

Gut für die Familie. Gut für den Beruf.



**TAGESELTERN
VEREIN**

Familiäre Kinderbetreuung
im Landkreis Tübingen e. V.

**Informationen
für Kinderfrauen**

Inhalt

Inhalt	0
Einleitung	2
Was Kindertagespflege im Haushalt der Eltern bedeutet	2
Empfehlungen zur Ausgestaltung des Tagespflegeverhältnisses	5
Erstkontakt, bzw. Vorstellungsgespräch	5
Checkliste	5
Arbeitsplatzbeschreibung Kinderfrau	5
Gestaltung und Dauer der Eingewöhnungszeit	6
Hinweise zur konkreten Gestaltung der Eingewöhnungszeit	7
Kooperation zwischen Eltern und Kinderfrau	8
Abschiedsphase	8
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
Beschäftigungsformen	9
Minijob – bis 450 €	9
Beschäftigung im Übergangsbereich	10
Sozialversicherungspflichtige Anstellung einer Kinderfrau	11
Gesetzliche Arbeitnehmerrechte (Mindestrechte)	14
Empfehlungen zur Bezahlung	16
Öffentliche Förderung in Kindertagespflege und Empfehlungen zur laufenden Geldleistung nach dem SGB VIII	16
Abwicklung der öffentlichen Förderung bei angestellten (Minijob oder sozialversicherungspflichtig) Kinderfrauen	17
Erstattung der Sozialversicherungsabgaben der Eltern (Arbeitgeber)	18
Geltungsbereich für die „Laufende Geldleistung“	18
Befristung der Bewilligung	19
Privat finanzierte Tagespflegeverhältnisse	19
Rechtliche Informationen für Eltern	22
Aufsichtspflicht und Haftung in der Kindertagespflege	22
Unfall- und Haftpflichtversicherung	27
Unfallversicherung für Tageskinder	27
Personenbeförderung in der Kindertagespflege	27
Arbeitnehmer/innenhaftung	28
Medikamentengabe an Tageskinder	30
Steuerliche Absetzbarkeit Kinderbetreuungskosten	31
Tagespflegetätigkeit und Hartz IV Bezug	31
Gesetzliche Grundlagen / SGB VIII	32
§§ 22 – 24; 43; 90	32

Stand: Februar 2021

Einleitung

Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen als Eltern und Ihnen als Kinderfrauen umfassende Informationen zu den rechtlichen, organisatorischen und pädagogischen Aspekten der Betreuung in Kindertagespflege im Haushalt der Eltern zur Verfügung stellen.

Die komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen und Regelungen machen es notwendig, dass sich Kinderfrauen und Eltern vor Beginn eines Betreuungsverhältnisses ausführlich über die Kindertagespflege bzw. diesen Arbeitsbereich informieren, um entscheiden zu können, ob die Betreuung durch eine Kinderfrau bzw. die Tätigkeit als Kinderfrau das Richtige für Sie ist.

Bei der Zusammenstellung dieser Informationen haben wir vorab gründlich recherchiert. **Trotz größtmöglicher Sorgfalt können wir für die angegebenen Inhalte keine Gewähr übernehmen.**

Da wir auch keine Rechtsberatung anbieten dürfen, bitten wir Sie, sich deshalb im Zweifelsfall durch eine Rechts- bzw. Steuerberatung bei den jeweils zuständigen Stellen abzusichern.

Was Kindertagespflege im Haushalt der Eltern bedeutet

Die Kindertagespflege im Haushalt der Eltern ist ebenso wie die „klassische“ Kindertagespflege im Haushalt der Tagesmutter ein Angebot der Jugendhilfe und im Sozialgesetzbuch VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) in den §§ 22 – 24 geregelt. Wie auch in der Tageseinrichtung, beinhaltet sie die Aufgaben Betreuung, Förderung, Erziehung und Bildung von Kindern.

Die Betreuung in Kindertagespflege richtet sich grundsätzlich an Kinder aller Altersstufen und kann als alleinige Betreuungsform gewählt werden (für Kinder unter 3 Jahren) oder ergänzend zu Kindergarten/Tageseinrichtungen und Schule notwendig sein. In diesem Fall deckt sie die Zeiten außerhalb der Institution (Tageseinrichtung oder Schule) ab.

Ab Vollendung des ersten Lebensjahres eines Kindes tritt der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in Kraft. Dieser Rechtsanspruch bedeutet, dass auch Eltern, die nicht berufstätig sind, sich aber eine Betreuung für ihr Kind wünschen, weil diese für die Entwicklung des Kindes förderlich ist, eine Betreuung bei einer Tagespflegeperson (Tagesmutter oder Kinderfrau) oder in einer Tageseinrichtung in Anspruch nehmen können.

Trotz der gleichen gesetzlichen Einordnung unterscheidet sich die Kindertagespflege im Haushalt der Eltern in der inneren Ausgestaltung und unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten erheblich von der Betreuung im Haushalt der Tagespflegeperson. Darüber informieren wir Sie mit dieser Broschüre detailliert.

Die Kindertagespflege im Haushalt der Eltern bietet vor allem Eltern mit mehreren Kindern oder ungewöhnlichen Arbeitszeiten die Möglichkeit Familie und Beruf miteinander zu verbinden.

Die Entlastung durch eine Betreuungsperson im eigenen Haushalt, die auch Aufgaben wie das Bringen und Holen in den/vom Kindergarten oder die Essenzubereitung übernehmen

kann, ermöglicht den Eltern mehr Spielraum. Auch sehr kleine Kinder, für die Eltern keinen Wechsel des Betreuungsortes wünschen (oder z. B. bei Zwillingkindern) können durch eine Kinderfrau individuell gefördert werden. Über die notwendigen Betreuungszeiten sprechen sich die Eltern und die Kinderfrau im Vorfeld miteinander ab.

Als Tagespflegeperson im Haushalt der Eltern können Personen arbeiten, die Freude am Umgang mit Kindern haben und die einfühlsam und zuverlässig die Belange von Kindern wahrnehmen. Kinderfrauen sollten idealerweise über Erfahrungen in der Kinderbetreuung verfügen und sich ihrer pädagogischen Haltung bewusst sein.

Das Sozialgesetzbuch VIII beschreibt in § 23 Abs. 3 die Personen für die Kindertagespflege als **geeignet**, „die sich durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen. Sie sollen über vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügen, die sie in qualifizierten Lehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen haben.“

In Baden-Württemberg gilt für Tagespflegepersonen ein verpflichtendes **Qualifizierungskonzept**, das zum aktuellen Zeitpunkt 160 Unterrichtseinheiten umfasst. Darüber hinaus müssen sich die Kinderfrauen tätigkeitsbegleitend mit 15 Unterrichtseinheiten jährlich fortbilden. Die Teilnahme an der vorbereitenden und tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung ist für alle Kinderfrauen verpflichtend, die

- über den Tageselternverein vermittelt werden möchten und/oder
- öffentlich geförderte Kindertagespflege anbieten

Kinderfrauen arbeiten in der Regel als Angestellte im Haushalt der Eltern und übernehmen für einen Teil des Tages in deren Auftrag die Erziehung, Förderung und Betreuung. Der konkrete Auftrag wird vor Beginn eines Betreuungsverhältnisses miteinander abgesprochen und in einem **Arbeitsvertrag** sowie einer detaillierten **Arbeitsplatzbeschreibung** (siehe Arbeitsplatzbeschreibung Kinderfrau) festgeschrieben. Eltern und Kinderfrau sollten sich über Aufträge, Zuständigkeiten und Kompetenzen miteinander absprechen und verbindliche Regelungen treffen.

Die Anstellung erfolgt entweder auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob) oder in Form einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (genaue Informationen zu beiden Anstellungsformen erhalten Sie in dieser Broschüre).

Bei beiden Anstellungsformen ist eine öffentliche Förderung der Kindertagespflege über das Landratsamt Tübingen, Abteilung Jugend (Jugendamt) möglich.

Ohne einen Antrag der Eltern auf öffentliche Förderung in Kindertagespflege muss die Betreuungsleistung von den Eltern selbst finanziert werden.

Eltern werden im Rahmen der öffentlichen Förderung je nach Höhe ihres Einkommens ganz oder anteilig vom Jugendamt zu einem Kostenbeitrag herangezogen. Eltern müssen beim Landratsamt einen Antrag auf „öffentliche Förderung in Kindertagespflege“ stellen (genauer zur Bezahlung siehe „Empfehlungen zur Bezahlung“).

Eine Absicherung der Kinderfrau bezüglich der Verletzung der Aufsichtspflicht kann über eine private Berufshaftpflicht erfolgen. Bei öffentlicher Förderung des Betreuungsverhältnisses besteht eine Sammelhaftpflicht des Jugendamtes oder des Tageselternvereins (ausführlicher dazu „Aufsichtspflicht und Haftung...“). Diese Versicherungen sind in jedem Fall nachrangig. Eine Haftpflichtversicherung der Eltern sollte in jedem Fall bestehen!

Als Vorteile einer Betreuung durch eine Kinderfrau lässt sich festhalten:

- Das vertraute Wohn- und Lebensumfeld bleibt bestehen, was insbesondere für kleine Kinder wichtig ist.
- Betreuung im häuslichen Umfeld vor bzw. nach der Betreuung in einer Tageseinrichtung oder Schule.
- Geschwisterkinder können ihren geschwisterlichen Alltag miteinander leben.
- Kinder können ihre Freunde besuchen, ihren bisherigen Aktivitäten weiter nachgehen oder gelegentlich Freunde nach Hause einladen.
- Auf den Betreuungs- und Förderungsbedarf kann individuell eingegangen werden.

An dieser Stelle ist allerdings auch anzumerken, dass die Kindertagespflege grundsätzlich im Gegensatz zur institutionellen Betreuung bei einem Ausfall der Tagespflegeperson durch Krankheit oder Veränderung der Lebensplanung keinen Betreuungsersatz aufzuweisen hat. Zwar sieht das SGB VIII in § 23 Abs. 4 vor, dass der öffentliche Jugendhilfeträger dafür Sorge zu tragen hat, dass für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson rechtzeitig eine andere Betreuungsperson für das Kind sichergestellt wird; aber die Umsetzung dieser Vorgabe ist derzeit noch nicht immer zu gewährleisten. Von daher sollten Eltern nach wie vor ein soziales Netz von Bekannten oder Verwandten haben, die vertretungsweise einspringen können. Bei einem vollständigen Ausfall der Kinderfrau ist ein Wechsel der Tagespflegeperson notwendig.

Für ein gutes Gelingen in jeder Form der Tagesbetreuung ist gegenseitiges Vertrauen und Offenheit in allen Betreuungs- und Erziehungsfragen entscheidend. Dem Kind geht es in der Betreuungsform gut, die seinen individuellen Entwicklungsbedingungen entspricht und die von seinen Eltern ohne Vorbehalte befürwortet wird.

Empfehlungen zur Ausgestaltung des Tagespflegeverhältnisses

Erstkontakt, bzw. Vorstellungsgespräch

Vor Beginn des Betreuungsverhältnisses lernen sich Eltern und Kinderfrau in einem Vorstellungsgespräch bei den Eltern zu Hause unverbindlich kennen. Dabei ist es wichtig, Erziehungsvorstellungen und Werte im Umgang mit Kindern und die Erwartungen an das Tagespflegeverhältnis zu erörtern. Sowohl Informationen über die Entwicklung als auch die bisherige Lebens- und Betreuungssituation des Kindes werden an die potentielle Kinderfrau weitergegeben. Bei diesen Treffen ist es außerdem wichtig, die gegenseitigen Erwartungen zu klären. Grundsätzlich zu besprechen sind das Gehalt der Kinderfrau, der Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Arbeitszeiten. Nur auf Grundlage dieser Informationen, kann eine Entscheidung darüber getroffen werden, ob und wie das Arbeitsverhältnis eingegangen wird.

Checkliste

Folgende Punkte sollten Sie im Vorfeld der Tätigkeit als Kinderfrau bzw. vor der Beschäftigung einer Kinderfrau in ihrem Haushalt klären und in einem Arbeitsvertrag festschreiben.

- Beginn des Arbeitsverhältnisses, Probezeit, evtl. Befristung, Kündigungsfrist
- Anstellungsform
- Arbeitszeit/Umgang mit möglichen Überstunden
- Bezahlung
- Urlaubszeiten (lt. BGB mindestens 4 Wochen), Möglichkeit des unbezahlten zusätzlichen Urlaubs, evtl. Vorgaben (Abstimmung des Urlaubs mit dem Arbeitgeber), bereits geplante Urlaubszeiten
- Absprachen über Wegebegleitung und gegebenenfalls PKW Benutzung
- genaue Arbeitsplatzbeschreibung, Absprache über Haushaltstätigkeiten
- Absprache über die Betreuung erkrankter Kinder, Mitbetreuung „fremder“ Kinder (Freunde, Nachbarskinder)

Wir empfehlen Ihnen, den fertigen Vertrag juristisch prüfen zu lassen!

