KBGG höchstens bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes in Anspruch genommen werden kann, endet auch die Teilversicherung in der Krankenversicherung. Gibt es keine Möglichkeit der Mitversicherung über die Angehörigeneigenschaft und wird keine die Vollversicherung begründende Beschäftigung aufgenommen, muss sich die Person selbstversichern.

Liegt nach dem Ende des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld eine geringfügige Beschäftigung vor, ist fraglich, ob sich die Pflegeperson gem § 19a ASVG selbstversichern kann, da dies grundsätzlich nur möglich ist, wenn weder eine Kranken- noch eine Pensionsversicherung vorliegt. Gem § 8 Abs 1 Z 2 lit g ASVG besteht aber bis zum 48. Lebensmonat des Pflegekindes eine Pensionsversicherung. Somit wäre ab dem Ende des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld bis zu diesem Zeitpunkt eine beitragsbegünstigte Selbstversicherung gem § 19a ASVG nicht möglich. Aufgrund der ausdrücklichen Ausnahme in § 19a Abs 1 ASVG schließt die Teilversicherung in der Pensionsversicherung die Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung jedoch nicht aus. Bei Vorliegen einer geringfügigen Beschäftigung kann somit ab dem Ende des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld die Selbstversicherung gem § 19a ASVG abgeschlossen werden.

3.5.2.4.2 ... in der Pensionsversicherung

Unabhängig vom Bezug des Kinderbetreuungsgeldes besteht für die ersten 48 Kalendermonate nach der Geburt eines Kindes gem § 8 Abs 1 Z 2 lit g ASVG eine Teilpflichtversicherung in der Pensionsversicherung für Personen, die ihr Kind tatsächlich und überwiegend im Inland erziehen. Als Kinder gelten gem § 227a Abs 2 Z 6 ASVG auch Pflegekinder, sofern die Übernahme der unentgeltlichen Pflege nach dem 31. Dezember 1987 erfolgt ist.

Schließen Pflegepersonen einen Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands vor Vollendung des vierten Lebensjahres des Pflegekindes ab, ist unseres Erachtens das Merkmal der *unentgeltlichen* Pflege dennoch erfüllt, da das Entgelt nicht für die Besorgung der Pflege und Erziehung, sondern für die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands geleistet wird. Ein Vertrag über die Erbringung sozialpädagogischer Mehrleistungen hindert daher nicht die Anrechnung von Kindererziehungszeiten gem § 8 Abs 1 Z 2 lit g ASVG. Die durch den Vertrag über den sozialpädagogischen Mehraufwand erwirtschaftete Beitragsgrundlage wird mit der fixen Beitragsgrundlage für Kindererziehungszeiten zusammengerechnet.

3.5.2.5 Soziale Absicherung aufgrund des Vertrages über die Erbringung des "sozialpädagogischen Mehraufwands"

3.5.2.5.1 Allgemeines

Es wurde bislang festgestellt, dass Pflegepersonen durch den Abschluss eines Pflegevertrages keiner sozialrechtlichen Absicherung unterliegen, sondern "gezwungen" sind, eine im Regelfall kostenpflichtige freiwillige Versicherung abzuschließen. Ein solches Vorgehen wäre jedoch entbehrlich, wenn der Vertrag über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands einen Versicherungsschutz mit sich bringt. Im Folgenden ist diese Frage zu untersuchen, wobei mehrere Tatbestände für das Vorliegen einer Pflichtversicherung in Betracht kommen:

Zunächst kann das Bestehen einer Pflichtversicherung gem § 4 Abs 2 ASVG ausgeschlossen werden, da – ausgehend von der hier vertretenen Auffassung – Pflegeeltern nicht in persönlicher Abhängigkeit tätig werden. Auch ein Versicherungsschutz gem § 2 Abs 1 Z 1 GSVG liegt nicht vor, da die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands keiner Gewerbeberechtigung bedarf.

In einem nächsten Schritt ist zu prüfen, ob eine Versicherungspflicht gem § 4 Abs 4 ASVG vorliegt. Demnach unterliegen jene Personen einer Vollversicherung, die zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichtet sind, wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im Wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen.

Aufgrund der beschränkten Vertretungsmöglichkeit von Pflegepersonen kann davon ausgegangen werden, dass diese ihre Tätigkeit im Wesentlichen persönlich erbringen. Auch ein ausdrücklich vereinbartes Vertretungsrecht schadet der Qualifikation als dienstnehmerähnli-

cher freie/r DienstnehmerIn nicht, wenn der Auftrag im Wesentlichen von der Person des/der freien Dienstnehmers/Dienstnehmerin erbracht wird.¹⁵³

Das Kriterium der "wesentlichen eigenen Betriebsmittel" stellt grundsätzlich auf das Fehlen einer eigenen unternehmerischen Struktur ab.¹⁵⁴ Dies trifft auf Pflegepersonen zu. Die Räumlichkeiten, in denen Fortbildungsveranstaltungen stattfinden und die als Betriebsmittel qualifiziert werden können, werden vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt. Auch die Berichtsmasken für Protokollführung und Dokumentation werden vom Auftraggeber vorgefertigt.

Pflegepersonen sind daher als **dienstnehmerähnliche freie DienstnehmerInnen gem § 4 Abs 4 ASVG** zu qualifizieren und unterliegen bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (Stand 2014: € 395,31) dem **Versicherungsschutz in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung**. Unterschreitet das Gehalt die Geringfügigkeitsgrenze, besteht zwar *ex lege* ein Unfallversicherungsschutz; für das Bestehen einer Versicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung muss hingegen eine freiwillige Versicherung abgeschlossen werden. Da eine Selbstversicherung in der Arbeitslosenversicherung nach geltendem Recht nicht existiert, besteht bei einer Entlohnung unter der Geringfügigkeitsgrenze kein Arbeitslosenversicherungsschutz.¹⁵⁵

¹⁵³ Mosler, DRdA 2005, 496.

¹⁵⁴ Mosler, DRdA 2005, 496.

¹⁵⁵ Der Versicherungsschutz in der eben erläuterten Form besteht unter der Annahme, dass die Pflegeperson keiner anderweitigen, eine Pflichtversicherung begründenden Beschäftigung nachgeht.

3.5.2.5.2 Bundesländerübersicht

Im Bundesland *Wien* liegt die Höhe des Gehalts, das Langzeitpflege- als auch Krisenpflegepersonen bei Abschluss eines Vertrages über den sozialpädagogischen Mehraufwand erhalten, über der Geringfügigkeitsgrenze, weshalb *ex lege* ein Versicherungsschutz in allen Versicherungszweigen besteht. Die gleiche Situation liegt für professionelle Pflegepersonen und Pflegepersonen im Rahmen der kurzfristigen Pflege in *Niederösterreich* und für alle Formen der Pflegeverhältnisse in *Oberösterreich* vor.

In der *Steiermark* ist der Versicherungsschutz von Dauerpflegepersonen von der gewählten Alternative abhängig: Das Entgelt, das bei Inanspruchnahme der Alternative 1 bezahlt wird, liegt über der Geringfügigkeitsgrenze. Wird die Alternative 2 gewählt, muss nachweislich eine freiwillige Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung in der Kranken- und Pensionsversicherung gem § 19a ASVG abgeschlossen werden, widrigenfalls wird das Entgelt auf 155,00 € reduziert. Das Gehalt von familienpädagogischen Pflegepersonen liegt über der Geringfügigkeitsgrenze.

In *Salzburg* ist der Abschluss einer Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung in der Kranken- und Pensionsversicherung gem § 19a ASVG verpflichtend.

In *Tirol* liegt das Entgelt von Pflegeeltern unter der Geringfügigkeitsgrenze. Möglich ist der Abschluss einer freiwilligen Versicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung gem § 19a ASVG. Das Einkommen, das BereitspflegerInnen und heilpädagogische Pflegepersonen beziehen, liegt hingegen über der Geringfügigkeitsgrenze, sodass eine *ex lege* Pflichtversicherung besteht.

In *Vorarlberg* liegt bei der Betreuung *eines* Pflegekindes ein freier Dienstvertrag unter der Geringfügigkeitsgrenze vor, sodass eine Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung gem § 19a ASVG abgeschlossen werden kann. Bei der Betreuung mehrerer Pflegekinder besteht aufgrund der Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze eine Vollversicherung.

Dauerpflegepersonen in *Kärnten* werden – auch bei Betreuung mehrerer Pflegekinder – unter der Geringfügigkeitsgrenze bezahlt. Es kann eine freiwillige Versicherung gem § 19a ASVG abgeschlossen werden. Das Gehalt von Krisenpflegepersonen überschreitet die Geringfügigkeitsgrenze.

3.5.2.6 Bewertung

Das Begehren, Pflegeeltern sozialrechtlich abzusichern, besteht bereits seit vielen Jahren. Vor der Einführung der Vertragsmodelle über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands standen den Pflegeeltern lediglich die Möglichkeiten der Mit- und Selbstversicherung zur Verfügung. Während das Instrument der Mitversicherung jedoch als unzureichend empfunden wurde, insbesondere im Hinblick darauf, dass einzelne Pflegepersonen nicht davon Gebrauch machen konnten, scheiterte bei vielen die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung aufgrund deren Kosten.

Auch der durch die Verträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands bestehende sozialrechtliche Schutz wird von vielerlei Seite als zu gering empfunden. Bedeutender Kritikpunkt ist, dass Pflegepersonen bei einer Entlohnung unter der Geringfügigkeitsgrenze nur einem Unfallversicherungsschutz unterliegen.

Trotz dieses Kritikpunktes erscheint diese kombinatorische Lösung der Verbindung von vertraglicher Gestaltung und Nutzung bestehender sozialversicherungsrechtlicher Möglichkeiten als geeignetes Instrument, um eine sozialrechtliche Absicherung für Pflegeeltern zu schaffen.¹⁵⁶

3.5.3 Unterstützungsleistungen

3.5.3.1 Pflegekindergeld

Gem § 20 B-KJHG hat der Kinder- und Jugendhilfeträger für Pflegepersonen, die im Rahmen der vollen Erziehung ein Pflegekind betreuen und keine nahen Angehörigen des Pflegekindes sind, ein pauschaliertes Pflegekindergeld festzulegen. § 21 JWG 1989 bezeichnete die Unterstützungsleistungen für Pflegeeltern noch als „Pflegegeld“. Wohl um einer Verwechslung mit dem nach dem Bundespflegegeldgesetz gebührenden Leistungen vorzubeugen, verwendet das B-KJHG nunmehr den Begriff „Pflegekindergeld“. In den Materialien wird ausdrücklich festgehalten, dass bei der Festlegung des Pflegekindergeldes der altersgemäße Betreuungsaufwand und sonstige mit Pflege und Erziehung verbundene Lasten zu berücksichtigen sind. Dies beinhaltet insbesondere die Einbeziehung von durchschnittlichen Kosten für eine altersgerechte Versorgung mit Nahrung, Kleidung, Wohnen, Transport, Bildung und Freizeitgestaltung.¹⁵⁷ Im Gegensatz zur Rechtslage nach dem JWG 1989 ist der Anspruch auf Pflegekindergeld auf Pflegeeltern, die im Rahmen der vollen Erziehung tätig werden, beschränkt.¹⁵⁸ Für nahe Angehörige ermächtigt das B-KJHG die Landesgesetzgebung ausdrücklich, einen Pflegebeitrag bis zur Höhe des Pflegekindergeldes zu gewähren (§ 20 Abs 4 B-KJHG; § 32 K-KJHG).

Die Ausgestaltung des Pflegekindergeldes und sonstiger mit diesem in Zusammenhang stehenden Leistungen erfolgt in den einzelnen Landeskinder- und Jugendhilfegesetzen auf unterschiedliche Weise. Allen Ausführungsgesetzen gemeinsam ist, dass sowohl die Höhe des Pflegekindergeldes als auch die konkrete Ausgestaltung von der Art des Pflegeverhältnisses abhängig sind. Krisenpflegeeltern bekommen in der Regel erhöhtes Pflegekindergeld, das in Tagsätzen bemessen wird (vgl § 3 Pflegekindergeld- und Krisenpflegeelternunterstützungsverordnung 2014).¹⁵⁹

Die Höhe des Pflegekindergeldes ist grundsätzlich von dem Erhalt anderer Leistungen unabhängig. Als Ausnahme davon gilt *Vorarlberg*, wo die Höhe des Pflegekindergeldes monatlich um den Betrag von 310 € verringert wird, wenn die Pflegeeltern Anspruch auf Kinderbe-

¹⁵⁶ Zur Problematik einer *ex-lege* Einbeziehung der Pflegeeltern in die Pflichtversicherung vgl *Maza*, Pflegeeltern 106ff.

¹⁵⁷ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 20.

¹⁵⁸ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 9.

¹⁵⁹ Siehe RV 2191 BlgNR XXIV. GP 20: Den speziellen Bedürfnissen von Pflegepersonen, die in der Krisenunterbringung eingesetzt werden, ist Rechnung zu tragen.

treuungsgeld haben. Weiters ist vorgesehen, dass sich das Pflegekindergeld um den Betrag der jeweils gebührenden Familienbeihilfe erhöht, wenn diese von den Pflegeeltern nicht bezogen wird (§ 1 Abs 3 Pflegekindergeldverordnung). Das Bundesland *Kärnten* besitzt eine ähnliche Regelung betreffend die Familienbeihilfe (vgl § 1 Abs 3 Pflegekindergeld- und Krisenpflegeelternunterstützungsverordnung 2014).

Die näheren Details zum Pflegekindergeld werden in Verordnungen geregelt. Die Landesregierungen sind aufgrund von Verordnungsermächtigungen in den Landeskinder- und Jugendhilfegesetzen befugt, Richtsätze für die Höhe des monatlichen Pflegekindergeldes gestaffelt nach Altersgruppen festzulegen (siehe untere Tabelle).

Zusätzlich zum Pflegekindergeld erhalten Pflegepersonen über diese Richtsätze hinausgehende Unterstützungsleistungen, deren Gewährung entweder in den Landes-Kinder und Jugendhilfegesetzen oder in den entsprechenden Durchführungsverordnungen geregelt ist. Darunter fallen Sonderzahlungen und Erstausrüstungspauschalen (anlässlich der Aufnahme eines Pflegekindes). Auch finanzielle Unterstützungen für erhöhte Aufwendungen des Pflegekindes (Sonderbedarf), wie zB den Ersatz der Kosten für Zahnspangen und Therapiestunden, zählen zu diesen Unterstützungsleistungen. Auffällig ist, dass die Bestimmungen über den Kostenersatz äußerst unbestimmt gehalten sind, sodass es in der Praxis zu erheblichen Unterschieden in der Durchführung kommt. Dies führt zu einer großen Unsicherheit seitens der Betroffenen, insbesondere wenn man bedenkt, dass die Pflegeeltern oftmals die Ausgaben "vorschießen" müssen, obwohl sie nicht wissen, ob ihnen die Kosten refundiert werden, und erst dann Kostenersatz beantragen können. Im Bereich des Sonderbedarfs ist daher dringend anzuraten, klare rechtliche Regelungen zu schaffen, um die bestehende Ungewissheit über die Gewährung derartiger Leistungen zu beseitigen.

Tabelle 4: Richtsätze des Pflegekindergeldes (Stand 2014)

| Bundesland | Rechtsgrundlage ¹⁶⁰ | Richtsätze (monatlich, pro Pflegekind) |
|-------------------------|---|---|
| Wien | Wiener Pflegekindergeldverordnung | Bis zum 6. Lebensjahr: € 480,00 Bis zum 10. Lebensjahr: € 500,00 Bis zum 15. Lebensjahr: € 515,00 Bis zum 18. Lebensjahr: € 555,00 |
| Niederösterreich | NÖ Pflegekindergeld-Verordnung 2014 | Bis zum 10. Lebensjahr: € 567,00 Bis zum 18. Lebensjahr: € 601,00 |
| Burgenland | Burgenländische Richtsatzverordnung | € 814,00 Ab dem 14. Lebensjahr: monatlicher Zuschlag von 10 % des bestehenden Pflegekindergeldes |
| Steiermark | Stmk. Kinder- und Jugendhilfegesetz Durchführungsverordnung | Bis zum 12. Lebensjahr: € 421,00 Bis zum 18. Lebensjahr: € 464,00 |

¹⁶⁰ Die Langtitel der einzelnen Verordnungen sind in der Liste der Rechtsquellen (im Anhang) genannt.

| | | |
|--------------------------------|---|--|
| Oberösterreich | Oö. JWG-Richtsatzverordnung 2014 | Bis zum 6. Lebensjahr: € 456,85 Bis zum 10. Lebensjahr: € 479,39 Bis zum 15. Lebensjahr: € 500,59 Bis zum 18. Lebensjahr: € 547,87 |
| Salzburg ¹⁶¹ | Pflegegeldverordnung 2012 | Unterhaltskosten: € 424,50 Erziehungsaufwand: Bis zum 6. Lebensjahr: € 114,00 Bis zum 10. Lebensjahr: € 189,00 Bis zum 18. Lebensjahr: € 212,00 |
| Tirol | Pflegeelterngeldverordnung 2013 ¹⁶² | Bis zum 3. Lebensjahr: € 470,30 Bis zum 6. Lebensjahr: € 519,80 Bis zum 10. Lebensjahr: € 586,70 Bis zum 15. Lebensjahr: € 631,30 Bis zum 18. Lebensjahr: € 690,60 |
| Vorarlberg | Pflegekindergeldverordnung | Bis zum 3. Lebensjahr: € 504,00 Bis zum 6. Lebensjahr: € 559,00 Bis zum 10. Lebensjahr: € 630,00 Bis zum 15. Lebensjahr: € 676,00 Bis zum 18. Lebensjahr: € 741,00 |
| Kärnten | Pflegekindergeld- und Krisenpflegeelternunterstützungsverordnung 2014 | Bis zum 10. Lebensjahr: € 486,00 Bis zum 18. Lebensjahr: € 520,00 |

¹⁶¹ Salzburg hat als einziges Bundesland ein dem B-KJHG entsprechendes Ausführungsgesetz nicht erlassen. Dementsprechend fehlt auch eine Durchführungsverordnung betreffend das Pflegekindergeld.

¹⁶² Für das Jahr 2014 ist eine neue Pflegeelterngeldverordnung nicht erlassen worden.

3.5.3.2 Leistungen iSd Familienlastenausgleichsgesetz

Pflegekinder sind gem § 2 Abs 3 lit d Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG) leiblichen Kindern in Bezug auf jene Leistungen, die im ersten Abschnitt des FLAG geregelt sind, gleichgestellt. Pflegeeltern haben demgemäß Anspruch auf folgende Leistungen, wenn sie die im Gesetz normierten – ebenso für leibliche Eltern geltenden – Voraussetzungen (zB Wohnsitz im Bundesgebiet) erfüllen: *Familienbeihilfe* (§ 2), *Geschwisterzuschlag* (§ 8 Abs 3), *erhöhte Familienbeihilfe im Fall der Behinderung des Pflegekindes* (§ 8 Abs 4), *Schulstartgeld* (§ 8 Abs 8), *Mehrkindzuschlag* (§ 9a), *Schulfahrtbeihilfe und Schülerfreifahrten* (§ 30a), sowie *unentgeltliche Schulbücher* (§ 31).

Zusätzlich haben Pflegeeltern aufgrund der ausdrücklichen Gleichstellung der Pflegekinder mit leiblichen Eltern gem § 38a Abs 2 FLAG unter den gesetzlich normierten Voraussetzungen Anspruch auf *Familienhärteausgleich* und gem § 38j FLAG Anspruch auf *Familienhospizkarenz-Härteausgleich*.

Pflegeeltern erhalten somit die gleichen Leistungen nach dem FLAG wie leibliche Eltern für ihre Kinder. Einziger Unterschied ist, dass ihnen kein Mutter-Kind-Pass-Bonus gewährt wird, da die Schwangerschaft eine notwendige Voraussetzung für den Erhalt dieses Bonus ist.

3.5.3.3 Kinderbetreuungsgeld

Pflegeeltern sind bei Erfüllung der gesetzlichen Tatbestandsvoraussetzungen anspruchsberechtigte Personen sowohl für den Bezug des pauschalen als auch des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes (vgl §§ 2 und 24 KBGG). Das Kinderbetreuungsgeld gebührt frühestens ab dem Tag, ab dem das Kind in Pflege genommen wird.

3.5.4 Pflegekind mit Behinderung

3.5.4.1 Modelle der Pflegeunterbringung

In den Bundesländern *Wien, Burgenland, Steiermark, Oberösterreich, Salzburg* und *Kärnten* bestehen keine speziellen Unterbringungsformen für Pflegekinder mit Behinderung. Lediglich in drei Bundesländer existieren derartige Pflegeverhältnisse: In *Niederösterreich* werden Pflegekinder mit Behinderung im Rahmen der Professionellen Pflege und in *Vorarlberg* im Rahmen von Ankerfamilien betreut. In *Tirol* besteht das Konzept der heilpädagogischen Pflegefamilie, um Pflegekinder mit Behinderung aufzunehmen.

3.5.4.2 Sonderbedarf

Pflegeeltern, die ein Pflegekind mit Behinderung bei sich aufnehmen, besitzen grundsätzlich keinen Anspruch auf erhöhtes Pflegekindergeld. Vermehrte Aufwendungen ("Sonderbedarf"), die unter anderem durch erhöhte Betreuungsmaßnahmen oder besonderen Sachbedarf entstehen können, werden in den Landesausführungsgesetzen in der Regel durch die Gewährung von Sonderleistungen abgedeckt (vgl § 3 NÖ Pflegebeitragsverordnung). Dies hat für Pflegeeltern von behinderten Kindern den Nachteil, dass sie keine Gewissheit über die Kos-

tenerstattung haben und vieles vom Ermessen des zuständigen Sachbearbeiters/der zuständigen Sachbearbeiterin abhängig ist. Auch in diesem Bereich wäre eine rechtliche Regelung dringend erforderlich.

Tirol ist das einzige Bundesland, in dem der finanzielle Mehraufwand bei Aufnahme eines Pflegekindes mit Behinderung nicht über den Sonderbedarf, sondern über ein erhöhtes Pflegekindergeld geregelt wird.

3.5.4.3 Erhöhte Familienbeihilfe

Gem § 8 Abs 4 FLAG haben Pflegeeltern Anspruch auf erhöhte Familienbeihilfe, wenn sie ein erheblich behindertes Kind pflegen. In diesem Fall erhöht sich die Familienbeihilfe monatlich um 150,00 €. Als erheblich behindert gilt ein Kind, bei dem eine nicht nur vorübergehende Funktionsbeeinträchtigung im körperlichen, geistigen oder psychischen Bereich oder in der Sinneswahrnehmung besteht. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als drei Jahren. Der Grad der Behinderung muss mindestens 50 % betragen, soweit es sich nicht um ein Kind handelt, das voraussichtlich dauernd außerstande ist, sich selbst den Unterhalt zu verschaffen (§ 8 Abs 5 FLAG).

3.5.4.4 Pflegegeld

Pflegekinder haben unter gewissen Voraussetzungen Anspruch auf Pflegegeld nach dem Bundespflegegeldgesetz (§ 4 BPGG). Wurde den Pflegeeltern eine entsprechende Vollmacht erteilt, wird ihnen das Pflegegeld als gesetzliche Vertreter der anspruchsberechtigten Person ausbezahlt. Gem § 7 BPGG sind Geldleistungen, die nach anderen bundesgesetzlichen Vorschriften gewährt werden, auf das Pflegegeld anzurechnen. Von der erhöhten Familienbeihilfe für erheblich behinderte Kinder gem § 8 Abs 4 FLAG ist deshalb ein Betrag von 60,00 € monatlich anzurechnen.

3.5.4.5 Selbstversicherung in der PV bei Pflege eines Kindes mit Behinderung

Gem § 18a ASVG können sich Personen, die sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes mit Behinderung, für das erhöhte Familienbeihilfe gem § 8 Abs 4 FLAG gewährt wird, widmen und deren Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird, im Versicherungszweig der PV selbstversichern.¹⁶³ Die Auslegung des Kindesbegriffs hat sich aufgrund des Verweises auf § 8 FLAG nach § 2 FLAG zu richten, demzufolge auch Pflegekinder unter den Begriff "Kinder" fallen.¹⁶⁴ Die Beiträge sind zu zwei Dritteln aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen und zu einem Drittel aus Mitteln des Bundes zu tragen (§ 77 Abs 7 ASVG).

¹⁶³ Durch das Sozialversicherungs-Anpassungsgesetz (SVAG), BGBl Nr. 2/2015, wurde § 18a ASVG abgeändert. Durch die Novelle soll die Selbstversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes an die Selbstversicherung für Zeiten der Pflege naher Angehöriger gem § 18b ASVG angeglichen werden. Dies betrifft einerseits die Zulässigkeit der Ausübung einer Erwerbstätigkeit neben der Pflege und die Höhe der relevanten Beitragsgrundlage für diese Versicherung. Es muss künftig lediglich eine überwiegende Beanspruchung der Arbeitskraft der Pflegeperson vorliegen. Vgl RV 321 BlgNR XXV. GP 3.

¹⁶⁴ *Popperl*, ASVG § 18a, Rz 10.

3.5.5 Steuerliche Aspekte

3.5.5.1 Steuerliche Behandlung des Pflegekindergeldes

Gem § 20 Abs 2 B-KJHG wird Pflegeeltern ein Pflegekindergeld zur Abgeltung des mit Pflege und Erziehung verbundenen Aufwands bezahlt. Die Materialien bestimmen, dass das Pflegekindergeld als Sozialleistung und nicht als Entgelt zu qualifizieren ist, weshalb keine Steuerpflicht entsteht.¹⁶⁵

3.5.5.2 Steuerliche Behandlung des Entgelts von Verträgen über den sozialpädagogischen Mehraufwand

Einkommen aus Arbeitsverträgen, die eine Pflegeperson mit einem Kinder- und Jugendhilfeträger oder einer privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung über den sozialpädagogischen Mehraufwand geschlossen hat, unterliegen gem § 25 Abs 1 Z 1 lit a EstG der Steuerpflicht. Hat eine Pflegeperson ein Einkommen aus einem freien Dienstvertrag, unterliegt dieses gem § 22 Abs 1 Z 2 EstG der Einkommenssteuer.

Gem § 33 Abs 1 EstG ist Einkommen bis zu einem Betrag von 11.000,00 € innerhalb eines Kalenderjahres steuerfrei. Gehen Pflegeeltern nicht zusätzlich zum freien Dienstverhältnis mit dem öffentlichen Kinder- und Jugendhilfeträger/der privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung einer anderen Tätigkeit nach, wird diese Einkommenssteuergrenze von der Mehrzahl der Pflegeeltern nicht überschritten.

3.5.5.3 Steuerliche Absetz- und Freibeträge

Pflegeeltern haben grundsätzlich Anspruch auf den *Kinderabsetzbetrag*, wenn sie Familienbeihilfe beziehen.

Eine Pflegeperson hat Anspruch auf den *Alleinerzieherabsetzbetrag*, wenn diese mehr als sechs Monate im Jahr nicht in einer Ehe- oder Lebensgemeinschaft lebt und ihr während dieses Zeitraumes ein Kinderabsetzbetrag zusteht (vgl § 33 EstG).

Zusätzlich gebührt Pflegeeltern ein *Kinderfreibetrag* für Kinder, für die mehr als sechs Monate im Kalenderjahr ein Kinderabsetzbetrag oder ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht.

Exkurs: Namensrecht

Soll das Pflegekind den Familiennamen der Pflegeeltern erhalten, ist diese Namensänderung gem § 1 Namensänderungsgesetz (NÄG) bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu beantragen. Einzubringen ist der Antrag vom gesetzlichen Vertreter des Kindes in sonstigen Angelegenheiten. Dies sind grundsätzlich die leiblichen Eltern oder der Kinder- und Jugendhilfeträger. Nur wenn Pflegeeltern die Obsorge gem § 185 ABGB übertragen wurde, sind diese gesetzliche Vertreter in allen Angelegenheiten. Hat das Pflegekind das 14.

¹⁶⁵ RV 2191 BlgNR XXIV. GP 20.

Lebensjahr vollendet, bedarf die Einbringung des Antrags der persönlichen Zustimmung des Kindes. Pflegekinder zwischen dem 10. und 14. Lebensjahr sind von der Behörde zu hören.

Der für die Bewilligung erforderliche Grund für die Änderung des Familiennamens ist in § 2 Abs 1 Z 9 NÄG normiert: Der/die AntragstellerIn soll den Familiennamen der Person erhalten, der die Obsorge für ihn/sie zukommt oder in deren Pflege er/sie sich befindet und das Pflegeverhältnis nicht nur für kurze Zeit beabsichtigt ist. Die Namensänderung darf dem Wohl des Kindes nicht abträglich sein.

Durch das KindRÄG 2013¹⁶⁶ wurden die rechtlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Kinder einen Doppelnamen führen dürfen. Allerdings ist es auch nach Inkrafttreten der neuen Rechtslage nicht möglich, dass Pflegekinder einen Doppelnamen führen, der zu einem Teil aus dem Familiennamen der leiblichen Eltern, zum anderen Teil aus dem Familiennamen der Pflegefamilie besteht.

Der in § 2 Abs 1 Z 9 NÄG normierte Grund für die Bewilligung der Änderung des Familiennamens gilt nicht für die Bewilligung der Änderung des Vornamens. Eine Änderung des Vornamens allein aufgrund eines Pflegeverhältnisses ist deshalb nicht möglich.

Die leiblichen Eltern des Kindes, denen die Obsorge ganz oder teilweise entzogen wurde, sind von der beabsichtigten Namensänderung des Pflegekindes zu informieren.

¹⁶⁶ Eingefügt durch BGBl I 15/2013.

4 Empirische Erhebung: Expertenstimmen zum Status Quo

Der nun folgende Berichtsteil nähert sich nun dem Thema der rechtlichen und sozialen Situation von Pflegeeltern aus der so genannten "Akteurssicht". Das heißt, wir nähern uns dem Thema aus dem Blickwinkel jener Personen, die im Bereich der Pflegeelternschaft tätig sind oder auch selbst Pflegemutter bzw. Pflegevater sind. Sie alle wurden gebeten, sich zu dem Thema der Situation von Pflegeeltern in Österreich zu äußern und in einem offenen, teilstrukturierten Interview "ihre Sicht der Dinge" zu schildern.

Für dieses Vorhaben ist ein qualitativ-orientiertes Forschungsdesign angemessen, welches für die vorliegende Studie verwendet wurde. So wurden insgesamt 16 Personen mit Expertenwissen aus dem Bereich der Pflegeelternschaft interviewt. Die dazugehörigen Ergebnisse werden in diesem Teil nach Themen geordnet präsentiert. Bevor dies geschieht, wird in den nun folgenden Unterkapiteln erst einmal die Fragestellung, die methodische Herangehensweise, Zugang ins Feld und Datenbasis erläutert.