Arbeitsplatzbeschreibung Kinderfrau

- Zu den Aufgaben einer Kinderfrau gehören die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern. Diese beziehen sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung der/des zu betreuenden Kinder/Kindes
- Die Ausgestaltung der Tätigkeit hängt vom Alter und Entwicklungsstand der Kinder (bei kleinen Kindern mehr pflegerische Anteile, bei älteren Kindern mehr aktive/fördernde Anteile) und von der Betreuungszeit (Wachzeiten/Schlafenszeiten) ab.

Zur Kinderbetreuung gehören in der Regel die Bereiche der Haushaltsführung, die unmittelbar mit der Betreuung des Kindes zusammenhängen:

- z. B. kochen für das Kind
- aufräumen, gegebenenfalls putzen nach bestimmten Aktivitäten, wie z. B. kochen, backen oder basteln mit dem Kind

außerdem gehören dazu

- Begleitung zu Terminen des Kindes (z. B. Sport- und Musikunterricht)
- Unterstützung des (vor allem älteren) Kindes bei der Kontaktpflege zu anderen Kindern
- Wegbegleitung Kindergarten/gegebenenfalls Schule
- Hausaufgabenbetreuung
- spontane, aus der Situation heraus notwendige Arztbesuche (Notfall, plötzliche Erkrankung)

Die Tätigkeit ist von rein hauswirtschaftlichen Tätigkeiten (Haushaltshilfe) klar abzugrenzen. Hierzu gehören z. B. kochen für alle, waschen, bügeln, einkaufen, Gartenarbeit, Pflege von Pflanzen und Haustieren. Arbeitsplatzbeschreibungen müssen individuell ausgestaltet werden.

Die Kinderfrau ist weisungsgebunden tätig.

Gestaltung und Dauer der Eingewöhnungszeit

Jedes Tagespflegeverhältnis, jede Form der Fremdbetreuung eines Kindes bedarf einer Zeit des aneinander Gewöhnens, der Eingewöhnungszeit.

Das Landratsamt, Abt. Jugend, fördert in der Regel bei Kindern unter 3 Jahren 30 Stunden Eingewöhnung, bei Kindern über 3 Jahre 15 Stunden Eingewöhnung. In dieser Zeit fällt für die Eltern kein Kostenbeitrag an das Landratsamt an.

Bei der Kindertagespflege im Haushalt der Eltern liegen die Schwerpunkte in dieser Zeit auf folgenden Aspekten:

- Die Kinderfrau und die Kinder müssen sich kennenlernen und eine Beziehung zueinander entwickeln. Für die Kinder bedeutet es, sich in ihrem Zuhause einer fremden Person anzuvertrauen und die Erziehungsrolle der Kinderfrau zu akzeptieren.
- Die Kinderfrau ist gefordert, sich auf die Gewohnheiten, die Rituale und Gegebenheiten in der Familie einzulassen. Sie muss die Erziehungsregeln und das soziale Umfeld der Familie kennen und sich in den Räumlichkeiten der Familie sicher bewegen. Es muss geklärt sein, welche Räume genutzt werden, wie die Benutzung von Bastelmaterial und Spielzeug geregelt ist und ob Telefon, Medien, Getränke und Lebensmittel benutzt werden können. Ebenfalls wird vereinbart, ob eventuelle Aufwendungen für besondere Aktivitäten/Veranstaltungen extra vergütet werden. Während der Betreuung übernimmt sie die elterliche Rolle der Fürsorge und Verantwortung für die Kinder.

Wenn sich in der Zeit der Eingewöhnung zwischen Eltern und Kinderfrau ein klares, kooperatives Miteinander entwickelt, kann sich das Kind während der Betreuung sicher und geborgen fühlen. Insbesondere die Übergänge wie die Aufwachsituation am Morgen, die Abholssituation aus der Einrichtung oder das Zu-Bett-Bringen am Abend erfordern eine gefestigte und sichere Bindung.

Hinweise zur konkreten Gestaltung der Eingewöhnungszeit

Die Dauer einer Eingewöhnungszeit lässt sich nicht pauschal festlegen. Sie hängt vom Alter, dem Temperament oder auch von den Vorerfahrungen des Kindes ab.

Auf jeden Fall sollten die Eltern 2 - 4 Wochen einplanen, je nachdem ob sich das Kind unerschrocken oder eher ängstlich zeigt. Aber auch bei Kindern, die schnell auf neue Situationen zugehen, sollten die ersten 3 - 4 Kontakte zur Kinderfrau immer gemeinsam mit Mutter oder Vater stattfinden. Erst dann sollten kurze, später stundenweise Trennungsversuche unternommen werden. Anfangs bleiben die Eltern noch in der Nähe und sind für Kind und Kinderfrau erreichbar. Um zu entscheiden, wie lange die Eltern das Kind begleiten bzw. ab wann sie sich für längere Zeiten verabschieden wollen, orientieren sich Eltern und Kinderfrau am Verhalten des Kindes. Hilfreich ist es für alle Beteiligten, insbesondere aber für das Kind, wenn der Abschied mit einem immer wiederkehrenden Ritual verbunden wird. Das gibt dem Kind in der Abschiedssituation zusätzliche Sicherheit.

Die Eltern sollen der Kinderfrau Gelegenheit geben, mehr und mehr Aufgaben zu übernehmen. Sie kann kleine Spielangebote machen und sollte dann, wenn die Eltern ihr Kind füttern und wickeln, zunächst in dessen Blickfeld sein, damit sich das Kind bei diesen Aktivitäten an die neue Person gewöhnen kann.

Die Eltern informieren die Kinderfrau über ihren gewohnten Tagesablauf, über Gewohnheiten, die ihnen im Zusammenleben mit ihrem Kind wichtig erscheinen. Auch Informationen über eventuelle Vorlieben des Kindes erleichtern der Kinderfrau den Kontakt. Wenn Eltern und Kinderfrau zu einem freundlichen Miteinander finden, wird das Kind dies spüren und entspannter an die neue Situation herangehen. So kann zwischen dem Kind und der Kinderfrau nach und nach eine tragfähige Beziehung wachsen. Die Phase der Eingewöhnung ist dann abgeschlossen, wenn sich das Kind von der Kinderfrau trösten lässt.

Trotz einer vertrauensvollen Beziehung zwischen Kind und Kinderfrau, kann es sein, dass das Kind weint oder mitgenommen werden will, wenn die Eltern sich von ihm verabschieden. Es drückt damit aus, dass es die Eltern lieber bei sich hätte - und das ist sein gutes Recht. Auf jeden Fall sollten die Eltern nicht fortgehen, ohne sich von ihrem Kind zu verabschieden. Sonst setzen sie das Vertrauen ihres Kindes zu sich aufs Spiel. Es wird ihre Abwesenheit bemerken und die Eltern müssen damit rechnen, dass es sie in Zukunft nicht aus den Augen lässt oder sich vorsichtshalber an sie klammert, um ihr unbemerktes Verschwinden zu verhindern.

Idealerweise sollten die Betreuungszeiten schrittweise verlängert werden. So kann das Kind sich nach und nach an die neue Betreuungssituation gewöhnen.

Die Betreuung eines Schulkindes erfordert konkrete Absprachen bezüglich der Erwartungen der Eltern an die Kinderfrau, was die Hausaufgaben- und Lernbetreuung des Kindes betrifft. In der Eingewöhnungszeit sollte die Kinderfrau an der Hausaufgabensituation beobachtend teilnehmen.

Kooperation zwischen Eltern und Kinderfrau

Die Kooperation mit den Eltern ist eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Betreuung.

Für die Kinder ist es wichtig, zu spüren, dass Eltern und Kinderfrau in einer klar vereinbarten Beziehung zueinanderstehen und gut in Kontakt sind.

Neben dem kurzen täglichen Austausch „zwischen Tür und Angel“ empfehlen wir zusätzlich fest vereinbarte Gespräche zwischen den Eltern und der Kinderfrau. Diese sollten möglichst ungestört (z. B. abends ohne Kinder) stattfinden.

Wenn nicht immer ein persönliches Gespräch zu organisieren ist, kann auch alternativ ein Telefontermin vereinbart werden.

Abschiedsphase

Zum Ende des Tagespflegeverhältnisses sollte dem Kind die Möglichkeit gegeben werden, sich langsam aus dem Betreuungsverhältnis zu lösen. Dieser Prozess benötigt ausreichend Zeit! Dabei wird beiden Seiten die Möglichkeit gegeben, voneinander, von Vertrautem, Abschied zu nehmen. Plötzliche Beziehungsabbrüche erschweren dem Kind das Einlassen auf neue Zusammenhänge und Bezugspersonen. Deshalb sollte in dieser Phase sehr sensibel vorgegangen werden. Die Kinder sollten sowohl von den Eltern als auch von der Kinderfrau frühzeitig auf den Abschied vorbereitet werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine Kündigungsfrist wird im Arbeitsvertrag zwischen den Eltern und der Kinderfrau festgelegt. Die Kündigung erfolgt schriftlich. Zusätzlich muss das Landratsamt, Abteilung Wirtschaftliche Jugendhilfe, von der Beendigung des Tagespflegeverhältnisses schriftlich informiert werden. Diese schriftliche Information gegenüber dem Jugendamt muss von den Eltern und der Kinderfrau unterschrieben werden, da ansonsten die Eltern weiterhin zum Kostenbeitrag herangezogen werden.

Die Eltern müssen der Kinderfrau nach Beendigung des Tagespflegeverhältnisses ein Arbeitszeugnis ausstellen.

Beschäftigungsformen

Minijob – bis 450 €

Detaillierte Informationen zum Minijob sind der Broschüre der Knappschaft Bahn See zum Thema Minijob zu entnehmen. Diese Broschüre ist entweder über den Tageselternverein oder über www.minijob-zentrale.de erhältlich.

Die Einkommensgrenze bei Minijobs liegt bei 450 €. In diesem Verdienstbereich **fallen für die Beschäftigte keine Steuern oder Sozialabgaben an (Brutto gleich Netto)**. Bei haushaltsnahen Minijobs zahlen die Arbeitgeber eine Pauschale von 14,99 % mit folgender Aufteilung:

- 5,00 % für Rentenversicherung
- 5,00 % Krankenversicherung (nur sofern die Kinderfrau in einer deutschen gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist)
- 2,00 % Pauschalsteuer (keine Lohnsteuerkarte notwendig)
- 1 % Umlage U1 zur Lohnfortzahlungsversicherung (bei Krankheit der Kinderfrau, 80 % Erstattung)
- 0,39 % Umlage U2 zum Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft
- 1,60 % Beitragssatz für Unfallversicherung (wird von der Minijobzentrale abgewickelt)

Leistungen

Aus den pauschalen Beiträgen zur Krankenversicherung entsteht kein eigenes Krankenversicherungsverhältnis für die Beschäftigte, da sie bereits einer gesetzlichen Krankenkasse als Mitglied angehören muss und somit für sie schon entsprechende Leistungsansprüche bestehen. Aus den Pauschalbeiträgen zur Rentenversicherung erwirbt die Arbeitnehmerin verringerte Rentenansprüche. Die Unfallversicherung übernimmt bei einem Arbeits- oder Wegeunfall die Kosten für die Heilbehandlung und Rehabilitation.

Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung

Minijobberinnen sind versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beschäftigte erwirbt Ansprüche auf das volle Leistungspaket der Rentenversicherung. Die Arbeitgeber zahlen den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 5 % des Arbeitsentgelts. Die Beschäftigte zahlt die Differenz zum allgemeinen Beitragssatz von 18,6 %, das sind 13,6 %.

Die Arbeitgeber behalten den Eigenanteil vom Arbeitsentgelt ein. Die Minijob-Zentrale zieht den Betrag mit den übrigen Abgaben vom Konto der Arbeitgeber ein.

Der Arbeitnehmeranteil in Höhe von 13,6 % wird der Kinderfrau auf Antrag hälftig vom Jugendamt erstattet.

Minijobberinnen können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Befreiungsantrag kann bis zum Beschäftigungsende nicht widerrufen werden. Wünscht die Beschäftigte die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, ist auf dem Haushaltsscheck der Punkt 10 anzukreuzen.

Mehrere Minijobs

Es können mehrere Minijobs gleichzeitig ausgeübt werden, allerdings nicht bei denselben Arbeitgebern. Die Verdienste aus allen Beschäftigungen werden zusammengerechnet. Sie dürfen nicht über 450 € liegen. Ist das der Fall, sind die Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig; und zwar von dem Zeitpunkt an, von dem die Minijob-Zentrale die Versicherungspflicht festgestellt und den Arbeitgebern mitgeteilt hat.