Zu beachten ist, dass die Interviews mit den Beteiligten im Sommer 2012 geführt wurden. Sie beziehen sich daher auf die damalige Rechtslage. Da der erste Teil dieses Berichts (Statistik und Rechtslage) nachträglich aktualisiert wurde, sind manche Begriffe und Tatbestände nicht kongruent. Zum Beispiel hieß es 2012 noch "Pfleggeld" statt nun "Pflegeeltern geld". Auch wird mittlerweile nicht mehr zwischen "öffentlichen und freien Jugendwohlfahrtsträgern" unterschieden, sondern zwischen "Kinder- und Jugendhilfeträgern und privaten Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen". Da die Interviews allerdings den Status Quo von 2012 abbilden, werden freilich auch die damals in den Interviews verwendeten geltenden Begriffe belassen. Auch die Themen, die besprochen wurden, haben sich mittlerweile weiterentwickelt. Dort, wo es sinnvoll erscheint, wird die Änderung seit 2012 in einer Fußnote angemerkt.

4.1 Forschungsleitende Fragestellungen und Methode

Ziel der empirischen Erhebung 2012 war es, die rechtliche und soziale Situation der Pflegeeltern aus Sicht der Akteure zu beleuchten. Dabei wurden sowohl die eigenen Erfahrungen von Pflegeeltern als auch die beobachteten Erfahrungen aus Sicht derjenigen berücksichtigt, die mit Pflegeeltern arbeiten, d.h. Fachleute der Behörden, der freien Jugendwohlfahrtsträger¹⁶⁷ und Interessensvertretungen.

Forschungsleitende Fragestellungen waren:

- Mit welcher **Motivation** bewerben sich Pflegeeltern (Paare und Einzelpersonen) um eine Pflegeelternschaft in Österreich und was ist ihr **(familiales) Selbstverständnis**?
- Wie nehmen Pflegeeltern und Fachleute von Behörden und Vereinen die **rechtlich-soziale Situation von Pflegeeltern** in Österreich wahr?
- Wie und in welcher Reichweite sollen und können **Fürsorge- und Erziehungsleistungen überhaupt honoriert** werden? (Stichwort: sozialrechtliche Absicherung und Arbeitsvertrag)

¹⁶⁷ Die freien Jugendwohlfahrtsträger heißen nun (2014) 'Private Kinder- und Jugendeinrichtungen'.

- Welche (Bundes-)Länder werden als "**Wegweiser**" wahrgenommen, wenn es um sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen für Pflegeeltern geht?
- Welche **Wünsche** haben Pflegeeltern, Behörden und Vereine bezüglich rechtlich-sozialer Rahmenbedingungen, z.B. in Hinblick auf eine teilweise oder umfassend **einheitliche, bundesländerübergreifende, gesetzliche Regelung** im Pflegeelternwesen?

Die Erhebung fand mittels eines **teil-standardisiertem Interviews** statt, das auf einem Leitfaden basierte (siehe Anhang), aber auch Raum für Themen ließ, die den interviewten Personen ein Anliegen waren. So wurde zum Beispiel am Ende eines jeden Interviews noch einmal nachgefragt, ob den Interviewpartnern und -partnerinnen noch etwas wichtig erschien, was im Interview bislang noch nicht thematisiert worden war.

Die Auswertung und Analyse der Interviews wurde als **themenbasierte Inhaltsanalyse** durchgeführt. Die Entwicklung des Kategoriensystems und die Zuordnung der Codes und Subcodes wurden unter Zuhilfenahme der Software maxqda vorgenommen. Darunter ist zu verstehen, dass alle transkribierten Interviews auf die in den forschungsleitenden Fragestellungen enthaltenen Themen sowie weiteren dominanten Themen durchsucht, deren manifesten und latenten Inhalte miteinander verglichen und darauf aufbauend ein themenbasiertes System entwickelt wurde, das es erlaubt, die Vielfalt der Erfahrungen, Einstellungen und deren Interpretation sinnhaft geordnet darzustellen.

4.2 Feldzugang und Vorstellung der Erzählpersonen

Die **Rekrutierung** der interviewten Personen (oder: Erzählpersonen) fand hauptsächlich per E-Mail statt. Auffallend war die (meist) prompte und positive Resonanz auf Interviewanfragen, nur wenige E-Mails blieben generell unbeantwortet. In diesem Fall wurde telefonisch nachgefragt oder aber eine alternative Person, die sich in der Zwischenzeit gefunden hatte, interviewt. Anders als in manch anderer Studie zeigten die angefragten Personen reges Interesse an einer Teilnahme und waren bereit, ihre Sicht der Dinge zu schildern. "Das ist ja schön, dass da etwas gemacht wird" – so oder so ähnlich äußerten sich einige der Erzählpersonen im Erstkontakt, vor allem jene, die sich in Selbsthilfegruppen für Pflegeeltern engagieren.

Insgesamt wurden 16 Personen befragt. Sie alle haben auf das Thema der Pflegeelternschaft einen Expertenblick, sei es, weil sie selbst mit einem Pflegekind haben zusammenleben oder beruflich oder ehrenamtlich mit Pflegeeltern arbeiten. Die Stichprobe setzt sich grob aus drei Gruppen zusammen:

- **Beschäftigte einer Behörde**, die mit Pflegeeltern arbeitet. Das kann z.B. ein Magistrat, eine Bezirkshauptmannschaft oder eine Landesbehörde sein. Davon haben bereits verschiedene Positionen im Pflegeelternwesen bekleidet, d.h. sie haben zum Beispiel zuerst als Sozialarbeiterin in einem Bezirk gearbeitet, bevor sie nun auf der Sozialabteilung des Landes für eher formalrechtliche Dinge zuständig sind.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (angestellt oder ehrenamtlich) eines **Pflegeelternvereins oder einer vergleichbaren Organisation**, die entweder als Selbsthilfegrup-

pe tätig ist oder (je nach Gesetzeslage des jeweiligen Bundeslandes) als freier Träger bestimmte Agenden der Auswahl, Schulung, Vermittlung, Weiterbildung, Qualitätssicherung im Rahmen der Pflegeelternschaft übernimmt und dabei direkt in die Arbeit mit Pflegeeltern involviert ist.

- **Pflegemütter und Pflegeväter.** Die hier befragten Pflegeeltern haben immer noch eine weitere Position inne, sind z.B. Mitglied oder Obmann/Obfrau eines Pflegeelternvereins.

Die Interviews **fanden teils telefonisch und teils face-to-face vor Ort statt.** Das erste Interview fand mit einer Expertin des Pflegeelternwesens auf Bundesebene statt. Es war als Hintergrundgespräch konzipiert und wurde nicht systematisch ausgewertet, lieferte aber wertvolle inhaltliche Erkenntnisse für die Konkretisierung des Leitfadens und erleichterte so den Feldeinstieg. Es folgte eine **Interviewreise** mit fünf face-to-face-Interviews, welche die Interviewerin im Juli 2012 nach Salzburg, Tirol und Vorarlberg führte. Außerdem wurden sechs Telefon-Interviews geführt (2xSteiermark, Oberösterreich, Niederösterreich, Burgenland, Kärnten). In Wien wurde eine weitere Erhebungsmethode angewendet: Hier fand eine Gruppendiskussion statt, die Ende August an einem Abend am ÖIF abgehalten wurde. Dabei war die Idee, einige der Akteure, die innerhalb eines Bundeslandes auf verschiedenen Ebenen miteinander zu tun haben, an einen gemeinsamen Tisch zu bringen, nämlich die behördliche Seite, eine Vertreterin der Organisation, welche für die Anstellung von Pflegeeltern zuständig ist, sowie zwei Personen, die selbst Pflegeeltern sind und (in diesem speziellen Fall) gleichzeitig Ämter in einem Pflegeelternverein bekleiden. Ihnen wurden die gleichen Themen zur Diskussion angeboten, die sich im Interviewleitfaden der Einzelinterviews fanden.

Tabelle 5: Überblick über die interviewten Erzählpersonen

| Interviewnr. | Pseudonym | Bundesland | Arbeitsbereich | Interviewform |
|--------------|-----------------|------------------|------------------------------------|------------------|
| 01 | Frau BUND | BUND | Behörde Bund | Face-to-face |
| 02 | Frau Steirach | Steiermark | Verein ¹⁶⁸ | telefonisch |
| 03 | Frau Steierburg | Steiermark | Behörde Land | telefonisch |
| 04 | Herr Salzburger | Salzburg | Verein + eigene Pflegeelternschaft | Face-to-face |
| 05 | Frau Salzach | Salzburg | Behörde Land | Face-to-face |
| 06 | Herr Vora | Vorarlberg | Verein | Face-to-face |
| 07 | Herr Tirom | Tirol | Verein + eigene Pflegeelternschaft | Face-to-face |
| 08 | Herr Tiroler | Tirol | Behörde Land | Face-to-face |
| 09 | Frau Oberö | Oberösterreich | Verein | telefonisch |
| 10 | Frau Wieninger | Wien | Verein | Gruppeninterview |
| 11 | Frau Wienold | Wien | Behörde Gemeinde/Land | Gruppeninterview |
| 12 | Frau Winter | Wien | Verein + eigene Pflegeelternschaft | Gruppeninterview |
| 13 | Herr Winter | Wien | Verein + eigene Pflegeelternschaft | Gruppeninterview |
| 14 | Frau Kärntal | Kärnten | Verein | telefonisch |
| 15 | Frau Niederö | Niederösterreich | Behörde Land | telefonisch |
| 16 | Herr Burg | Burgenland | Verein | telefonisch |

¹⁶⁸ Der Begriff "Verein" subsumiert verschiedene Institutionsformen, darunter Selbsthilfegruppen und Pflegeelternvereine. Letztere haben je nach Bundesland unterschiedliche Kompetenzen und sind teilweise auch mit inhaltlichen Agenden betraut, d.h. sie übernehmen z.B. die Ausbildung oder Anstellung der Pflegeeltern.

Alle Gespräche, einschließlich der Gruppendiskussion, wurden digital aufgezeichnet und später wörtlich transkribiert. Feldnotizen der Interviewerin ergänzen das Material. Die Aussagen in den Interviews wurden anonymisiert, d.h. Städte- und Personennamen wurden mit einem willkürlich gewählten Großbuchstaben abgekürzt und die Klarnamen der Erzählpersonen wurden gegen ein Pseudonym ausgetauscht. Das Pseudonym soll dabei an das jeweilige Bundesland erinnern und eine intuitive Zuordnung ermöglichen. Das heißt, es gibt z.B. einen Herrn Salzburger und eine Frau Salzach, welche beide im Land Salzburg interviewt wurden. Angemerkt werden soll auch, dass es einige Stellen gibt, die aus forschungsethischen Gründen zusätzlich anonymisiert wurden, indem auf die Quellenangabe verzichtet wurde. Es gab einige Situationen in den Interviews, in denen die Erzählpersonen gebeten haben, die Aufnahme zu unterbrechen oder in denen sie erst nach dem Interview etwas für sie Relevantes sagten, dass sie aber als "off records" behandelt wissen wollten. Hier handelt es sich zum Beispiel vor allem um bestimmte Fallgeschichten aus Pflegefamilien oder Arbeitsweisen konkreter Institutionen. Dieser Bitte wird derart entsprochen, als mit dem Weglassen des Pseudonyms der Erzählperson nun keinerlei Rückschlüsse auf das Bundesland oder die institutionelle Zugehörigkeit möglich sind.

4.3 Ergebnisse

In diesem Kapitel nun wird es darum gehen, die Erfahrungen der Interviewpartner und -partnerinnen entlang von verschiedenen Themen darzustellen. Die themenbasierte Darstellung umfasst drei größere Bereiche: Es geht um (1) die grundlegende Charakteristik von Pflegeverhältnissen, dem Selbstverständnis von Pflegeeltern im Zusammenhang mit dem Familienbegriff sowie deren Erfahrungen mit rechtlicher Praxis, (2) Erfahrungen und Meinungen konkret zum Thema, inwieweit Pflegeeltern im Rahmen eines freien Dienstvertrages oder Arbeitsvertrages "honoriert" werden (sollen) oder ihre Fürsorge- und Erziehungsleistung eher als Laiendienst gesehen wird und (3) geht es um konkrete Wünsche, welche die Befragten in Bezug auf rechtlich Regelungen geäußert haben.

4.3.1 Pflegeelternschaft in Österreich: Motivation, Selbstverständnis und Familienalltag

Einleitend soll in diesem Kapitel aufgezeigt werden, **weswegen Paare oder auch Einzelpersonen überhaupt ein Pflegekind auf Dauer bei sich aufnehmen** möchten und wie sie ihre **Elternschaft definieren**. Kommt sie einer leiblichen gleich? Wo gibt es Unterschiede? Wie stehen sie zu dem Begriff "Eltern auf Zeit"? Indem die Motivationen und das Selbstverständnis von Pflegeeltern aus deren subjektiver Perspektive beleuchtet und nachvollzogen werden, soll der Blick dafür geschärft werden, ob und inwieweit sie das Zusammenleben mit ihrem Pflegekind und die damit verbundene Fürsorge überhaupt als "Arbeit" begreifen wollen – denn dieser Begriff kommt ins Spiel, wenn das Pflegeverhältnis in einen sozial- und arbeitsrechtlichen Kontext gehoben wird, d.h. wenn die Pflegschaft selbst oder zumindest der so genannte pädagogische Mehraufwand finanziell vergütet oder eine sozialrechtliche Absicherung gewährt werden soll. Ebenso soll das Kapitel genauer darstellen, wer die Pflegefa-

milien sind. Gibt es **"typische" Familien**? Und in welchen Familienformen finden sich Pflegekinder? Hier werden unterschiedliche Familienformen dargestellt (**Paare, Alleinerziehende, gleichgeschlechtliche Paare**) als auch darauf Bezug genommen wird, dass Pflegeelternschaft, inklusive deren sozialrechtliche Absicherung eine Geschlechtertypik aufweist, denn: vor allem **Frauen** sind diejenigen, die eine Erwerbstätigkeit zugunsten der Pflegeelternschaft gar nicht erst aufgenommen, ausgesetzt oder ganz aufgegeben haben.

Behandelt werden außerdem zwei Themenbereiche, die in manchen Interviews sehr präsent waren und die Zusammenarbeit der Pflegeeltern mit den Behörden angeht ("Recht im Alltag"): Es geht um die Abwicklung von **Sonderbedarf** für das Pflegekind und die Handhabung der **länderübergreifenden Pflege**.

4.3.1.1 Warum Pflegeelternschaft?

Warum entscheiden sich erwachsene Personen überhaupt zur Pflegeelternschaft? Mit dieser Frage wurden viele der Interviews eingeleitet, und die Erzählpersonen – manches Mal sind sie selbst Pflegeeltern – sollten aus ihrer Erfahrung berichten, welche typische Motivationen zur Aufnahme eines Pflegekindes sind. Ihre Antworten kreisen um zwei Themen: den **Kinderwunsch** und das Bedürfnis, einem Kind **"etwas Gutes" zu tun**.

Kinderwunsch und Adoptionsalternative

Der Kinderwunsch von Paaren ist die Motivation, die von den Befragten sehr dominant und in ähnlichen Erzählungen beschrieben wird: Demnach folgt einem unerfüllten Kinderwunsch zunächst die Überlegung, ein Kind zu adoptieren. Doch wenn sich hier abzeichnet, dass dies ein langwieriges, manchmal auch aussichtsloses, Vorhaben ist, entscheiden sich viele der adoptionswilligen Paare für die Pflegeelternschaft. Das war zum Beispiel bei einem Ehepaar der Fall, die, gefragt nach ihrer Motivation, antworten:

Frau Winter: "Also bei uns war es der,-

Herr Winter: (springt ein) der Kinderwunsch im Prinzip.

Frau Winter: Kinderwunsch, und,-

Herr Winter: (gleichzeitig) Es war eine biologische Unmöglichkeit,-

Frau Winter: Ja, wir hätten also eine künstliche Befruchtung gebraucht. Und ich habe dann beim zweiten Versuch abgebrochen. Ich habe gesagt, ich möchte es nicht erzwingen,

Herr Winter: Das ist urstressig!

Frau Winter: Ahm, schauen wir einmal auf Adoption, das war das Erste eigentlich. Das war die Adoptivwerbung. Und sind dann im (betont) Kurs, der damals gemeinsam war mit den Pflegewerbern, eigentlich zum Modell Pflege übergesprungen. War für uns interessanter und IST auch interessanter, finde ich nach wie vor." (Int. 12/13, Abs. 31)

Ähnlich berichtet Herr Tirom: "Wir haben Schwierigkeiten gehabt, selber Kinder zu kriegen. Und haben dadurch damals schon mit dem Gedanken gespielt, ein Kind zu adoptieren." Das Adoptionsvorhaben löst sich auf, als er und seine Frau dann doch zwei leibliche Kinder bekommen. Als sie jedoch kurz nach der Geburt des zweiten Kindes auf eine Anzeige in der Zeitung aufmerksam werden, die für Pflegeelternschaft wirbt, entscheiden sich beide, noch

zusätzlich ein Pflegekind aufzunehmen, denn sie hatten sich "eigentlich schon damit beschäftigt, ein fremdes Kind im Grunde aufzuziehen wie unser eigenes" (Int. 07, Abs. 75).

Die Pflegeelternschaft, die einem (zunächst) unerfüllten Kinderwunsch entwächst, scheint ein **an Relevanz zunehmendes Phänomen** zu sein, so sehen es einige der Experten, zum Beispiel Frau Steirach, die davon spricht, dass es "derzeit" oft so sei, dass sich Kinderlose, inklusive Singles, für eine Pflegeelternschaft entscheiden, weil sie "einfach einen Kinderwunsch haben und eine Adoption aus verschiedenen Gründen nicht in Frage kommt, oft auch wegen der langen Wartedauer" (Int. 02, Abs. 30). Frau Niederö beschreibt das ähnlich und datiert diesen neuen Trend auf die "letzten eineinhalb, zwei Jahre":

Frau Niederö: "Was sich verändert hat in diesem Bereich, jetzt so global gesehen, in den letzten eineinhalb, zwei Jahren, dass wir überwiegend Pflegewerber haben, die eigentlich aus der Kinderlosigkeit und Adoptionschiene kommen. Weil es eben Inlandsadoptionen sehr wenige gibt, Auslandsadoptionen auch nur fallweise und nicht sehr einfach und sehr lange Wartezeiten unter Umständen und dass sich die Leute einfach mit der Pflege vertraut gemacht haben und auch die Pflegeausbildung komplett gemacht haben." (Int. 15, Abs. 30)

Interessant war in diesem Zusammenhang die Reaktion eines Experten, für den der Trend, dass ein unerfüllter Kinderwunsch Motivation für Pflegeelternschaft ist, scheinbar negativ konnotiert ist. Als ihn die Interviewerin fragt: "Von Ihren Eindrücken, was sind so Motivationen, ein Pflegekind aufzunehmen?", antwortet er: "Das müssen wir jetzt abschalten, dann sage ich Ihnen was". Als die Interviewerin die Aufzeichnung also unterbricht, berichtet er – genau wie die anderen Erzählpersonen – vom Zusammenhang von Kinderwunsch, Adoptionsvorhaben und "Überschwenken" zur Pflegeelternschaft. Vermutlich – so wird interpretiert – ist für diesen Interviewpartner die Motivation, sich einen Kinderwunsch zu erfüllen, nicht ganz legitim. Das muss nicht heißen, dass er persönlich hier eine Problematik sieht, vielmehr machte er den Eindruck, als wolle er die Pflegeeltern nicht in dieses Licht stellen und sie vor gesellschaftlicher Kritik schützen. Vermutlich erscheint ihm die zweite Hauptmotivation, nämlich, das sich – scheinbar – uneigennützig zur Verfügung stellen von Eltern, angemessener. Diese beschreibt er in der sich dann fortsetzenden Aufzeichnung des Gesprächs nämlich als "sehr löblich".

Die oben zitierte Frau Niederö erklärt aus diesem Phänomen ein weiteres, das aktuell zu beobachten sei: **Dass nämlich der Wunsch nach möglichst jungen Kindern nunmehr weiter verbreitet ist.** Von diesem Trend hatten auch andere Erzählpersonen berichtet, und meinen damit, dass bereits Kinder, die älter als ein Jahr alt sind, die also noch nicht einmal der Kleinkindphase entwachsen sind, schwerer unterzubringen sind. Frau Niederö also meint, dass gerade jene Paare, die kinderlos sind und aus dieser Situation heraus Pflegeeltern werden möchten, möglichst einen Säugling bei sich aufnehmen wollen, um die gesamte Zeitspanne als Eltern eines Kindes zu erleben. Auch von der Angst vor "Frühschädigung" berichtet Frau Niederö, wenn sie erklärt, warum heute bereits über-1-jährige Kinder schwerer vermittelbar seien:

Frau Niederö: "Das heißt auch, dass der Wunsch halt nach sehr kleinen Kindern besteht, überwiegend.

Int.: So unter Dreijährige?

Frau Niederö: Ja, unter Einjährige würde ich fast sagen. Das war früher weniger ein Problem, für ein zwei-, dreijähriges Kind einen guten Platz zu finden. (...) Wir haben die Auswahl an Pflegefamilien nicht mehr in dem Ausmaß, weil sich eben diese kinderlosen Paare als erstes Kind halt doch,-

die wünschen sich natürlich ein möglichst kleines (...). Und sie hören natürlich auch, dass die Früh-schädigung halt geringer ist, wenn die Kinder jünger sind, das ist halt auch Realität." (Int. 15, Abs. 31f.)

"Damit es nicht ins Heim muss"

Eine weitere Motivation, die sowohl von Pflegeeltern selbst als auch von Personen genannt wird, die mit Pflegeeltern arbeiten, ist die, etwas "Gutes zu tun". Die Formulierungen ähneln sich hier: "einem Kind etwas Gutes tun", "einem Kind eine Chance bieten" oder "ich habe noch Kapazitäten, warum nicht ein Pflegekind?!" Die Formulierung eines Interviewpartners, diese Familien hätten ein "Helfersyndrom" ist vielleicht nicht ganz glücklich gewählt, drückt aber aus, was allen hier geäußerten Motivationen gemein ist: Man möchte uneigennützig helfen; der Begriff vom Altruismus scheint passend. Damit verbunden ist oft die Vorstellung, dem Kind einen Platz in familiärer Atmosphäre zu bieten und so eine institutionelle Unterbringung abzuwenden. "Damit es nicht ins Heim muss" ist eine Formulierung, die typisch für diese Kategorie ist. Gebraucht hat diese Formulierung Herr Tirom, der von einem befreundeten Paar erzählt, das ein Mädchen aufnahm, nachdem dessen Mutter gestorben war. Hier sei im Vordergrund gestanden, dass sie dem Kind helfen und es vor einer institutionellen Unterbringung bewahren wollten:

Herr Tirom: "Wie es bei Freunden von uns eben war. Dass sie sich da eben kurzfristig entschieden haben und dass eben dann auch durch ein Zufall, weil da eben von ihrem Pflegekind die Mutter gestorben ist. Und ihre leiblichen Kinder und das Pflegekind, die haben sich schon gekannt, privat. Und dadurch, ja, haben sie es dann, ja, fürs Kind einfach getan. Dass sie sagen: OK, dass sie nicht ins Heim muss. Dass sie eben da bei ihnen aufwachsen kann. Das ist eben bei vielen, dass sie sagen, OK, also wirklich einem Kind was Gutes zu tun. Einfach die Möglichkeit zu geben, dass es in familiären Verhältnissen aufwächst." (Int. 07, Abs. 84)

Frau Steirachs Darstellung ähnelt der oberen, enthält aber noch den Hinweis auf zwei Konstellationen, in denen es nach ihrer Einschätzung häufiger ein Bewusstsein dafür gebe, man hätte Ressourcen, die für die Aufnahme eines Pflegekindes genutzt werden könnten: Zum einen seien das Familien mit bereits größeren oder erwachsenen Kindern, zum anderen Frauen aus dem ländlichen Raum, die bereit sind, ihre freie Zeit in eine Pflegschaft zu investieren:

Frau Steirach: "Dann gibt es Familien, die vielleicht eher schon die Kinder haben. (...) Vielleicht auch Frauen, so vom Land eher wahrscheinlich, die sagen: Na, Kinder sind groß, ich bin daheim, ich habe Zeit, ich kann mich sozusagen als Familie zur Verfügung stellen und kann Kinder aufnehmen. Und, ja, dann gibt es manche Familien, die sich noch ein Geschwisterkind wünschen, wo vielleicht aus verschiedenen Gründen kein leibliches Kind möglich ist oder die sagen: Ja, irgendwie, wir haben es gut, wir möchten einem Kind eine Chance geben." (Int. 02, Abs. 30)

Ein weiterer Aspekt des Helfens wird für Frau Steirach bei jenen Menschen sichtbar, die selbst als Pflegekind aufgewachsen sind. Ihre Motivation entstamme der eigenen Biografie und erfahrenen Dankbarkeit:

Frau Steirach: "Es gibt Pflegefamilien, die selber auch in schwierigen Familien aufgewachsen sind oder selber Pflegekind waren und die sagen: OK, ich möchte was weitergeben. Also bei mir ist es gelungen, ich möchte Kindern eine Chance bieten, anderen Kindern, denen es vielleicht ähnlich gegangen ist, wie es mir gegangen ist." (Int. 02, Abs. 30)

Potenziell problematische Motivationszusammenhänge

Die positive Bewertung der selbstlos-altruistischen Motivation ("damit es nicht ins Heim muss"), die in den Erzählungen der Gesprächspartner und -partnerinnen spürbar ist, findet seine komplementäre Entsprechung in **der Ablehnung einer "Funktion"**, die Pflegekinder möglicherweise erfüllen sollen. Das heißt, einige Erzählpersonen haben besonders betont, dass künftige Pflegeeltern nicht davon motiviert sein dürften, dass das neue Familienmitglied eine vorher festgelegte Rolle übernehmen soll. Dies münde jedenfalls in Komplikationen. Genannt wurde zum Beispiel der "Partnerersatz" bei Alleinerziehenden, das Geschwisterkind für Kinder, deren Eltern selbst keine Kinder mehr bekommen wollen oder können oder auch das Pflegekind als "Beziehungskitt". Frau Niederö, die in der Pflegevermittlung arbeitet, meint, es könne sich "sehr störend auswirken, wenn das Kind eine Rolle erfüllen soll in der Familie". Es könne dann "große Probleme im Zusammenleben geben". Herr Vora formuliert entsprechend, die Übertragung solcher Erwartungshaltungen sei eine "Hypothek für ein Kind, die es nicht erfüllen kann". Sein Zitat bündelt die Essenz der Aussagen, die ähnlich auch von anderen Erzählpersonen kamen:

Herr Vora: "(...) Oder (wenn) Kinder im Prinzip eine Hypothek kriegen von Anbeginn an. Wenn es zum Beispiel der Ersatz sein soll für ein eigenes verstorbenes Kind. Ein Pflegekind kann diese Lücke nicht füllen. Oder: wenn es drum geht, oft fragen die Leute an und haben eine ganz konkrete Vorstellung, dass sie sagen: OK, wir haben ein Kind zu Hause, der Bub ist jetzt so 5 Jahre alt, und einen Spielgefährten dazu. So in etwa gleich alt. Denen können wir sagen: fast zu 100% scheitert das. Ja. Also wenn so ein Kind ein Ersatz für etwas sein soll, eine bestimmte Funktion übernehmen soll. Manches Mal ist es so, da kommt man dann aber hintennach drauf, wenn es scheitert, dass die Aufnahme von einem Pflegekind sozusagen so was wie einen Beziehungskitt darstellen soll. Also da gibt es schon ein paar Motive, wo man sagen kann: wenn die zutreffen, passt es nicht." (Int. 06, Abs. 88)

Auch **finanzielle Gründe** zur Aufnahme eines Pflegekindes wurden als problematisch charakterisiert. Denn in diesem Fall würde das Pflegekind die Funktion des "Geldbringers" zugeschrieben bekommen oder im Extremfall auch die der "Existenzsicherung". Hiervon spricht ebenfalls Herr Vora. Für ihn sind dauerhafte Pflegeverhältnisse, die von finanziellen Überlegungen geleitet sind, genau dann ein formales Ausschlusskriterium, wenn der Bezug des Pflegeelterngeldes die Existenz der Familie sichern würde, denn dann würde das bedeuten, dass die Pflegefamilie das Kind "auf Biegen und Brechen halten" müsste, eben auch, wenn es zu Spannungen kommt. Dieses Bewusstsein schade dem Pflegeverhältnis und würde vermutlich scheitern, so Herr Vora:

Herr Vora: "Es kommen natürlich immer wieder Anfragen für eine normale Pflegschaft, wo finanzielle Überlegungen eine Rolle spielen. Das ist aber oft ein Ausschließungsgrund. Und zwar dann, wenn im Prinzip eine Familie davon abhängig wäre, kriege ich Pflegegeld¹⁶⁹ oder kriege ich nicht Pflegegeld? Wenn sozusagen die Existenz davon abhängt, heißt das nichts anderes als wie: Ich muss ein Pflegekind auf Biegen und Brechen halten, in der Familie halten, weil, ansonsten droht die Zwangsversteigerung, oder was weiß ich auch immer. Dann wäre das ebenfalls, wie ich gesagt habe, eine Hypothek für ein Kind, die es nicht erfüllen kann. Und das würde wahrscheinlich scheitern, so ein Pflegeverhältnis. Also wir schauen sehr wohl die finanzielle Situation ganz genau an." (Int. 06, Abs. 90)

¹⁶⁹ Der korrekte Begriff lautet mittlerweile "Pflegeelterngeld", um einer Verwechslung mit dem "Pflegegeld" für pflegebedürftige (kranke) Menschen vorzubeugen. Im Jahr 2012 hieß es jedoch auch offiziell noch "Pflegegeld" und wird deshalb so in den Interviews verwendet. Aus Gründen der Authentizität der Zitate wird dieser Begriff nicht angeglichen. Dies gilt für das gesamte Kapitel 4.

Ob es überhaupt Werber-Familien gibt, bei denen finanzielle Überlegungen eine Rolle spielen, wird unterschiedlich beurteilt. Herr Tirom etwa, Mitglied eines Pflegeelternvereins, hat bei ihm bekannten Pflegeeltern durchaus finanzielle Überlegungen beobachtet ("teilweise ist es leider wirklich auch das Geld"), wohingegen Tiroler sich in seiner Karriere als Sozialarbeiter am Jugendamt "nicht erinnern kann, dass (ihm) das je untergekommen wäre". Würden jedoch finanzielle Überlegungen tatsächlich eine Rolle spielen, und würden diese Bewerber überhaupt das Auswahlverfahren positiv durchlaufen, so Herr Tiroler weiter, dann würden diese Personen schnell erkennen, dass die Geldhöhe gering ist und zudem die Fürsorge für ein Pflegekind einen Aufwand bedeutet, der "bei Gott nicht überbezahlt" sei.

Herr Tiroler: "Ich behaupte einmal, für den Aufwand und für das, was Pflegeeltern oft auf sich nehmen, das Jugendamt ist da, die Sozialarbeiterin ist da, die will ständig wissen, wie es dem Kind geht, das Herkunftssystem ist da, das ist mit den Besuchen nicht immer ganz einfach. Jeder hat seine Interessen, es sind oft auch wirklich traumatisierte Kinder oder Kinder, die schon bei der Geburt einen schweren Rucksack mitkriegen,- für das sind die bei Gott nicht überbezahlt. (...) Ich weiß nicht, bei vier, fünf, sechshundert Euro. Also das mag sein, aber dieselben Leute würden bald einmal eines besseren belehrt, dass sie da nicht überbezahlt sind also für die Pflege. Es ist mir in meiner Karriere,- also wie ich selber noch am Jugendamt so diese Eignungsfeststellung gemacht habe, kann ich mich nicht erinnern, dass mir das untergekommen wäre."

Die Feststellung, die Tätigkeiten von Pflegeeltern könne man eigentlich gar nicht bezahlen, ist eine, die in den verschiedenen Interviews an verschiedenen Stellen wiederkehrt, und sie drückt aus, was dem Pflegeverhältnis eigen ist und momentan auch in den verschiedenen rechtlichen Regelungen ihren Niederschlag findet: Die Fürsorge und Erziehung von Pflegekindern ist eine Tätigkeit, die *an sich* nicht mit Geld abgegolten werden kann. Selbst in jenen Bundesländern, die ein Dienstverhältnis anbieten, wird, wie gesehen, nicht die Fürsorgearbeit selbst, sondern der damit verbundene Mehraufwand vergütet. So gilt die Überzeugung der "Unbezahlbarkeit" sowohl auf der kognitiven Einstellungsebene als auch in rechtlicher Hinsicht.

Dabei scheint sich Folgendes anzuzeichnen: Je mehr das familiäre Pflegeverhältnis an Expertise und Mehraufwand erfordert, desto eher scheinen die Erzählpersonen bereit, finanzielle Motivationen der Pflegefamilie als legitim zu akzeptieren. Dies illustriert besonders ein Interview, das in Vorarlberg stattfand. Dort gibt es die spezielle Unterbringungsform der so genannten Ankerfamilien. Diese Familien nehmen Jugendliche (ab schulpflichtigem Alter) auf, die eine besondere Betreuung brauchen, die Pflegeeltern bräuchten also besonders viel "sozialpädagogisches Geschick", wie Herr Vora sagt. Ankerfamilien seien "sozusagen die Zwischenstufe zwischen unter Anführungszeichen einem durchschnittlichen Pflegekind und dem Kind, das institutionell untergebracht werden muss". Nachdem die Interviewerin – aufgrund vorheriger Erfahrungen schon sehr vorsichtig – ihre Frage nach finanziellen Motivationen formuliert, antwortet der Interviewpartner überraschend positiv auf diese Frage:

Int.: "Jetzt eine gewagte Frage: Gibt es auch Eltern, die aus finanziellen Gründen vielleicht sich überlegen,- ?"

Vora: Das glaube ich sehr wohl. Und das ist überhaupt kein Ausschließungsgrund. Also das ist meiner Meinung nach sehr legitim. Bei der Pflegschaft hätte ich gesagt, weniger. Aber unser Ansatz, wenn es um Ankerfamilien geht, ist ganz klar der, das ist Arbeit. Das ist ein 24-Stunden-Job, und der wird auch honoriert. Also da spielen finanzielle Überlegungen ganz sicher meistens eine Rolle, mit eine Rolle. Weil, da geht es drum, OK, ich gehe arbeiten, bin außer Haus berufstätig oder ich arbeite im Haus." (Int. 06, Abs. 90)

4.3.1.2 Familienformen

Im Interviewleitfaden fand sich die Frage, welche Familienformen sich in Pflegefamilien finden lassen. Oft wurde konkret die Frage gestellt: "Gibt es so etwas, wie eine typische Pflegefamilie?" Die Erzählpersonen antworteten darauf meist so, dass es diese typische Pflegefamilie nicht gibt, sondern dass diese eher ein genaues Spiegelbild von Familien mit leiblichen Kindern sind. Frau Steirach etwa sagte, dass sie den Eindruck habe, Pflegeeltern finden sich in allen Sozialmilieus, und das finde sie "erstaunlich":

Int.: "Ich wollte Sie gern fragen, ob wir vielleicht in typische Pflegeelternfamilien reinschauen können, falls es so was gibt."

Frau Steirach: Also generell finde ich erstaunlich: Pflegefamilien sind sehr unterschiedlich. Also da gibt's gesellschaftliche Bandbreiten wirklich so von Familien, die eher so als Hausfrauen arbeitend tätig sind bis zu Universitätsprofessoren-Familien, sage ich mal so. Also die ziehen sich durch die gesamte Bandbreite. Sind auch in ihren Familien-Stilen sehr unterschiedlich." (Int. 02, Abs. 30)

Die gleiche Interviewpartnerin stellt außerdem fest, dass in der Stadt "eher so die akademischen Pflegefamilien angesiedelt (seien) und am Land eher so die klassischen oder bäuerlichen Familienformen". Aber auch "das ist wahrscheinlich eh wie die Familienverteilung generell" (Int. 02, Abs. 94).

Was dabei die Verteilung der generellen Familienformen anlangt, ist aus den Interviews schnell erkennbar, dass das **Modell der traditionellen Kernfamilie im Pflegeelternkontext am häufigsten gelebt** wird und dass sich auch die Vermittlung an der Zwei-Eltern-Variante zumindest orientiert. So zieht sich durch alle Interviews der Tenor, dass im Pflegeelternkontext die Norm, das Normale, die klassische Kernfamilie ist, wobei der Mutter eine besondere Rolle zukommt. Diese Rolle wird unter Bezugnahme auf die Konstitution der traditionell orientierten Kernfamilie und mit Blick auf das Hauptthema der Arbeit in einem eigenen Unterkapitel genauer beschrieben ("Pflegeelternschaft und sozialrechtliche Absicherung – ein weibliches Thema"). An dieser Stelle wird sie deshalb nicht weiter behandelt, sondern es wird zuerst auf jene Familienformen fokussiert, die ebenfalls rechtlich möglich sind. Nach diesen wurden die Erzählpersonen explizit gefragt, und zwar ging es hier um Alleinerziehende und gleichgeschlechtliche Paare. Die Interviewerin fragte, ob diese nach geltender Rechtslage ein Pflegekind aufnehmen können und wie sich dies in der Praxis gestaltet. Diese beiden Familienformen werden im Folgenden kurz referiert.

Alleinerziehende Pflegemütter und Pflegeväter

Prinzipiell gilt, dass alleinlebende Personen ein Pflegekind bei sich aufnehmen können, Frauen wie Männer. Mitunter war bei manchen Erzählpersonen jedoch eine gewisse Zurückhaltung erkennbar, was die Unterbringung in künftige Alleinerziehenden-Familien angeht. So sagt zum Beispiel Frau Niederö zwar, dass Alleinerziehende "willkommen seien" und sie "ihre Sache gut machen", aber sie sieht Alleinerzieher-Familien doch als "Sonderform der Lebensführung" und gibt ganz offen zu: "Wünschen würden wir uns eine vollständige Familie" (Int. 15, Abs. 57). Sie begründet ihre Zurückhaltung damit, dass "das Kind ja dann in so einer Situation leben muss sozusagen". Konkret verweist sie zum einen darauf, dass ein Pflegekind "kein Partnerersatz" werden dürfe (siehe oben, "problematische Motivationszusammenhänge") und zum anderen spricht sie von der Gefahr einer "existenziellen Falle". Dies ist ein Thema, das auch von anderen Erzählpersonen aufgegriffen wurde. Hier geht es

darum, dass Alleinerziehende, um sich und ihr Kind selbst erhalten zu können, in den meisten Fällen einer Erwerbstätigkeit nachgehen (müssen). Sie werden nicht hauptsächlich bei dem Pflegekind zu Hause bleiben, wie es sonst oft der Fall ist bei Paaren, in denen die Pflegegemutter ihre Erwerbstätigkeit zugunsten des neuen Familienmitglieds einschränkt. Vor diesem Kontext sagt zum Beispiel eine Expertin aus Wien:

Frau Wienold: "Es muss schon klar sein, bei einer alleinstehenden Frau oder Mann, muss klar sein, der kann sich auch selbst erhalten und der hat so einen Job, wo das auch möglich ist, überhaupt mit einem Kind zu leben." (Int. 11, Abs. 378)

Dieselbe Interviewpartnerin schränkt ihre Zurückhaltung etwas ein, indem sie sagt, "ich meine, es kann sich die Situation immer ändern, das passiert natürlich auch, und dann werden Pflegeeltern natürlich auch unterstützt". Diese Äußerung lässt anklingen, dass Pflegeelternschaft von Alleinerziehenden eher als "Ergebnis" familiärer Umbrüche, nicht aber als ideale "Startsituation" betrachtet wird, so werden die Äußerungen der Erzählpersonen interpretiert. Dabei geht diese Bewertung mit der tatsächlichen Situation einher, denn die Erzählpersonen berichten auch, dass sich nur sehr wenige alleinstehende Personen um eine Pflegeelternschaft bewerben: "Es gibt schon welche, die sich beworben haben, die sind aber sicher Minderheiten", sagt eine Expertin aus Niederösterreich.

Eine weitere Eigenschaft, die alleinerziehende Pflegeeltern mit anderen Alleinerziehenden gemeinsam haben ist ihr Geschlechterspezifikum. Die befragten Experten und Expertinnen berichten, dass es **kaum alleinerziehende Pflegeväter** gibt, und die Interviewpartnerin aus Kärnten sagt sogar, es gebe in ihrem Bundesland überhaupt keinen einzigen ("gibt es nicht, nein"). Eher gebe es alleinerziehende Pflegegemütter. Frau Steirach berichtet aus ihrer Arbeit, dass sich zwar Frauen als alleinerziehende Pflegegemütter bewerben, nicht aber Männer. Zwar kennt sie zwei alleinerziehende Pflegeväter. Beide sind aber ungeplant in diese Position geraten: in einem Fall durch Trennung, im anderen durch Tod von der Partnerin.

Int.: "Gibt es auch so was, wie Väter, also Männer, die Pflegevater werden wollen?"

Frau Steirach: Joaaah (zögerlich). Also von den Alleinerziehenden ist mir jetzt keiner bekannt, der sich jetzt als Alleinerziehender oder als Mann sich jetzt beworben hat, weil er einen Kinderwunsch hat. Also das ist was, was es noch nicht gibt. Aber es gibt Väter, die dann also, - also von zwei Vätern weiß ich jetzt zum Beispiel: beim einen ist die Frau verstorben, und der ist als Pflegevater jetzt sozusagen tätig und betreut weiterhin die Kinder, die bei ihm jetzt als alleinerziehendem Vater aufwachsen. Von einem anderen Vater weiß ich, da hat es eine Trennung gegeben, da hat sich die Frau aus der Familie verabschiedet, und da ist jetzt er mit Kind sozusagen, der als Alleinerziehender das macht." (Int. 02, Abs. 31-32)

Frau Niederö ergänzt, dass Konstellationen mit alleinerziehenden Pflegevätern vor allem dann entstehen, wenn sich ein Paar trennt und der Vater das Kind oder die Kinder übernimmt, "speziell bei Burschen halt, in einem gewissen Alter".

Gleichgeschlechtliche Paare

Ob gleichgeschlechtliche Paare eine Pflegeelternschaft übernehmen dürfen, wird im Umkreis der mit Pflegeeltern Arbeitenden zum Teil zaghaft, zum Teil rege diskutiert, und es wird erkennbar, dass das Thema in den verschiedenen Regionen Österreichs unterschiedlich präsent ist. Unterschiedlich ist jeweils auch die rechtliche Lage des Bundeslandes, wobei auch diese nicht immer letztgültig geregelt zu sein scheint, das legen die Gespräche mit den hier

zitierten Experten und Expertinnen nahe. Für Kärnten, Vorarlberg und Niederösterreich scheint die Sachlage noch nicht geklärt. In Wien, Oberösterreich, Tirol, Salzburg und in der Steiermark ist die Vermittlung an gleichgeschlechtliche Paare laut Aussage der hier befragten Erzählpersonen prinzipiell möglich.¹⁷⁰

Dabei fällt auf, dass es oft erst eines konkreten Falles bedarf, sprich dem vorgetragenen Wunsch eines schwul-lesbischen Paares an einer Pflegeelternschaft, damit eine auskunftsgibende Stelle selbst mit der Frage konfrontiert ist, ob diese Pflegeelternschaft prinzipiell überhaupt zulässig ist oder nicht. Kann auf unterer Ebene nicht entschieden werden, wird die Frage der Pflegeelternschaft homosexueller Paare auf höherer Ebene diskutiert. Dies findet zum Beispiel so gerade in Vorarlberg statt. Hier fiel die Anfrage eines gleichgeschlechtlichen Paares zeitlich zusammen mit der öffentlichen Aussage eines Politikers gegen solch ein Pflegeverhältnis. Nun wird verhandelt:

Int.: "Haben Sie gleichgeschlechtliche Paare, die Kinder haben?"

Herr Vora: Also wir haben keines. Wir haben im Moment eine Anfrage von einem gleichgeschlechtlichen Paar. Aber wir sind deswegen,- weil, es hat vor ein paar Wochen in Bregenz eine Veranstaltung gegeben – ich weiß nicht, von welcher Organisation – und im Zuge dieser Veranstaltung hat ein Landesregierungsmitglied in der Öffentlichkeit verkündet, also für gleichgeschlechtliche Paare gibt es kein Pflegekind. Ja? Widerspricht eigentlich,- aber von daher sind wir gerade dran, das noch einmal zu thematisieren und mit dem Land zu klären." (Int. 06, Abs. 180f.)

Eine ähnliche Situation und Diskussion gibt es in Niederösterreich. Auch hier war Auslöser, dass ein lesbisches Paar "sich um ein Pflegekind bemüht hat und sie deswegen als ungeeignet bezeichnet wurden", berichtet Herr Vora. Das Paar habe gerichtlich geklagt und nun sei ein Verfahren anhängig. Für Herrn Vora, der in einem bundesweiten Dachverband für Pflegeeltern aktiv ist, ist die gesetzliche Lage klar, denn "im Sinne der Gleichbehandlung, dass man sie nicht diskriminieren darf, spricht nichts dagegen, einem gleichgeschlechtlichen Paar ein Kind zu geben". Anders sehen das jedoch die Juristen des Landes Niederösterreich, so berichtet wiederum die Expertin einer dort ansässigen Behörde:

Frau Niederö: "Gleichgeschlechtliche Paare ist in Niederösterreich,- da warten wir noch auf ein oberstes Gerichtsurteil.¹⁷¹ Derzeit wird bei uns nicht vermittelt, sage ich. Das heißt nicht, dass nicht welche da leben, aber vermittelt wird in Niederösterreich derzeit noch nicht, da wird dieser Entscheid abgewartet. Weil, berufen tun sich unsere Juristen eben auf die derzeit geltende rechtliche Lage. Und das steht im Jugendwohlfahrtsgesetz drinnen, dass eine Eltern-Kind-ähnliche Beziehung hergestellt werden muss. Und sie legen das so aus, dass das nicht möglich ist eben bei Gleichgeschlechtlichen." (Int. 15, Abs. 61)

Frau Niederö berichtet außerdem, dass sich mittlerweile eine informelle Praxis für gleichgeschlechtliche Paare mit Pflegekind-Wunsch etabliert hat: Diese würden kurzfristig einen Wohnsitz in Wien anmelden (dort ist gleichgeschlechtliche Pflegeelternschaft möglich), von dort ein Pflegekind übernehmen und dann wieder in Niederösterreich leben.

Für die Expertin aus Kärnten ist die Situation unklar, aber es hätten auch noch keine gleichgeschlechtlichen Paare Interesse an einer Pflegeelternschaft gezeigt:

Int.: "Wie ist das eigentlich mit gleichgeschlechtlichen Paaren, dürfen die in Kärnten Pflegekinder aufnehmen?"

¹⁷⁰ Im Interview mit dem burgenländischen Experten wurde die Frage leider nicht gestellt.

¹⁷¹ Zum 25.01.2013 hat der Verfassungsgerichtshof den Antrag des lesbischen Paares abgelehnt. Er hat damit beschlossen, dass der Ausschluss gleichgeschlechtlicher Paare von der Pflegeelternschaft in Niederösterreich weiterhin Gültigkeit hat (Quelle: E-Mail-Aussendung des Rechtskomitees LAMBDA (RKL) vom 25.01.2013).

Kärntal: Hm, ja (verhalten), haben wir keine. Gibt es keine, nein.

Int.: Und wie wäre das? Wissen Sie das?

Kärntal: Ich habe keine Ahnung. Ich weiß gar nicht, ob das überhaupt möglich ist in Kärnten, nein, das weiß ich jetzt nicht. Aber wir haben auch keine Anfragen bekommen. Oder auch bei diesem Pflegeelternseminar, das vom Land Kärnten veranstaltet wird, also habe ich noch nie jemanden angetroffen diesbezüglich. (...). Aber gleichgeschlechtliche Paare, die haben wir noch nicht in Kärnten." (Int. 14, Abs. 79ff.)

Frau Kärntals Formulierung, sie hätten *"noch"* keine gleichgeschlechtlichen Pflegeelternpaare drückt aus, dass sie eine Entwicklung in diese Richtung erwartet. Und auch Frau Niederö sagte hierzu: "Ich denke, à la longue werden wir nicht drumrum kommen, sich auch damit auseinanderzusetzen und zugänglich zu machen." Die Wahrnehmung einer zeitlichen Entwicklung hin zu einer liberaleren Einstellung ist auch sichtbar bei den Bundesländern, die mittlerweile an gleichgeschlechtliche Paare vermitteln, wie zum Beispiel der Steiermark. Hier sagt Frau Steirach, es sei *"möglich inzwischen"*, und sie erinnere sich daran, dass es vor einem Jahr ein *"Novum"* war, als das erste gleichgeschlechtliche Paar die Grundschulung gemacht hatte. Besonders liberal oder – im Sinne der Entwicklung *"weit fortgeschritten"* – sei dabei Wien, das erwähnen einige Erzählpersonen. Denn dass man, wie dort, *"dezidiert um gleichgeschlechtliche Eltern wirbt"*, das sei in der Steiermark nicht der Fall, so Frau Steirach weiter.

Doch auch dort, wo gleichgeschlechtliche Paare Pflegeeltern werden können, ist deren Präsenz gering. Die Erzählpersonen kennen lediglich Einzelfälle und betonen außerdem, dass die rechtliche Möglichkeit freilich nicht bedeutet, dass alle die Eignungsprüfung auch bestehen. So wie alle anderen Werber können sie – aus welchem Grund auch immer – als ungeeignet eingestuft werden. Diese Gründe dürften zwar nicht mit der gleichgeschlechtlichen Paar-Struktur der Pflegeeltern zusammenhängen, sagt zum Beispiel Herr Vora: "Wenn es Ausschließungsgründe gibt, dann kann es nicht die sexuelle Orientierung sein", sagt er im Interview. Und doch finden sich in den Interviews – auch in seinem – Aussagen, die darauf hindeuten, dass sehr auch die *generelle* Lebensweise als gleichgeschlechtliches Paar mitbeurteilt wird und je nach Standpunkt des Betrachters das Potenzial hat, die neue Lebenswelt des Pflegekinds positiv oder erschwerend zu beeinflussen. Herr Vora hat eher die positive Seite im Blick und betont eine günstige Umgebung für die Persönlichkeitsentwicklung des Pflegekinds:

Herr Vora: "Also es gibt Studien, die besagen, dass gerade Kinder, die in Familiensituationen aufwachsen, wo eine gleichgeschlechtliche Partnerschaft gegeben ist, dass die in ihrer Persönlichkeitsentwicklung her Gleichaltrigen voraus sind. Weil sie sich eben mit diesem Anderssein,- also die sind anders da gefordert. In ihrer Entwicklung. Die müssen sich da in der Gesellschaft auch anders behaupten. Und das prägt sehr wohl, ich sage mal, die Stärke ihrer Persönlichkeit." (Int. 06, Abs. 179)

Andererseits gibt es Aussagen, die zwar eine Pflegeelternschaft gleichgeschlechtlicher Paare generell begrüßen, aber dennoch zusätzliche Kriterien bei der Eignungsbeurteilung anwenden, die bei heterosexuellen Werbern weniger ins Gewicht fallen würden. Hier spricht Frau Salzach davon, dass sie besonderen Wert auf die Überprüfung des sozialen Netzwerks legt. Sie möchte vermeiden, dass das Pflegekind einen zusätzlichen *"Sonderstatus"* hat und meint damit, dass sowohl der Status *"Pflegekind"* als auch jener *"Kind eines gleichgeschlechtlichen Elternpaares"* einer ist, der vor allem in ländlich geprägten Gebieten mit eher

traditionellen Familienideologien als Makel gesehen und zu sozialer Isolation führen kann, sollte das schwul-lesbische Elternpaar dort nicht integriert und seine Lebensweise respektiert werden:

Salzach: "Grundsätzlich dürfen auch gleichgeschlechtliche Paare ein Pflegekind aufnehmen, in der Praxis ist es oft schwieriger, aber grundsätzlich ja. Hier ist vor allem bei der Überprüfung einfach auf das Netzwerk Wert zu legen. Weil ich mir denke, es ist schwierig, wenn ein gleichgeschlechtliches Paar in einer Gemeinde wohnt und sie dort völlig ausgeschlossen sind, aufgrund ihrer, ihres Zusammenlebens sozusagen. Und dort noch ein Pflegekind hinzugeben, das von vornherein schon irgendwie einen Sonderstatus hat, das muss man sich dann halt einfach wirklich in Einzelfällen überlegen. Ich glaube, dass es in größeren Städten weniger schwierig ist wie am Land. Aber grundsätzlich dürfen auch gleichgeschlechtliche Paare ein Pflegekind aufnehmen, ist nicht ausgeschlossen." (Int. 05, Abs. 50)

4.3.1.3 Pflegeelternschaft und sozialrechtliche Absicherung – ein weibliches Thema

Meistens sind es die Mütter, welche die elterliche Fürsorge tagsüber übernehmen und für ihre Pflegekinder auf eine Erwerbstätigkeit verzichten. Dieses Konstrukt des 2-Eltern-Haushalts mit traditioneller Rollenteilung ist jenes, das von den Erzählpersonen am häufigsten berichtet wird. Manche Interviewpartner sprechen generell nur von "Pfleagemüttern" statt von Pflegeeltern und fügen nur manches Mal pflichtbewusst ein, dass sie selbstverständlich generell die Pflegefamilie meinen. Interviewpartner Herr Salzburger erklärt das damit, dass die traditionell weibliche Fürsorge-Rolle weiterhin Bestand hat – in leiblichen, wie in Pflegefamilien: "Das ist so in unserer Gesellschaft: es ist halt immer noch die Frau, die Mutter, sie ist da halt immer noch das Dominante in der Familie". Auch Frau Wieninger stellt fest, dass es zum Beispiel im Bereich der Anstellung mehr Pfleagemütter als Pflegeväter gibt und bringt dies in Zusammenhang mit dem traditionellen Modell des männlichen Ernährers und niedrigerer Durchschnittsgehälter für Frauen ("insofern natürlich, weil die Väter meistens einem Beruf nachgehen, der mehr Geld bringt als der der Pflegemutter, die vielleicht davor berufstätig war"). Vor diesem Hintergrund ist absehbar, dass das Thema der sozialrechtlichen Absicherung vor allem Frauen betrifft, es ist ein "weibliches" Thema, so kann man formulieren. Denn es sind vor allem sie, die bei den (Pflege-)Kindern zu Hause bleiben und deshalb mit der Frage konfrontiert sind, inwieweit sie für diese Tätigkeit eine finanzielle Entlohnung und damit einhergehend eine sozialrechtliche Absicherung erhalten können.

So stellt auch Herr Salzburger die Pflegeelternschaft in den Kontext von weiblicher Benachteiligung, wenn er sagt: "Wenn man es von der Seite betrachtet, sind Frauen die Draufzahler", denn sie würden für ihre Tätigkeit als Pflegemutter nicht immer genügend Anerkennung erhalten, zumindest nicht im Sinne einer sozialrechtlichen oder finanziellen Abgeltung. Ihm ist deshalb wichtig, dass eine Frau, die Pflegemutter ist, pensionsversichert ist, um Beitragsjahre zu sammeln. Wie gesehen, ist in Salzburg der Abschluss eines freien Dienstvertrages für Pflegeeltern möglich, wobei die Kosten für die freiwillige Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung übernommen werden. Diese auch in Anspruch zu nehmen, dafür plädiert Herr Salzburger.

Herr Salzburger: "Weil, der (Frau) gehen auch dann die Jahre ab. Jetzt bringt man zwar die Versicherungsjahre mit dem freien Dienstvertrag zusammen, aber keine Summe, gell? Das haben wir ja auch schon durchrechnen lassen von unseren Sozialversicherungsfachleuten, die natürlich sagen, es ist besser als nix. Aber ein Ausgleichszulagenempfänger wirst du immer sein mit dem. Weil, du kommst da auf keine lebensfähige Pensionssumme. Aber es ist wichtig, dass der Teil da ist, ja, weil, alles, was ich so mir erarbeitet habe, und die Zeiten angesammelt, die sind da, wenn ich auch am Ende nicht mehr kriege vom Geld her. Aber es ist ein Unterschied, ob ich überhaupt Sozialhilfe oder Ausgleichszulagenempfänger bin, oder ob ich doch einen gewissen Anteil mir selbst erarbeitet habe, vom Gefühl und auch von der Sache her, nicht? Weil, die Anstellungsjahre, die zählen da schon. Und das ist zum Beispiel so ein Punkt, der ist, wenn du auf die Pension zukommst, wenn du älter wirst, ist das eine entscheidende Geschichte. Weil, ob ich die 40 Jahre oder bei den Männern 45 Jahre beieinander habe oder nicht, hängt davon ab, was ich angemeldet bin. Und wenn ich nur geringfügig angemeldet bin, dann bin ich auch angemeldet und habe die Jahre." (Int. 04, Abs. 76)

Die Überlegungen, (weibliche) Pflegeelternschaft sozialrechtlich zu begünstigen oder gar Anstellungsmöglichkeiten zu bieten, sei dabei insgesamt vorangetrieben worden, so die Einschätzung einiger Erzählpersonen, weil für die Entscheidungsträger deutlich wurde, dass sich das Selbstverständnis von Frauen mittlerweile verändert habe. Sprich: Pflegeelternschaft hat an Attraktivität eingebüßt und man wollte dem entgegenwirken. So sagt etwa Frau Kärntal, – wenn auch etwas versteckt zwischen den Zeilen – dass junge Frauen heute Pfl-

geelternschaft mit Erwerbsausfall gleichsetzen und deshalb immer weniger Eltern (ergo: Frauen) bereit sind, eine Pflegeelternschaft zu übernehmen.

Frau Kärntal: "Und was natürlich auch ist, dass ja jetzt natürlich gerade von den jüngeren Frauen auch sehr viele berufstätig sind, auch das ist schon ein neuer Trend, der vor zehn Jahren nicht so stark sichtbar war. Dass eben jetzt sehr viele Frauen nicht nur Teilzeit arbeiten sondern auch voll-erwerbstätig sind. Da ist jetzt natürlich keine Zeit oder dass man sagt, man hat noch Ressourcen für ein Pflegekind." (Int. 14, Abs. 56)

So sind es denn meistens auch Frauen, welche die Möglichkeit der sozialrechtlichen Absicherung über einen Arbeitsvertrag oder einen freien Dienstvertrag nutzen – eben zumindest dort, wo es diese Angebote gibt. In Kärnten zum Beispiel, wo ein freier Dienstvertrag abgeschlossen werden kann, ist der Interviewpartnerin nur ein einziger Mann bekannt, der diesen Vertrag abgeschlossen hat, ansonsten sind es Frauen. In diesem Einzelfall ist der Mann der Dienstnehmer, weil die Frau über dieses Konstrukt sonst steuerliche Probleme bekommen hätte. Dabei ist speziell – das sei hier nur am Rande erwähnt – dass das Paar wiederum gar nicht eine sozialrechtliche Absicherung anstrebte, sondern die Berechtigung auf Beratungsleistungen des Kärntner Pflegeelternendienstes, die nämlich nur denjenigen zuteilwerden, die eben einen freien Dienstvertrag abgeschlossen haben.

4.3.1.4 Eltern auf Zeit?

Ziemlich früh in der Interviewphase verfestigte sich der Eindruck, dass der Begriff "Eltern auf Zeit", die damit verknüpften Sachverhalte und individuellen Einstellungen eine maßgebliche Relevanz im Forschungsgegenstand haben. Der Begriff ist sehr präsent (d.h. er wird in den Interviews häufig verwendet), ruft besonders bei den befragten Pflegeeltern emotionale Reaktionen hervor und wird von den Erzählpersonen unterschiedlich bewertet, d.h. er polarisiert. Was verbirgt sich hinter ihm? Aus rechtlicher Perspektive betrachtet bedeutet eine Pflegeelternschaft im Rahmen der vollen Erziehung – anders als die Adoption – tatsächlich eine nicht unbedingt auf Dauer angelegte familiäre Mitgliedschaft des Pflegekindes zur Pflegefamilie, denn es kann der Fall eintreten, dass das Kind wieder in seine Herkunftsfamilie "rückgeführt" wird, sprich: Die Pflegeeltern sind eben "nur" Eltern auf Zeit. Anders ist das bei Krisen- oder Kurzzeitpflegeverhältnissen, welche die zeitliche Beschränkung schon im Namen tragen. Zwar kommt es bei den auf längere Zeit angelegten Pflegeverhältnissen nur selten zu diesen Rückführungen, darin stimmen die Berichte der Erzählpersonen überein. Jedoch besteht generell die Möglichkeit. Inwieweit eine mögliche Rückführung jedoch "mitgedacht" und deshalb der Begriff der "Eltern auf Zeit" verwendet wird, unterscheidet sich von Person zu Person. Dies beginnt bereits auf der **politischen Ebene**. Und so meint zum Beispiel der Interviewpartner Herr Vora, es gebe dort **verschiedene Ideologien**. Er nimmt an, dass jede Behörde und ein jedes Bundesland "eine Philosophie" habe. So gebe es Länder, die eher eine Eltern-auf-Zeit-Haltung hätten, meint er, und diese "stützen sich sehr darauf, dass sie sagen, leibliche Eltern sind leibliche Eltern, und das muss man schützen". Sprich, diese Länder betonen den Aspekt der Pflegeeltern als 'Eltern auf Zeit'. Er zählt hierzu Oberösterreich, Kärnten und die Steiermark.¹⁷² In diesen Ländern würde eher der Ansatz

¹⁷² Genaugenommen kann damit nur das Konzept der "familienbegleitenden Pflegeplatzunterbringung" gemeint sein, denn nur dort ist eine Rückführung nach maximal zwei Jahren angedacht; bei den Dauerpflegeverhältnissen verhält es sich anders, diese sind auf Langfristigkeit angelegt. Dies legt das Interview mit der Expertin aus der Steiermark nahe.

verfolgt, Kinder, wenn möglich in ihre Herkunftsfamilie zurückzuführen. Auch Herr Tiroler hat diese Sichtweise, dass es unterschiedliche "Länderphilosophien" gebe und betont, dass er das "klassische Pflegeverhältnis" so verstehe, dass es "ein Dauerverhältnis" sei. Als die Interviewerin den Begriff 'Eltern auf Zeit' einwirft, distanziert er sich davon:

Int.: "Ich habe auch schon gehört 'Eltern auf Zeit'.