Minijob neben sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Wird neben einem sozialversicherungspflichtigen Hauptberuf nur ein 450 €-Job ausgeübt, erfolgt keine Zusammenrechnung der beiden Anstellungen. Alle weiteren 450 €-Jobs werden allerdings mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und sind sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Ist der Hauptberuf sozialversicherungsfrei (z. B. als Beamte oder Selbstständige), erfolgt keine Zusammenrechnung der Einnahmen aus diesen Tätigkeiten.

Meldeverfahren

Das Beitrags- und Meldeverfahren für Minijobs übernimmt bundesweit die Minijob-Zentrale der Deutsche Rentenversicherung BUNDESKNAPPSCHAFT-BAHN-SEE. Dies bedeutet, dass die Minijob-Zentrale die Pauschalbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung und auch die einheitliche Pauschalsteuer erhält. Die Teilnahme am sogenannten Haushaltscheckverfahren ist für den Arbeitgeber zwingend vorgeschrieben.

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
45115 Essen

Service-Center 0355 2902-70799
Montag – Freitag 7.00 – 19.00 Uhr
Fax 0201 384-979797

Beschäftigung im Übergangsbereich

Einen Übergang vom Minijob zur Vollzeitbeschäftigung bilden die Arbeitsverhältnisse im sogenannten Übergangsbereich (früher Gleitzone) mit einem Einkommen von 450,01 € bis 1300 €. Im Übergangsbereich bleibt der Beitragsanteil der Arbeitgeber gleich, während die Arbeitnehmerin nur einen reduzierten Beitragsanteil zu tragen hat. Nähert sich das Arbeitsentgelt der Grenze von 1300 €, steigt auch der Beitragsanteil der Arbeitnehmerin. Der Beitragsanteil der Arbeitnehmerin errechnet sich nach einer festgelegten Formel - der sogenannten Gleitzoneformel:

https://www.lohn-info.de/gleitzone/rechner_ab2019/gleitzone/rechner.js.php

Seit Juli 2019 haben die Arbeitnehmerinnen trotz des reduzierten Arbeitnehmerinnenbeitrags keine geminderten Rentenansprüche mehr.

Diese gleitende Regelung gilt nicht, wenn die Nebenbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 450,01 € bis 1300 € neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung von mehr als 1300 € ausgeübt wird. In solchen Fällen sind für beide Beschäftigungen die vollen Sozialversicherungsbeiträge von den Arbeitgebern und der Arbeitnehmerin zu zahlen.

Für Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone gilt kein vereinfachtes Meldeverfahren! Es gelten die gleichen Verfahrensregeln wie bei allen sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnissen

Sozialversicherungspflichtige Anstellung einer Kinderfrau

Die folgenden Informationen beruhen in weiten Teilen auf Informationen der IHK Berlin, Bereich Wirtschafts- und Steuerrecht.

Meldepflicht

Sobald Arbeitgeber eine Person beschäftigen, benötigen sie, unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgeltes und unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten in ihrem „Betrieb“ eine sogenannte **Betriebsnummer**.

Unter dieser Betriebsnummer sind alle Meldungen an die Krankenkasse (An- und Abmeldungen, Meldung bei Unterbrechung der Beschäftigung etc.) vorzunehmen. Die Betriebsnummer kann auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit als Online-Antrag auf Erteilung/Veränderung einer Betriebsnummer beantragt werden.

Bundesagentur für Arbeit Betriebsnummern-Service
66088 Saarbrücken

Telefon 0800 4555 520, Fax: 0681 988429-1300

E-Mail betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

Homepage <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service>

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag zwischen den Eltern und der Kinderfrau wird im Beisein der zuständigen Mitarbeiterin des Tageselternvereins geschlossen. Der Tageselternverein stellt einen speziell auf die Kindertagespflege ausgerichteten Arbeitsvertrag zur Verfügung.

Spätestens beim Vertragsabschluss muss die Arbeitnehmerin den Arbeitgebern folgende Arbeitspapiere vorlegen:

- Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM)
- steuerliche Identifikationsnummer und Geburtsdatum
- den Sozialversicherungsausweis
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse

Abführung der Abgaben

Arbeitgeber haben treuhänderisch für die Arbeitnehmerin verschiedene Abgaben an die zuständigen Stellen abzuführen. Bei Nichtzahlung der Beiträge zu den Sozialversicherungen und der Lohnsteuer haften die Arbeitgeber persönlich.

Abführung der Abgaben – Steuerabgaben

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, von dem Lohn bzw. Gehalt, das sie der Arbeitnehmerin zahlen, Lohnsteuer einzubehalten und an das Finanzamt der Betriebsstätte abzuführen. Nach § 42d Abs. 1 Nr. 1 EStG haften die Arbeitgeber für die Lohnsteuer, die sie einzubehalten und abzuführen haben. Sie haben die Lohnsteuer nach § 38 Abs. 3 Satz 1 EStG für Rechnung der Arbeitnehmerin bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitslohn einzubehalten. Arbeitgeber sind grundsätzlich verpflichtet, die Lohnsteuerabzugsmerkmale (Steuerklasse, Freibeträge, Kinderfreibeträge) aus der ELStAM-Datenbank (elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale) elektronisch abzurufen. Hierfür benötigen die Arbeitgeber die Steueridentifikationsnummer und das Geburtsdatum der Arbeitnehmerin.

Die Arbeitgeber richten entsprechend dieser Informationen für die Kinderfrau ein Lohnkonto ein, in dem monatlich die Lohnabrechnung (u. a. Bruttolohn einschließlich steuerfreier Bezüge, Abzüge, Nettolohn) erfasst wird. **Das Lohnkonto ist bis zum Ablauf des sechsten Kalenderjahres, das auf die letzte Lohnzahlung folgt, aufzubewahren.**

Die zu zahlende Lohnsteuer kann mit Hilfe der Lohnsteuertabellen <http://www.lohnsteuertabellen.com/> berechnet werden.

In der Lohnsteueranmeldung werden die einbehaltenen Lohnsteuern dem Finanzamt gemeldet. Die Lohnsteueranmeldung ist auf elektronischem Weg an das Finanzamt zu übermitteln. Voraussetzung dafür ist, dass Sie sich im Internet beim Elster-Portal registrieren lassen:

<https://www.elster.de/eportal/formulare-leistungen/alleformulare/lsta>

Die Anmeldungs- und Zahlungsmodalitäten richten sich nach der Höhe der abzuführenden Lohnsteuer. Im Einzelnen gilt Folgendes:

Monatlich	bis zum 10. des Folgemonats, wenn die Lohnsteuer im vorangegangenen Kalenderjahr mehr als 5.000 € betrug.
Vierteljährlich	bis zum 10. des auf das jeweilige Vierteljahr folgenden Monats, wenn die Lohnsteuer im vorangegangenen Kalenderjahr über 1.080 € aber nicht mehr als 5.000 € betrug.
Jährlich	bis zum 10. Januar des Folgejahres, wenn die Lohnsteuer im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mehr als 1.080 € betrug.

Die Arbeitgeber haben neben der Lohnsteuer noch den Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls die Kirchensteuer an das Finanzamt abzuführen.

Zuständig für Arbeitgeber aus dem Landkreis Tübingen ist das
Finanzamt Tübingen
Steinlachallee 6
72072 Tübingen
Telefon: 07071/757-0

Arbeitgeberstelle: Frau Schanz und Frau Drath, Telefon: 07071/757-4105 und -4564

Abführung der Sozialversicherungsbeiträge

Alle beschäftigten Arbeitnehmerinnen sind mit wenigen Ausnahmen sozialversicherungspflichtig. Die Beiträge für die gesetzliche Sozialversicherung bringen in der Regel die Arbeitgeber und Arbeitnehmerin je zur Hälfte auf.

Den Arbeitnehmeranteil behalten die Arbeitgeber direkt vom Arbeitsentgelt ein. In der Pflege,- Renten- und Arbeitslosenversicherung wird der jeweilige Beitragssatz gesetzlich festgelegt.

Anmeldung bei der Krankenkasse

Die Arbeitgeber haben die gesetzlichen Beiträge zu den unterschiedlichen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken,- Pflege,- Renten- und Arbeitslosenversicherung, Mutterschutz- und Lohnfortzahlungsumlage) an die jeweilige Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle abzuführen. Dazu melden die Arbeitgeber die Kinderfrau bei der von ihr gewünschten Krankenkasse an. Die Kinderfrau hat den Arbeitgebern dazu mit Beginn der Beschäftigung ihre Krankenkasse und die Versicherungsnummer mitzuteilen und den Sozialversicherungsausweis vorzulegen.

Beitragsätze für die Sozialversicherung:

Rentenversicherung	18,60 %
Krankenversicherung	14,60 % + x % Zusatzbeitrag
Pflegeversicherung	3,05 % kinderlose Arbeitnehmerin 3,30 %
Arbeitslosenversicherung	2,4 %
Umlagen U1 und U2	die Höhe der Umlagen legt jede Krankenkasse selbst fest

Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

Meldung und Meldefristen

Meldungen und der monatliche Beitragsnachweis dürfen nur durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus einem amtlich systemgeprüften Programm oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen erstattet werden.

Eine Liste der geprüften und für die Meldung zulässigen Software ist unter der Website www.gkv-ag.de einsehbar.

Meldefristen

Anmeldungen	mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung nach Beschäftigungsbeginn, spätestens 6 Wochen nach Beginn
Abmeldungen	mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung nach Ende der Beschäftigung, spätestens 6 Wochen nach ihrem Ende
Unterbrechungen	Meldung einer Unterbrechung der Beschäftigung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgeltes von mindestens einem Kalendermonat, ohne dass die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung berührt wird (z. B. Krankengeldbezug): Innerhalb von 2 Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats der Unterbrechung Ende einer Beschäftigung nach einer im Vormonat begonnenen Unterbrechung: Erforderlich sind 2 Meldungen; nämlich eine innerhalb von 6 Wochen nach Ende der Entgeltzahlung und eine weitere innerhalb von 6 Wochen nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses
Änderungen	im Beschäftigungs- bzw. Versicherungsverhältnis, Wechsel der Krankenkasse: Eine An- und Abmeldung ist mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens 6 Wochen nach der Änderung zu erstellen Änderung von Namen, Anschrift der Beschäftigten sowie nachträgliche Änderung bereits erfolgter Meldungen: - mit der folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens 6 Wochen nach Änderung
Jahresmeldung	mit der ersten Gehaltsabrechnung des Folgejahres, spätestens aber bis zum 15.4. des folgenden Jahres

Gesetzliche Unfallversicherung – Unfallkasse Baden-Württemberg

Alle Arbeitnehmerinnen sind in der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) pflichtversichert. Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung haben die Arbeitgeber allein zu tragen. Die Versicherung gilt für Arbeits- und Wegeunfälle der Kinderfrau. Der Beitrag bemisst sich nach der jährlichen Lohn- und Gehaltssumme und der Gefahrenklasse.

In Baden-Württemberg ist die Unfallkasse Baden-Württemberg zuständig.

Unfallkasse Baden-Württemberg

Augsburger Straße 700

70329 Stuttgart

Postanschrift 70324 Stuttgart

Email info@ukbw.de

Telefon: 0711/9321-0, Fax: 0711/9321-9500

<https://www.ukbw.de/informationen-service/service/>

Beitrag

48 € voller Jahresbeitrag

24 € ermäßigter Jahresbeitrag bei bis zu 10 Wochenstunden

Gesetzliche Arbeitnehmerrechte (Mindestrechte)

Die Arbeitgeber haben ihren Arbeitnehmerinnen gegenüber eine Reihe arbeitsrechtlicher Pflichten zu erfüllen. Im Folgenden führen wir die wichtigsten Arbeitgeberpflichten und Arbeitnehmerinnenrechte auf.

- **Urlaubsanspruch**

Jede Arbeitnehmerin, also auch eine geringfügig oder befristet beschäftigte Arbeitnehmerin, hat Anspruch auf Urlaub. Der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub beträgt, bezogen auf eine Sechstageswoche, 24 Werktagen im Jahr. Die Arbeitnehmerin erhält den vollen Urlaubsanspruch nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten. Bei einer kürzeren Beschäftigungsdauer haben die Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Teilurlaub.

- **Kündigungsrecht**

Während einer vertraglich vereinbarten Probezeit (max. sechs Monate) können sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Das Probearbeitsverhältnis kann noch am letzten Arbeitstag der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Innerhalb der ersten zwei Jahre können die Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich in einer Frist von vier Wochen bis zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Ist die Arbeitnehmerin bereits mehr als zwei Jahre bei den Arbeitgebern beschäftigt, gelten längere Kündigungsfristen.