Tiroler: Nein, so verstehen wir das in Tirol nicht nein, nein. Eltern auf Zeit am ehesten noch in dem Sinn zu verstehen, dass es ein Ersatz für die leiblichen Eltern ist, aber nicht befristet, nein, so sehen wir das nicht. Pflegeverhältnis ist bei uns ein Dauerpflegeverhältnis oder es ist ganz klar als solches bezeichnet." (Int. 08, Abs. 54)

Dass Oberösterreich eher – wie Herr Vora sagt – ein Verständnis der "Eltern auf Zeit" hat, bestätigt auch das Interview mit der dortigen Expertin. Sie sagt, es sei vor allem in der Einstellung der Pflegeeltern wichtig, diesen Begriff anzunehmen.

Int.: "Ich würde Ihnen ganz gern noch ein Stichwort geben, das heißt 'Eltern auf Zeit'.

Frau Oberö: Eltern auf Zeit. Ja, das, was mir dazu einfällt, ist, das gehört unbedingt in der Einstellung der Pflegeeltern dazu. Auch, damit zu leben, dass es eine Elternschaft auf Zeit sein kann. (...) Nur ein geringer Prozentsatz wird abgebrochen. Aber es ist trotzdem die Einstellung sehr wichtig, dass es sein kann, dass Kinder dann auch wieder zu Eltern zurückkommen, wenn die Eltern dazu in der Lage sind." (Int. 09, Abs. 94)

Frau Oberö spricht mit der grundsätzlichen "**Einstellung**" der **Pflegeeltern** einen Begriff an, den auch andere Erzählpersonen verwendet haben, und zwar vor allem diejenigen, die für eine Behörde arbeiten. Letztere sehen es als ihre Pflicht an, darauf hinzuweisen, dass das Pflegeverhältnis prinzipiell enden kann und benutzen diesen Begriff dazu, um sich selbst vor allzu überraschten Eltern zu schützen, sollte es in einem auf Dauer angelegten Pflegeverhältnis doch einmal zu einer Rückführung kommen. Frau Niederö, die seit vielen Jahren mit Pflegeeltern arbeitet, sagt, dieser Begriff sei für viele "der schwierigste Brocken sozusagen", und sie erklärt die emotionalen Implikationen von Angst und Unsicherheit:

Frau Niederö: "Na ja, jetzt einmal global gesagt ist der schwierigste Brocken sozusagen, womit sie sich wirklich ganz intensiv auseinandersetzen müssen, diese Rechtsunsicherheit. Dass sie nie wissen, ob das Kind (bleibt). Diese Angst, die ja ein Stückchen mitspielt, wenn man sich auf das Kind einlässt emotional, was wir ja von ihnen erwarten, ah quasi immer im Hintergrund, zumindest sehr lange Zeit haben: 'Es kann sein, dass ich dieses Glück (verliere) oder dass ich mich auch wieder verabschieden muss.' Und ich denke, wir kennen und wir wissen, wie schwer halt Abschiede sind im Leben von geliebten Personen und ganz speziell halt von Kindern." (Int. 15, Abs. 49)

Insofern reagieren auch die Pflegeeltern, die im Rahmen unserer Studie interviewt wurden, auf den Begriff mit Ablehnung. Er sei "ein rotes Tuch", sagt zum Beispiel eine Pflegemutter aus Wien. Sie sagt weiter: Es ist definitiv keine Familie auf Zeit, so ist es nicht ausgelegt" und stellt anschließend einen Bezug zu leiblichen Familien her. Auch diese seien schließlich Familie auf Zeit – spätestens wenn die eigenen Kinder einmal das Haus verlassen. Die hier zitierte Pflegemutter aus Wien (Frau Winter) macht diese Aussage im Gruppeninterview und stößt dabei unmittelbar auf die anders lautende Sichtweise der Vertreterin des Pflegeelternvereins (Frau Wieninger), der in Wien für die Anstellung zuständig ist. Frau Winter lehnt den Begriff 'Eltern auf Zeit' ab, weil er doch nur in die Irre führe; Frau Wieninger hingegen plädiert dafür, dass sich Pflegeeltern mit dem Begriff auseinandersetzen sollten, denn das gehöre zum Wesen der Pflegeelternschaft dazu, diese Möglichkeit "auszuhalten":

Frau Winter: "Das ist ja das Problem. Wenn ein Begriff (= 'Eltern auf Zeit') vorangeht in einer Gesellschaft, dann impliziert man einfach damit, dass es überall so ist. Ich darf nicht einen Begriff dastehen lassen, wenn es irgendwo Einzelfälle gibt, ja?"

Frau Wieninger: Ja, ich verstehe die Intention sehr gut.

Frau Winter: Es ist ein bisschen ein Schutz,-

(Alle reden durcheinander)

10: Es wird sowieso so schnell überhört. Also in dem Wunsch, in diesem starken Drang, ein Kind haben zu wollen, höre ich diesen Satz vielleicht hundert Mal. Und ich will ihn trotzdem nicht hören. Und wenn ich ihn dann bewusst als Behörde aber als Überschrift hinknalle, dann muss ich das sehen. Und dann MUSS ich mich damit beschäftigen. Wenn ich trotzdem sage, ich traue mich, den Weg zu gehen, dann habe ich, auch, wenn ich immer noch Angst habe, dann habe ich aber als potenzielle Pflegemutter schon mich beschäftigt. Mich irgendwie gedanklich zumindest kurz einmal beschäftigt, es könnte sein, dass das auch mir passiert. Und ich mache es trotzdem. Ich gehe trotzdem den Weg. Und dann ist es immer noch ein langer, langer Prozess, es auszuhalten.

Frau Winter: Es heißt ja nicht immer, die Kinder zurückzugeben.

Frau Wieninger: Ja eh, ganz wenig." (Int. 10/12, Abs. 180)

Die **Angst** der Pflegeeltern, das Pflegekind wieder zu verlieren ist dabei ein großes Thema. "Angst" ist einer der zentralsten Begriffe in der Charakterisierung von Pflegeelternschaft, so hat es den Anschein. Er wird oft verwendet, wenn es um die Themen 'Eltern auf Zeit' und Rückführung geht, spielt aber bereits eine Rolle, wenn sich ein Paar (oder eine Einzelperson) grundsätzlich überlegt, eine Pflegschaft zu übernehmen (etwa als Alternative zur Adoption). Hierzu sei noch eine Überlegung wiedergegeben, die in diesem Zusammenhang von einigen Erzählpersonen angestellt wurde: Und zwar sei, so sagen sie, die Angst, ein Pflegekind eventuell wieder zu verlieren, bei jenen geringer, die auch eigene Kinder haben. Denn es sei dann schlicht leichter, mit dem Verlust umzugehen. Zum Beispiel sagt das Herr Salzburger so, der selbst Pflegevater ist und außerdem drei leibliche Kinder mit seiner Frau hat. Als er darüber redet, wie schwierig es sei, wenn ein Dauerpflegekind die Familie vor dem 18. Lebensjahr verlässt, gibt er doch zu bedenken, dass es für Paare ohne eigene Kinder oder Singles schwieriger sei, mit diesem Verlust umzugehen. Da sei es doch für ihn und seine Frau leichter, denn sollte das Pflegekind – wie es ihnen bereits zweimal passiert ist – die Pflegefamilie verlassen, hätten sie doch noch eigene Kinder. Und recht mathematisch-an anschaulich rechnet er vor: "Das heißt, wie fallen nicht runter auf null":

Herr Salzburger: "Wir haben nicht das Problem, dass, wenn es wieder zurück muss, dass wir keine Kinder haben. Weil, Familien oder auch Paare, die alleine sind oder auch Singles,- ähm, da sagt man natürlich, wenn ich denen ein Pflegekind gebe und das muss wieder weg, das ist schwierig. Also ich sage einmal, das Problem haben wir nicht, wir haben unsere eigenen Kinder, das heißt, wir fallen nicht auf null runter, wir können damit leben, ja." (Int. 04, Abs. 34)

Verlustreich waren diese Abschiede trotzdem, und Herrn Salzburger blieb vor allem schmerzhaft in Erinnerung, wie er damit umgehen musste, als ein Säugling, den sie in Pflege hatten, "von einem Tag auf den anderen mit einem Rechtsanwalt abgeholt" wurde und mit der leiblichen Mutter ins Ausland gezogen ist. Sie hätten sich nicht einmal von ihm verabschieden können. Es sei eine "schöne Rederei, dass es da eine geregelte Rückführung gibt", für ihn sei es "ein Märchen". Er hätte die Mutter um eine zwei- oder wenigstens einwöchige Übergangsfrist gebeten, aber diese hätte nicht mit sich reden lassen.

Das Thema 'Eltern auf Zeit' wird weiter unten noch einmal aufgegriffen werden, und zwar im Zusammenhang mit den Wünschen der Befragten zur Erneuerung rechtlicher Regelungen (Kapitel 4.3.3.2).

4.3.1.5 Recht im Alltag: "Am Ende kommt es halt immer auf den Bezirk an"

Zum Schluss dieses Kapitels über den Alltag von Pflegeeltern sollen noch zwei Themen aufgegriffen werden, welche illustrieren, wie rechtliche Dinge in der Praxis gehandhabt werden und dabei oftmals die "unteren" Ebenen der Entscheidungsgremien mehr Gewicht haben als rechtliche Regelungen. Das Kapitel ist deshalb mit der Formulierung einer Erzählperson überschrieben, die dies verdeutlicht: "Am Ende kommt es halt immer auf den Bezirk an".

Sonderbedarf

Dass Entscheidungen auf Bezirksebene getroffen werden, gilt zum Beispiel für die Gewährung und Rückerstattung des so genannten Sonderbedarfs. Wie im rechtlichen Teil erläutert, fallen unter Sonderbedarf erhöhte Aufwendungen für Pflegekinder. Das sind in der Praxis zum Beispiel Kosten für Therapiestunden, Zahnregulierungen oder auch ein Urlaub, der bezuschusst werden kann. Die Pflegeeltern stellen also einen Antrag auf Erstattung der jeweiligen Sonderkosten. Sie werden diese Kosten zunächst übernehmen und dann zurückfordern, so wird es in der Praxis gehandhabt. Damit verbunden ist jedoch das Problem, dass oft unklar ist, ob im jeweiligen Fall die Kosten erstattet werden oder nicht. Der Begriff der "Willkür" steht im Raum:

Herr Salzburger: "Wo das Problem liegt, das ist bei Sondergeschichten, wie Therapien und so weiter, da wird es dann knapp. Da gibt es nämlich schon die Möglichkeiten, aber da gibt es keine wirklichen Richtlinien, und da hat man halt ab und zu den Eindruck, für den einen wird es genehmigt für den anderen nicht." (Int. 04, Abs. 48)

Dauert ein Bewilligungsverfahren einmal länger und sind auf behördlicher Seite mehrere Entscheidungsträger involviert, kann es deshalb vorkommen, dass Pflegeeltern Kosten zunächst übernehmen, auf deren Rückerstattung sie vergeblich warten. Dies ist dem oben zitierten Herrn Salzburger passiert:

Herr Salzburger: "Da sind wir zum Sozialarbeiter und haben mit dem geredet. Und dann hat es heißen, dann brauchen wir zum Land gehen, das beantragen, das passt, das wird erledigt. Und dann können wir diese Therapie machen. OK, und dann haben wir natürlich, weil schon ein Zeitdruck da war, ein Jahr haben wir die Therapie machen müssen, das war ein Jahr vor Schulbeginn, haben wir gesagt, OK, dann machen wir das. Und dann ist es aber vom Land abgelehnt worden. Dann wollte die Jugendwohlfahrt, also unser zuständiger Herr, davon auch nichts mehr wissen. Weil er gesagt hat, OK, wenn es die anderen ablehnen, dann lehnen wir es auch ab, ne? Das heißt, wir sind auf den Kosten hocken geblieben von zweieinhalb Tausend Euro. Nur weil, ja, weil im Grunde die Abwicklung ein bisschen zu kompliziert ist." (Int. 04, Abs. 38)

Der hier zitierte Herr Salzburger wünscht sich deshalb, dass das Land gleich die Ausgaben selbst übernimmt, und nicht die Pflegeeltern zwischengeschaltet werden und sich um eine Rückerstattung kümmern müssen.

Thema ist außerdem die empfundene **Ungleichbehandlung der Pflegeeltern zwischen den Bezirken**. Frau Kärntal sagt, sie höre "immer wieder von Pflegeeltern, wie ungerecht das ist", dass "die einen dieses und jenes bekommen und die anderen nicht, nur weil sie in

einem anderen Bezirk leben". Jede Bezirkshauptmannschaft würde **nach "eigenen Gutdünken"** vorgehen. Es liege "einfach im Ermessen des Sozialarbeiters, was er gutheißt und was er ablehnt, sagt wiederum Herr Tirom.

Für die unterschiedlichen Entscheidungen auf Bezirksebene hat nur ein einziger Interviewpartner (ein Pflegevater) ein Stückweit Verständnis, denn er weiß, "dass jeder Bezirk selber die Kosten abdecken muss". Vor diesem Hintergrund ist die Ungleichbehandlung nachvollziehbar, eben weil es letztlich eine **bezirksspezifische Budgetfrage** sei, wie viel des vorhandenen Geldes auf die einzelnen vorgebrachten Fälle aufgeteilt werden kann. Aus der Perspektive der Pflegeeltern jedoch und vor dem Hintergrund, dass sie ja "nicht zur Gaudi wohin gehen, um Kosten zu verursachen", sagt Herr Salzburger, sei diese Situation in der Praxis kaum hinnehmbar.

Auch die Unterschiede zwischen den Bundesländern sind nicht für alle nachvollziehbar, und Herr Vora stellt die Frage in den Raum, "warum ein Pflegekind in Vorarlberg andere Leistungen beziehen kann als in Tirol".

Bundesländerübergreifende Pflege

Ein weiterer Bereich, der von den Befragten so erlebt wird, als werde er vor allem informell, auf Basis von etablierter Praxis und vor allem je nach Bezirk unterschiedlich gehandhabt, ist jener der bundesländerübergreifenden Pflege. Damit ist gemeint, dass zum Beispiel ein Kind aus Wien in eine steirische Familie aufgenommen wird oder umgekehrt. Bundesländerübergreifende Vereinbarungen werden außerdem zum Thema, wenn eine Pflegefamilie mit ihrem Pflegekind (beide kommen aus dem gleichen Bundesland) umzieht. Entlang der empirischen Erhebung war dies ein Thema, welches in den Interviews die größte "Verwirrung" hervorrief, d.h. die Erzählpersonen kamen manches Mal in Erklärungsnot, wie Dinge nun tatsächlich ablaufen (sollten), und sicherlich hängt dies damit zusammen, dass nicht überall Regeln existieren und nach etablierter Praxis entschieden wird. Auch in der Recherche zum juristischen Teil dieser Arbeit war die bundesländerübergreifende Pflege ein Thema, zu dem Dokumente mit Rechtscharakter besonders schwer zugänglich waren. Oftmals gab es schlicht keine. Die Expertin aus Niederösterreich sagt zum Beispiel, es gebe "ganz minimale grundsätzliche Regelungen". Früher hätte es Arbeitsvereinbarungen gegeben, die jedoch aufgelöst wurden, weil sie "auf höherer Ebene halt nicht so goutiert" worden waren.

Fragen, die oftmals schwer zu klären sind, betreffen zum Beispiel, wie sich die Kompetenzen in der Ausbildung und Vermittlung verteilen bzw. wie groß das Mitspracherecht der SozialarbeiterInnen des aufnehmenden Bundeslandes ist. Diese Fragen hängen von der jeweiligen bilateralen Zusammenarbeit ab – so legen es zumindest die Interviews nahe. Ein Thema ist außerdem die Frage, **wie Pflegeeltern sozial- und arbeitsrechtlich behandelt werden, wenn sie Kinder aus einem Bundesland aufnehmen, das gänzlich andere Regelungen hat**. Konkret gilt das für Pflegeeltern in Wien und Oberösterreich, die, wie gesehen, als einzige die Möglichkeit haben, einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Wenn sie jedoch ein Pflegekind eines anderen Bundeslandes aufnehmen, kommt es auf das jeweilige Bundesland an, ob man die Kosten der Anstellung übernimmt oder nicht. Im Fall von Oberösterreich ist Wien

(das ja selbst ein Modell mit Arbeitsvertrag hat) bereit, die Kosten für die Aufnahme eines Wiener Pflegekinds zu übernehmen, Niederösterreich jedoch zum Beispiel nicht.

Frau Oberö: "Zum Beispiel gibt es ja doch einige Pflegeeltern in Oberösterreich, die Kinder aus anderen Bundesländern auch nehmen. Und es zahlen nicht alle Bundesländer die Anstellung. Und wir können nur anstellen, wenn die Kosten, die Gehaltskosten, von der Maßnahmenbehörde übernommen werden. Das heißt, Maßnahmenbehörde ist die Behörde, die das Kind unterbringt. Wenn das zum Beispiel eine Behörde in Niederösterreich ist, die das Kind zu einer oberösterreichischen Familie gibt, und diese Familie möchte sich – oder diese Pflegemutter möchte sich – anstellen lassen, dann müsste diese Behörde in Niederösterreich zusätzlich die Gehaltskosten übernehmen. Und Niederösterreich macht das zum Beispiel nicht. Die zahlen das nicht, daher können sich diese Pflegeeltern auch nicht anstellen lassen. (...)

Int.: Wie ist es mit anderen Bundesländern, gibt es da Vereinbarungen?

Frau Oberö: Es gibt Vereinbarungen mit Wien. Wien hat ja ein sehr ähnliches Modell wie Oberösterreich und hat auch einige Pflegeeltern, die Wiener Kinder in Pflege haben. Die zahlen die Anstellung, also da ist das gesichert. Bei den anderen Bundesländern, also wie gesagt, von Niederösterreich wissen wir, dass sie es nicht zahlen, und bei den anderen Bundesländern probieren wir es immer wieder, je nachdem, woher die Kinder dann kommen. Und im Einzelfall wird ab und zu dann eine Anstellung übernommen. In anderen Fällen wieder nicht, also da gibt es keine Regelungen. Wo wir uns derzeit wirklich darauf verlassen können, ist Wien." (Int. 09, Abs. 65)

Insgesamt scheint die Zusammenarbeit dort, wo sie stattfindet und gut funktioniert, **von etablierter Praxis (Tradition) und guten persönlichen Kontakten geprägt**. Das gilt zum einen für die **Ebene der Bundesländer**: So gebe es zum Beispiel "in der Steiermark eine Tradition, Wiener Kinder auch abzunehmen oder hinzuvermitteln", sagt die Interviewpartnerin aus der Steiermark. Auch in Niederösterreich und im Burgenland melden sich oftmals Einzelpersonen oder Paare, die bereit sind, ein Wiener Kind bei sich aufzunehmen, meistens, weil es im eigenen Land aktuell keinen Bedarf gibt. Zum anderen aber gibt es diese Traditionen von Vermittlungen sogar **zwischen einzelnen Bezirken**, und besonders hier spielen persönliche Kontakte eine Rolle. Die Interviewpartnerin aus Kärnten erzählt von einem dortigen Bezirk, in den immer wieder Kinder aus Wien vermittelt werden. Diese Verbindung hat sich ergeben, weil ein gebürtiger Kärntner nun im Wiener Pflegekinderwesen arbeite und in die Heimat vermittele:

Int.: "Wie ist das mit bundesländerübergreifenden Pflegeverhältnissen?"

Kärntal: Ja, das gibt es schon. Also wir haben hier einen Bezirk in Kärnten, der sehr viele Wiener Pflegekinder hat, eigentlich hauptsächlich Wiener Pflegekinder. Und das ist eigentlich seit langer Zeit so. Und das ist deshalb so, weil nämlich ein gebürtiger Sozialarbeiter aus Kärnten eben nach Wien gegangen ist und dort in diesem Referat für Pflegekinder und Adoptivkinder arbeitet und sehr sehr viele Kinder auch hier nach Kärnten vermittelt. Also das heißt, sehr viele Pflegeeltern in diesem Bezirk haben dann einfach Wiener Pflegekinder, ja." (Int. 14, Abs. 83)

Dass die Zusammenarbeit der Bundesländer oft von der personellen Besetzung einzelner Bezirke und deren Kooperationsbereitschaft abhängt, war auch Thema im Wiener Gruppeninterview. Als dort die Interviewerin fragt, ob es Kooperationen von Wien mit anderen Bundesländern gebe, reagiert die gesamte Gruppe mit ironisch-gefärbter Heiterkeit, denn anscheinend differenzieren sich die verschiedenen Bundesländer und ihre Bezirkshauptmannschaften in jene, mit denen man "gut kann" und "weniger gut kann":

Frau Wienold: "Also es ist so: Wir haben teil-gute Kooperationen in verschiedenen Teilen Österreichs.

(allgemeines Lachen)

Int.: (aufmunternd) Können Sie das spezifizieren?

(*allgemeines Lachen*)

Frau Wienold: Nach den BHs können wir das vielleicht spezifizieren.

Frau Winter: Ja, die BHs sind da sicherlich unterschiedlich.

Frau Wienold: Ganz unterschiedlich.

Frau Wieninger: Genau so ist es." (Int. 10-13, Abs. 80ff.)

Die "Zurückhaltung" einiger Bezirke oder auch generell einiger Bundesländer scheint damit zu tun zu haben, dass die länderübergreifende Pflege nicht immer "gern gesehen" ist. Grund dafür ist die **Befürchtung, nicht mehr genügend Pflegeeltern für Kinder des eigenen Bundeslandes zur Verfügung** zu haben. Hierzu äußern sich die Experten aus dem Burgenland und aus Niederösterreich mit Bezug auf Wien, denn gerade aus diesem bevölkerungsreichen Nachbar-Bundesland kommen häufig Pflegekinder:

Herr Burg: "Nur, die burgenländischen Behörden haben das nicht gern gesehen, weil dann quasi ihre Plätze vergeben waren, wenn sie ein Kind unterbringen wollten" (Int. 16, Abs. 45)

Frau Niederö: "...weil Wien halt niederösterreichische Familien sehr schnell bedacht hat und wir dann für unsere Kinder, obwohl wir die Leute auf unsere Kosten ausbilden, dann nicht zur Verfügung haben." (Int. 15, Abs. 110)

So gibt es in manchen Bundesländern die Regelung, dass sich Pflegeeltern erst um ein Kind aus einem anderen Bundesland bewerben dürfen (und zwar dann direkt bei der dortigen Stelle), wenn sie eine gewisse Zeit kein Pflegekind aus dem eigenen Bundesland vermittelt bekommen haben. In Oberösterreich beträgt diese Frist zum Beispiel vier Monate, in Niederösterreich ein halbes Jahr, erläutern die Zuständigen aus den jeweiligen Bundesländern.

4.3.2 Professionalisierung versus Laiendienst – Erfahrungen und Beobachtungen aus Sicht der Akteure

Eine wesentliche – und vielleicht *die* wesentlichste – Frage im Zusammenhang mit der sozial- und arbeitsrechtlichen Behandlung von Pflegefamilien ist jene, **wie deren Fürsorge- und Betreuungsleistung überhaupt zu charakterisieren ist**. Im juristischen Teil wurde bereits erkennbar, dass es aufgrund der vielfältigen Ländermodelle sozusagen eine unterschiedliche "Reichweite der Honorierung" gibt. Entweder gibt es eine finanzielle Anerkennung im Sinne einer tatsächlichen Entlohnung (auch wenn diese genaugenommen nur für den sozialpädagogischen Mehraufwand gilt), die eine sozialrechtliche Absicherung nach sich zieht, oder aber den Pflegeeltern gebührt lediglich das Pflegegeld, das im Grunde nur die Ausgaben deckt, die sie für das Pflegekind haben.

Dabei ist bereits an dieser Stelle wichtig zu betonen, dass es einen Unterschied zwischen der rechtlichen Tatsache zum Zusammenhang von Entlohnung und sozialrechtlicher Absicherung gibt und der Wahrnehmung der Akteure: Rein rechtlich ist die sozialrechtliche Absicherung eine *Folge* von Entlohnung, das heißt, wer als Pflegeperson einen Arbeitsvertrag oder einen freien Dienstvertrag über der Geringfügigkeitsgrenze hat, erhält diese. In der Sichtweise der Befragten jedoch gibt es hier eine Entkopplung von Entlohnung und sozialrechtlicher Absicherung: Das heißt, diese beiden Felder werden getrennt wahrgenommen, etwa sichtbar in dem Statement, dass man sich keine Anstellung oder keine Entlohnung wünscht, aber doch gern sozialrechtlich abgesichert wäre.

Die bundesländerspezifische Charakterisierung und Handhabung aus rechtlicher Sicht wurde bereits im ersten Teil der Arbeit vorgenommen, eben mit den dafür gebräuchlichen juristischen Analyseinstrumenten. In diesem sozialwissenschaftlichen Teil der Arbeit wird es ergänzend dazu nun darum gehen, eine weitere Perspektive einzunehmen, nämlich die des "Feldes". Damit ist gemeint: **Wie wird die "Leistung" der Pflegeeltern von jenen definiert und verortet, die in ihrem beruflichen oder privaten Alltag mit diesem Thema zu tun haben?** Und genauer: Wie sehen die Pflegeeltern selbst ihre Tätigkeit? Wollen sie "Dienstleister" sein? Wollen sie "Familie" sein? Können sie beides sein? Was erwarten sie als "Entlohnung"? Und wie sehen dies wiederum die Personen, die mit den Pflegeeltern arbeiten, die sie begleiten, die sie – im Fall der Anstellung – tatsächlich bezahlen und im Rahmen der Qualitätssicherung überprüfen? Und was haben jene Personen zu berichten, die auf höherer Ebene, z.B. im Rahmen der rechtlichen Ausgestaltung dieser Prozesse, beteiligt waren?

Zwei Begriffe, die in dem Zusammenhang von manchen Befragten als Gegensatzpaar genannt wurden, sind der "Laiendienst" und die Professionalisierung"; und sie wurden deshalb als Kapitelüberschrift gewählt. Damit verbunden sind weitere Polarisierungen, nämlich ob die Pflegefamilie "Familie" oder "Dienstleister" sei. Dabei herrscht bei den meisten Experten und Expertinnen Konsens darüber, dass es letztlich eine Gleichzeitigkeit oder Vermischung von Bedeutungen sei, die sich auf den ersten Blick auszuschließen scheinen. Frau Oberö beschreibt Pflegeelternschaft zum Beispiel mit den Worten: **"Das ist so eine Mischung zwischen privatem Engagement und familiärem Rahmen und trotzdem öffentlichem Auftrag."** Und in Abgrenzung zur Adoptivelternschaft betont sie doch sehr stark den Dienstleisterspekt von Pflegeeltern. Sie sagt, diese seien "bis zu einem gewissen Grad einfach Dienstleister", "sie müssen es sein", und das sei eben anders bei Adoptiveltern: "Die (Adoptiveltern) sind nach der Vermittlung einfach wieder eine Familie und haben diesen Schutz als Familie, diese Privatsphäre". Pflegeeltern hingegen müssten "Einblick geben auch in diese Privatsphäre". Denn wie gesehen, müssen alle Pflegeeltern mit der Jugendwohlfahrt zusammenarbeiten, indem sie ihr die Wahrnehmung der Pflegeaufsicht ermöglichen. Außerdem sind jene, die einen freien Dienstvertrag oder einen Arbeitsvertrag haben, dazu verpflichtet – je nach Landesregelung in unterschiedlichem Ausmaß – an Supervisionen teilzunehmen und Entwicklungsberichte anzufertigen. Denn genau dieser so genannte sozialpädagogische Mehraufwand wird ihnen über die Gewährung einer de facto kostenlosen sozialrechtlichen Absicherung oder Entlohnung (im Falle der Anstellung) angerechnet.

Die unterschiedlichen Ländermodelle bezüglich Definition und konkreter sozial- und arbeitsrechtlicher Anerkennung von Pflegeelternschaft in einen Kapitel zu vereinen, ohne sie nochmals en detail zu erläutern (denn das ist bereits im juristischen Teil der Arbeit geschehen), und dennoch eine inhaltlich-interpretatorische Verknüpfung herzustellen, ist keine leichte Aufgabe. Dort, wo Informationen fehlen, möge deshalb an entsprechender Stelle im juristischen Teil nachgelesen werden. Hier sei jedoch einleitend noch einmal zusammengefasst dargestellt, welches Modell oder welche Modelle die Länder für Pflegeverhältnisse im Rahmen der vollen Erziehung anbieten, d.h. es geht um das "klassische" Modell, das auf Dauer angelegt ist (keine Kurzzeit- oder Krisenpflege) und keine Sonderformen beschreibt (z.B. "professionelle Pflegeeltern"):

- Arbeitsvertrag: Wien und Oberösterreich bieten als einzige Länder einen Arbeitsvertrag für Pflegeeltern an. Sie werden angestellt und bekommen ein Gehalt.

- Freier Dienstvertrag: in der Steiermark, in Salzburg, Kärnten, Tirol und Vorarlberg.
- Kein Arbeits- oder freier Dienstvertrag: in Niederösterreich und im Burgenland.

Die nun folgenden Unterkapitel beschäftigen sich also mit der Frage, was eine Professionalisierung von Pflegeeltern beziehungsweise dem *System*, das Pflegeeltern begleitet, mit sich bringt. Das heißt, was sind aus Sicht der Akteure die erlebten oder antizipierten Vor- und Nachteile von einem Arbeits- oder freien Dienstvertrag?

4.3.2.1 Die "Geschichte" der Anstellung: Wien und Oberösterreich als Vorreiter

Begonnen wird diese Darstellung mit einem kurzen Rückblick auf den Entstehungszusammenhang der Anstellung von Pflegeeltern, wobei die Modelle von Wien und Oberösterreich besonders berücksichtigt werden. Denn auch von den befragten Experten und Expertinnen wird immer wieder besonders auf diese beiden Länder als Vorreiter und manchmal Vorbilder verwiesen, wenn es darum geht, eine Anstellung von Pflegeeltern mit Hilfe von Praxisbeispielen zu beurteilen.