- **Entgeltfortzahlung bei Krankheit**

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmerinnen – unabhängig vom Umfang der wöchentlich oder monatlich zu leistenden Arbeitszeit – bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeber.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht aber erst, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen lang ununterbrochen bestanden hat.

Hinweis für die Arbeitgeber: Arbeitgeber bekommen im Rahmen der Lohnfortzahlungsversicherung die Aufwendungen für Arbeitsunfähigkeit und Mutterschaft für ihre Beschäftigten teilweise erstattet.

Die Lohnfortzahlungsversicherung ist ein Ausgleichsverfahren. Hierfür zahlen Sie als Arbeitgeberin einen bestimmten Prozentsatz des Bruttogehaltes der Arbeitnehmerin als Umlagebetrag. Informationen z. B. zum Umlagesatz und der Höhe der Erstattung erteilt die zuständige Krankenkasse.

- **Feiertag**
Für Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, ist das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Für an Sonn- und Feiertagen geleistet Arbeit ist ein Ersatzruhetag gemäß § 11 ArbZG zu gewähren.
- **Persönliche Arbeitsverhinderung**
Bei persönlicher Arbeitsverhinderung z. B. wegen eines Gerichtstermins oder eines un-aufschiebbaren Arztbesuches, müssen die Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlen.
- **Arbeitszeitgesetz**
Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden darf nicht überschritten werden. Es darf maximal 10 Stunden am Tag gearbeitet werden, aber nicht regelmäßig und dauerhaft.
Nach maximal sechs Stunden muss die Arbeitnehmerin eine Pause machen.
- **Mindestlohn**
Jede Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe eines Mindestlohns durch die Arbeitgeber. Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 01.01.2021 brutto 9,50 € je Zeitstunde, ab 01.07.2021 brutto 9,60€ je Zeitstunde. Dies gilt auch für Beschäftigte im Minijob.

Die oben aufgeführten Informationen zur Festanstellung einer Kinderfrau sollen erste rechtliche Hinweise geben und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Obwohl wir alle Angaben geprüft haben, können wir für die Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernehmen.

Eine Rechtsberatung müssen Sie bei Bedarf bei den jeweils zuständigen Stellen in Anspruch nehmen.

Es besteht die Möglichkeit, die Führung des Lohnkontos (Inklusive An- und Abmeldung der Arbeitnehmerin) an eine/n Steuerberater/in zu übertragen.

Empfehlungen zur Bezahlung

Öffentliche Förderung in Kindertagespflege und Empfehlungen zur laufenden Geldleistung nach dem SGB VIII

Im Landkreis Tübingen gilt die Empfehlung des Landes Baden-Württemberg zur laufenden Geldleistung in der Kindertagespflege sowie eine landkreiseigene gestaffelte Kostenbeitragstabelle für die Eltern.

Auf **Antrag der Eltern** fördert der öffentliche Jugendhilfeträger – im Folgenden kurz Jugendamt genannt – die Kindertagespflege.

Es ist wichtig, dass der Antrag der Eltern auf „Förderung in Kindertagespflege“ rechtzeitig **2 Wochen vor Beginn eines Tagespflegeverhältnisses** beim Landratsamt, Abteilung Jugend, Wirtschaftliche Jugendhilfe, eingegangen ist!

Voraussetzung für die öffentliche Förderung ist, dass die Kinderfrau im Sinne des SGB VIII geeignet und qualifiziert ist und dass für das Kind ein konkreter Betreuungsbedarf (mindestens 5 Wochenstunden) besteht. Sollte ein Betreuungsbedarf in Ergänzung zu einer Tageseinrichtung oder Schule bestehen, kann die Förderung auch bei weniger als fünf Wochenstunden gewährt werden. Die Voraussetzungen für die öffentliche Förderung sind insbesondere gegeben, wenn die Erziehungsberechtigten einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sich in einer beruflichen Bildungsmaßnahme oder in der Schul- oder Hochschulausbildung befinden.

Der **individuelle Betreuungsbedarf** eines Kindes ist ebenfalls förderfähig. Individueller Betreuungsbedarf bedeutet, dass auch Eltern, die nicht berufstätig sind, sich aber eine Betreuung für ihr Kind wünschen, weil diese für die Entwicklung des Kindes förderlich ist, eine Betreuung bei einer Tagespflegeperson oder in einer Tageseinrichtung in Anspruch nehmen können.

Beim sogenannten Rechtsanspruch handelt es sich um einen einklagbaren Anspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr. Dieser Anspruch ist unabhängig von der Frage des Bedarfsnachweises zu sehen.

Trotz dieses bestehenden Rechtsanspruches muss das Landratsamt, Abteilung Jugend den Betreuungsbedarf prüfen.

Betreuungsumfang

Förderumfang bis 25 Std./Woche

Bis zu diesem Förderumfang wird nach Angaben des Landratsamtes bis auf weiteres ein Grundbedarf des Kindes an frühkindlicher Förderung ohne Bedarfsnachweis anerkannt und in Kindertagespflege gefördert. Die Erziehungsberechtigten können auch einen geringeren Förderumfang in Anspruch nehmen.

Für unter einjährige Kinder gilt dieser Grundbedarf nur, soweit es verfügbare Plätze gibt.

Aus pädagogischen Gründen gilt eine Mindestbetreuung von 3 Stunden täglich an 3 Tagen pro Woche. Abweichungen davon sind in besonders gelagerten Fällen möglich.

Bei einem Förderumfang über 25 Stunden. bis 35 Stunden pro Woche, wird ein Kind in Kindertagespflege gefördert, wenn die Erziehungsberechtigten einen entsprechenden Bedarf wegen Erwerbstätigkeit, Schule, Ausbildung oder Studium haben oder die Förderung des Kindes in diesem Umfang für seine Entwicklung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit geboten ist. Letzteres gilt insbesondere bei chronischer oder

länger andauernder Erkrankung oder Behinderung des betreuenden Elternteils, oder bei besonders belasteten Familienverhältnissen, in denen das Kind eine seinem Wohl entsprechende Förderung nicht erhält.

Ein entsprechender Förderbedarf ist im Antrag anzugeben und von den Erziehungsberechtigten gegenüber dem Tageselternverein zu erklären. Bedarfsnachweise sind nicht erforderlich, können aber im Einzelfall zur Plausibilisierung dem Tageselternverein zur Einsichtnahme vorgelegt werden. Das Jugendamt kann Bedarfsnachweise verlangen, wenn sich widersprüchliche oder klärungsbedürftige Anhaltspunkte zum Förderbedarf ergeben.

Beträgt der Betreuungsbedarf mehr als 35 Wochenstunden, muss der gesamte Bedarf schriftlich nachgewiesen werden.

Kinder über drei Jahre können ergänzend zu Schule und Kindergarten ohne schriftlichen Bedarfsnachweis in Kindertagespflege betreut werden. Ein Bedarf im Sinne des Gesetzes (§ 24 SGB VIII) muss in jedem Fall vorliegen. Gegebenenfalls überprüft das Jugendamt den angegebenen Betreuungsbedarf.

Beträgt der gesamt Betreuungsbedarf (z. B. Tageseinrichtung und Kindertagespflege) mehr als 50 Wochenstunden, muss dem Jugendamt der Bedarf schriftlich nachgewiesen werden. (Arbeitsvertrag, andere Nachweise). Zusätzlich braucht es eine schriftliche Stellungnahme des Tageselternvereins.

Für die Inanspruchnahme der Förderung von Kindern in Kindertagespflege sind von den Eltern pauschalierte Kostenbeiträge an das Jugendamt zu entrichten. Die Kostenbeiträge sind nach der wöchentlichen Betreuungszeit und nach dem aktuellen Bruttojahreseinkommen gestaffelt. Bei gleichzeitiger Betreuung von weiteren haushaltsangehörigen Kindern in Kindertagespflege oder auch in Kindertageseinrichtungen ermäßigt sich der Kostenbeitrag.

Für die Betreuung der unter 3-jährigen Kinder gilt eine Kostenbeitragstabelle mit ermäßigtem Satz. Bei der Bemessung dieser Kostenbeiträge wurde die Landesförderung nach dem Finanzausgleichsgesetz (FAG) berücksichtigt.

In der Regel werden die Kostenbeiträge 12 Monate bezahlt.

Abwicklung der öffentlichen Förderung bei angestellten (Minijob oder sozialversicherungspflichtig) Kinderfrauen

Auch Eltern, die eine Kinderfrau anstellen, haben das Recht, die öffentliche Förderung zu erhalten. Dem Gesetz nach wird die laufende Geldleistung in Höhe von 6,50 € pro Kind an die Tagespflegeperson ausbezahlt.

Für Betreuungszeiten vor 7.00 Uhr und nach 18.00 Uhr, sowie am Wochenende wird über die öffentliche Förderung ein Zuschlag von 2 € pro Stunde finanziert.

Da die Kinderfrau, als im Haushalt der Eltern beschäftigte Arbeitnehmerin, grundsätzlich in einem Angestelltenverhältnis tätig ist, hat sie Anspruch auf die Bezahlung eines Gehalts durch die Eltern. Die Auszahlung der laufenden Geldleistung durch das Jugendamt an die Kinderfrau ist deswegen nicht sinnvoll. Aus diesem Grund erteilt die Kinderfrau die sogenannte **Abtretungserklärung**. Damit erklärt sie sich einverstanden, dass die laufende Geldleistung an die Eltern ausbezahlt wird. Das Gehalt der Kinderfrau muss mindestens der Höhe der laufenden Geldleistung entsprechen.

Um die Förderung des Landratsamts zu erhalten ist es notwendig folgende Anträge zu stellen:

1. **Antrag der Eltern** auf „öffentliche Förderung in der Kindertagespflege“ mindestens zwei Wochen vor dem Betreuungsbeginn. Der Antrag wird von den Eltern direkt an das Landratsamt geschickt.
2. **Antrag der Tagespflegeperson auf „laufende Geldleistung“**; auf diesem Antrag werden die erforderlichen Betreuungszeiten und das Datum des Betreuungsbeginns vermerkt. Das Antragsformular wird gemeinsam von der Kinderfrau, den Eltern und der Mitarbeiterin des Tageselternvereins beim Vertragsabschluss ausgefüllt und unterschrieben. Es wird von der Mitarbeiterin des Tageselternvereins an das Landratsamt weitergeleitet.

Die sogenannte „laufende Geldleistung“ wird einmal monatlich pauschaliert mit einem Stundensatz von 6,50 € pro Kind berechnet und vom Jugendamt an die Eltern ausbezahlt.

Ausfallzeiten werden weiterbezahlt, falls nicht eine bezahlte Ersatztagespflegeperson in Anspruch genommen werden muss.

Die Betreuungszeiten inkl. Übergabezeiten werden von der Kinderfrau schriftlich dokumentiert. Fehlzeiten der Kinderfrau bzw. Ausfallzeiten, die von Seiten der Familie entstehen, werden ebenfalls dokumentiert. Die Kinderfrau und die Eltern unterschreiben jeweils Ende des Monats das Betreuungszeitenformular.

Das Betreuungszeitenformular dient der internen Dokumentation der Arbeitszeit.

Das Landratsamt behält sich vor, die Dokumentation der Arbeitszeit der öffentlich geförderten Betreuungszeiten zu überprüfen.

Erstattung der Sozialversicherungsabgaben der Eltern (Arbeitgeber)

Auf Antrag (Formular beim Tageselternverein erhältlich) und Nachweis erstattet das Jugendamt den Eltern rückwirkend die Arbeitgeberanteile der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und die vollen Aufwendungen zur Unfallversicherung. Die Erstattungen erfolgen vierteljährlich.

Diese Erstattung berechnet sich ausschließlich aus der Höhe der laufenden Geldleistung. Sollten Eltern einen höheren Stundenlohn als die laufende Geldleistung zahlen und entstehen dadurch höhere Sozialversicherungsabgaben, müssen sie den Differenzbetrag selbst zahlen.

Für Anstellungen im Minijob werden keine Lohnnebenkosten erstattet.

Geltungsbereich für die „Laufende Geldleistung“

Die Förderung von Kindern in Kindertagespflege nach Maßgabe von § 23 SGB VIII umfasst u. a. die Vermittlung des Kindes zu einer geeigneten Tagespflegeperson nach § 23 Abs. 3 SGB VIII und die Gewährung einer laufenden Geldleistung.

Für die **Antragsstellung auf „öffentliche Förderung in der Kindertagespflege“** und für Rückfragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen der Wirtschaftlichen Jugendhilfe im Landratsamt Tübingen, Wilhelm-Keil-Straße 50, 72072 Tübingen zur Verfügung.

Telefonisch sind die Mitarbeiter/innen unter folgenden Rufnummern zu erreichen:

Leitung Abteilung Wirtschaftliche Jugendhilfe
Eberhard Lumpp 07071 207 – 2147
e.lumpp@kreis-tuebingen.de

Allgemeines Fax für Anträge etc. 07071 207 – 6196

Für die Zuordnung der Buchstaben ist der Familienname des Kindes maßgeblich.

A, B - Bo	Nadine Kutschke n.kutschke@kreis-tuebingen.de	Tel: 07071 207 - 2142 Fax: 07071 207 - 92142
Bp - Bz, C, D, E, F - Fe	Petra Katz p.katz@kreis-tuebingen.de	Tel: 07071 207 - 2190 Fax: 07071 207 - 92190
Ff – Fz, G, H, I, J, K - Ko	Christina Haug c.haug2@kreis-tuebingen.de	Tel: 07071 207 - 6153 Fax: 07071 207 - 96153
Kp - Kz, L, M - Mi	Evelyn Katz e.katz@kreis-tuebingen.de	Tel: 07071 207 - 2143 Fax: 07071 207 - 92143
Mj - Mz, N, O, P, Q, R, S - Schm	Nicole Eggert n.eggert@kreis-tuebingen.de	Tel: 07071 207 - 2132 Fax: 07071 207 - 92132
Schn – Sz, T, U, V, W, X, Y, Z	Andrea Haselmayer a.haselmayer@kreis-tuebingen.de	Tel: 07071 207 - 2146 Fax: 07071 207 - 92146

Befristung der Bewilligung

Der Bewilligungszeitraum eines Tagespflegeverhältnisses wird vom Jugendamt immer zeitlich befristet. Der Zeitraum der Befristung ist sowohl im Förderbescheid an die Eltern als auch im Bescheid über die „laufende Geldleistung“ der Tagespflegeperson angegeben.

Besteht über das Ende der Befristung hinaus weiterhin ein Betreuungsbedarf, ist es aus verwaltungsrechtlichen Gründen zwingend erforderlich, dass **vor Ablauf des Bewilligungszeitraums seitens der Eltern ein neuer Antrag beim Landratsamt gestellt wird.**

Außerdem sollte auch die Neubewilligung des Landratsamtes abgewartet werden, um sicher zu gehen, dass eine weitere Bezahlung der Tagespflegeperson auch erfolgen kann.

Aufgrund geänderter Sachverhalte (es liegt z. B. kein Bedarf gemäß § 24 SGB VIII vor) können Anträge auf öffentliche Förderung vom Jugendamt auch abgelehnt oder abweichend vom Antrag genehmigt werden. In diesen Fällen ist das Landratsamt nicht verpflichtet, bereits geleistete aber nicht genehmigte Stunden zu bezahlen. Das Kostenrisiko tragen in diesem Fall die Eltern.

Privat finanzierte Tagespflegeverhältnisse

Sollte ein Tagespflegeverhältnis nicht über die öffentliche Förderung subventioniert werden können, müssen Eltern die Kinderfrau privat bezahlen. In diesem Fall handeln Eltern und Kinderfrau das Gehalt aus. Der gesetzliche Mindestlohn von 9,50 € je Stunde muss mindestens bezahlt werden. Auch in diesem Fall wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie oben beschrieben, müssen eingehalten werden.

Gerne begleiten wir auch in diesem Fall den Vertragsabschluss.

Kostenbeitragstabelle des Landkreises Tübingen in der öffentlich geförderten Kindertagespflege (gültig ab 01.01.2012)

Betreuungsumfang		Stufe 1 0 - 14 J.	Stufe 2		Stufe 3		Stufe 4		Stufe 5		Stufe 6	
Stunden pro Woche	Stunden pro Monat		KB Monat unter 3 J.	KB Monat ab 3 J.	KB Monat unter 3 J.	KB Monat ab 3 J.	KB Monat unter 3 J.	KB Monat ab 3 J.	KB Monat unter 3 J.	KB Monat ab 3 J.	KB Monat unter 3 J.	KB Monat ab 3 J.
5	21,5	0	2	26	12	35	22	45	31	55	41	65
6	25,8	0	3	31	14	43	26	54	37	66	49	77
7	30,1	0	3	36	17	50	30	63	44	77	57	90
8	34,4	0	3	41	19	57	34	72	50	88	65	103
9	38,7	0	4	46	21	64	39	81	56	99	74	116
10	43,0	0	4	52	24	71	43	90	62	110	82	129
11	47,3	0	5	57	26	78	47	99	69	121	90	142
12	51,6	0	5	62	28	85	52	108	75	132	98	155
13	55,9	0	6	67	31	92	56	117	81	143	106	168
14	60,2	0	6	72	33	99	60	126	87	154	114	181
15	64,5	0	6	77	35	106	65	135	94	164	123	194
16	68,8	0	7	83	38	114	69	144	100	175	131	206
17	73,1	0	7	88	40	121	73	154	106	186	139	219
18	77,4	0	8	93	43	128	77	163	112	197	147	232
19	81,7	0	8	98	45	135	82	172	118	208	155	245
20	86,0	0	9	103	47	142	86	181	125	219	163	258
21	90,3	0	9	108	50	149	90	190	131	230	172	271
22	94,6	0	9	114	52	156	95	199	137	241	180	284
23	98,9	0	10	119	54	163	99	208	143	252	188	297
24	103,2	0	10	124	57	170	103	217	150	263	196	310
25	107,5	0	11	129	59	177	108	226	156	274	204	323
26	111,8	0	11	134	61	184	112	235	162	285	212	335
27	116,1	0	12	139	64	192	116	244	168	296	221	348
28	120,4	0	12	144	66	199	120	253	175	307	229	361
29	124,7	0	12	150	69	206	125	262	181	318	237	374
30	129,0	0	13	155	71	213	129	271	187	329	245	387
31	133,3	0	13	160	73	220	133	280	193	340	253	400
32	137,6	0	14	165	76	227	138	289	200	351	261	413
33	141,9	0	14	170	78	234	142	298	206	362	270	426
34	146,2	0	15	175	80	241	146	307	212	373	278	439
35	150,5	0	15	181	83	248	151	316	218	384	286	452
36	154,8	0	15	186	85	255	155	325	224	395	294	464
37	159,1	0	16	191	88	263	159	334	231	406	302	477
38	163,4	0	16	196	90	270	163	343	237	417	310	490
39	167,7	0	17	201	92	277	168	352	243	428	319	503
40	172,0	0	17	206	95	284	172	361	249	439	327	516
Kostenbeitrag für 1 Std.		0,00 €	0,10 €	1,20 €	0,55 €	1,65 €	1,00 €	2,10 €	1,45 €	2,55 €	1,90 €	3,00 €

Geschwisterermäßigung:

Werden mehrere haushaltsangehörige Kinder gleichzeitig in Kindertagespflege oder in einer anderen Kindertagesbetreuungsform i. S. v. § 22 - 24 SGB VIII betreut, ermäßigt sich der maßgebliche Kostenbeitrag je betreutem Kind auf

75 % bei 2 betreuten Kindern
50 % bei 3 betreuten Kindern
25 % bei 4 betreuten Kindern

Maßgebliche Kostenbeitragsstufe

Stufe	Bruttoeinkommen im Jahr
1	bis 23.000 € oder bei SGB II/XI-Leistungen
2	bis 33.500 €
3	bis 45.000 €
4	bis 55.000 €
5	bis 65.000 €
6	über 65.000 €

Vom Bruttoeinkommen wird ein Freibetrag von je 4368 Euro pro Jahr für jedes im Haushalt lebende kindergeldberechtigte Kind abgezogen.

Hinweise und Erläuterungen zum Kostenbeitrag in der Kindertagespflege

Zur teilweisen Deckung der Kosten für die Inanspruchnahme von Angeboten der Förderung von Kindern in Kindertagespflege nach den §§ 22 bis 24 SGB VIII werden im Landkreis Tübingen nach Einkommen und Betreuungszeit gestaffelte pauschalisierte Kostenbeiträge erhoben. Maßgeblich ist die vom Kreistag beschlossene und umseitig abgedruckte aktuelle Kostenbeitragstabelle.

Maßgebendes Einkommen ist das voraussichtliche Jahres-Bruttoeinkommen des Haushalts, das heißt das voraussichtliche Einkommen aller Haushaltsangehörigen im Monat der Antragstellung und in den folgenden elf Monaten. Hierbei kann von den Einnahmen der letzten 12 Monate vor der Antragstellung ausgegangen werden, wobei zukünftige, mit Sicherheit zu erwartende Änderungen zu berücksichtigen und auf Verlangen nachzuweisen sind.

Unter einem Haushalt ist eine Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft zu verstehen. Zu einem Haushalt zählen folgende Personen: Antragsteller (Eltern/Elternteile), dessen Ehegatte/Lebenspartner, Verwandte in gerader Linie (z. B. Großeltern, Eltern, Kinder, Enkel, Urenkel) und Verwandte zweiten Grades in der Seitenlinie (zum Beispiel Geschwister), Verschwägerter in gerader Linie und zweiten Grades in der Seitenlinie, Pflegekinder ohne Rücksicht auf ihr Alter und Pflegeeltern.

Zum Jahres-Bruttoeinkommen gehören alle Einnahmen in Geld oder Geldeswert. Dazu gehören Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen, Warte- und Ruhegelder, Witwen- Witwer- u. Waisenrenten, Pensionen, Renten einschließlich Zusatz- und Betriebsrenten, Einnahmen aus selbständiger Tätigkeit, aus Gewerbebetrieb, Land- und Forstwirtschaft, aus Kapitalvermögen (z. B. Zinsen aus Sparguthaben), aus Vermietung und Verpachtung, Lohnersatzleistungen, Unterhaltsleistungen, Unterhaltsvorschüsse, Kindergeld, Kindergeldzuschläge, BaföG, BAB, Leistungen nach dem SGB II oder SGB XII u. ä.. Ein Ausgleich mit negativem Einkommen aus anderen Einkommensarten oder mit negativem Einkommen anderer Haushaltsangehöriger ist nicht zulässig.

Jahres-Bruttoeinkommen ist bei nicht selbständiger Arbeit der Bruttojahresverdienst einschließlich aller tariflichen und außertariflichen Leistungs-, Sozial- und sonstigen Zulagen und Zuschlägen (insbesondere Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Gratifikationen, 13. und 14. Monatsgehalt, Gewinnbeteiligungen, Tantiemen). Zum Bruttojahresverdienst zählen auch vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers oder von ihm übernommene Lohnsteuerbeträge und Versicherungsprämien. Die Eigenheimzulage nach dem Eigenheimzulagengesetz bleibt beim Einkommen außer Betracht. Jahres-Bruttoeinkommen ist bei selbständiger Tätigkeit der steuerlich anerkannte Gewinn; liegt kein Steuerbescheid vor ist der festgelegte Überschuss der Betriebseinnahmen über die Betriebsausgaben maßgeblich.

Vom Jahres-Bruttobruttoeinkommen können berufsbedingte Werbungskosten abgezogen werden. Das bedeutet aktuell 1000 Euro Werbungskosten für jeden Haushaltsangehörigen mit eigenem steuerpflichtigen Einkommen (steuerliche Werbungskostenpauschale) Höhere Werbungskosten sind abzugsfähig sofern sie steuerlich anerkannt und nachgewiesen sind.

Vom anrechenbaren gesamten Haushaltseinkommen wird ein Freibetrag von 4.368 Euro pro Jahr für jedes im Haushalt lebende kindergeldberechtigte Kind abgezogen.

Nach Vornahme dieser Abzüge erfolgt die Einstufung in eine der sechs Kostenbeitragsstufen. Der zu zahlende Kostenbeitrag ergibt sich aufgrund des durchschnittlichen erforderlichen Betreuungsumfangs, wie er am Beginn des Tagespflegeverhältnisses vereinbart und vom Landratsamt per Bescheid bewilligt wurde. Innerhalb der jeweiligen Kostenbeitragsstufe wird unterschieden zwischen Kindern unter 3 Jahren und Kindern über 3 Jahren. Bei der Bemessung des Kostenbeitrages für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren sind die Finanzausweisungen des Landes nach § 29 c FAG berücksichtigt.

Soweit haushaltsangehörige Geschwisterkinder gleichzeitig in Kindertagespflege oder in Kindertageseinrichtungen i. S. v. § 22 bis 24 SGB VIII betreut werden, wird der tabellarische Kostenbeitrag für das Tagespflegekind noch um 25 % je gleichzeitig betreutem weiterem Kind ermäßigt.

Grundlage für die Ermittlung des Kostenbeitrages ist das im Antrag wahrheitsgemäß erklärte Einkommen der Eltern/Elternteile, mit denen das Kind zusammenlebt. Auf Verlangen des Landratsamtes ist das erklärte Einkommen durch entsprechende Belege nachzuweisen. Das Landratsamt ist auch befugt im Rahmen von Stichproben Einkommensüberprüfungen vorzunehmen.