Historische Wurzeln

Auftakt der ersten Überlegungen und praktische Versuche in Richtung "Anstellung von Pflegemüttern", so berichten es verschiedene Erzählpersonen, war das so genannte EU-Projekt CINDERELLA, das Ende der 1990er Jahre zum Ziel hatte, Müttern nach der Babypause den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu erleichtern, indem diese Frauen zum Beispiel als Tages- oder Pflegemütter erwerbstätig und gleichzeitig "bedarfsgerechte Kinderbetreuung" zur Verfügung stellen würden. Für die "ausgebildeten Profi-Mütter", so liest man es in einer parlamentarischen Anfrage, sollte "es Anstellungsmöglichkeiten bei den Sozialen Diensten und Entlohnung nach Kollektivvertrag geben".¹⁷³ In Wien wurde daraufhin ein Pilotprojekt gestartet. Die damals angedachte Konzeption wurde zwar nicht durchgesetzt, trug aber schließlich dazu bei, dass sich Interessensvertreter mit dem Thema auseinandersetzen und die Idee zur Anstellung von Pflegeeltern weitergetragen haben. Herr Vora hat den Hergang so anschaulich beschrieben, dass sein Zitat vollständig wiedergegeben werden soll:

Herr Vora: "Vielleicht wissen Sie noch, damals, zu dieser Zeit war das EU-Projekt Cinderella relativ aktuell, das in Wien versucht wurde, umzusetzen. Das Cinderella-Modell hat im Grunde genommen den Hintergrund gehabt, dass es im gewissen Umfang eine Schulung gibt. Und die Schulungsinhalte im ersten Modul für Pflugschaft passen. Und das Ganze aber unter einem Anstellungsträger. Das heißt also, man ist angestellt, es resultieren die ganzen arbeitsrechtlichen Bedingungen, die ganzen sozialrechtlichen Bedingungen daraus. Und da hat man gestartet, mit, ich glaube, 21 Familien in Wien, als Pilotprojekt, mit dem Hintergrund, das sozusagen auch EU-weit auch zu transportieren und einzuführen. Und es sollte aber gleichzeitig auch als, na ja, Arbeitsplatzbeschaffung dienen. Weil nämlich das erste Modul, das für Pflegefamilien konzipiert war, ein Basismodul darstellte für weitere berufliche Möglichkeiten. Das heißt, man hätte nach der Pflugschaft eine Aufschulung machen können zur Altenbetreuerin, zur Familienhelferin und so weiter. Also so ist das konzipiert gewesen. Es ist letztendlich nie in dieser Form umgesetzt worden. Also es ist meiner Meinung nach ein Stückweit im Versuchsstadium steckengeblieben. (...). Und zu diesem Zeitpunkt, logisch, da ist so ein bisschen wie ein (lacht) Ideentransfer von Ost nach West passiert, und da haben sich Pflegefamilien formiert. Und wollten jetzt nicht in dem Sinn das gesamte Modul, aber sozusagen, was das erste Modul beinhaltet, diese Basisversorgung, also mit Anstellung, arbeitsrechtlicher Bedingungen, die sich draus ableiten und eben finanzielle und sozialrechtliche Dinge, die sich draus ableiten." (Int. 06, Abs. 50)

¹⁷³ http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XX/J/J_05118/fnameorig_122703.html (Zugriff 07.12.2012)

Für die heutige Diskussion von richtungsweisender Bedeutung ist außerdem der in der Vergangenheit betonte **Zusammenhang von Anstellung und der "besonderen" Pflegeleistung**. So wurde eine finanzielle Vergütung vor allem dann gewährt, wenn eine besondere Bedürfnislage des Kindes gegeben war. Dies war zum Beispiel auch in Wien so, bevor die Anstellungsmöglichkeit für alle Pflegeeltern eingeführt wurde. Bis dato, berichtet eine Expertin aus Wien, "hat man begründen müssen, dass das Kind ein schwieriges Kind ist". Ebenso beschreibt die Expertin aus Oberösterreich, dass es schon seit einiger Zeit Modelle der Anstellung gegeben hätte, "auch im Ausland", aber "meistens ist die Anstellung begrenzt worden auf eine bestimmte Gruppe, eben entweder Pflegeeltern, die besondere Kinder übernehmen, also Kinder mit besonderem Betreuungsaufwand". Diese Verknüpfung von der Besonderheit des Pflegeverhältnisses und seiner Anerkennung als Leistung innerhalb des Sozial- und/oder Arbeitsrechts findet sich auch heute noch. Er wird sichtbar darin, dass jene Pflegeeltern eine weitreichendere Anerkennung (finanzieller bzw. sozialrechtlicher Natur) erhalten, wenn sie "besondere" Pflegekinder aufnehmen (z.B. die "Ankerfamilien" in Vorarlberg oder die "sozialpädagogischen Pflegeeltern" in der Steiermark), sei es für einen längeren oder kürzeren Zeitraum (Stichwort: "Krisenpflege"). Außerdem ist es auch heute noch das besondere Wesen der Anstellung von Pflegeeltern, dass sie **nicht für die Leistung der Pflege und Erziehung entlohnt werden, sondern für den sozialpädagogischen Mehraufwand**, der damit verbunden ist und den sie z.B. in Dokumentationen und Entwicklungsberichten nachweisen müssen. Allein für diesen Mehraufwand, so ist die Idee, erhalten sie ein Entgelt.

Dass in einem Bundesland schließlich eine Anstellungsmöglichkeit geschaffen wird, bedarf prinzipiell zweier struktureller Voraussetzungen, sagt der Experte eines bundesweit agierenden Dachverbandes von Pflegeeltern: Erstens muss das Land politisch dahinterstehen und die grundsätzlichen Bedingungen für eine Implementierung schaffen und zweitens muss ein Anstellungsträger gefunden werden: "Ich brauche sozusagen **das OK vom Land und eine Organisation, die die Pflegeeltern anstellt**", sagt er. Es benötige eben auch politisch das Ja zu dieser "Philosophie", und gebe es die nicht, "dann kriege ich die Rahmenbedingungen nicht für Pflegefamilien." In Wien und Oberösterreich waren diese Bedingungen gegeben.

Fokus Oberösterreich

Zusammen mit Wien gehört Oberösterreich zu den einzigen beiden Ländern in Österreich, die Pflegeeltern den Abschluss eines Arbeitsvertrages anbieten. In Oberösterreich wurde dies in erster Linie von dem politischen Wunsch geleitet, so die Zahl der Pflegeeltern steigern zu können: "Es war ja ein ausgesprochenes Ziel, **durch die Anstellung mehr Pflegeeltern** zu bekommen", sagt die Expertin aus Oberösterreich. Diese Möglichkeit wurde bereits im Jahr 2000 in Folge des Projekts "Angestellte Pflegeeltern" gesetzlich implementiert. Oberösterreich sei damals "so was wie ein Vorreitermodell" gewesen, sagt die dortige Expertin. Auch Interviewpartner und -partnerinnen anderer Bundesländer haben mehrfach darauf verwiesen, dass sie die dortigen Entwicklungen mitverfolgt hatten. Das gilt besonders für die Steiermark, wo mit Beginn 2012 ein neues Modell mit Wahlmöglichkeit für Pflegeeltern geschaffen wurde. Die beiden steirischen Interviewpartnerinnen, die unmittelbar in diese Entscheidungsprozesse involviert waren, berichten, dass sie sich intensiv damit auseinandergesetzt haben, welche Regelungen es in Oberösterreich gibt und welche sie übernehmen bzw. von welchen sie bewusst abweichen wollen. Nicht übernommen wurde zum Beispiel, dass

das Ausmaß der Teilnahme an qualitätssichernden Maßnahmen steigt, je mehr Pflegekinder in einer Familie leben.

Der freie Träger in Oberösterreich heißt "Plan B" (bis vor Kurzem: Verein Pflege- und Adoptiveltern Oberösterreich) und übernimmt verschiedene Aufgabenbereiche in der Begleitung der Pflegefamilien, und zwar: die Vorbereitung der Pflegeeltern, die sozialversicherungsrechtliche Absicherung durch Anstellung und weitere Unterstützungsangebote. Darunter fallen Weiterbildungsangebote, Gruppentreffen, psychologische Beratung und Begleitung von Besuchskontakten. Die Aufgaben der öffentlichen Jugendwohlfahrt umfassen indes Auswahl, Vermittlung, Hilfeplanung, Pflegeaufsicht und Begleitung des Pflegeverhältnisses. Letztere, d.h. die sozialarbeiterische Betreuung, wurde in den Jahren 2000 bis 2010 ebenfalls vom freien Träger übernommen. Seit einer Neustrukturierung im Jahr 2010 ist das aber nicht mehr der Fall, berichtet die Expertin aus Oberösterreich. Grund dafür war, dass das Land Oberösterreich "Doppelgleisigkeiten" gesehen hatte:

Frau Oberö: "Das Land Oberösterreich hat eine Überschneidung gesehen der Begleitung durch die Jugendwohlfahrt. Das ist sowieso vom Gesetz her vorgesehen, dass die Pflegeaufsicht und die Begleitung der Pflegeverhältnisse die Jugendwohlfahrt machen muss. Und sie haben das als Doppelgleisigkeit gesehen, wenn da auch bei uns eine sozialarbeiterische Begleitung gemacht wird. Es war auch so, dass zwei Sozialarbeiterinnen sozusagen zuständig waren, da ist immer abgestimmt worden. Die Pflegeeltern haben das als 'Plus' empfunden, aber der Auftraggeber hat da eben eine Einsparungsmöglichkeit gesehen. Ja, jetzt läuft das wie gesagt anders, es sind derzeit noch ein bisschen Umstellungswehen zu merken." (Int. 09, Abs. 24)

Was die Anstellung betrifft, ist in Oberösterreich vorgesehen, dass der **Arbeitsvertrag pro Pflegekind** abgeschlossen werden kann, jeweils mit der Pflegemutter *oder* dem Pflegevater (also mit nur einer Person). Die Höhe des Gehalts wurde dabei knapp über der Geringfügigkeitsgrenze angesetzt, vor dem Hintergrund, dass der Gesetzgeber der angestellten Person eine volle sozialrechtliche Absicherung gewähren wollte:

Frau Oberö: "Ja, angestellt können Einzelpersonen werden, also entweder die Pflegemutter oder der Pflegevater. Es ist eine Anstellung, die knapp über, also vom Gehalt, knapp über der Geringfügigkeitsgrenze angesiedelt ist. Das hat den Hintergrund, weil dann natürlich die volle sozialrechtliche Absicherung damit gegeben ist, also auch Arbeitslosenversicherung, Pensionsversicherung und natürlich alle Teile auch, die volle sozialrechtliche Absicherung. Und das wird jedes Jahr ein bisschen erhöht, weil sich die Geringfügigkeitsgrenze auch immer eine Spur erhöht, und das wird jedes Jahr angeglichen. Es ist ein Teilzeitdienstverhältnis und gestaffelt je nachdem. Es ist Anstellung für ein Kind, zwei oder drei möglich, und wie gesagt, es gibt ein Gehalt, das 14-mal jährlich ausbezahlt wird." (Int. 09, Abs. 41)

Außerdem betont Frau Oberö, dass das **Gehalt**, welches die Pflegeperson für den sozialpädagogischen Mehraufwand bekommt, **tatsächlich "nur für sie** (ist), also nicht für das Kind".

Frau Oberö: "Der Unterschied zu anderen Bundesländern ist der, dass dieses Gehalt wirklich zusätzlich ausgezahlt wird, zum Pflegegeld, weil Sie sagen Aufwandsentschädigung. Das Pflegegeld, das Pflegeeltern bekommen in ganz Österreich ist ja festgelegt, und das ist eine Aufwandsentschädigung. Also das bekommen die Pflegeeltern für das Kind. Und bei und ist das so, (...) da wird wirklich das Gehalt zusätzlich zu dem ausgezahlt, was Pflegeeltern für die Kinder bekommen. Also die bekommen eben alles, was für das Kind erforderlich ist, Pflegegeld, Bekleidungsbeihilfe, Sonderbedarf. Alles, was im Gesetz vorgesehen ist. Und das Gehalt ist zusätzlich und nur für sie, also nicht für das Kind." (Int. 09, Abs. 45)

Fokus Wien

Die in Wien derzeit angebotene Anstellungsmöglichkeit wurde im Jahr 2003 eingeführt. Sie folgte Pilotprojekten, die es seit dem Jahr 1997 gegeben hat, und so charakterisiert eine Expertin aus Wien es als "sehr lang gewachsenes Modell". Es wurde gemeinsam von der MAG ELF (Amt für Jugend und Familie der Stadt Wien) und dem Verein *Eltern für Kinder Österreich* entwickelt, der seit 35 Jahren in Wien tätig ist. Selbiger Verein ist auch der Anstellungsträger, der Arbeitsverträge mit Pflegeeltern abschließt. Ausgangspunkt für die Ausarbeitung eines Modells mit Arbeitsvertrag war zunächst der dringende **Wunsch der politischen Entscheidungsträger, den Pflegeeltern "endlich einmal auch Absicherung zu geben"**, sagt Frau Wieninger, die – wie auch die anderen Teilnehmenden der Diskussionsrunde – an der Ausgestaltung der Regelung selbst beteiligt war und beruflich mit der Anstellung der Pflegeeltern zu tun hat. Doch die Implementierung der Möglichkeit zum Abschluss eines Arbeitsvertrages zog nach sich, dass die Arbeitsleistung definiert werden musste. Es durfte "nicht nur eine pro-forma-Geschichte" bleiben, sondern "da musst du auch was erfüllen für das Geld, das du bekommst", erklärt die Expertin die Zusammenhänge. Wie beschrieben, geschieht dies auch in Wien über das Konstrukt, dass die Pflegeperson für den Mehraufwand bezahlt wird, den sie im Zusammenhang mit der Pflegeelternschaft leistet.

Dabei hat man bei der rechtlichen Ausgestaltung nach Oberösterreich geblickt, hat jedoch die Anstellung nicht pro Pflegekind, sondern pro Pflegefamilie eingeführt. Das heißt, unabhängig von der Kinderzahl wird die Pflegeperson für 20 Monatsstunden angestellt:

Frau Wienold: "Wir haben uns die Anstellung von Oberösterreich angeschaut, wir haben aber nicht das Modell als solches übernommen. Wir haben nur die Idee übernommen, aber wir haben zum Beispiel, - äh, in Oberösterreich unterscheidet es sich, wie viele Kinder, - man kann sich für 1, 2, 3 Kinder anstellen lassen. Da gibt es auch mehr Schulungen. Und das wollen wir zum Beispiel nicht. Wir wollen eine Gesamtanstellung mit 20 Monatsstunden." (Int. 11, Abs. 105)

Was aus dem Wiener Gruppeninterview hervorgeht, ist die Einschätzung aller Beteiligten, dass das Modell der Anstellung für die Pflegeeltern selbst sehr positiv ist und die Attraktivität einer Pflegeelternschaft steigert. Die Einführung der Anstellungsmöglichkeit habe mit dazu beigetragen, dass es heute mehr Pflegeeltern in Wien gibt und weniger Kinder aus Wien in andere Bundesländer vermittelt werden. Auch ein breiteres Angebot an Supervision und Fortbildung habe dazu beigetragen. Denn gerade im Hinblick darauf, dass die benachbarten Bundesländer nicht mehr "so selbstverständlich" bereit sind, Pflegekinder aus Wien aufzunehmen, sondern "mittlerweile mit ihren Ressourcen anders umgehen", sei diese Entwicklung zu begrüßen, sagt eine Expertin in der Wiener Diskussionsrunde.

Neben der Freude um die geglückte Implementierung einer Anstellungsregelung werden im selben Expertenkreis aber auch – teils mit Sorge erlebte – Problematiken sichtbar. Es geht um die rechtlichen Belange der Anstellungsregelung. Diejenige Expertin, die hiermit unmittelbar zu tun hat, stellt fest, dass man sich **rechtlich gesehen mit der Anstellung "auf wackeligem Boden"** bewege. Denn der Verein *Eltern für Kinder Österreich* fungiert in diesem Konstrukt als Arbeitgeber und hat deshalb einige Verpflichtungen, die für das "Berufsbild Pflegeeltern" wenig passend und in der Praxis kaum umsetzbar sind.

Dazu gehört zum Beispiel die **Urlaubsregelung** und die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer fünf Wochen Urlaub zu gewähren. Diese werden üblicherweise von den

Pflegeeltern in dem Sinne in Anspruch genommen, als sie in diesem Zeitraum nicht an den Supervisionen teilnehmen – denn für diese Teilnahme werden sie ja entlohnt (Stichwort sozialpädagogischer Mehraufwand). Ein Problem könnte sich jedoch ergeben, wenn dieser Urlaub nicht in Anspruch und stattdessen Urlaubsentgelt eingefordert werden würde. In der Praxis würde das freilich nicht vorkommen, sagen die Teilnehmenden der Diskussionsrunde, denn die Pflegeeltern seien ja froh um diese Regelung. Aber rein rechtlich gebe es hier Möglichkeiten, die den Verein in (finanzielle) Schwierigkeiten bringen könnten:

Int.: "Sie haben vorhin gesagt, es steht alles so ein bisschen auf wackeligen Füßen, wer könnte Ihnen denn da in den Rücken fallen?"

Frau Wieninger: Na ja, es könnten natürlich Pflegeeltern auf die Idee kommen, etwas einzuklagen. Jemand Urlaubsentgelt zum Beispiel haben will und sagt: Ich bin gezwungen worden, im August auf Urlaub zu gehen. Weil wir halt diese Regelung – natürlich mit Goodwill! – aller Pflegeeltern jetzt eingefügt haben, nämlich, dass offiziell die fünf Wochen halt dann genommen werden. Es kann jeder in Urlaub gehen, wann er will. Die braucht ja nur mir erzählen, dass sie nicht in Supervision geht, weil sie auf Urlaub ist. Also es gibt keinen Nachteil. Aber trotzdem könnte das jemand nützen, um zu mehr Geld zu kommen. Und wir wären dann gezwungen, das zu zahlen." (Int. 10, Abs. 396)

Eine besondere Regelung musste auch in einem anderen Bereich gefunden werden. Es geht darum, dass der Verein als Arbeitgeber im Sinne der Gleichstellung eine bestimmte **Quote von Menschen mit Behinderung anstellen** muss. Dies ist kaum erfüllbar, da eine Behinderung in der Praxis in den meisten Fällen ein Ausschließungsgrund für werbende Pflegepersonen sein wird (siehe rechtlicher Teil dieses Berichts). Der Verein muss deshalb Strafe zahlen, erhält hier jedoch Unterstützung von der MAG ELF:

Frau Wieninger: "Was auch interessant ist: Wir sind als Dienstgeber gleichgestellt allen anderen Firmen und Vereinen, die Dienstgeber sind für irgendjemanden. Das heißt, wir müssen die Strafe zahlen, wenn wir zu wenige Behinderte anstellen. Bei 260 angestellten Pflegeeltern können zwangsläufig nicht viele davon behindert sein, weil bei der Eignungsprüfung zumindest eine schwere Behinderung ein Ausschließungsgrund ist. Das heißt, wir sind konfrontiert damit, dass wir gar nicht Pflegeeltern anstellen können, überhaupt aussuchen können. Gelöst ist das so worden, dass die MA 11 bereit war, das einfach zu zahlen. Weil, es gibt rechtlich Möglichkeiten, ausgenommen zu werden." (Int. 10, Abs. 382)

Schwierig wird es auch bezüglich einer anderen rechtlichen Verpflichtung, nämlich, dass der Verein – weil die Zahl der Angestellten mittlerweile einen Schwellenwert überschritten hat – eine **arbeitsmedizinische Betreuung** braucht, wobei der jeweilige Arbeitsplatz der Pflegeperson überprüft werden sollte. Frau Wieninger sagt, das sei absurde Situation, man könnte nicht alle 260 Personen in ihrem Haushalt überprüfen – zumal die Dienstverpflichtung ja nicht über diese Pflegetätigkeit im Haus, sondern über Teilnahme an Supervisionsrunden etc. definiert ist. Womöglich würde es auch hier darauf hinauslaufen, dass die Stadt Wien die Kosten übernehme, falls dieser Auflage nicht nachgekommen wird. Einer Lösung mit dem Konstrukt einer medizinischen "Sprechstunde" – so wird es für angestellte Tagesmütter praktiziert – steht sie kritisch gegenüber:

Frau Wieninger: "Ich habe jetzt nachgefragt bei den anderen Trägern für Tagesmütter. Weil, das ist ja so ein ähnliches Problem. Da gibt es eine Sprechstunde. Das ist halt eine pro-forma-Geschichte, wo sich irgendwelche Firmen bereichern daran, dass sie nicht viel leisten brauchen, außer dreimal in der Woche sitzt irgendwo irgendwer, wo man als Pflegemutter dann hingehen kann und sagen kann: 'Mir tut der Rücken weh weil'. – Aber die Dienstverpflichtung ist ja auch eigentlich die Supervision und Fortbildung. Und nicht: Ich sitze am Schreibtisch und,- oder mein Kind ist zu schwer und ich kann es nicht heben. Also das ist,- das passt alles nicht zusammen." (Int. 10, Abs. 388)

Diese Beispiele verdeutlichen, dass die Implementierung einer Anstellungsmöglichkeit einige Konsequenzen hat, die die Besonderheit der nun so definierten 'Dienstleistung' von Pflegeeltern (im Rahmen des sozialpädagogischen Mehraufwands) vor Augen führen und die Beteiligten vor Herausforderungen besonderer Art stellen. Dabei hat der **Verein kaum rechtlichen Rückhalt**, wie dessen Vertreterin berichtet, denn man sei durch die Gemeinnützigkeit des Vereins eben nicht Mitglied bei der Wirtschaftskammer. Den Verantwortlichen des Vereins fehle es an rechtlicher Unterstützung, juristische Expertise müsse man sich hinzukaufen. Klären würden sich manche Fragen außerdem über die Pflegeeltern selbst, denn diese würden manche Fragen mit der für sie zuständigen Arbeiterkammer besprechen, zu der der Verein freilich keinen Zugang hat als Arbeitgeber. Die Pflegeeltern teilen ihre neuen Erkenntnisse dem Verein mit. Verein und Pflegeeltern halten zusammen, so zeige die Praxis.

Unzufrieden ist die Zuständige des Vereins trotzdem, denn sie wünscht sich eine rechtlich solide Basis:

Frau Wieninger: "Aber trotzdem, eben dadurch, dass wir so gleichgestellt sind, sind wir konfrontiert mit diesen Problemen. (...) Aber eigentlich gehört's gelöst! Eigentlich gehört das irgendwo angesprochen. Dass so ganz spezielle Anstellungsverhältnisse auch so Ausnahmeregelungen brauchen." (Int. 10, Abs. 392)

4.3.2.2 "Professionelle Tätigkeit entspricht nicht allen Pflegeeltern"

Die "Professionalisierung" der Pflegeelternschaft, die meist damit verknüpft ist, dass Pflegeeltern ihre Tätigkeit in einem höheren Ausmaß dokumentieren und reflektieren sollen und dafür in manchen Bundesländern eine weitreichendere Anerkennung erhalten, gefällt nicht allen Pflegeeltern. So berichten es die Experten und Expertinnen in den Interviews. Es gebe "beide Pole bei den Pflegeeltern", sagt Frau Steirach: Jene, die sich sehr wohl als "Dienstleister" begreifen, aber eben auch die anderen: "Dieses Verständnis einer stückweit mehr professionellen Tätigkeit entspricht nicht allen Pflegeeltern", sagt sie. Dabei gebe es verschiedene Gründe, warum sich Pflegeeltern bewusst dagegen entscheiden, einen Arbeitsvertrag oder freien Dienstvertrag abzuschließen.

Dazu gehört zunächst die **Ablehnung der vermehrten Dokumentation oder erhöhten Inanspruchnahme von Beratungsleistungen oder Supervisionssitzungen**. Für einige habe das ganz pragmatische Gründe, zum Beispiel, dass man die damit verbundenen Pflichten vermeiden will – so berichtet eine Expertin aus Oberösterreich:

Frau Oberö: "Bei manchen ist es schon so, dass sie sagen, nein, ich möchte diese Aufgaben nicht machen müssen, ich mache es nur dann, wenn ich will, dass ich eine Gruppe besuche oder eine Weiterbildung. Und ich möchte das nicht als Verpflichtung haben, das gibt es auch." (Int. 09, Abs. 60)

Auch eine Interviewpartnerin aus der Steiermark spricht den Aspekt der Kinderbetreuung an. Denn schließlich würden diese Termine oftmals außer Haus stattfinden und es muss jemand die Pflegeperson kurzfristig ersetzen. Gerade weil Pflegekinder "doch mit Vorgeschichten kommen", gebe es Pflegeeltern, "die sagen, sie können ganz schwer weg oder sie tun sich schwer, eine Kinderbetreuung für das Kind zu organisieren", sagt Frau Steirach (Int. 02, Abs. 26). Auch genannt wird in diesem Zusammenhang, dass das Verfassen von Entwicklungsberichten zeitaufwendig und herausfordernd ist. Hierzu äußert sich Herr Tiroler. Er wird im In-

interview gefragt, wie er zu einer Professionalisierung der Pflegeelternschaft steht. Er sagt, dass er diese – falls sie finanziell machbar ist – zwar begrüße, hat jedoch Bedenken, dass damit die Entwicklungsberichte öfter als zweimal jährlich verfasst werden müssten, was die Pflegeeltern überfordern und sowieso überflüssig sein würde:

Herr Tiroler: "Also wenn ich die Finanzen habe, her damit, keine Frage. Das mit dem viel Dokumentieren, das weiß ich nicht, das ist so ein wunder Punkt. Bei der Dokumentation ist, denke ich mir,- das Wesentliche sollte man auch als Pflegeeltern dokumentieren, richtig. Das Wesentliche aber auf den Punkt zu bringen, ist schwierig, das ist nicht so einfach. Und da tun sich Profis schwer in der sozialen Arbeit, da tun sich Pflegeeltern schwer. Den Entwicklungsbericht, so wie wir den gestrickt haben, finde ich ausreichend. Und ich denke mir, er ist auch zweimal im Jahr für die, die einen freien Dienstvertrag haben, ausreichend. In einem halben Jahr tut sich nicht so viel, dass sie wahnsinnig umfangreiche Entwicklungsberichte schreiben muss." (Int. 08, Abs. 163)

Das ist die **praktische Komponente**. Aber es gibt auch eine **emotionale Komponente**: Hier berichten die Erzählpersonen, dass es Pflegeeltern gebe, denen gerade jener vermehrte sozialpädagogische Mehraufwand immer wieder vor Augen führe, dass man eigentlich keine "normale" Familie sei. Diese Familien würden weder selbst das Gefühl haben wollen, noch es ihrem Kind vermitteln wollen, dass man **etwas "Besonderes"** sei und über innerhäusliche Beratungsleistungen daran erinnert werden, **"dass da wegen dem Kind wer kommt"**:

Frau Steirach: "Dazu gibt es unterschiedliche Stimmen, eben von Ablehnung, die sagen (...), wir wollen nicht, dass unser Kind so was Besonderes wird oder das mitkriegt, dass da wegen dem Kind immer wer kommt. (...) Weil die z.B. sagen, sie wollen einfach dem Kind eine Familie bieten und sie wollen da keine zusätzlichen, auch Beratungspersonen jetzt. Und die dem Kind dann quasi immer das Gefühl geben, dass es ein anderes Kind oder ein besonderes Kind ist." (Int. 02, Abs. 63, Abs. 90)

Auch Herr Tirom, selbst Pflegevater, betont, dass sein Sohn von anderen nicht als sein *Pflegekind*, sondern einfach als sein *Kind* gesehen werden will, auch dies spiegelt den Wunsch nach Normalität wider:

Herr Tirom: "Er will persönlich kein Pflegekind sein. Seit er in der Volksschule ist oder im Kindergarten, sagt er immer, er will unser Kind sein. Er will nicht nur unser Pflegekind sein, sondern er will unser Kind sein." (Int. 07, Abs. 58)

Der Begriff der "familialen Normalität" scheint damit – zumindest für einen Teil der Pflegeeltern – im Gegensatz zum Begriff der Professionalisierung zu stehen. "Professionalisierung" und ein normales Familienleben gehen für sie nicht zusammen, denn, so kann interpretiert werden: **Professionalisierung bedeutet ein Stückweit Öffentlichkeit** (Dienst für die Öffentlichkeit, öffentliche Kontrolle etc.), **Familie aber ist traditionell das Gegenteil, sie ist der Inbegriff von Privatheit**: ein Rückzugsort, ein Ort der Intimität, ein Ort, der vor Öffentlichkeit schützt. Diese von den Erzählpersonen berichtete Wahrnehmung erinnert übrigens an die weiter oben dargelegte Diskussion um den Begriff "Eltern auf Zeit". Dieser wurde ebenso (jedoch insgesamt mit größerem Konsens) abgelehnt, weil er das Empfinden, man sei eine "normale", idealerweise auf Dauer angelegte, soziale Einheit, bedroht.

So haben also viele (nicht alle!) Pflegeeltern das Verständnis, einen "Laiendienst" zur Verfügung zu stellen und wünschen sich im Gegenzug familiäre Normalität. Um diese zu wahren, verzichten manche bewusst auf das Modell des freien Dienstvertrages und damit ebenso auf eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Vor diesem Hintergrund betonen einige

Erzählpersonen, die im behördlichen Bereich arbeiten oder auch an der rechtlichen Ausgestaltung der geltenden Gesetze mitgewirkt haben, dass der Abschluss eines freien Dienstvertrages oder eines Arbeitsvertrages deshalb freiwillig sein sollte und nicht verpflichtend. Dies betont besonders Frau Steirach, die unmittelbar an der Entwicklung des neuen 3-Varianten-Modells für die Steiermark beteiligt war:

Frau Steirach: "Und diese Modelle sind sicher in einer Vordiskussion entstanden. Auch diese Wählbarkeit, weil schon klar war irgendwie, - ich meine, einige Pflegeeltern haben das Interesse an einer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung. Aber für manche wirkt auch abschreckend, wenn sie wissen, sie müssen das noch dazu machen. Und dass wirklich Familie sozusagen als Laiendienst für die Jugendwohlfahrt erhalten werden kann und Familie Familie sein kann, ist dann diese Wahlmöglichkeit entstanden, in drei Stufen. Wobei sich dann wahrscheinlich herauskristallisieren wird, was dann in Zukunft wirklich das gefragtere ist oder für wen was brauchbar sein wird." (Int. 02, Abs. 20)

4.3.2.3 "Jedem Dienst gebührt eine Anerkennung"

Wenn sich, wie eben beschrieben, manche Pflegeeltern so verorten, dass sie einen Laiendienst zur Verfügung stellen und sich bewusst von der Professionalisierung distanzieren, dann stellt sich die Frage, ob und inwieweit sie für ihre Tätigkeit überhaupt eine Honorierung wünschen. Wird eine Anerkennung erwartet? Und wie soll diese aussehen?

Hierzu schälte sich bei der Analyse der Interviews eine semantische Struktur heraus, die allen Erzählinhalten inhärent ist, wobei die Akzentuierungen verschieden gesetzt werden. Sie können unter der Hypothese zusammengefasst werden, die auch als Kapitelüberschrift gewählt wurde: "Jedem Dienst gebührt eine Anerkennung". Diese Grundauffassung ist allen Interviews auf die eine oder andere Weise gemein. Im Folgenden werden die verschiedenen damit verknüpften Aspekte erklärt.