Übersteigt das bereinigte Jahres-Bruttoeinkommen 65.000 Euro erfolgt eine Einstufung in die höchste Kostenbeitragsstufe 6. In diesem Fall genügt ein entsprechender Vermerk im Antrag. Weitere Angaben zum Einkommen erübrigen sich dann.

Das Landratsamt prüft die Einkommensangaben und ermittelt den monatlich zu zahlenden Kostenbeitrag, der dann per Bescheid gegenüber den Antragstellern festgesetzt wird. Der Kostenbeitrag ist zum 15. des laufenden Monats zur Zahlung fällig. Beginnt ein Tagespflegeverhältnis nach dem 15. bzw. endet es vor dem 15. eines Monats ist für diesen Monat nur der halbe Kostenbeitrag zu zahlen. Der Kostenbeitrag ist durchgehend für jeden Monat zu entrichten solange das Tagespflegeverhältnis besteht. Gelegentliche Schwankungen der Betreuungszeit wegen kurzfristigem Mehr- oder Weniger-Bedarf oder wegen Ausfallzeit der Tagespflegeperson führen zu keiner Höher- bzw. zu keiner Tieferstufung des Kostenbeitrages. Falls aufgrund einer geänderten Bedarfslage sich die regelmäßige durchschnittliche Betreuungszeit dauerhaft um mehr als 10 % ändern sollte, ist dies dem Landratsamt umgehend anzuzeigen und das von allen Beteiligten unterschriebene Antragsformular „Laufende Geldleistungen mit Angaben zu den Betreuungszeiten“ über den Tageselternverein vorzulegen.

Die Antragsteller haben dem Landratsamt kostenbeitragsrelevante Änderungen in den Verhältnissen unverzüglich mitzuteilen und die erforderlichen Erklärungen und Nachweise vorzulegen. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht binnen Monatsfrist nach, kann vom Landratsamt der maßgebliche Kostenbeitrag der Kostenbeitragsstufe 6 erhoben werden.

Rechtliche Informationen für Eltern

Aufsichtspflicht und Haftung in der Kindertagespflege

Was steckt hinter dem Begriff Aufsichtspflicht?

§ 832 Abs. 1 BGB sieht vor: „Wer kraft Gesetzes zur Führung der Aufsichtspflicht über eine Person verpflichtet ist, die wegen Minderjährigkeit (...) der Beaufsichtigung bedarf, ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den diese Person einem Dritten widerrechtlich zufügt...“

Die gleiche Verantwortlichkeit trifft gem. Abs. 2 denjenigen, der die Führung der Aufsicht durch Vertrag übernimmt.

Die Aufsichtspflicht obliegt an erster Stelle den Eltern. Mit der Betreuung eines Kindes durch die Kinderfrau wird die Pflicht, das Kind zu beaufsichtigen, an die Betreuungsperson übertragen. Diese trägt dann in der Betreuungszeit die Verantwortung dafür, dass

- das Kind vor einem Schaden bewahrt wird.
- das Kind gegenüber Dritten keinen Schaden verursacht.

Das bedeutet, wenn ein Kind auf Grund seines Alters bzw. seines Entwicklungsstandes selbst nicht haftet, so geht diese Haftung auf die Aufsichtspflichtigen über, wenn diese ihre Verpflichtung schuldhaft verletzt hat. Mit der Betreuung eines Tageskindes trägt die Kinderfrau die Verantwortung für mögliche schadenstiftende Handlungen des Tageskindes.

Allerdings wird juristisch zwischen Kindern unter 7 Jahren und über 7 Jahren unterschieden.

Da Kinder, die älter als 7 Jahre alt sind, als eingeschränkt deliktsfähig gelten, muss darauf geachtet werden, dass auch Eltern eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen haben. Bei beschränkt deliktsfähigen Kindern ist im Einzelfall die Frage der Verantwortlichkeit zu prüfen.

Welche Kriterien spielen für die Erfüllung der Aufsichtspflicht eine Rolle?

Genau festgelegte Regeln zur Erfüllung der Aufsichtspflicht gibt es nicht. Ob die notwendige Aufsicht über das Kind ausgeübt wurde oder nicht, ist immer abhängig von der Situation, in der gehandelt bzw. nicht gehandelt wurde.

Wichtige Anhaltspunkte zur Beurteilung der Aufsichtspflicht bieten:

→ Das Alter des Kindes

In der Regel braucht ein jüngeres Kind mehr Aufsicht, da mit zunehmendem Alter die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung steigt.

→ Der Entwicklungsstand des Kindes

Die Berücksichtigung des Alters des Kindes reicht zur Erfüllung der Aufsichtspflicht nicht aus. Jedes Kind ist anders und reagiert in bestimmten Situationen auf seine individuelle Art. Eine wichtige Voraussetzung, um die Aufsichtspflicht erfüllen zu können ist deshalb, dass die Betreuungsperson das Verhalten, die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Kindes einschätzen und dementsprechend reagieren kann.

→ Die konkrete Situation

Neben dem Alter und Entwicklungsstand des Kindes spielt die konkrete Situation eine wesentliche Rolle. Wie viel Aufsicht notwendig ist, hängt von vielen Faktoren ab:

- **Art der Beschäftigung**

Beispielsweise muss bei der Auswahl von Spielmaterial darauf geachtet werden, welche Gefahrenquellen im Umgang damit liegen könnten.

- **Besondere regionale Gegebenheiten**

Befindet sich der Spielort des Kindes z. B. an einer Straße, am Wasser oder in der Nähe einer Baustelle, so ist erhöhte Aufsicht geboten. Hält sich das Kind innerhalb der Wohnung auf, so sind auch hier notwendige Sicherheitsvorkehrungen zu treffen z. B. Sicherung der Treppenabgänge, Abdeckung der Steckdosen o. ä.

- **Persönlichkeit des Aufsichtspflichtigen**

Um die Aufsichtspflicht erfüllen zu können, ist es ebenfalls notwendig, eigene Fähigkeiten einschätzen zu können, um den Anforderungen der Aufsichtspflicht gewachsen zu sein.

Allgemein gilt:

Wird ein Kind von einer Kinderfrau betreut und somit die Verantwortung für die Betreuungszeit an die Tagespflegeperson übertragen, sind im Vorfeld vielerlei Absprachen miteinander erforderlich. Diese sind eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Betreuungsperson die Aufsichtspflicht erfüllen kann.

Dabei spielen bestimmte Fragestellungen eine wesentliche Rolle. Diese können z. B. sein:

- Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten hat das Kind, kann es beispielsweise schwimmen, Rad fahren etc.?
- Gibt es bestimmte Verhaltensweisen die typisch für das Kind sind, z. B. in Konfliktsituationen?
- Gibt es von Seiten der Eltern pädagogische Vorstellungen darüber, wie viel Selbständigkeit dem Kind zugebilligt wird oder nicht?
- Gibt es Vorgaben von Seiten der Eltern, was das Kind während der Betreuungszeit darf bzw. nicht darf (z. B. könnte es sein, dass die Eltern nicht möchten, dass das Kind mit der Kinderfrau ein Schwimmbad besucht)?
- Gibt es von Seiten der Eltern Verbote bzw. Gebote, die das Kind auch innerhalb der Betreuungszeit beachten muss?

Was kann eine Kinderfrau tun, um die Aufsichtspflicht zu erfüllen?

Die Erfüllung der Aufsichtspflicht bedeutet nicht, dass die Kinder ständig bewacht und beobachtet werden müssen. Sie bedeutet vielmehr, dass unter Berücksichtigung der bereits angesprochenen Kriterien wie z. B. Alter, Entwicklungsstand des Kindes, angemessene Maßnahmen gefunden werden müssen, um das Kind oder gegebenenfalls Dritte vor Schäden zu bewahren.

Gleichzeitig müssen in diese Überlegungen auch pädagogische Ziele einfließen, wie z. B. die zunehmende Selbstständigkeit des Kindes.

Somit muss die aufsichtspflichtige Person im konkreten Einzelfall immer wieder entscheiden, welche Maßnahmen notwendig sind, um drohende Gefahren abzuwenden und welche Reaktionen aus pädagogischer Sicht angemessen erscheinen.

Im Umgang mit den Kindern gibt es verschiedene Vorsichtsmaßnahmen mit unterschiedlichem Verbindlichkeitscharakter:

- ➔ Wichtig ist es, das Kind auf bestimmte Gefahren aufmerksam zu machen und notwendige Verhaltensregeln anzusprechen. Damit soll erreicht werden, dass das Kind infolge dieser erzieherischen Einflussnahme Gefahrenquellen z. B. im Straßenverkehr erkennen und dementsprechend reagieren kann. Dies schließt auch mit ein, dass bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten mit dem Kind geübt werden müssen, damit es in die Lage versetzt wird, selbstständig zu handeln.
- ➔ Wenn eine Erklärung zur Abwendung einer Gefahr nicht ausreicht, muss die aufsichtspflichtige Person gegebenenfalls Verbote bzw. Gebote aussprechen. Diese müssen für das Kind nachvollziehbar und einsichtig sein.
- ➔ Gebote und Verbote sind allerdings nur dann ausreichend, wenn das Kind die notwendige Einsicht hat und die aufsichtspflichtige Person davon ausgehen kann, dass die ausgesprochenen Verhaltensregeln beachtet werden. Kann davon nicht ausgegangen werden, wird eine stärkere Aufsichtsmaßnahme notwendig. Diese könnte z. B. so aussehen, dass die betreuende Person kontrolliert, ob die Absprachen eingehalten werden. Dabei kann es ausreichend sein, das Kind unauffällig zu beobachten, um zu vermeiden, dass es sich überwacht fühlt.
- ➔ Reicht auch diese Maßnahme zur Abwendung einer Gefahr nicht aus, muss die aufsichtspflichtige Person eingreifen, indem sie entweder die Gefahrenquelle entfernt oder das Kind der Gefahrenquelle entzieht.

Quelle: Udo Sahlinger, „Aufsichtspflicht und Haftung in der Kinder- und Jugendarbeit“

Absicherung der Haftung der Kinderfrau

Die Aufsichtspflicht der Eltern wird von den Eltern auf die Kinderfrau übertragen, wenn diese die Betreuung der Kinder in Abwesenheit der Eltern übernimmt.

Betreut eine im Haushalt der Eltern angestellte Tagespflegeperson das Kind, können Schäden außenstehender Dritter, die auf Grund einer Aufsichtspflichtverletzung der Kinderfrau entstehen, unter Umständen durch die Privathaftpflichtversicherung der Eltern gedeckt sein. Hausangestellte sind in den Versicherungsschutz einer Privathaftpflichtversicherung meist einbezogen.

Ob dies der Fall ist, ergibt sich aus den Versicherungsbestimmungen, die der Versicherungspolice beigelegt sind.

Werden bei dem Versicherungsunternehmen Auskünfte eingeholt, sollte auf eine schriftliche Beantwortung bestanden werden.

Schäden, die dem Kind selbst oder am Eigentum der versicherten Personen entstehen, sind dagegen in der Regel nicht durch die Privathaftpflichtversicherung der Eltern gedeckt.

Wird das Kind allerdings durch eine i. S. d. § 23 SGB VIII geeignete Tagespflegeperson betreut, greift für Personenschäden des Kindes die gesetzliche Unfallversicherung. Es ist daher auch in

dieser Hinsicht empfehlenswert, in der Kindertagespflege nur qualifizierte und durch den öffentlichen Jugendhilfeträger anerkannte Kinderfrau zu beschäftigen.

Haftung für den Fall einer Aufsichtspflichtverletzung

Im Fall einer Aufsichtspflichtverletzung muss die Betreuungsperson für den in diesem Zusammenhang entstandenen Schaden haften.

Um in dieser Situation abgesichert zu sein, ist es notwendig eine Haftpflichtversicherung abzuschließen, die gegebenenfalls für den entstandenen Personen- oder Sachschaden aufkommt.

Folgende Möglichkeiten der Absicherung der Haftung in Fällen der Aufsichtspflichtverletzung bestehen für Kinderfrauen

Möglichkeit 1: Private Haftpflichtversicherung

Sofern die Kinderfrau eine private Haftpflichtversicherung abgeschlossen hat, ist bei Beginn der Tätigkeit eines Kindes zu überprüfen, ob die Tätigkeit als Kinderfrau durch diese Haftpflichtversicherung mit erfasst wird. Durch kurze Rückfrage bei der Versicherung sollte geklärt werden, ob der Versicherung die Betreuung eines Kindes im Haushalt der Eltern angezeigt werden muss und ob eine **Tagespflegetätigkeit im Haushalt der Eltern gegen Bezahlung** in der bereits abgeschlossenen Haftpflichtversicherung mit enthalten ist. Sie sollten darauf achten, dass Sie von Seiten Ihrer Haftpflichtversicherung eine schriftliche Mitteilung über die Mitversicherung ihrer Tätigkeit als Kinderfrau haben.

Eine Berufshaftpflichtversicherung ist empfehlenswert!

Möglichkeit 2: Versicherung über das Landratsamt, Abteilung Jugend

In der Sammelhaftpflichtversicherung des Landkreises sind ausschließlich Tagespflegepersonen und Tageskinder versichert, die im Rahmen eines öffentlich geförderten und vom Landkreis mitfinanzierten Tagespflegeverhältnis stehen. Nach Beendigung eines solchen Tagespflegeverhältnisses erlischt dieser Versicherungsschutz automatisch. Bei Wiederaufnahme eines neuen geförderten Tagespflegeverhältnisses tritt der Versicherungsschutz automatisch wieder ein. Besondere Anträge oder Erklärungen sind dafür nicht erforderlich.

Mit der Sammelhaftpflichtversicherung des Landkreises ist die persönliche gesetzliche Haftpflicht der Tageskinder und der Tagespflegepersonen aus den Gefahren des täglichen Lebens als Privatperson versichert. Mitversichert sind Haftpflichtansprüche zwischen den Tagespflegepersonen und den Tageskindern. Ferner ist die Tagespflegeperson versichert für Schäden, die im Zusammenhang mit der Betreuung der versicherten Person verursacht werden, insbesondere aus der Verletzung der sich daraus ergebenden Aufsichtspflicht. Die Inanspruchnahme der Sammelhaftpflichtversicherung steht unter dem Vorbehalt, dass andere Versicherungsansprüche, insbesondere aus eigenen Haftpflichtversicherungen, nicht bestehen. Diese sind vorrangig in Anspruch zu nehmen. Falls hierzu im Einzelfall ein weiterer Informationsbedarf besteht, wenden Sie sich bitte an das Landratsamt, Abteilung Jugend.

Die Deckungssummen betragen:

- 2.500.000,00 € pauschal für Personen und Sachschäden
- 100.000,00 € für Vermögensschäden

Tagespflegepersonen, die sowohl private als auch Tageskinder „über das Jugendamt“ betreuen, müssen eine zusätzliche Absicherung für die privat betreuten Kinder haben.

Tagespflegepersonen müssen von daher unbedingt bei Ihrer Privathaftpflichtversicherung abklären, ob die Betreuung von Tageskindern, für die sie von den Eltern eine Bezahlung erhalten, mit in der privaten Haftpflichtversicherung eingeschlossen ist!

Möglichkeit 3: Versicherung über den Tageselternverein

Sollte die Privathaftpflichtversicherung keine Möglichkeit sehen, Sie als Kinderfrau mitzuversichern bzw. betreuen Sie ein privat bezahltes Tagespflegekind, besteht die Möglichkeit sich über den Verein zu versichern.

Der Tageselternverein hat eine Sammelhaftpflichtversicherung bei der Württembergischen Gemeindeversicherung abgeschlossen. Die Aufnahme in diese Versicherung ist an die Mitgliedschaft gebunden.

Tagespflegepersonen sind im Rahmen des jährlichen Mitgliedsbeitrags von 30 € im Falle einer Aufsichtspflichtverletzung versichert.

Versichert ist/sind

- die persönliche gesetzliche Haftpflicht von Tagesmüttern und Kinderfrauen für Schäden, die diese während der Betreuung von Kindern verursachen, insbesondere aus der Verletzung der sich aus der Betreuung ergebenden Aufsichtspflicht.
- die persönliche gesetzliche Haftpflicht von Personen, die in Vertretung Kinder in Tagespflege vorübergehend betreuen (sofern es sich nicht um Großeltern, Verwandte oder Verschwägerter bis zum 3. Grad handelt).
- die persönliche gesetzliche Haftpflicht der in Kindertagespflege betreuten Kinder, während der Dauer der Betreuungszeit.
- Ansprüche zwischen der Tagespflegeperson und den betreuten Kindern bei einer Selbstbeteiligung von **50,00 €** je Schadensfall.
- „Bearbeitungsschäden“ im eigenen und fremden Haushalt ohne Selbstbeteiligung.

Bei Sachschäden wird sich die Versicherung nicht auf die Deliktsunfähigkeit der betreuten Kinder berufen, wenn dies gewünscht wird! (Und wenn kein anderer Versicherer leistungspflichtig ist.) Allerdings beträgt die Höchstleistung für derartige Schadensfälle **1.500,00 €**.

Die **Deckungssumme**, die für den gesamten Vertrag einheitlich gilt, beträgt **5.000.000 €** für Personen und Sachschäden
200.000 € für Vermögensschäden!!

Wichtig ist, dass der Versicherungsschutz über die Vereinshaftpflicht nur dann eintritt, wenn aus einem anderen Haftpflichtvertrag (z. B. Privathaftpflichtversicherung) kein Versicherungsschutz besteht. Deshalb möchten wir Sie bitten, genau zu prüfen, inwieweit Tageskinder im Rahmen Ihrer jeweiligen Familienprivathaftpflichtversicherung mit abgesichert sind.

Bitte beachten Sie, dass die Erklärungen und Erläuterungen zu o. g. Leistungen lediglich einen Überblick verschaffen sollen und nicht den Wortlaut der bei der WGV abgeschlossenen Versicherung ersetzen.

Für den Umfang des Versicherungsschutzes gelten daher ausschließlich die Regelungen des Versicherungsvertrages, der zwischen der WGV und dem Tageselternverein Tübingen abgeschlossen wurde.

Die Schadensmeldung bei einer Versicherung muss in jedem Fall folgende Informationen enthalten:

- Schilderung des Vorfalls. Datum des Schadenstages.
- Angabe der Dienststelle, wenn polizeiliche Ermittlungen erfolgt sind.
- Bezeichnung des Schadens und ungefähre Schadenshöhe. Rechnungsbelege sind bald möglichst nachzureichen.
- Angabe der Versicherungsgesellschaft und Versicherungsnummer, sofern eine Haftpflichtversicherung seitens der Eltern oder der Tagespflegepersonen besteht. Bei Glasschäden: die Angabe, ob eine Hausrat- oder Glasversicherung besteht.
- Name, Anschrift und Bankverbindung der Person/en, die Versicherungsleistungen beanspruchen.

Unfall- und Haftpflichtversicherung

Durch den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung wird zwar das Haftungsrisiko der Tagespflegeperson für durch Unfälle verursachte Personenschäden des betreuten Kindes abgemildert, eine Haftpflichtversicherung ist allerdings dennoch unverzichtbar (vgl. vorangegangenes Kapitel).

Zum einen tritt die gesetzliche Unfallversicherung nur für Personenschäden und nicht für Sachschäden ein, zum anderen können durch die Verletzung der Aufsichtspflicht auch Dritte zu Schaden kommen, die nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen.

Schließlich kann die Unfallkasse die Tagespflegeperson auch in Regress nehmen, falls der Unfall auf einer grob fahrlässig verursachten Aufsichtspflichtverletzung beruht. Bei der privaten Haftpflichtversicherung ist im Allgemeinen die Haftung auch bei grob fahrlässigem Verhalten nicht beschränkt.

Unfallversicherung für Tageskinder

Gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 8 a SGB VII sind Tageskinder gesetzlich unfallversichert, wenn Sie als Kinderfrau „geeignet“ im Sinne des § 23 SGB VIII sind. Die zuständige Versicherung ist die Unfallkasse Baden-Württemberg.

Die gesetzliche Unfallversicherung für Tageskinder ist kostenlos.

Personenbeförderung in der Kindertagespflege

Zum Angebot in der Kindertagespflege gehören häufig auch Fahrten mit dem Auto, um die Kinder z. B. von Veranstaltungen abzuholen oder zu Aktivitäten zu begleiten.

Die Juristin Iris Vierheller (www.tagespflege-vierheller.de) formuliert zur Frage, wie die Beförderung von Tageskindern in der Kindertagespflege zu bewerten ist folgendes:

„Nach § 1 des Personenbeförderungsgesetzes (PBefG) unterliegt den Vorschriften dieses Gesetzes u. a. „die entgeltliche oder geschäftsmäßige Beförderung von Personen mit Kraftfahrzeugen“.

Davon ausgenommen sind jedoch gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 PBefG Beförderungen mit Personenkraftwagen, wenn diese unentgeltlich sind oder das Gesamtentgelt die Betriebskosten der Fahrt nicht übersteigt. Dies gilt ausdrücklich auch dann, wenn die Beförderungen „geschäftsmäßig“ erfolgen.

Letzteres war lange Zeit umstritten; teilweise wurde die Ansicht vertreten, die Ausnahmeregelung beziehe sich nur auf das Merkmal der Entgeltlichkeit, nicht aber auf die geschäftsmäßige Beförderung. Eine geschäftsmäßige Beförderung ist bei Tagespflegeperson zumindest dann in Betracht zu ziehen, wenn ein Bring- und Abholdienst Bestandteil der Tätigkeit ist oder die Tagespflegeperson im Rahmen ihrer Tätigkeit regelmäßig Ausflüge mit den Kindern unternimmt.

Seit Inkrafttreten der Gesetzesänderung am 1. Januar 2013 dürfte dies allerdings keine Probleme mehr bereiten, da die Ausnahmeregelung gemäß § 1 Abs. 2 S. 2 PBefG auch bei geschäftsmäßiger Beförderung anwendbar ist.

Gemäß § 4 Abs. 4 Nr. 1 PBefG sind Personenkraftwagen alle „Kraftfahrzeuge, die nach ihrer Bauart und Ausstattung zur Beförderung von nicht mehr als neun Personen (einschließlich Fahrer) geeignet und bestimmt sind“.

Wenn Tagespflegepersonen für die Beförderung der Kinder einen gesonderten Betrag erheben, darf dieser die Betriebskosten der Fahrt nicht übersteigen; andernfalls findet das Personenbeförderungsgesetz Anwendung.

Betriebskosten der Fahrt sind nur „die beweglichen Kosten, insbesondere Kosten für Treibstoff, Öl und Abnutzung der Reifen“. Die Kosten, die hier angesetzt werden dürfen, sind nicht identisch sind „mit den Selbstkosten, die darüber hinaus auch die Kosten für das Vorhalten des Fahrzeugs (Steuern, Versicherung, Abschreibung etc.) beinhalten“ (u. a. OLG Hamm, 13.01.2009 - 3 Ss OWi 885/08; VG Augsburg, Urteil vom 04.08.2009 - Au 3 K 08.1669).

Die Erstattung der tatsächlich entstandenen Spritkosten dürfte in diesem Rahmen möglich sein. Zu beachten ist jedoch, dass sich Erstattung der Spritkosten im Arbeitsverhältnis u. U. als Arbeitslohn zu berücksichtigen ist und bei selbstständiger Tätigkeit als Einnahme. Daher ist hier eher Vorsicht geboten.“

Wir empfehlen Ihnen in Ergänzung der oben ausgeführten Einschätzung in jedem Fall eine individuelle juristische Prüfung.

Arbeitnehmer/innenhaftung

Die „Grundsätze der Arbeitnehmer/innenhaftung“ beurteilen, ob und in welchem Umfang die im Haushalt angestellte Tagespflegeperson gegebenenfalls haftet.

Grundlagen

Die Arbeitnehmerinnen schulden nicht die Herstellung eines bestimmten Arbeitsergebnisses, sondern die „Leistung der versprochenen Dienste“ (§ 611 BGB). Es ist daher nicht einfach festzustellen, wann sie für geringe oder fehlerhafte Arbeitsergebnisse einzustehen haben. Eine Haftung für eine zu geringe Arbeitsleistung tritt nicht ein, wenn die Arbeitnehmerin die „individuelle Normalleistung“ erbracht hat, also so gearbeitet hat, wie sie dies bei angemessener Anspannung der individuellen Kräfte und Fähigkeiten konnte. Diese Grundsätze gelten auch für angestellte Tagespflegepersonen.

Unterlaufen der angestellten Tagespflegeperson (Kinderfrau) bei ihrer Tätigkeit Fehler, die zu Schäden der Arbeitgeber oder des betreuten Kindes führen, haftet die Kinderfrau im Allgemeinen bei leichtester Fahrlässigkeit nicht und bei mittlerer Fahrlässigkeit anteilig. Bei grober Fahrlässigkeit hat sie in der Regel den Schaden allein zu tragen; Haftungserleichterungen sind aber auch hier nicht ausgeschlossen. Maßgebend sind die Umstände des Einzelfalles.