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass die interviewten Pflegeeltern und Fachleute einen ausgeprägten Konsens haben, was eine **finanzielle Entlohnung** angeht: Anerkennung in diesem Sinn ist nicht gewünscht. Man ist sich beispielsweise einig, dass es **keiner prinzipiellen Erhöhung des Pflegegeldes bedarf**, lediglich die regelmäßige Indexanpassung wird von einigen gefordert. Es läge Pflegeeltern aber fern, sich an eventuellen größeren finanziellen Unterstützungen "gesundstoßen" zu wollen, wie es Herr Tirom formuliert. Es gehe lediglich darum, dass die Aufnahme eines Pflegekindes "den Lebensstandard nicht schwächen sollte", sagt im gleichen Kontext Herr Salzburger, der Vater von Pflegekindern als auch leiblichen Kindern ist:

Herr Salzburger: "Das sind dann schon Summen,¹⁷⁴ manche Pflegeeltern, die können sich das gar nicht leisten. Weil, das ist ja nicht wenig, gell? Und ich denke, ein Pflegekind, das sollte mir meinen Lebensstandard nicht schwächen, sondern der sollte gleichbleiben. Weil, ich sollte dem Kind genau das gleiche bieten können als wie einem eigenen. Das kann nicht sein, weil ich Pflegekinder nehme, dass ich mir dann was nicht leisten kann." (Int. 04, Abs. 60)

Dass Pflegeeltern ihre Tätigkeit als "Dienst" und das Pflegegeld als "Entlohnung" sehen, läge als Deutung sowieso fern, da sowohl das Pflegegeld als auch die Vergütung des sozialpädagogischen Mehraufwandes vergleichsweise gering bemessen seien – so der Tenor der meis-

¹⁷⁴ Er bezieht sich auf die so genannten Sonderkosten, die z.B. für die Inanspruchnahme von Therapien anfallen und auf Antrag rückerstattet werden können.

ten Erzählinhalte. Sprich: Weil es keine tatsächliche Entlohnung gibt und der "Job" aufgrund des hohen persönlichen Einsatzes und der emotionalen Komponente sowieso keiner im traditionellen Sinne sei, käme diese Interpretation nicht in Betracht. "Ob Erziehung grundsätzlich entlohnt wird, ist eine grundsätzliche Frage und betrifft nicht nur die Pflegeeltern", sagt die Interviewpartnerin Frau Salzach, die sich vom Begriff der "Entlohnung" ebenso distanziert. Dass es jedoch auch Ausnahmen unter den Pflegeeltern gebe, die nämlich sehr wohl einen finanziellen "Gewinn" durch ihre Tätigkeit erwarten, hat einzig Herr Tirom beobachtet. Er kenne eine Familie, die die Aufnahme des Pflegekindes seiner Einschätzung nach als "guten Job" wahrnehme und die Pflegekinder gegenüber den eigenen zurückstelle. Gerade deswegen, damit dieser Zusammenhang nicht die Regel würde, sollte man das Pflegegeld nicht erhöhen, ist seine Meinung:

Herr Tirom: "Es gibt ja Pflegefamilien, die sagen, OK, das ist ein guter Job, das ist ein guter Verdienst. Nehme ich meine zwei oder drei Pflegekinder und habe regelmäßiges Einkommen und brauche nicht mehr arbeiten. Das soll es ja eigentlich nicht sein. Ja. Also von dem her finde ich es nicht positiv, wenn man das Pflegeelterngehalt gravierend erhöht."

Int.: Aber gibt es schon so Familien, die so - ?

Herr Tirom: Bestimmt! Natürlich. Leider. Klar. Aber das merkt man auch. Man merkt es dann auch an den Pflegekindern. Ich meine, ich habe auch eine Pflegefamilie, die haben (...) ¹⁷⁵ seit (...) ¹⁷⁶ Jahren ein Pflegekind. Und das wird schon ganz anders behandelt als die eigenen Kinder." (Int. 07, Abs. 48ff.)

Statt der finanziellen Vergütung steht vielmehr der **Begriff der Absicherung im Vordergrund** und wird von einigen Erzählpersonen als wichtige Form der Anerkennung für Pflegeeltern angesehen. Weil es, wie weiter oben erläutert, besonders oft Frauen sind, die für die Aufnahme eines Pflegekindes auf ihre Erwerbstätigkeit verzichten, sollen vor allem Pflegemütter dadurch keine "Schlechterstellung" erfahren, wie Frau Niederö erläutert. Gerade in "Zeiten wie diesen", und damit rekuriert sie vermutlich auf unsichere global-nationale Finanzlagen und damit verbundene Unsicherheiten in den Pensionsbezügen, erscheint es ihr wünschenswert, dass der große Betreuungseinsatz von Pflegeeltern keine Nachteile gegenüber Erwerbstätigen in punkto Pensionen bedeuten dürfe. Gerade weil Pflegekinder oftmals eine ausgedehnte Zeit der Betreuung brauchen, ihre Pflegepersonen deshalb nur eingeschränkt erwerbstätig sein können (wenn überhaupt) und folglich keine oder nur geringere Ansprüche für eine möglichst hohe Pension sammeln könnten, ist ihr diese Form der Absicherung wichtig. Es geht also um eine pensionsrechtliche Gleichstellung dieses – wie sie ihn nennt – "24-Stunden-Jobs" in Bezug auf eine traditionelle Erwerbsarbeit:

Frau Niederö: "Zum Thema sozialversicherungsrechtliche Absicherung (...) Ich glaube, dass das in Zeiten wie diesen etwas ganz Wesentliches für Menschen ist. Und ich glaube, dass man da zu wenig auf Pflegeeltern geachtet hat. Und es sind gerade Pflegeeltern, die Kinder übernehmen aus schwerst traumatisierten Situationen, aus schwerst vernachlässigten Situationen. Dass die Kinder Entwicklungsrückstände haben, dass die Kinder längere Lernzeiten haben oder die Entwicklungsschritte länger brauchen als bei durchschnittlichen Familienkindern. Dass diese Pflegepersonen dann länger zu Hause bleiben müssen, weil die Kinder noch nicht kindergartenreif sind oder gruppenreif sind, oder schulreif sind, dass man hier, also glaube ich, wenn die Leute bereit sind, das zu übernehmen, ihnen auch wirklich diese sozialversicherungsrechtliche Absicherung anbieten sollte in jedem Fall, für die die es wollen. (...) Dass man einfach keine Schlechterstellung hat in späteren Jahren, wenn es um die Pension geht. Und dass man ihnen selbstverständlich für ihren 24-Stunden-Job diese Möglichkeit bietet. Das wäre wirklich ein ganz dringlicher Wunsch auch von mir." (Int. 15, Abs. 163)

¹⁷⁵ Auslassung zwecks Anonymisierung

¹⁷⁶ Auslassung zwecks Anonymisierung

Beide bislang vorgestellten Aspekte – der finanzielle und der sozialversicherungsrechtliche – haben gemeinsam, dass sie mit der Auffassung verknüpft sind, Pflegeeltern dürften in beiderlei Hinsicht keine "Schlechterstellung" erfahren, sei es im Vergleich zu einem Leben ohne Kinder (finanzieller Aspekt) oder im Vergleich zu Erwerbstätigen (sozialrechtliche Absicherung). **Die "Anerkennung" ihres Tuns soll damit in einer Art Gleichstellung oder Ausgleich liegen** – und nicht in einem eigentlichen Entgelt.

Dass Pflegeeltern generell eine Anerkennung gebührt begründen die Erzählpersonen vor allem mit zwei Aspekten, nämlich dass sie erstens einen sehr **wertvollen Dienst an der Gesellschaft** leisten und Kindern die wertvolle Möglichkeit geben, wieder in einer Familie zu leben, nachdem die eigene Herkunftsfamilie kurz- oder langfristig nicht zur Verfügung stehen kann. Zweitens sei zu berücksichtigen, dass die **Unterbringung in einer Pflegefamilie sogar kostengünstiger** sei als die Bereitstellung einer institutionellen Pflege. Herr Tiroler erwähnt genau diese beiden Aspekte in Kombination und sagt, dass die "Arbeit, die Pflegeeltern leisten eigentlich unbezahlbar" und gleichzeitig "wirtschaftlich gesehen die Unterbringung in einem Pflegeverhältnis sehr günstig" sei. Deshalb wünscht er sich "ein stückweit Anerkennung" für die Pflegeeltern. Ähnlich äußert sich auch Frau Steirach, die eine ihr bekannte Pflegemutter damit zitiert, dass sich diese für ihren Dienst, der doch den Staat weniger koste als eine institutionelle Unterbringung, auch eine entsprechende Anerkennung wünsche:

Frau Steirach: "Und da ist die Argumentation wieder eher die, dass sie (die Pflegemutter) sehr viel leistet für die Kinder, dass, wenn die Kinder in einer Wohngemeinschaft oder in einer öffentlichen Einrichtung aufwachsen würden, dass diese viel teurer wäre." (Int. 02, Abs. 63)

Besonders dann, wenn die Erzählpersonen betonen, dass Pflegefamilien den Kindern in emotionaler Hinsicht eine wertvolle neue Perspektive geben (Stichwort familiales Umfeld, Bindung an Bezugspersonen), dann stellen sie auch die Art der Anerkennung, die sie für gerechtfertigt halten, in emotionale Zusammenhänge. Das heißt: Begriffe wie **"Wertschätzung" und "gesellschaftliches Image"** rücken in den Vordergrund – und eben nicht eine finanzielle Abgeltung. So nimmt es eine Expertin aus Salzburg wahr, denn Pflegeeltern hätten ihrer Erfahrung nach vor allem den Anspruch, wertgeschätzt zu werden, mehr Geld wünschten sich nur wenige:

Frau Salzach: "Aber die grundsätzlichen Beschwerden sind eigentlich nicht über die Höhe des Pflegegeldes von den Pflegeeltern. (Pause)

Int.: Sondern? Können Sie sagen, was so Dinge sind, die Sie oft hören?

Frau Salzach: Unterstützung. Unterstützung in ihren Erziehungsaufgaben, Unterstützung beim Kontakt mit den Eltern. Wertschätzung. Das ist etwas was Pflegeeltern viel mehr einfordern noch zusätzlich als Geld. (Pause)

Int.: Wertschätzung so von wem?

Frau Salzach: Unterschiedlich. Einerseits von ihrer Umgebung natürlich und andererseits in ihrer Aufgabe als Pflegeeltern von der Öffentlichkeit einfach, dass sie besondere Aufgaben leisten. Natürlich auch vom Jugendamt (...), das fordern sie eigentlich." (Int. 05, Abs. 66ff.)

Hier ist nun ein Zusammenhang interessant: Nach Einschätzung der interviewten Experten und Expertinnen könnte eine höhere Wertschätzung gerade dadurch erreicht werden, dass die Tätigkeit der Pflegeeltern weniger als Laiendienst, sondern als eine Tätigkeit wahrgenommen wird, die nicht von jedem zu leisten ist, sondern spezielle Voraussetzungen von den Pflegepersonen verlangt, die z.B. in speziellen Schulungen und Weiterbildungen vermittelt

werden. Damit **schließt sich der Kreis zum oben behandelten Thema der Professionalisierung von Pflegeeltern**. So beobachtet etwa die Expertin Wienold aus Wien, dass es durch die Professionalisierung, sprich die Möglichkeit der Anstellung, nicht nur eine dreifache Zahl an Bewerbern gebe, sondern Pflegeeltern auch ein neues "Selbstbewusstsein" entwickelten, ein neues "Rollenverständnis", das ihnen gleichfalls ein höheres Image in der Gesellschaft beschere ("auch das Image hat sich, glaube ich, verändert"). Und in die gleiche Richtung argumentiert die Expertin aus der Steiermark: Nur eine Leistung, die auch bezahlt und sozialrechtlich berücksichtigt würde, würde im Umkehrschluss gesellschaftlich wertgeschätzt werden, zitiert sie einige Pflegeeltern, die das in der Steiermark neu eingeführte Modell der Anstellung aus diesem Grund begrüßen und wählen würden:

Frau Steierburg: "(Manchen) Pflegeeltern geht es wirklich darum, dass sie sagen: Nur eine Arbeit, die halt auch bezahlt wird, bringt Wertschätzung ein. Also jetzt für ihr Pflegeeltern-Sein werden sie nur dann wertgeschätzt, wenn sie dafür auch Geld kriegen und eben sozialversicherungsrechtlich abgesichert sind." (Int. 03, Abs. 25)

Manches Mal wurde in den Interviews auch darauf verwiesen, dass es bei der Kurzzeitpflege eher eine von den Pflegeeltern wahrgenommene gesellschaftliche Anerkennung gebe, die in punkto Dauerpflege bislang fehle. So sagt dies beispielsweise Frau Niederö, welche sich wünscht, dass es hier – eben im Zuge der Professionalisierung von Pflegeverhältnissen – zu einem "Bewusstseinsprozess" komme, der über die Ausweitung des begleitenden sozialpädagogischen Mehraufwandes und das Vorhandensein von "Einkommen" sowohl bei den Pflegeeltern selbst als auch in der Gesellschaft angestoßen werden würde, so dass Pflegeeltern die Wertschätzung erfahren, die ihnen gebühre.

4.3.3 Wünsche in Bezug auf rechtliche Regelungen

Es war ein Anliegen der Studie zu ergründen, bei welchen Themen die Experten und Expertinnen Probleme oder manchmal einfach auch nur "Ungereimtheiten" in der Praxis wahrnehmen, was die momentan geltende Rechtslage angeht und wo sie eventuell andere Regelungen wünschen. Da die Studie auf Wunsch eines Bundesministeriums durchgeführt wurde, sollte im Besonderen erhoben werden, inwieweit Adaptierungen des Bundesrechts gewünscht werden oder wo die länderspezifische Ausgestaltung durch eine bundeseinheitliche Lösung ersetzt werden sollen. Diese Thematik wurde in den Leitfaden integriert und die Interviewpartner gebeten, sich dazu zu äußern. Es muss an dieser Stelle allerdings noch einmal gesondert darauf hingewiesen werden, dass sich die konkreten Wünsche der Befragten auf die rechtliche Situation von 2012 beziehen, während sich diese geändert hat, wie im ersten, juristischen, Teil dieser Studie dargestellt.

Zu beachten ist hier sicherlich, dass – wie oben bereits beschrieben – auf Länderebene ein relativ großer Spielraum ausgenutzt wird, was die länderspezifische Umsetzung des Bundesgrundsatzgesetzes der Kinder- und Jugendhilfe angeht. Im rechtlichen Teil dieser Studie wurde gezeigt, dass es mit den neun verschiedenen Landesgesetzen auch 2014 noch eine – wie die InterviewpartnerInnen es 2012 nannten – "extreme Zersplitterung" der rechtlichen Regelungen gibt, was z.B. die verschiedenen Modelle der Pflegeunterbringung oder die Rechtsstellung der Pflegeperson angeht.

Was also diese Heterogenität auf Bundesländer-Ebene angeht, ist bei allen Erzählpersonen eine Haltung erkennbar, die in sich ambivalent ist: Sie beinhaltet – so kann man es zusammenfassen – eine generelle Föderalismus-Kritik, die manchmal humoristisch dargestellt wird und vermuten lässt, dass Einheit gewünscht ist: "Da haben wir jetzt neun so Zwitscherl-bundesländer und ein jedes kocht seine eigene Suppe", sagt z.B. Herr Salzburger. Gleichzeitig ist aber eine Skepsis erkennbar, dass ein Konsens für neue, bundesweit geltende Änderungen, gefunden werden kann. Die Bundesländer seien eben ihre Unabhängigkeit "gewöhnt", so lesen sich einige der Interviewpassagen.

Es gibt aber doch Themen, die sich entlang der 16 Interviews als jene herausstellten, für die neue Regelungen gewünscht werden, und hier war der Wunsch enthalten, dass diese dann bundeseinheitlich gelten sollten. Diese vier Themen werden in den folgenden Unterkapiteln dargestellt.

4.3.3.1 Elternkarenz

Für Pflegeeltern steht auch die Frage im Raum, inwieweit sie für österreichische Familienleistungen berücksichtigt werden, die auch Eltern mit leiblichen oder Adoptivkindern zustehen. Der Begriff der "Gleichbehandlung" steht hier im Raum und wurde im Interview mit der Erzählaufforderung aufgegriffen: "Wie ist das mit Familienleistungen für Pflegeeltern?".

Dabei kristallisierte sich ein Antwortmuster heraus, dass ziemlich einheitlich von den Erzählpersonen vertreten wurde: Sie sehen Pflegeeltern **größtenteils gleichgestellt** und äußern sich typischerweise wie Frau Salzach:

Frau Salzach: "Also ich denke, als Familie haben sie Zugang zu sämtlichen Familienermäßigungen, Familienansprüche. (...) Sie können Kinder mitversichern, sie können Familienbeihilfe anmelden." (Int. 02, Abs. 74).

Jedoch sieht man Defizite, und zwar genau in einem Punkt: der Elternkarenz. Was in den Augen der Experten und Expertinnen **änderungswürdig** erscheint, ist, dass Pflegeeltern **momentan keinen Anspruch auf Elternkarenz** haben. Sie können zwar mit ihrem Arbeitgeber eine Karenz vereinbaren, im Gegensatz zu leiblichen und Adoptiveltern sind sie jedoch rechtlich nicht abgesichert, wenn sie sich bei Aufnahme eines Pflegekindes im Baby- und Kleinkindalter karenzieren lassen. Das heißt hier konkret: Vereinbaren Pflegeeltern einen Karenzurlaub, sind sie während dieser Zeit – im Gegensatz zur Inanspruchnahme einer Elternkarenz – nicht kündigungsgeschützt. Letztlich hänge es deshalb vom **"Wohlwollen des Arbeitgebers"** ab, sagt Frau Steirach:

Frau Steirach: "Der Kündigungsschutz bei Karenz, der ist nicht gegeben. Also das ist zum Beispiel ein Unterschied. Und da ist oft das Wohlwollen des Dienstgebers notwendig, die Kooperation mit dem Dienstgeber, ob der solche Leistungen auch freiwillig zugesteht." (Int. 02, Abs. 77)

Herr Tirom: "Wenn ich als normalsterbliche Frau schwanger werde, habe ich einfach einen Kündigungsschutz bei der Firma. Das heißt, da gehe ich hin, sag: OK, ich bin schwanger. Und der Arbeitsplatz ist mir gesichert. Wenn ich jetzt ein Pflegekind aufnehme, fehlt mir dieser Schutz. Wenn ich ein Adoptivkind nehme, hab ich diesen Schutz genauso. Das heißt, die Adoption ist gleichgestellt einem leiblichen Kind, die Pflege aber nicht." (Int. 07, Abs. 156)

Tatsächlich bieten öffentliche Arbeitgeber Pflegeeltern Elternkarenz mit Kündigungsschutz. Das ist zum Beispiel die Gemeinde Wien, wie in der Wiener Diskussionsrunde berichtet wird. Es sei zwar "ein langer Weg gewesen", nun sei es aber "geklärt": "Wenn man bei der Gemeinde Wien angestellt ist, kriegt man diese Elternkarenz", berichtet Frau Wienold. Auch Herr Burg berichtet, dass es für ihn "als Beamter sehr wohl möglich" war, in Elternkarenz zu gehen. Er habe das als Pflegevater auch in Anspruch genommen.

Doch die befragten Experten und Expertinnen wünschen sich eine solche Möglichkeit eben für alle Pflegeeltern, so dass sie den anderen Eltern, auch Adoptiveltern arbeitsrechtlich prinzipiell gleichgestellt sind. Denn gerade zu letzteren gibt es einen Unterschied, obgleich in der Formulierung der Voraussetzungen für Elternkarenz eine gewisse "Nähe" der beiden "Modelle" sozialer Elternschaft (Adoption und Pflegeelternschaft) hergestellt wird, die aber so nicht vorhanden ist. Es geht darum, dass Pflegeeltern demnach nur dann Anspruch auf Karenz hätten, "wenn sie ein Kind unentgeltlich in Adoptionsabsicht aufnehmen" – so erklärt es Herr Vora. Und er erläutert weiter, dass dies in der Praxis quasi nie passiert:

Herr Vora: "Das gibt es fast nicht! Unentgeltlich passiert nicht, weil es Kinderbetreuungsgeld gibt. Und in Adoptionsabsicht passiert auch nicht, weil, erstens einmal gibt es ganz wenige Adoptivkinder. Und bei Pflegekindern ist es immer so, wenn die in Pflege kommen, wenn da eine Adoption eines Tages einmal der Fall sein sollte, dann gehen da ein paar Jahre ins Land. Und von daher kommt das eigentlich gar nicht zustande." (Int. 06, Abs. 106)

Herr Vora berichtet in diesem Interview aus dem Sommer 2012 außerdem, dass Interessensverbände von Pflegeeltern aktuell sowohl mit dem österreichischen Familienministerium als auch mit der Arbeiterkammer in Verbindung stünden, um eine gesetzliche Gleichbehandlung der Pflegeeltern bezüglich Elternkarenz zu erreichen.

4.3.3.2 Rückführung: Der "Point of no return"

Weiter oben (Kapitel 4.3.1.4) ist bereits erläutert worden, dass die Formulierung, Pflegeeltern seien genaugenommen lediglich "Eltern auf Zeit", Unmut und Ablehnung hervorruft, und zwar vor allem bei den Pflegeeltern selbst, ihren Interessensvertretungen und mitunter (aber seltener) auch bei denjenigen, die mit Pflegeeltern arbeiten, z.B. auf behördlicher Seite. Letztere sehen den Begriff vor allem in seiner Funktion der Bewusstseinsbildung und kontinuierlichem "Realitäts-Check". Denn es sei wichtig, dass Pflegeeltern um die Möglichkeit einer Rückführung wissen und sich mit dieser Eventualität auseinandersetzen. Das Herkunftssystem kann sich stabilisieren, und die Pflegekinder können den Wunsch äußern, wieder bei den leiblichen Eltern zu leben. Insgesamt sei die Rückführung "das zentrale heikle Thema im Pflegeelternwesen", sagt Frau Wieninger, Vertreterin des anstellenden Vereins in Wien.

Eine Synthese zwischen den beiden Ansichten – generelle Ablehnung oder generelle Zustimmung zum Begriff 'Eltern auf Zeit' – findet sich nun in dem Wunsch, man möge ihn nur für eine gewisse Zeit gelten lassen. Das heißt, die **Rückführung soll nach einer gewissen Verweildauer des Kindes in der Pflegefamilie rechtlich nicht mehr möglich** sein. Kritisch an einer späten Rückführung sei nämlich, dass das Pflegekind eine ihm sehr vertraut gewordene Umgebung verlässt. Nicht nur sei diese Trennung für das Kind und seine Pflegeeltern sehr schmerzhaft, sondern sei auch für die leiblichen Eltern eine schwierige Situation, unabhängig davon, wie vehement sie vielleicht um eine Rückführung gekämpft haben. Sie seien, so sagt Frau Wienold, damit konfrontiert, ein Kind aufzunehmen, das vor einem anderen Wertehintergrund sozialisiert wurde, andere Sprachgepflogenheiten hat und deshalb letztlich wie "ein fremdes Kind" sei. Sie spricht von einer "ganz massiven Krisensituation":

Frau Wienold: "Also das ist auch für die (leiblichen) Eltern,- also das eine ist, sie kämpfen drum, und das andere ist, dass sie ein Kind kriegen, das auch mit anderen Werten kommt. Und eigentlich nicht ihr Kind ist, weil das nicht bei ihnen aufgewachsen ist. Das ist auch nicht so locker, für Eltern dann, ein Kind nach dem wieder anzunehmen. Das ist ja eine ganz massive Krisensituation. Da wird immer so getan, als würde das nichts ausmachen. Aber die übernehmen ein fremdes Kind, ja? Das muss man einfach sagen. Das mit anderen Werten, mit einer anderen Sprache, mit anderen Gesten aufgewachsen ist." (Int. 11, Abs. 477)

Frau Wieninger schließt an, es gebe "schon Zeitpunkte, wo es eigentlich ein Wahnsinn ist, zurückzugeben". Und Frau Niederö meint, es "brauch(e) schon einen Zeitbogen, wo man sagt, da ist es möglich und dann ist es eigentlich nicht mehr verantwortbar". Frau Wienold gebraucht in diesem Zusammenhang den Begriff des "**Point of no return**". So wünscht sich eine ganze Reihe der hier interviewten Erzählpersonen eine zeitlich befristete Rückführungsmöglichkeit. Solch eine Regelung gebe Pflegeeltern eine gewisse Sicherheit und erspare auch dem Pflegekind schwierige Bindungsabbrüche, die möglicherweise den weiteren Lebensweg beeinflussen: "Wir wissen, je mehr Bindungsbrüche, umso schwieriger ist die Lebensgestaltung dieser Menschen dann später auch", sagt die niederösterreichische Expertin. Für Frau Wieninger ist dieser Punkt einer zeitlich befristeten Rückführung besonders wichtig. Sie betont dies in der Schlussrunde der Wiener Gruppendiskussion, wo alle Teilnehmenden um ein Abschluss-Statement gebeten wurden:

Frau Wieninger: " ... dass ich ganz dringend finde, dass man beginnen sollte, diesen Prozess der Frist im Gesetz, der Frist, dass, egal was ist, eine Rückführung nicht mehr geht. Das würde erstens Ängste verhindern, das würde Sicherheit bringen, auch rechtliche Sicherheit bringen, allen Beteiligten, auch den leiblichen Eltern. Das würde auch den leiblichen Eltern die Möglichkeit geben, abzu-

schließen, irgendwann einmal wirklich abschließen zu können. Zu sagen: Also jetzt geht auch kein Antrag mehr auf Rückführung. Jetzt ist das vorbei." (Int. 10, Abs. 456)

Doch wo dieser "point of no return" im jeweiligen Fall anzusetzen ist, ist fraglich. Frau Wieninger würde sich wünschen, dass "Psychiater, Soziologen, Psychologen und Sozialarbeiter miteinander versuchen, so einen Zeitraum zu erfassen". Frau Wienold appelliert daran, die **kindgerechte Zeitrechnung** zu berücksichtigen: Wenn etwa ein Kleinkind zwei Jahre in einer Pflegefamilie verbracht hätte, könne eine Rückführung sehr verstörend wirken. Und auch Frau Niederö spricht von altersspezifischen Bindungen. Ein Säugling etwa binde sich, das habe sie "viele Male selbst erlebt", sehr schnell, "über diese Pflege und Ernährung". Deswegen meint sie, dass man eine Rückführung hier "nach einem Jahr oder zwei Jahren machen kann, darüber hinaus, glaubt (sie), dass es sehr schwierig ist." Es bedürfe dann "ganz spezieller Rahmenbedingungen", z.B. einen sehr intensiven Kontakt zur Herkunftsfamilie, wo dies möglich sei.

Ein Vorbild im Zusammenhang mit der zeitlich befristeten Rückführung gibt es in Südtirol. Darauf bezieht sich der Experte aus Vorarlberg. Dort gebe es eine 2-Jahres-Grenze, nach der ein Pflegekind entweder auf Dauer in der Pflegefamilie verbleibt oder rückgeführt wird. Zwar unterscheidet sich Gesetz und Praxis, aber ein Vorbild sei diese Regelung allemal:

Herr Vora: "Zumindest vom Gesetz her aus meiner Sicht ist Italien ein Vorbild, oder konkret Südtirol. Aber Gesetz und Praxis sind zwei verschiedene Sachen - muss man auch sagen. Aber dort ist es so: Wenn dort ein Kind auf einen Pflegeplatz kommt, dann ist ein Kind zwei Jahre auf einem Pflegeplatz. Und dann wird es zurückgeführt, oder es bleibt. Und somit habe ich so unsichere Situationen zumindest nur für die Dauer von zwei Jahren. Und dann sind sie ausgeschaltet. (...) Ich habe das nicht, dass zum Beispiel ein Kind 4,5,6, 7 Jahre in einer Familie ist und dann da rauskommt. (...) Also laut Gesetz ist es einfach so, dass da das Kind zurückkommt binnen zwei Jahren. Oder (betont) in der Pflegefamilie auf Dauer bleibt. Ja? Also nachher gibt es die Situation nicht mehr, dass sich Eltern wieder stabilisieren und theoretisch wieder in der Lage sind, sondern die Chance ist vorbei. Also das könnten wir ein Stückweit als Vorbild auch anschauen, was Sicherheit für Kinder anbelangt." (Int. 06, Abs. 121)

Schwierig könnte eine Regelung der befristeten Rückführung allerdings sein, das soll an dieser Stelle erwähnt werden, wenn man auf Expertenstimmen achtet, die von der Besonderheit der Pubertätsphase sprechen. Hier gebe es oftmals eine gesteigerte Zuwendung der Kinder hin zur Herkunftsfamilie, inklusive dem Wunsch, zurückzukehren. Dies wäre mit einer zeitlichen Befristung der Rückführung möglicherweise problematisch. "Kritisch wird es immer beginnend mit der Pubertät", leitet etwa Herr Salzburger seine Erzählung darüber ein, dass er häufiger beobachtet hat, dass Pflegekinder in der Phase der Adoleszenz einen gesteigerten Wunsch verspüren können, die biologischen Eltern aufzusuchen oder gar zu ihnen zurückzukehren. Er hat dies bei anderen Pflegeeltern erlebt und hat auch selbst diese Erfahrung als Pflegevater gemacht:

Herr Salzburger: "Und natürlich habe ich dann in der Pubertät bei der Selbstfindung der Jugendlichen dann ein Problem: Ich habe zwei Elternschaften ja. Und da kippen dann viele um und sagen: 'Dann gehe ich halt zu meinen Eltern.' (...) Nur eines ist klar, da sind ganz wenige Erfolge zu verzeichnen, wenn das Kind aus der Pflegefamilie zu den eigenen Eltern in dem Alter zurückgeht. Da können Sie schauen, wie lange das bei den Eltern ist. Da kenne ich nämlich keinen Fall, wo das gelungen ist." (Int. 04, Abs. 28)

Wie das Zitat zeigt und auch andere Erzählpersonen berichten, seien diese aufkommenden Wünsche einer Rückführung oftmals nicht so erfolgreich, wie von den Jugendlichen erhofft.

Dieser Punkt scheint wichtig, wenn man über die zeitliche Befristung einer Rückkehr ins Herkunftssystem nachdenkt.

4.3.3.3 Familienname des Pflegekindes

Ebenfalls diskutiert wird im Sommer 2012 der Familienname von Pflegekindern. Normalerweise tragen sie den Nachnamen ihrer leiblichen Eltern oder eines Elternteils. Dies erscheint jedoch den Pflegeeltern und den Pflegekindern nicht immer angemessen, wird doch über den Namen die "**Zugehörigkeit**" ausgedrückt, die gerade in der Pflegeeltern-Situation ein wichtiges Thema ist. Auch "**Identität**" und "**Wurzeln**" sind Begriffe, die mit dem Führen des Familiennamens eng zusammenhängen und in den Interviews wiederkehrend genannt wurden.

Dabei werde das Thema Namensgebung "gerade in bestimmten" Phasen relevant und wird im Familienalltag zum Diskussionsthema, berichtet Interviewpartnerin Frau Niederö aus ihrer Erfahrung. Das erlebt Frau Kärntal ebenso und nennt – wie weitere Erzählpersonen – im Besonderen den **Schuleintritt** als entscheidenden Zeitpunkt:

Frau Kärntal: "...vor allem natürlich dann bei Schuleintritt, also wenn sie in die Volksschule kommen. Dann gibt es so Fragen von den Mitschülern oder Mitschülerinnen: Warum hast du einen anderen Namen als deine Mutti oder deine Eltern? Und dann kann es natürlich auch vorkommen, dass die Kinder sagen: 'Ich hätte gern euren Namen,- also den von der Pflegefamilie.'" (Int. 14, Abs. 117)

In welchen Fällen jedoch diesem Wunsch des Pflegekindes und/oder der Pflegefamilie stattgegeben wird, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Relativ einstimmig äußern sich die befragten Pflegeeltern als auch die behördlichen Vertreter und Vertreterinnen dahingehend, dass der Nachname eines Pflegekindes, genauso wie sein Vorname auch, prinzipiell zu diesem gehöre und **nur in Ausnahmefällen und in behutsamer Vorgehensweise geändert** werden sollte, zum Beispiel, wenn die leiblichen Eltern verstorben sind.

Int.: "Sie haben jetzt gerade gesagt, dass Pflegekinder den Namen der Pflegeeltern tragen, geht das so einfach?"

Frau Steirach: Sie *können*. Also das wird jetzt von uns nicht grundsätzlich empfohlen. Aber es ist eine Möglichkeit, dass man eine Namensänderung beantragt, wenn es einen guten Grund dafür gibt. (...) Man kann sagen, wenn wirklich beide leiblichen Eltern verstorben sind oder ja, Und wenn die Pflegeeltern das finden, sie würden sich das wünschen oder dass man sagt, es würde was dafür sprechen in dem Fall, das zu machen, dann muss ein Antrag gestellt werden. Der muss dann geprüft werden von den zuständigen Sozialarbeitern, ob der genehmigt wird oder nicht. Und die leiblichen Eltern müssen zum Teil auch miteinbezogen werden in diese Frage." (Int. 02, Abs. 85)

Auch wenn die familialen Konstellationen des Herkunftssystems kompliziert sind und vielleicht mehrere Halbgeschwister mit unterschiedlichen Nachnamen in derselben Pflegefamilie leben, kann über einen Namenswechsel zugunsten der Pflegefamilie nachgedacht werden. Dabei sei auch die Zustimmung der leiblichen Eltern entscheidend, die aber bei eindeutiger Sachlage durchaus gewährt würde, berichtet der Jurist Herr Tiroler aus seiner eigenen Erfahrung:

Herr Tiroler: "Ganz juristisch gesprochen jetzt einmal, wenn die leiblichen Eltern,- obsorgeberechtigt sind sie nicht, aber die leiblichen Eltern zustimmen, die müssen zustimmen bei einer Namensänderung. Und dann wird das zum Beispiel gemacht, ich habe selber einmal so einen Fall gehabt, da haben, das waren zwei Halbgeschwister, zwei Mädchen bei den Pflegeeltern. Und die haben beide unterschiedliche Nachnamen gehabt, weil sie Halbgeschwister waren, und in der Familie ha-

ben sie dann drei Namen gehabt und sind eigentlich von klein, von Baby auf, eigentlich bei denen aufgewachsen. Und in der Schule hat es dann zu solchen Hänseleien geführt, also eure Eltern heißen anders, obwohl für alle klar war, dass das Pflegekinder sind. Dass man dann gesagt hat, ja, OK, jetzt ändern wir die Namen. Ich habe das damals mit der (leiblichen) Mutter auch so besprochen und das war für die auch stimmig." (Int. 08, Abs. 125)

Trotzdem hört man in den Interviews immer wieder von verschiedenen Ideologien und versteckten wie offenen Konflikten, die das Thema Namensänderung begleiten. So ist die Rede von Pflegeeltern, die eigentlich "verkappte Adoptiveltern" seien und "zu viel Druck" machten, wenn es um die Änderung des Familiennamens ihres Pflegekindes ginge, so formuliert es eine Interviewpartnerin. Und eine andere nimmt darauf Bezug, dass es freilich ein Problem sei, komme es – nach einer Namensänderung – doch noch zum Abbruch des Pflegeverhältnisses. Das sei dann "natürlich noch tragischer", denn hier würde dann eine erneute Namensänderung anstehen und die Kinder in ihrer Suche nach Zugehörigkeit zusätzlich belasten.

Einen möglichen Ausweg aus dem Dilemma, sich zwischen zwei Familiennamen entscheiden zu müssen, ist die Möglichkeit, dass **Pflegekinder einen Doppelnamen führen könnten**. Diesen Wunsch haben einige Erzählpersonen explizit geäußert. Dabei beziehen sie sich vor allem auf das damals vorbereitete und diskutierte neue Kindschafts- und Namensrechts-Änderungsgesetz 2013 (KindNamRÄG 2013). War es bislang *generell* nicht möglich gewesen, dass Kinder in Österreich einen Doppelnamen als Familiennamen führen, befindet sich diese Rechtslage seit dem Zeitpunkt der Interviewserie (Sommer 2012) im Umbruch. Die interviewten Experten und Expertinnen spüren die Chance, dass eine Gesetzesänderung für leibliche und Adoptivkinder auch eine Änderung für Pflegekinder beinhalten könnte. Demgemäß wünschen sie sich, dass Pflegekinder einen Doppelnamen tragen dürfen, der sich aus dem Familiennamen der leiblichen und dem der Pflegeeltern zusammensetzt. Frau Kärntal setzt sich für diese Lösung ein, weil sie eben genau die duale Zugehörigkeit eines Pflegekindes zu seinen biologischen und sozialen Eltern ausdrücke.

Frau Kärntal: "Was jetzt angedacht worden ist, das haben wir vom Ministerium auch erfahren, dass Frau Ministerin Mikl-Leitner angeregt hat, Doppelnamen für Kinder allgemein. Und das wäre auch eine Möglichkeit für Pflegekinder. Wenn man sagt, also der Name der leiblichen Eltern ist ja auch ein stückweit Identität, aber wenn sie vielleicht auch den Namen der Pflegeeltern annehmen wollen, dass man hier einen Doppelnamen ins Auge fasst. Ja also das wäre auch eine Möglichkeit, so quasi sind beide Familien Identität. Weil, sie gehören ja auch zum leiblichen System, aber natürlich auch zur Pflegefamilie

Int.: Wie finden sie den Vorschlag?

Kärntal: Ja, recht gut. Ja. Es spiegelt ja auch die Situation der Pflegekinder wider, also die leben ja auch oder gehören ja auch zu zwei Familiensystemen." (Int. 14, Abs. 117)

In dieselbe Richtung engagierte sich zum Sommer 2012 auch der österreichische Dachverband VIP for Kids (Verbund im Pflegekinderwesen).

Herr Tirom: "Also der Dachverband schaut ja auch, wie man da das jetzt vereinfachen kann. Zum Beispiel, dass man das, was jetzt gerade im Gespräch ist, mit dem Doppelnamen, was ja auch wieder von Vorteil wäre. Das heißt, er muss seine Herkunft nicht verleugnen und nicht ganz ablegen. Und kann aber trotzdem die Zugehörigkeit zur Pflegefamilie haben." (Int. 07, Abs. 64)

Mit Stand 2014 wissen wir, dass sich dieser Wunsch nach einem Doppelnamen für Pflegekinder nicht erfüllt hat. Wie in 3.5.5.3 (Exkurs Namensrecht) erläutert, dürfen auch nach dem

neuen Namensrecht, das am 1. April 2013 in Kraft trat, zwar Kinder *generell* einen Doppelnamen tragen (gebildet aus den Nachnamen der Eltern), für die Pflegekinder gibt es aber keine entsprechende Sonderregelung.

4.3.3.4 Pflegegeld¹⁷⁷ nach Übernahme der Obsorge

Ein Thema, das die Befragten beschäftigt, ist jenes, ob bei der Übernahme der Obsorge durch die Pflegeeltern, diesen weiterhin das Pflegegeld zusteht. Hierzu gibt es ganz unterschiedliche Interpretationen des geltenden Rechts (Stand: Sommer 2012) und demgemäß unterschiedliche Praktiken. Einzelfälle werden geschildert, welche die eine oder andere Handhabung illustrieren. Mal wird das Pflegegeld weiterhin gezahlt, mal nicht, und auch bei Experten innerhalb desselben Bundeslandes kann eine unterschiedliche Auslegung des geltenden Rechts beobachtet werden.

Klar scheint für die Befragten die Lage in Ländern mit Anstellungsmöglichkeit, also Wien und Oberösterreich – zumindest, wenn man den Erläuterungen in den Interviews folgt. Dort endet nach Bericht der Befragten üblicherweise die Gewährung von Pflegegeld, wenn die Pflegeeltern die Obsorge ihres Pflegekindes übernehmen. Ebenso endet der Anstellungsvertrag. Für Wien sagt eine Expertin, sie wisse "es dezidiert, dass sie bei Obsorgeübernahme den Pflegebeitrag nicht mehr ausbezahlen". Das sei "nur mehr im Ermessensfalle" denkbar, zum Beispiel, wenn die leiblichen Eltern aufgrund von Krankheit oder Tod nicht mehr zur Verfügung stehen und es zu einer Verwandtenpflege kommt. Auch andere Interviewpartner und -partnerinnen haben Wien als Beispiel angeführt, wenn es darum geht, dass bei der Obsorgeübernahme kein Pflegegeld bezahlt wird.

Auch für Oberösterreich erläutert die dortige Expertin, dass mit der Übernahme der Obsorge der Anstellungsvertrag hinfällig ist, denn: "Die Maßnahme der vollen Erziehung ist mit der Obsorgeübernahme beendet", erläutert sie. Dies habe auch die Streichung des Pflegegeldes zur Folge. Allerdings gebe es die Möglichkeit, dass Pflegeeltern im Rahmen der Sozialhilfe ein "Betreuungsgeld" erhalten, das in der Höhe dem Pflegegeld entspreche. Wie oft das tatsächlich der Fall ist, kann sie aber nicht abschätzen:

Int.: "Wenn eine Pflegefamilie das Kind in Obsorge nimmt, was passiert dann mit der Anstellung?"

Frau Oberö: Wenn eine Pflegefamilie die Obsorge übertragen bekommt durch das Gericht, dann ist die Anstellung zu beenden. (...) Die Maßnahme der vollen Erziehung ist mit der Obsorgeübernahme dann beendet, und die Aufgaben der Jugendwohlfahrt ändern sich, und die Anstellung ist nicht mehr möglich dann. Diese Pflegeeltern können nach wie vor das Unterstützungsangebot bei uns nutzen, also so wie alle anderen auch, das geht schon. Sie können eben, wie gesagt, Weiterbildungen und Gruppenbesuche benutzen, auch das Beratungsangebot bei den Psychologinnen können sie nutzen. Aber ansonsten alles andere ist dann verändert und gestrichen.

Int.: Das Pflegeelterngehalt ist, - ?

Frau Oberö: Das wird ja von der Jugendwohlfahrt ausbezahlt bei Pflegeeltern, das wird dann auch nicht mehr ausbezahlt von der Jugendwohlfahrt. Allerdings gibt es die Möglichkeit, dass über die Sozialhilfe ein Betreuungsgeld ausbezahlt wird in derselben Höhe, aber das unterliegt dann den Richtlinien der Sozialhilfe." (Int. 09, Abs. 105ff.)

¹⁷⁷ Mittlerweile (2014) heißt das "Pflegegeld" nun "Pflegekindergeld". Mit Bezug auf den Interviewzeitpunkt (2012) wird hier noch der alte Begriff verwendet.

Int.: Haben Sie da Einblick, ob das funktioniert, also ob man sagen kann, das wird dann häufig praktiziert, dass dieses Betreuungsgeld gewährt wird?

Frau Oberö: Da habe ich, ehrlich gesagt, nicht Einblick. Also die Fälle, die ich kenne, das sind Einzelfälle, die haben das bekommen dann. Aber wie das sonst läuft, nein, da kann ich Ihnen nicht seriös Auskunft geben." (Int. 09, Abs. 105ff.)

Das hier erwähnte Betreuungsgeld findet sich ähnlich im Burgenland und in Kärnten. Auch von den dortigen Experten wird berichtet, dass es eine "Aufwandsentschädigung" gibt, die den Ausfall des Pflegegeldes auffangen sollen, wenn Pflegeeltern die Obsorge übernehmen. Es sei aber "erst seit Kurzem Thema in Kärnten", sagt der befragte Experte. Und auch insgesamt erscheint das Thema der Obsorgeübernahme von Pflegeeltern eines zu sein, das momentan an Relevanz gewinnt, vor allem eben im Zusammenhang mit der Gewährung von Pflegegeld.

Eine Expertin aus Niederösterreich erwartet Änderungen, was bereits aus ihrer Formulierung zu deuten ist: In Niederösterreich würde zwar das Pflegegeld "derzeit schon noch" weiterhin gezahlt werden, aber in Wien hätte sich das kürzlich geändert und sie vermutet wohl eine Signalwirkung auf andere Bundesländer. Sie wünscht sich jedenfalls eine bundeseinheitliche Regelung:

Frau Niederö: "Ja, es ist sehr unterschiedlich geregelt in unterschiedlichen Bundesländern, da würde ich mir auch eine einheitliche Regelung wünschen." (Int. 15, Abs. 133f.)

Wie auch in anderen Belangen (und bereits erläutert) spielen konkrete **Einzelfälle** eine Rolle, bei denen sich Betroffene ungerecht behandelt fühlen und damit eine Diskussion um die Interpretation der Rechtslage und die praktische Handhabung entfachen. Aus **Tirol** wird solch ein Beispiel berichtet. Hier hatte eine Pflegefamilie die Obsorge für ihr Pflegekind übernommen und wollte nicht glauben, dass die Zahlung des Pflegegeldes daraufhin eingestellt wurde. Sie wandte sich an den Pflegeelternverein, und dieser nahm Kontakt mit der Rechtsabteilung des Landes auf. Dort gab man schließlich nach. Der Interviewpartner (und Interessensvertreter für Pflegeeltern) schildert den Fall so, dass eigentlich klar sein sollte, dass es keine andere Rechtsinterpretation gebe, als dass das Pflegegeld auch nach Übernahme der Obsorge gezahlt werden muss:

Herr Tirom: "Das ist genauso mit Fehlinformationen, die teilweise von den Sozialarbeitern kommen, die einfach anderer Meinung sind. So wie es z.B. ist mit dem Pflegeelterngeld. Das ist jetzt, - das ist voriges Jahr im Sommer das erste Mal aufgetreten. Da ist eine Pflegefamilie an mich herangetreten. Und da hab ich gesagt, OK, das gibt es nicht: Wenn Sie die Obsorge übernehmen, dass es dann kein (...) Pflegeelterngeld mehr (gibt). Und das haben wir dann eigentlich durchgekämpft, sagen wir mal so. Also ich habe mich da an die Rechtsabteilung vom Land genannt, und die haben mir das genau detailliert gesetzmäßig erklärt, warum das eben so ist. Und da haben wir dann eben dem entgegnet einfach und haben denen die Gesetzeslage erklärt, wie es wirklich ausschaut. Und dann heuer im Frühling, haben sie uns Recht gegeben. Dass wir eigentlich im Recht sind. Dass sie das Gesetz eigentlich immer falsch gelesen haben.

Int.: Das heißt, wenn sie die Obsorge haben, kriegen sie trotzdem das Pflegekindergeld?

Tirom: Genau, genau. Weil, sie sind ja trotzdem Pflegekinder und die Pflegeeltern sind nach wie vor Pflegeeltern. Ganz egal, ob sie die Obsorge haben oder nicht. Das heißt, in Tirol ist es jetzt nach wie vor so, und auch jetzt mit dem neuen Kinder- und Jugendhilfegesetz, ist das nach wie vor immer noch gleich." (Int. 07, Abs. 39f.)

Auch wenn Herr Tirom davon überzeugt ist, dass die Gesetzeslage eindeutig ist, dürfte es doch noch Klärungs- oder Adaptierungsbedarf geben. Denn der Interviewpartner vom Land

Tirol, der das Anliegen der Pflegeeltern prinzipiell versteht und unterstützt, wünscht sich diesbezüglich eine präzise und einheitliche Regelung, wenn er sagt: "Das würde ich mir wünschen, wenn die Obsorge übertragen wird, soll das Pflegegeld deswegen nicht wegfallen".

Die oben bereits angesprochene Aktualität des Themas wird von einer Interviewpartnerin außerdem in einen noch breiteren Zeitkontext gebettet: Eine Expertin aus Wien, Frau Wienold, die schon viele Jahre im Pflegeelternwesen arbeitet, berichtet von einem sich wandelnden Verständnis darüber, ob Pflegeeltern die Obsorge übernehmen sollten und wie die Gewährung von Pflegegeld früher und heute gehandhabt wurde/wird. Sie habe "Stadien erlebt, wo den Pflegeeltern sehr empfohlen worden ist, doch die Obsorge zu übernehmen. Und das hat überhaupt keinen Einfluss gehabt auf das Pflegeelterngehalt." Heute sei das aber anders. Es würde Pflegeeltern eher abgeraten, die Obsorge zu übernehmen. Und in Fällen, wo dies doch geschieht, würde das Pflegegeld meist eingestellt: "Wenn der Mensch halt die Obsorge hat für die Kinder, ist die Logik wohl: Keinen Auftrag mehr." Dieses Zitat von Frau Wienold deutet auf einen weiteren Zusammenhang hin, der von einigen Erzählpersonen aufgegriffen und als Problematik identifiziert wurde: Weil sie eine eigenständige Rechtsposition erlangen und kein Pflegegeld mehr bezahlt wird, würde das auch bedeuten, dass die Pflegeaufsicht der Jugendwohlfahrtsbehörde in der Pflegefamilie (mindestens jährliche "Kontrollbesuche") enden würde und dadurch möglicherweise die Sicherheit der Kinder eingeschränkt sei. So hätten die bei der Jugendwohlfahrt Tätigen im Falle eines Wegfalls des Pflegegeldes "echt Angst davor, weil sie dann keine Möglichkeit haben, in diese hochproblematischen Familien reinzugehen", sagt zum Beispiel eine Expertin aus Wien im Zusammenhang mit Kärnten und dem dortigen Vorhaben, dass es innerhalb der Verwandtenpflege kein Pflegegeld mehr geben soll.

5 Zusammenfassung und Conclusio

Die vorliegende Studie widmet sich der aktuellen Situation von Pflegeeltern in Österreich aus rechtlicher und aus Akteurs-Perspektive. Damit stehen Paare und Einzelpersonen im Fokus, die sich der Pflege und Erziehung eines minderjährigen Kindes angenommen haben, das kurz- oder längerfristig nicht mehr in seiner Herkunftsfamilie leben kann. Im Gesetzestext wird das Verhältnis zwischen Pflegeeltern und Pflegekind als eines beschrieben, das jener Beziehung zwischen leiblichen Eltern und Kindern "nahekommt" oder "hergestellt werden soll".

Wie viele Pflegeeltern in Österreich leben, ist nicht hinreichend statistisch erfasst, verfügbar sind jedoch die Zahlen über Pflegekinder: Demnach lebten im Jahr 2013 in Österreich 4.468 minderjährige Kinder in Pflegefamilien. Diese Zahl ist in den letzten 18 Jahren relativ konstant geblieben und schwankt zwischen 4.200 bis 4.500, wobei kein einheitlicher Richtungstrend der Schwankungen erkennbar ist. Verändert hat sich jedoch das Geschlechterverhältnis, denn der bislang geringere Anteil von Mädchen ist gewachsen und liegt nun in etwa gleichauf mit den Burschen: Im Jahr 2013 sind 49,1% der Pflegekinder weiblich und 50,9% männlich.

Fokus der Studie ist die soziale und rechtliche Situation der Pflegeeltern, speziell ihre arbeits- und sozialrechtliche Position betreffend. Hier geht es vor allem um die Frage, wie die besondere Beziehung zwischen Pflegeeltern und ihrem Pflegekind im Spannungsfeld zwischen "Familie" und "Dienstleistung" gesetzlich geregelt ist, inwieweit sich die rechtlichen Regelungen der Bundesländer unterscheiden, wie diese juristisch zu bewerten und von den Pflegeeltern selbst empfunden werden. Kurz gefasst: Sind Pflegeeltern Dienstleister? Wollen sie dies sein? Ist der Abschluss von Arbeits- oder freien Dienstverträgen rechtlich zulässig? Diese Fragen wurden aus zwei Perspektiven mit ihrer jeweils disziplinspezifischen Methodik bearbeitet. Es ging einerseits (1) um die juristische Darstellung und Bewertung des Status Quo, andererseits (2) um die empirische Erhebung vom Erleben der unmittelbar Beteiligten (Akteurssicht), Stand 2012. Für den ersten, juristischen Teil, wurde die geltende Rechtslage in allen neun Bundesländern im Jahr 2012 recherchiert, im Oktober 2014 aktualisiert und themenspezifisch zusammengefasst. Für den zweiten, empirischen Teil, wurde eine qualitativ orientierte Interviewstudie mit 16 Experten und Expertinnen aus allen neun Bundesländern durchgeführt. Befragt wurden im Jahr 2012 Pflegeeltern sowie Fachleute von Interessensvertretungen und Kinder- und Jugendhilfe.

Den einleitenden Forschungsfragen und den Ergebnissen beider Berichtsteile folgend, stellen sich vor allem die folgenden Themen als essenziell heraus, welche die soziale und rechtliche Position von Pflegeeltern in Österreich beschreiben:

(1) Motivation zur Pflegeelternschaft

- Um eine Pflegeelternschaft bewerben sich Paare und Einzelpersonen vor allem aus **karitativen Gründen** ("einem Kind etwas Gutes tun") oder weil sie einen Kinderwunsch haben, der anders nicht erfüllt werden kann – sei es, dass eine leibliche Elternschaft nicht möglich ist oder dass sich ein **adoptionswilliges Paar** zugunsten einer Pflegeelternschaft umentscheidet. Dabei beobachten die Fachleute aus der Ver-

mittlung, dass der Kinderwunsch eine an Relevanz zunehmende Motivation für eine Pflegeelternschaft ist. Damit verknüpft ist die Erfahrung, dass "ältere" Kinder (d.h. bereits nach dem Säuglingsalter) und Kinder mit Geschwistern geringere Chancen auf eine rasche Unterbringung haben als andere.

- Die positive Bewertung der Interviewten einer selbstlos-altruistischen Motivation ("damit es nicht ins Heim muss") findet seine komplementäre Entsprechung in der **Ablehnung einer vorher bewusst oder unbewusst zugewiesenen "Funktion"**, die Pflegekinder erfüllen sollen ("Partnerersatz", "Geschwisterkind", "Beziehungskitt"). Dies seien **potenziell problematische Motivationszusammenhänge**. Auch **finanzielle Gründe** zur Aufnahme eines Pflegekindes wurden als problematisch charakterisiert, werden jedoch kaum beobachtet.

(2) Familienformen und Geschlechteraspekt

Die Erzählpersonen verneinen meist die Existenz einer so genannt "typischen Pflegefamilie" und betonen vielmehr, dass die verschiedenen Konstellationen ein verkleinertes, aber passgleiches Spiegelbild der gesamtgesellschaftlichen Verteilung von Familienformen mit Kindern seien: Auch im Pflegeelternkontext wird das **Modell der traditionellen Kernfamilie** am häufigsten gelebt, ebenso orientiert sich die Vermittlung prinzipiell am (heterosexuellen) Zwei-Eltern-Modell. Sowohl auf Einstellungs- als auch gerichtlicher Ebene gerade im Entstehungszeitraum der Studie anhaltend diskutiert, ob **gleichgeschlechtliche Paare** Pflegeeltern sein dürfen. Aktuell gibt es nur wenige gleichgeschlechtliche Paare als Pflegeeltern, und dies nicht in allen Bundesländern. Ebenso gibt es wenige **Alleinerziehende**, auch wenn sie prinzipiell eine Pflegeelternschaft übernehmen können. Es gibt mehr alleinerziehende Pflegemütter als Pflegeväter, wie auch sonst die pflegeelterliche Fürsorgearbeit weiblich dominiert ist: Auch in Paarbeziehungen ist es meist die Frau, welche die elterliche Fürsorge tagsüber übernimmt und für ihr Pflegekind auf eine Erwerbstätigkeit temporär oder generell verzichtet. Dies zieht nach sich, dass **Pflegeelternschaft und auch deren sozialrechtliche Absicherung vor allem "weibliche" Themen sind**.

(3) Anerkennung des "Dienstes" und rechtsdogmatische Bewertung der Verträge

Grundfeststellung als auch Ergebnis beider Analysen (empirisch und juristisch) ist, dass Pflegeeltern einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten, indem sie Kindern, denen der stabile familiäre Bezugsrahmen ihrer Ursprungsfamilie abhandengekommen ist, ein neues Zuhause geben. Sie übernehmen die Pflege und Fürsorge für das Pflegekind in vollem Maße, 24 Stunden am Tag, und es stellt sich somit die äußerst schwierige Frage, ob und wie dieser "Dienst" honoriert werden kann.

- Aus Akteurssicht (Interviews) dominiert die Auffassung, **"jedem Dienst gebühre eine Anerkennung"**, wobei Art und Reichweite sowie Honorierung unterschiedlich verortet werden (gesellschaftlich positives "Image"; sozialrechtliche Absicherung; Entgelt). Konsens ist, dass Pflegeeltern, sowohl was die finanzielle als auch die sozialversicherungsrechtliche Situation angeht, keine "Schlechterstellung" erfahren dürfen, sei es im Vergleich zu einem Leben ohne Kinder (finanzieller Aspekt) oder im Vergleich zu Erwerbstätigen (sozialrechtliche Absicherung). Das betonen vor allem die Pflegeeltern selbst. Sie möchten eine **"Anerkennung" ihres Tuns damit vor allem als eine Art Gleichstellung oder Ausgleich erfahren** – und weniger als zusätzlichen

"Gewinn" im Sinne eines Arbeitslohnes. Bezüglich der finanziellen Situation herrscht generelle Zufriedenheit, gewähren doch Pflegekindergeld und die Regelung zur Rückvergütung des Sonderbedarfs genau das: den Ausgleich der finanziellen Aufwendungen für das Pflegekind. Die Situation der sozialrechtlichen Absicherung wird hingegen unterschiedlich beurteilt, ebenso vermissen einige Personen die gesellschaftliche Anerkennung ("Image").

- Aus rechtlicher Sicht (juristischer Teil) stellt sich die Frage, inwieweit Fürsorge- und Erziehungsleistungen im Rahmen des Abschlusses von Dienstleistungsverträgen überhaupt honoriert werden können. Etabliert hat sich in den letzten Jahren die **Vergütung des so genannten sozialpädagogischen Mehraufwandes**, wobei das Pflegeverhältnis gleichzeitig in einen professionelleren Kontext gestellt wird. Vergütet werden hierbei zusätzliche Aufgaben, welche die Pflegeperson im Zusammenhang mit ihrer Pflege- und Fürsorgetätigkeit übernimmt (Dokumentation der kindlichen Entwicklung, Weiterbildung, Supervision). Im Zuge der Beurteilung, welcher Dienstleistungsvertrag zulässigerweise über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwandes abgeschlossen werden darf, musste festgestellt werden, dass der **sozialpädagogische Mehraufwand als Vertragsinhalt in zwei Punkten problematisch** ist:
 - Erstens stellen die in der Praxis teilweise als Vertragsinhalt vereinbarten Tätigkeiten Nebenpflichten des gesetzlich determinierten Pflegevertrages dar, sodass die **rechtliche Zulässigkeit eines eigenständigen Vertragsabschlusses über diese Tätigkeiten verneint** werden muss. Für eine vertragliche Gestaltung bleibt im Hinblick auf diese Tätigkeiten kein Raum. Es kann daher nur über zusätzliche Verpflichtungen, die zwar mit dem Pflegevertrag in Zusammenhang stehen, aber keine Nebenpflichten desselben darstellen, ein eigenständiger Dienstleistungsvertrag abgeschlossen werden.
 - Zweitens stellen die Verträge über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwandes – im Gegensatz zur teilweise in der Praxis gelebten Vorgehensweise – **freie Dienstverträge und keine Arbeitsverträge** dar. Pflegepersonen unterliegen nicht der für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages erforderlichen Fremdbestimmung, da sie in ihrer zeitlichen und örtlichen Durchführung autonom sind. Dieses Ergebnis ist für Pflegeeltern jedoch keinesfalls nachteilig, sondern bewahrt die Praxis vielmehr vor zahlreichen rechtlichen Problemen, die die Qualifikation des Vertrages über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwandes als Arbeitsvertrag mit sich bringen würde (z.B. Urlaub, Arbeitszeit etc.).

(4) Möglichkeit der sozialen Absicherung

In der Praxis wurden in den letzten zwei Jahrzehnten zahlreiche Bemühungen unternommen, einen sozialrechtlichen Schutz für Pflegeeltern zu schaffen. Dies geschah nicht nur aus dem Bestreben heraus, ihre Arbeit auf diese Weise gesellschaftlich anzuerkennen, sondern auch um jene Pflegeeltern nicht zu benachteiligen, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Aufnahme eines Pflegekindes aufgeben und somit gezwungen sind, eine freiwillige Versicherung abzuschließen. Der Weg zur sozialrechtlichen Absicherung erfolgt dabei über den Abschluss eines freien Dienstvertrages über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwandes. Mit Ausnahme des Burgenlands, das bislang keine sozialrechtliche Absicherung für Pflegeeltern vorsieht, verfolgen die anderen acht Bundesländer ihr jeweils eigenes Sys-

tem: Entweder erfolgt eine sozialrechtliche Absicherung ex lege aufgrund der Entlohnung über der Geringfügigkeitsgrenze oder der Beitrag zu einer freiwilligen Versicherung wird – bei Entlohnung unter der Geringfügigkeitsgrenze – von vom Kinder- und Jugendhilfeträger übernommen. Auf diese Weise gelangen Pflegeeltern auf eigenen Wunsch mit Abschluss des Vertrages über die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands zu einer sozialrechtlichen Absicherung. Zwei Punkte sind allerdings kritisch zu bewerten: Einerseits die *Höhe* der Entlohnung, die Pflegeeltern mit einem relativ geringen Schutz in der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung ausstatten, andererseits die *unterschiedliche* Entlohnung der Pflegeeltern in den Bundesländern, die wiederum zu einem differenzierten Niveau der sozialrechtlichen Leistungen der Pensions- und Arbeitslosenversicherung führt.

Für einheitliche Regelungen in diesem Bereich stehen im Prinzip zwei Möglichkeiten zur Verfügung: Zum einen die Schaffung vertragliche Regelungen in Verträgen sui generis, die eine Zuerkennung von Rechtspositionen ermöglichen, die für wünschenswert gehalten werden. Zum anderen die Schaffung einer spezialgesetzlichen Regelung, die eine punktuelle Zuerkennung von Rechten ermöglicht, die auch Arbeitnehmern zugestanden werden. Von einer generellen Einbeziehung in das Arbeitsrecht ist jedoch abzuraten. Obwohl die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands die Pflege und Erziehung nicht unmittelbar betrifft, verhindern die Eigenheiten des zwischen Pflegeeltern und Pflegekind bestehenden Verhältnisses eine undifferenzierte Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Vorschriften.

(5) Wünsche von Pflegeeltern und InteressensvertreterInnen

Neben dieser zentralen Frage der arbeits- und sozialrechtlichen Stellung von Pflegeeltern, äußerten die im Feld befragten Akteure und Akteurinnen weitere Themen, welche die soziale und rechtliche Situation von Pflegeeltern beschreiben und idealerweise einer Änderung bedürfen. Gerade weil diese im Alltag "normale" **elterliche Pflichten** haben, fordern sie Rechte ein, die leiblichen Eltern gebühren. Die folgenden **vier Themen** haben sich als wichtige Wünsche der Pflegeeltern in Bezug auf ihre rechtliche Situation herauskristallisiert:

- **Elternkarenz und Elternteilzeit:** Kritisiert wird die Benachteiligung von Pflegeeltern betreffend *Elternkarenz* und *Elternteilzeit*. Zwar besteht grundsätzlich die Möglichkeit der Vereinbarung eines Karenzurlaubs als unbezahlte Dienstfreistellung. Auf diese sind jedoch die Bestimmungen des MSchG/VKG nicht anwendbar, so dass kein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht. Unselbstständig erwerbstätige Pflegepersonen, die Pflegekinder in einem jungen Alter zu sich nehmen, haben somit eine besondere Problematik im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerb und Familie. Nur Pflegepersonen, die bei öffentlichen Arbeitgebern beschäftigt sind, ist in manchen Bundesländern gesetzlich die Möglichkeit eingeräumt, Elternkarenz bzw. Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen. Das Fehlen einer rechtlichen Regelung ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass Arbeitgeber vor einer mehrmaligen Inanspruchnahme von Elternkarenz bzw. Elternteilzeit jener Pflegeeltern geschützt werden sollen, die neben ihrer Erwerbstätigkeit als Kurzzeit- oder Krisenpflegeeltern fungieren. Es wäre daher sinnvoll, eine Regelung anzudenken, die es Pflegeeltern ermöglicht, Elternkarenz bzw. Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen, wenn das Pflegeverhältnis voraussichtlichen einen gewissen Zeitraum überschreiten wird.

- **Doppelname als Familienname des Pflegekindes:** In Erwartung des neuen Kindschafts- und Namensrechts-Änderungsgesetz 2013 (KindNamRÄG 2013) wurde von einigen InterviewpartnerInnen 2012 vorgeschlagen, dass Pflegekinder die Möglichkeit haben sollten, einen Doppelnamen zu führen, der sich aus den Familiennamen der Herkunfts- und Pflegefamilie zusammensetzt. So würde Kindern, die normalerweise den Familiennamen der Herkunftsfamilie tragen, aber den Wunsch äußern, so wie die Pflegefamilie zu heißen, der schwierige Schritt einer Entscheidung im Sinne eines "Entweder-Oder" der familialen Zugehörigkeit erleichtert. Zwar wurde mit Einführung zum 1. April 2013 nun beschlossen, dass leibliche Kinder nun einen Doppelnamen führen dürfen. Allerdings berührt das Inkrafttreten der neuen Rechtslage den oben genannten Wunsch nicht, das heißt, er bleibt vorerst unerfüllt.
- **Rückführung: Der "Point of no return":** Aus rechtlicher Perspektive betrachtet bedeutet eine Pflegeelternschaft im Rahmen der vollen Erziehung eine nicht unbedingt auf Dauer angelegte familiäre Mitgliedschaft des Pflegekindes zur Pflegefamilie, denn eine Rückführung ins Herkunftssystem ist prinzipiell möglich, sprich: Die Pflegeeltern sind eben "nur" Eltern auf Zeit. Aus Akteurssicht hat diese Formulierung "Eltern auf Zeit", die damit verknüpften Sachverhalte und individuellen Einstellungen eine maßgebliche Relevanz im Forschungsgegenstand. Der Begriff ruft besonders bei den befragten Pflegeeltern emotionale Reaktionen hervor, z.B. Verlustangst. Die **Angst** der Pflegeeltern, das **Pflegekind wieder zu verlieren** ist aus **subjektiver Akteurssicht einer der zentralsten Begriffe** in der Charakterisierung von Pflegeelternschaft. Sie strukturiert bereits die Überlegung, ob man überhaupt eine Pflegeelternschaft in Betracht zieht, z.B. im Gegensatz zur Adoption. Zwar kommt es bei den auf längere Zeit angelegten Pflegeverhältnissen nur selten zu diesen Rückführungen, jedoch sollten diese ab einem gewissen Zeitraum, den das Kind in der Pflegefamilie verbracht hat, nicht mehr möglich sein, so der geäußerte Wunsch einiger StudienteilnehmerInnen. Dies würde vor allem dem Kind schmerzhaftes Bindungsabbrüche ersparen. Die Benennung des "point of no return" im jeweiligen Fall sei schwierig, zu beachten sei jedenfalls das jeweilige Kindesalter. Manche erwähnen eine Grenze von zwei Jahren. Zu beachten ist, dass es auch die Meinung gibt, eine Rückführung sollte prinzipiell immer möglich sein. Demnach gelte auch der Begriff "Eltern auf Zeit" durchwegs und für alle Pflegeeltern.
- **Pflegekindergeld nach Übernahme der Obsorge:** Mitunter übernehmen Pflegeeltern die Obsorge für ihre Pflegekinder und wünschen sich jedoch auch in Folge, dass sie weiterhin Pflegekindergeld beziehen. Nur wenn die Landesausführungsgesetze eine entsprechende Regelung enthalten, haben Pflegeeltern trotz Obsorgeübertragung einen Rechtsanspruch auf das Pflegekindergeld. Was die vertragsrechtlichen Konsequenzen angeht, ergibt sich unseres Erachtens eindeutig, dass eine Obsorgeübertragung *nicht* zu einer Beendigung eines bereits bestehenden Vertrages über den sozialpädagogischen Mehraufwand führen muss bzw. sollte.

Während der Entstehung und Überarbeitung der vorliegenden Studie haben wir diese Themen im Auge gehabt. Aus heutiger Perspektive (Herbst 2014) lässt sich daher sagen, dass die vier oben angeführten 2012 geäußerten Wünsche weiterhin Aktualität haben, das heißt, sie haben sich bislang nicht erfüllt. Besonders in puncto Pflegekindergeld kam ein klares

Nein vom Bundesgesetzgeber: Bezüglich der Gewährung des Pflegekindergeldes im Fall einer Obsorgeübertragung hat er sich klar gegen diesen Wunsch ausgesprochen.

Abschließend sei noch erläutert, wie die Zielrichtung der vorliegenden Studie zu verstehen ist und wie die Ergebnisse verwendet werden könnten, denn schließlich hat sie gerade im rechtlichen Teil einige Fragen aufgeworfen, z.B. was die rechtliche Zulässigkeit der in manchen Bundesländern abgeschlossenen Verträge anlangt. Dass wir hier ein sensibles Thema aufgegriffen haben, wurde im Zuge der juristischen Analyse der Studie spürbar. Während die empirische Interviewstudie mit Pflegeeltern und Fachleuten der Behörden und Interessensvertretungen keinerlei Vorbehalte auslöste und im Gegenteil die Gespräche sehr positiv und "offen" verliefen, rief die daran anschließende Kontaktaufnahme für die juristische Untersuchung Unsicherheiten bei den Verantwortlichen hervor. Die Bitte per Telefon oder E-Mail, man möge uns Vertragsmuster der freien Dienstverträge oder Arbeitsverträge zur Verfügung stellen oder erläutern, auf welcher rechtlichen Grundlage die ein oder andere Regelung beruhe, wurde manches Mal abgelehnt. Vermutlich – so unsere Interpretation und latente Aussage von ein, zwei Verantwortlichen – führte das Wissen, dass man sich mitunter in einer "rechtlichen Grauzone" bewege, dazu, dass manche Anfragen nur zögerlich beantwortet wurden oder man Musterverträge ungern aus der Hand geben wollte. Und vielleicht hat auch unsere Studie selbst und ein möglicher Austausch unter den Verantwortlichen dazu geführt, dass "plötzlich" Zurückhaltung geübt wurde.

Es ist uns wichtig zu betonen, dass wir die vertrags- und sozialrechtliche Absicherung *im Sinne der Akteure und Akteurinnen* unterstützen wollen, gerade weil die sozialwissenschaftliche Interviewstudie zeigt, dass die Bestrebungen von Pflegeeltern, deren Interessensvertretungen (z.B. Pflegeelternverein) und Fachleuten der Behörden relativ ähnlich sind. Sie alle streben danach, die Situation von Pflegeeltern in Österreich zu verbessern. Weil dieser Konsens vorhanden ist, könnten, so meinen wir, Lösungen gefunden werden, welche die Bedingungen für Pflegeeltern auf ein rechtlich solideres Fundament stellen. Angesichts der jüngsten Judikatur des OGH ist allerdings de lege lata nur eine Einzelfallbeurteilung möglich. Dies legt im Prinzip zwei Lösungswege nahe: Entweder eine Gestaltung von Verträgen sui generis, in denen bestimmte arbeitsvertragliche Regelungen (etwa hinsichtlich eines Kündigungsschutzes nachgebildet werden, ohne dass ein Arbeitsvertrag geschlossen wird), oder eine gesetzliche Sonderregelung, kraft der Pflegeeltern punktuell vertragsrechtliche und sozialrechtliche Positionen zuerkannt werden, die für Arbeitnehmer gelten. Von einer generellen Einbeziehung in das Arbeitsrecht ist jedoch abzuraten: Obwohl die Erbringung des sozialpädagogischen Mehraufwands die Pflege und Erziehung nicht unmittelbar betrifft, verhindern die Eigenheiten des zwischen Pflegeeltern und Pflegekind bestehenden Verhältnisses eine undifferenzierte Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Vorschriften.

Bei alledem muss die Tatsache in Betracht gezogen werden, dass die Anzahl der Pflegeeltern in allen neun Bundesländern Österreichs zu gering ist, um den bestehenden Bedarf an Pflegeverhältnissen zu decken. Es dürfte von großem gesellschaftlichem Interesse sein, diese Situation zu verbessern. Deshalb kann gerade eine rechtliche Absicherung verstärkt als Anreiz verwendet werden, um Personen die Ausübung der Tätigkeit als Pflegeperson einerseits zu ermöglichen, andererseits auch attraktiver zu machen.

6 Literaturverzeichnis

- Barth; Neumayr: §§ 144, 186, 186a. In: Attila Fenyves, Ferdinand Kerschner und Andreas Vonkilch: Kommentar zum ABGB. Klang-Kommentar. 3. Aufl.
- Beckers, Carmen (2011): Pflegeeltern von Kindern mit geistiger Behinderung. In: Sozial Extra, Jg. 35, H. 3, S. 39.
- Binder, Martin (2008). In: Theodor Tomandl: System des österreichischen Sozialversicherungsrechts, 21. Ergänzungslief. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, S. 188–190.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) (2010): Jugendwohlfahrtsbericht 2010. Unter Mitarbeit von Birgit Schmid..
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) (2011): Jugendwohlfahrtsbericht 2011. Unter Mitarbeit von Birgit Schmid.
- Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) (2012) : Jugendwohlfahrtsbericht 2012. Unter Mitarbeit von Birgit Schmid. Online verfügbar unter
- Bundesministerium für Familie und Jugend (BMFJ) (2013): Jugendwohlfahrtsbericht 2013. Unter Mitarbeit von Birgit Schmid. Online verfügbar unter <http://www.bmfj.gv.at/dam/bmfj/Familie/AA---Statistik-2013/AA%20-%20Statistik%202013.pdf>, geprüft am 14.10.2014
- Ent, Herbert (1978): Zur Rechtslage auf dem Gebiet des Pflegekinderwesens. In: Österreichische Juristen-Zeitung, S. 618–624.
- Ent, Herbert (1985): Über die Erneuerung des Pflegekindschaftsrechts. In: Der österreichische Amtsvormund, S. 109–114.
- Feil, Erich (1989): Rechtsverhältnisse zwischen Eltern und Kindern nach dem KindRÄG. Eisenstadt: Prugg Verlag.
- Felten, Matthias (2011): § 19c AZG. In: Konrad Grillberger: AZG. 3. Aufl. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Rn. 1–21.
- Haberl, Andrea (2011): § 186. In: Michael Schwimann: ABGB Praxiskommentar. 4. Aufl., Rn. 1–8.
- Heiss, Helmut (2014): § 914. In: Andreas Kletecka und Martin Schauer: ABGB-ON^{1.01}. Kommentar zum ABGB; Stand: Februar 2014. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Rn. 75–102.
- Hofer, Carmen (2012): Pflegeeltern plus. In: Elternheft Kinder- und Jugendförderung Pflegeelternverein Steiermark, H. 1, S. 4–10.
- Jaksch-Ratajczak, Wojciech (2004): Zum Einsatz von Hilfspersonen in der Jugendwohlfahrt und den damit zusammenhängenden haftungsrechtlichen Fragen. In: Der österreichische Amtsvormund, S. 248–251.
- Jaksch-Ratajczak, Wojciech (2005): Wer ist Träger der Obsorgerechte und -pflichten bei fremd untergebrachten Kindern und Jugendlichen im Rahmen freiwilliger Erziehungshilfe? In: Der österreichische Amtsvormund, S. 31–33.
- Jaksch-Ratajczak, Wojciech (2007): Von der Betrauung mit der Obsorge nach ABGB und JWG . In: Zeitschrift für Ehe und Familienrecht, S. 85–88.
- Klein, Ingomar (1992): Das Pflegeverhältnis und die rechtliche Stellung von Pflegeeltern (§§ 186 und 186a ABGB). In: Der österreichische Amtsvormund, S. 135–140.
- Krejci, Heinz (2003): § 1151. In: Peter Rummel: Kommentar z. ABGB. 3. Aufl. Wien: Manz, Rn. 67–70.
- Krejci, Heinz; Marhold, Franz; Karl, Beatrix; Risak, Martin (2010). In: Theodor Tomandl: System des österreichischen Sozialversicherungsrechts, 23. Ergänzungslief. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, S. 110/11-110/21.
- Krejci, Heinz; Marhold, Franz; Karl, Beatrix; Risak, Martin (2011). In: Theodor Tomandl: System des österreichischen Sozialversicherungsrechts, 24. Ergänzungslief. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, S. 59–67.
- Kuderna, Friedrich (1999): Die Befristung einzelner Elemente des Arbeitsvertrages. In: Das Recht der

- Arbeit, S. 329–337.
- Löschnigg, Günther; Resch, Reinhard (2014): BAGS-KV 2014/5. 9. Aufl. Wien: ÖGB Verlag (Kommentierte Kollektivverträge).
- Mazal, Wolfgang (1994): Der Schutz von Pflegeeltern. Arbeits- und sozialrechtliche Fragen. Wien: Verlag Orac.
- Mazal, Wolfgang (2007): Hausbetreuung. Kritische Aspekte. In: Ecolex, S. 580–583.
- Mazal, Wolfgang; Hutter, Julia (Hg.) (2012): Fachlexikon Arbeitsrecht. von "Abdingbarkeit" bis "Zwischenzeugnis". Wien: Linde Verlag.
- Meyer, Christine; Tetzler, Michael; Rensch, Katharina (Hg.): Liebe und Freundschaft in der Sozialpädagogik: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mosler, Rudolf (2005): Die sozialversicherungsrechtliche Stellung freier Dienstnehmer. In: Das Recht der Arbeit, S. 487–500.
- Pfeil, Walter (2013): § 18a – 19 ASVG. In: Rudolf Mosler, Rudolf Müller, Walter Pfeil: Der SV-Kommentar: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Popperl, Robert: ASVG-Sozialversicherungs-Handbuch: LexisNexis Verlag ARD ORAC.
- Rebhahn, Robert (2011): § 1151 ABGB. In: Matthias Neumayr und Gert-Peter Reissner: Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht. 2. Aufl. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung (1), Rn. 1–150; S. 219–220.
- Reiner, Michael (2010): Zur Konstruktion des Arbeitnehmerbegriffs durch Referenzrahmen am Beispiel der Natur der Tätigkeit: Eine Gefahr für das dogmatische Erbe von Hugo Sinzheimer. In: Juristische Blätter, S. 549–568.
- Reissner, Gert-Peter (2011): § 2 ArbVG. In: Matthias Neumayr und Gert-Peter Reissner: Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht. 2. Aufl. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung (1), Rn. 25.
- Rummel, Peter (2003): § 859. In: Peter Rummel: Kommentar zum ABGB, Stand: 2000. 3. Aufl. Wien: Manz, Rn. 6–8.
- Scheipl, Josef (2009): Das Pflegekinderwesen in Österreich. In: Meyer, Christine; Tetzler, Michael; Rensch, Katharina (Hg.): Liebe und Freundschaft in der Sozialpädagogik: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 225–244.
- Stabentheiner, Johannes (2003): §§ 186, 186a. In: Peter Rummel: Kommentar zum ABGB, Stand: 2003. 3. Aufl. Wien: Manz.
- Stefula, Martin; Thunhart Raphael (2009): Die Ausübung der elterlichen Obsorge durch Dritte. Zulässigkeit und Grenzen der Delegierung elterlicher Rechte und Pflichten. In: Interdisziplinäre Zeitschrift für Familienrecht, S. 70–80.
- Strasser, Rudolf (2003): § 34. In: Rudolf Strasser, Peter Jabornegg und Reinhard Resch: Arbeitsverfassungsgesetz: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Rn. 7–11.
- Thomasberger, Martina (2013): § 15c MSchG. In: Karin Burger-Ehrnhofer, Bettina Schrittwieser und Martina Thomasberger: Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz. 2. Aufl. Wien: ÖGB Verlag, S. 349 - 353.
- Tomandl, Theodor: §§ 34, 36. In: Theodor Tomandl: Arbeitsverfassungsgesetz.
- Tomandl, Theodor (1971): Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages. Wien: Springer-Verlag.
- Tomandl, Theodor (1980): System des österreichischen Sozialversicherungsrechts. Wien: Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Tomandl, Theodor (2007): Was ist selbständige Personenbetreuung? In: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, S. 196–202.
- Widy, Günther; Ernst, Karl (2011): Behinderteneinstellungsgesetz. 7. Aufl. Wien: ÖGB Verlag.
- Wienerroither, Peter (2006): Nochmals: Wer ist Träger der Obsorgerechte und -pflichten bei freiwilliger voller Erziehung? In: Der österreichische Amtsvormund, S. 79–80.

7 Anhang

7.1 Leitfaden der Interviews

Interviewleitfaden "Pflegeeltern"

Hinweis auf personelle Anonymität, nur Bezug auf Bundesland

Kurze Vorstellung Person, Position – seit wann, Aufgabenbereich

Situation im jeweiligen Bundesland

- Können Sie einmal skizzieren, wie sich die **Situation für Pflegeeltern in Ihrem Bundesland momentan gestaltet?** (rechtliche Regelung bzw. s.u.)
Was ist das Besondere in Ihrem Bundesland?
Worauf sind Sie "stolz"? / Was gefällt Ihnen?
Was könnte besser geregelt sein?
- Was gibt es für **Verträge?** (Gibt es Möglichkeit zum Vertragsabschluss, mit Land oder Verein? Wenn ja, welche? Wie sieht sozialrechtliche Absicherung aus?)
- Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen **öffentlichem Träger und freien Jugendwohlfahrtsträgern (privatrechtliche Vereine)?**
 - Wie gestaltet sich die **Aufgabenverteilung** (Hintergrund: Haben Vereine "nur" Administration inne oder auch inhaltliche Abwicklung?) – Stichwort: **Kompetenzverteilung**
- **"Typisches" der Pflegeelternverhältnisse:**
 - **Wie viele Pflegekinder** betreut eine Familie?
 - **Familiale Situation?** (Haben sie eigene Kinder? Wie alt? Paare oder Alleinerziehende? Ist Mutter erwerbstätig?)
 - Gibt es überhaupt **genügend Pflegeeltern?**
- Aus welchen **sozialen Schichten** kommen die Pflegeeltern?
- Wie ist das Verhältnis von **Krisen- und Dauerpflegeplätzen?**
- **"Mobile Beratungsdienste"** (Krisenintervention) – wie werden diese angenommen?
- Gibt es **aktuell Diskussionen**, etwa mögliche Vorhaben zu Änderungen in der Handhabung?
- Ich habe in einem Artikel aus 2009 gelesen, dass es heute **weniger Pflegeverhältnisse** gegenüber anderen Formen der Fremdunterbringung gibt, also Betreutes Wohnen, SOS-Kinderdorf – ist das bei Ihnen auch so?

Einschätzung dazu, wie es Pflegeeltern geht

- Wie, meinen Sie, **geht es den Pflegeeltern** mit den aktuell geltenden **Regelungen**?
 Stichwort Entlohnung
 Stichwort Pflegekinder mit besonderen Bedürfnissen
 Stichwort Kinder mit Migrationshintergrund
- Gibt es Arrangements/Situationen, die besonders **schwierig für Pflegeeltern** sind?
- Möchten die **Pflegeeltern als "Dienstleister"** gesehen werden?
 - Wie sehen SIE das persönlich? Was sind Pflegeeltern für Sie? Dienstleister? Familienersatz?
- Wie ist der **Kontakt** der Pflegeeltern mit anderen **Institutionen**, z.B. Schule oder Pflugschaftsgericht?
- Wie ist das mit **Familienleistungen generell für Pflegeeltern**? (KBG, Karenz, Pflegefreistellung, Beratungsleistungen, Schülerfreifahrt in Zusammenhang mit Krisenpflege)

Stellungnahme und Wünsche (mit Blick auf an das Ministerium, BKJHG?)

- Was fällt Ihnen zur Formulierung ein: "Verbesserung der rechtlichen und sozialen Situation von Pflegeeltern"? / Was ist eine "gerechte" Stellung?
- Gibt es einen **Regelungsbedarf des Grundsatzgesetzes** (bis jetzt: **Jugendwohlfahrtsgesetz JWG**, nun **Bundes- Kinder- und Jugendhilfegesetz BKJHG** als Entwurf)?
 - Braucht es eine "**Bündelung**" der rechtlichen Regelung?
- **Weiß der Bund** genug über die Situation vor Ort?
- Stichwort: **Ungleichbehandlung in der länderübergreifenden Pflege**? (Nachfrage: Gibt es auch Verbesserungsmöglichkeiten, ohne dass Gesetze vereinheitlicht werden? Z.B. Wohnortprinzip)
- Wir führen diese Studie im Auftrag des Familienministeriums durch – ist Ihnen etwas wichtig, was Sie bzgl. rechtlicher Regelungen noch gerne sagen möchten?

7.2 Rechtsquellen der Bundesländer (Stand 2012)

Wien

Wiener Pflegeelterngeldverordnung (WrPegVO)

Wiener Jugendwohlfahrtsgesetz 1990 (WrJWG)

Niederösterreich

NÖ Pflegebeitragsverordnung

NÖ Jugendwohlfahrtsgesetz 1991 (NÖ JWG)

Burgenland

Verordnung der Burgenländischen Landesregierung mit der die Richtsätze, die Bekleidungsbeihilfe und die Höhe des Taschengeldes nach dem Burgenländischen Sozialhilfegesetz 2000 festgesetzt werden (Burgenländische Richtsatzverordnung)

Burgenländisches Jugendwohlfahrtsgesetz 1992 (Bgld JWG)

Steiermark

Stmk. Jugendwohlfahrtsgesetz-Durchführungsverordnung (StJWG-DVO)

Steiermärkisches Jugendwohlfahrtsgesetz 1991 (StJWG)

Oberösterreich

Verordnung der Oö. Landesregierung über die Höhe des Pflegegeldes und der Bekleidungsbeihilfe (Oö. JWG-Richtsatzverordnung 2012)

Oö. Jugendwohlfahrtsgesetz 1991 (OÖJWG)

Salzburg

Verordnung der Salzburger Landesregierung vom 26. Jänner 2012 über die Richtsätze für das Pflegegeld für Pflegekinder sowie die Ausstattungspauschale im Jahr 2012 (Pflegegeldverordnung 2012)

Salzburger Kinder- und Jugendwohlfahrtsordnung 1992 (SJWO)

Tirol

Verordnung der Landesregierung vom 29. November 2011 über die Festsetzung des Pflegeelterngeldes (Pflegeelterngeldverordnung 2012)

Verordnung der Landesregierung vom 30. November 2010 über die Ausbildung von Pflegeeltern

Tiroler Jugendwohlfahrtsgesetz 2002 (TJWG)

Vorarlberg

Verordnung der Landesregierung über die Höhe des Pflegegeldes für die Übernahme von Pflegekindern im Rahmen der vollen Erziehung (Jugendwohlfahrt-Pflegegeldverordnung)

Gesetz über die öffentliche Jugendwohlfahrt 1991

Kärnten

106. Verordnung der Landesregierung vom 20. Dezember 2011, Zahl: 13-JJF-36/34/11, mit der die Richtsätze für das Pflegegeld und das Ausstattungspauschale für Pflegekinder festgesetzt werden (Pflegegeldverordnung 2012)

Kärntner Jugendwohlfahrtsgesetz 1991 (K-JWG)

7.3 Rechtsquellen der Bundesländer (Stand 2014)

Wien

Wiener Pflegekinderverordnung (WPKGVO)

Wiener Kinder- und Jugendhilfegesetz 2013 (WKJHG 2013)

Niederösterreich

NÖ Pflegekindergeld-Verordnung

NÖ Kinder- und Jugendhilfegesetz (NÖ KJHG)

Burgenland

Burgenländische Richtsatzverordnung (Bgl. RSV)

Burgenländisches Kinder- und Jugendhilfegesetz (Bgl. KJHG)

Steiermark

Stmk. Kinder- und Jugendhilfegesetz-Durchführungsverordnung (StKJHG-DVO)

Steiermärkisches Kinder- und Jugendhilfegesetz (StKJHG)

Oberösterreich

Verordnung der Oö. Landesregierung über die Höhe des Pflegegeldes und der Bekleidungs-
hilfe (Oö. JWG-Richtsatzverordnung 2014)

Oö. Kinder- und Jugendhilfegesetz 2014 (Oö. KJHG 2014)

Salzburg (bislang kein Erlass eines aktuellen Ausführungsgesetzes samt Durchführungsverordnung)

Tirol

Verordnung der Landesregierung vom 5. September 2012 über die Festsetzung des Pflege-
eltern geldes (Pflegeeltern geldverordnung 2013)

Verordnung der Landesregierung vom 23. November 2010 über die Ausbildung von Pflege-
eltern

Tiroler Kinder- und Jugendhilfegesetz (TKJHG)

Vorarlberg

Verordnung der Landesregierung über die Höhe des Pflegegeldes für die Übernahme von
Pflegekindern im Rahmen der vollen Erziehung (Pflegekindergeldverordnung)

Gesetz über die Kinder- und Jugendhilfe (KJH-G)

Kärnten

8. Verordnung der Kärntner Landesregierung vom 10. Februar 2014, Zl. 04-JJF-36/6/2014,
mit der die Richtsätze für das Pflegekindergeld und das Ausstattungspauschale für Pflege-
kinder sowie die Unterstützungsleistungen für Krisenpflegeeltern festgesetzt werden (Pflege-
kindergeld- und Krisenpflegeelternunterstützungsverordnung 2014)

Kärntner Kinder- und Jugendhilfegesetz (K-KJHG)

Kurzbiografien der AutorInnen

(in alphabetischer Reihenfolge)

Dr. Christine Geserick

Christine Geserick ist Soziologin und seit 2003 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Qualitative Forschungsmethoden, Statuspassage Jugend, Familien- und Geschlechterverhältnisse aus sozialhistorischer Perspektive und Familie im bäuerlichen Milieu.

Kontakt: christine.geserick@oif.ac.at

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Seit 1992 Professor für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien. Seit 2002 Leitung des Österreichischen Instituts für Familienforschung an der Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Gesetzliche und betriebliche Altersvorsorge, Pflegefragen, Berufsrecht medizinischer Berufe, Generationenfragen, Vergleichende Sozialpolitik (Schwerpunkte Japan, China).

Kontakt: wolfgang.mazal@univie.ac.at

Univ.-Ass. Mag. Elisabeth Petric

Elisabeth Petric ist Juristin und seit 2011 Universitätsassistentin von Univ. Prof. Dr. Wolfgang Mazal am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Recht der betrieblichen Altersvorsorge, insbesondere Pensionskassenrecht; Sozialrecht.

Kontakt: elisabeth.petric@univie.ac.at

Bei der Erstellung des Berichts haben sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ÖIF mitgewirkt.

Zuletzt erschienene Forschungsberichte des ÖIF

Kostenfrei erhältlich über die Homepage www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte

Olaf Kapella (Hrsg.): Betreuung, Bildung und Erziehung im Kindesalter. Eine Literaturanalyse. Forschungsbericht Nr. 15/2015

Sonja Blum, Markus Kaindl (2014): Bund-Länder-Programm zum Betreuungsausbau. Forschungsbericht Nr. 14/2014

Sabine Buchebner-Ferstl, Markus Kaindl, Rudolf Schipfer, Irene Tazi-Preve (2014): Familien- und kinderfreundliches Österreich? Forschungsbericht Nr. 13/2014

Christiane Rille-Pfeiffer, Sonja Blum, Olaf Kapella, Sabine Buchebner-Ferstl (2013): Konzept der Wirkungsanalyse „Familienpolitik“ in Österreich. Zieldimensionen – Bewertungskriterien – Module. Forschungsbericht Nr. 12/2014

Andreas Baierl, Sabine Buchebner-Ferstl, Michael Kinn (2013): Kinderbetreuung aus der Sicht von Jugendlichen. Wie erlebten Jugendliche ihre eigene Betreuungssituation? Forschungsbericht Nr. 11/2013

Olaf Kapella, Sabine Buchebner-Ferstl, Christine Geserick (2012): Parenting Support in Austria. Forschungsbericht Nr. 10/2012

Rille-Pfeiffer Christiane, Kapella Olaf (2012): Evaluierungsstudie Kinderbetreuungsgeld. Einkommensabhängige und pauschale Bezugsvariante 12+2 Monate. Forschungsbericht Nr. 9/2012

Buchebner-Ferstl Sabine, Baierl Andreas, Kapella Olaf, Schipfer Rudolf (2011): Erreichbarkeit von Eltern in der Elternbildung. Forschungsbericht Nr. 8/2011

Norbert Neuwirth (Hrsg.) (2011): Familienformen. Stand und Entwicklung von Patchwork und Ein-Eltern-Familien in der Struktur der Familienformen in Österreich. Forschungsbericht Nr. 7/2011

Mazal Wolfgang (Hrsg.) (2011): Teilzeit. Eine Studie zu betrieblichen Effekten von Teilzeitbeschäftigung. Forschungsbericht Nr. 6/2011

Neuwirth Norbert, Baierl Andreas, Kaindl Markus, Rille-Pfeiffer Christiane, Wernhart Georg (2011): Der Kinderwunsch in Österreich. Umfang, Struktur und wesentliche Determinanten. Forschungsbericht Nr. 5/2011

Neuwirth Norbert, Baierl Andreas, Festl Eva, Wernhart Georg (2010): TATRAS.at – Tax and Transfer Simulator for Austria. Eine Mikrosimulationsplattform zu Reformen der bundesweiten Steuer- und Transferregelungen. Forschungsbericht Nr. 4/2010

Kaindl Markus, Kinn Michael, Klepp Doris, Tazi-Preve Irene Mariam (2010): Tageseltern in Österreich. Rahmenbedingungen, Zufriedenheit und Motive aus Sicht von Eltern und Tageseltern. Forschungsbericht Nr. 3/2010

Rille-Pfeiffer Christiane, Kaindl Markus, Klepp Doris, Fröhlich Elisabeth (2009): Der Übergang zur Dreikind-Familie. Eine qualitative Untersuchung von Paaren mit zwei und drei Kindern. Forschungsbericht Nr. 2/2009

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Familien und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH sowie der Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg erstellt.