Folgende Verschuldensgrade sind grundsätzlich zu unterscheiden:

- **Leichteste Fahrlässigkeit**

Sie wird angenommen, wenn der Haftungsfall lediglich durch eine entschuldbare Unaufmerksamkeit der Arbeitnehmerin eingetreten ist, wie sie jeder Arbeitnehmerin unterlaufen kann, wenn sie sich verspricht, vergreift, oder sonst vertut.

- **Normale (mittlere) Fahrlässigkeit**

Sie liegt vor, wenn der Schaden entstanden ist, weil die Arbeitnehmerin die für die jeweilige Tätigkeit erforderliche Sorgfalt nicht angewendet hat, der Schaden aber bei entsprechender Sorgfalt vorauszusehen und vermeidbar gewesen wäre.

- **Grobe Fahrlässigkeit**

Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin objektiv die erforderliche Sorgfalt unter Beachtung aller Umstände in einem ungewöhnlich hohen Grad verletzt und nicht das getan hat, was jedermann einleuchten müsste. Zudem muss sie auch subjektiv die an sie gestellten Anforderungen in schuldhafter Weise verletzt haben.

- **Vorsatz**

Vorsatz setzt Wissen und Wollen des Schadens voraus. Der Vorsatz muss auch die Schadensfolgen umfassen; dabei genügt, dass die Arbeitnehmerin den Eintritt des Schadens in der entstandenen Höhe als möglich vorausgesehen und billigend in Kauf genommen hat. Bei vorsätzlicher Schädigung der Arbeitgeber durch die Arbeitnehmerin ist eine Beteiligung der Arbeitgeber am Schaden grundsätzlich ausgeschlossen.

Der vorsätzliche Verstoß gegen eine Anweisung der Arbeitgeber allein rechtfertigt noch nicht die volle Haftung der Arbeitnehmerin; sie tritt nur ein, wenn auch der Schaden vom Vorsatz erfasst ist. Von besonderer Bedeutung ist, dass im Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmerin an die Feststellung einer Fahrlässigkeit besondere Maßstäbe angelegt werden. So können Übermüdung, starke Arbeitsbelastung und ähnliches zu einer mildereren Beurteilung des Fahrlässigkeitsgrades führen.

Hessisches KinderTagespflegebüro (Hrsg.), Iris Vierheller: Rechtsprobleme und Rechtsfragen in der Kindertagespflege“, 8. Auflage 2009

Medikamentengabe an Tageskinder

Für die Gabe von Medikamenten durch Tagespflegepersonen gibt es eindeutige Bestimmungen.

Eine Tagespflegeperson darf niemals eigenmächtig einem Tageskind Medikamente verabreichen.

Da es heute immer häufiger Kinder gibt, die durch chronische und allergische Erkrankungen (z. B. Diabetes, Asthma) auf die regelmäßige Einnahme von Medikamenten angewiesen sind, kann es allerdings notwendig werden, dass eine Tagespflegeperson Medikamente verabreichen muss.

Auch bei Kindern, die per Verordnung für einen begrenzten Zeitraum Medikamente einnehmen müssen (z. B. Antibiotika), kann diese Situation auftreten.

Um sich für solche Fälle haftungsrechtlich abzusichern, sollte die Tagespflegeperson folgende Punkte beachten:

- Es sollten von der Tagespflegeperson nur medizinisch unvermeidbare Medikamente, die auch zeitlich nicht von den Eltern verabreicht werden können, gegeben werden.
- Es sollte eine aktuelle schriftliche Verordnung des Arztes mit genauen Vorgaben der Dosierung vorliegen.
- Es sollte eine schriftliche Einverständniserklärung der Eltern über die Gabe der speziellen Medikation vorliegen.

Liegen diese Bedingungen vor, müssen noch folgende Punkte beachtet werden:

- Das Medikament muss in der Originalverpackung mit Packungsbeilage vorliegen.
- Das Medikament muss richtig gelagert werden (siehe Packungsbeilage).
- Besondere Gebrauchshinweise müssen beachtet werden.
- Vor jeder Verabreichung muss das Verfallsdatum des Medikamentes kontrolliert werden.
- Über die Restbestände des Medikamentes sollten die Eltern informiert werden.
- Ordentliche Einweisung in die Medikamentengabe (z. B. bei Diabetikerkindern, die regelmäßig gespritzt werden müssen)
- Die Verabreichung des Medikamentes sollte von der Tagespflegeperson protokolliert werden.

Auch frei verkäufliche und von den Eltern selbst verordnete Medikamente sollen dem Tageskind nicht von der Kinderfrau gegeben werden. Dies gilt auch für homöopathische oder naturheilkundliche Mittel.

Auch **Cremes, Salben und Pflaster** können bei Kindern allergische Reaktionen auslösen.

Deshalb sollten die Eltern die Tagespflegeperson über die Mittel informieren, die ihr Kind verträgt und die in der elterlichen Hausapotheke zur Verfügung stehen. Die Kinderfrau sollte sich schriftlich geben lassen, dass sie die Mittel anwenden darf.

Die Kinderfrau ist vor Schadensersatzansprüchen geschützt, wenn die Anordnung zur Medikamentengabe schriftlich vorliegt und sie bei der Medikamentengabe nicht grob fahrlässig handelt (z. B. Medikament verwechselt).

Formulare, für den Arzt und die Eltern (Ermächtigungsformulare) stehen als Download auf unserer Homepage zur Verfügung:

<http://www.tageselternverein.de/download/Medikamentgabe.pdf>

Steuerliche Absetzbarkeit Kinderbetreuungskosten

Alleinerziehende und Paare können für jedes Kind bis 14 Jahre zwei Drittel der Kosten für die Kinderbetreuung steuerlich als Sonderausgaben absetzen; unabhängig davon, ob sie berufstätig sind oder nicht.

Maximal können die Eltern 4.000 € im Jahr pro Kind geltend machen. Dieser Höchstbetrag wird bei Betreuungskosten von 6.000 € pro Kind/Jahr (bzw. 500 € im Monat) erreicht.

Die Eltern müssen bei der Einkommensteuererklärung die monatlichen/jährlichen Betreuungskosten und den Namen der Kinderfrau angeben (Bewilligungsbescheid vom Jugendamt bzw. Arbeitsvertrag beilegen).

Tagespflegetätigkeit und Hartz IV Bezug

Erhält eine Kinderfrau Grundsicherung für Arbeitssuchende (Hartz IV), so ist im Einzelfall genau zu prüfen, ob ein Betreuungsverhältnis auf Minijob-Basis für sie möglich und sinnvoll ist.

Eine Person, die Grundsicherung für Arbeitssuchende erhält, muss dem Arbeitsmarkt tatsächlich auch kurzfristig zur Verfügung stehen.

Daher kann es passieren, dass eine Kinderfrau, die im Minijob bei einer Familie beschäftigt ist, trotz eines bestehenden Tagespflegeverhältnisses vom Jobcenter aufgefordert wird, eine andere, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzunehmen. Dies steht jedoch im Widerspruch zur Tätigkeit als Kinderfrau, die eine verlässliche Betreuung – im Interesse des Kindes und der Eltern – anbieten soll.

Für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Kinderfrau ist diese Information nicht relevant.

Gesetzliche Grundlagen / SGB VIII

§§ 22 – 24; 43; 90

§ 22 Grundsätze der Förderung

- (1) Tageseinrichtungen sind Einrichtungen, in denen sich Kinder für einen Teil des Tages oder ganztägig aufhalten und in Gruppen gefördert werden. Kindertagespflege wird von einer geeigneten Tagespflegeperson in ihrem Haushalt oder im Haushalt des Personensorgeberechtigten geleistet. Das Nähere über die Abgrenzung von Tageseinrichtungen und Kindertagespflege regelt das Landesrecht. Es kann auch regeln, dass Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen geleistet wird.
- (2) Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege sollen
 1. die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern,
 2. die Erziehung und Bildung in der Familie unterstützen und ergänzen,
 3. den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können.
- (3) Der Förderungsauftrag umfasst Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes und bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes. Er schließt die Vermittlung orientierender Werte und Regeln ein. Die Förderung soll sich am Alter und Entwicklungsstand, den sprachlichen und sonstigen Fähigkeiten, an der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen.
- (4) Für die Erfüllung des Förderungsauftrags nach Absatz 3 sollen geeignete Maßnahmen zur Gewährleistung der Qualität der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege weiterentwickelt werden. Das Nähere regelt das Landesrecht.

§ 22 a Förderung in Tageseinrichtungen

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die Qualität der Förderung in ihren Einrichtungen durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und weiterentwickeln. Dazu gehören die Entwicklung und der Einsatz einer pädagogischen Konzeption als Grundlage für die Erfüllung des Förderungsauftrages sowie der Einsatz von Instrumenten und Verfahren zur Evaluation der Arbeit in den Einrichtungen.
- (2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass die Fachkräfte in ihren Einrichtungen zusammenarbeiten
 1. mit den Erziehungsberechtigten und Tagespflegepersonen zum Wohl der Kinder und zur Sicherung der Kontinuität des Erziehungsprozesses,
 2. mit anderen kinder- und familienbezogenen Institutionen und Initiativen im Gemeinwesen, insbesondere solchen der Familienbildung und -beratung,
 3. mit den Schulen, um den Kindern einen guten Übergang in die Schule zu sichern und um die Arbeit mit Schulkindern in Horten und altersgemischten Gruppen zu unterstützen.

Die Erziehungsberechtigten sind an den Entscheidungen in wesentlichen Angelegenheiten der Erziehung, Bildung und Betreuung zu beteiligen.

- (3) Das Angebot soll sich pädagogisch und organisatorisch an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Familien orientieren. Werden Einrichtungen in den Ferienzeiten geschlossen, so hat der Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Kinder, die nicht von den Erziehungsberechtigten betreut werden können, eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit sicherzustellen.
- (4) Kinder mit und ohne Behinderung sollen, sofern der Hilfebedarf dies zulässt, in Gruppen gemeinsam gefördert werden. Zu diesem Zweck sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der Sozialhilfe bei der Planung, konzeptionellen Ausgestaltung und Finanzierung des Angebotes zusammenarbeiten.
- (5) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die Realisierung des Förderungsauftrages nach Maßgabe der Absätze 1 bis 4 in den Einrichtungen anderer Träger durch geeignete Maßnahmen sicherstellen.

§ 23 Förderung in Kindertagespflege

- (1) Die Förderung in Kindertagespflege nach Maßgabe von § 24 umfasst die Vermittlung des Kindes zu einer geeigneten Tagespflegeperson, soweit diese nicht von der erziehungsberechtigten Person nachgewiesen wird, deren fachliche Beratung, Begleitung und weitere Qualifizierung sowie die Gewährung einer laufenden Geldleistung an die Tagespflegeperson.
- (2) Die laufende Geldleistung nach Absatz 1 umfasst
 1. die Erstattung angemessener Kosten, die der Tagespflegeperson für den Sachaufwand entstehen,
 2. einen Betrag zur Anerkennung ihrer Förderungsleistung nach Maßgabe von Absatz 2a,
 3. die Erstattung nachgewiesener Aufwendungen für Beiträge zu einer Unfallversicherung sowie die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Alterssicherung der Tagespflegeperson und
 4. die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Krankenversicherung und Pflegeversicherung.

Die Höhe der laufenden Geldleistung wird von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe festgelegt, soweit Landesrecht nicht etwas anderes bestimmt. Der Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung der Tagespflegeperson ist leistungsgerecht auszugestalten. Dabei sind der zeitliche Umfang der Leistung und die Anzahl sowie der Förderbedarf der betreuten Kinder zu berücksichtigen.

- (3) Geeignet im Sinne von Absatz 1 sind Personen, die sich durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen und über kindgerechte Räumlichkeiten verfügen. Sie sollen über vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügen, die sie in qualifizierten Lehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen haben.
- (4) Erziehungsberechtigte und Tagespflegepersonen haben Anspruch auf Beratung in allen Fragen der Kindertagespflege. Für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson ist rechtzeitig ei-

ne andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherzustellen. Zusammenschlüsse von Tagespflegepersonen sollen beraten, unterstützt und gefördert werden.

- (5) Erziehungsberechtigte und Tagespflegepersonen haben Anspruch auf Beratung in allen Fragen der Kindertagespflege. Für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson ist rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherzustellen. Zusammenschlüsse von Tagespflegepersonen sollen beraten, unterstützt und gefördert werden.

§ 24 Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege

- (1) Ein Kind, das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist in einer Einrichtung oder in Kindertagespflege zu fördern, wenn
1. diese Leistung für seine Entwicklung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit geboten ist oder
 2. die Erziehungsberechtigten
 - a. einer Erwerbstätigkeit nachgehen, eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder Arbeit suchend sind,
 - b. sich in einer beruflichen Bildungsmaßnahme, in der Schulausbildung oder Hochschulausbildung befinden oder
 - c. Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im Sinne des Zweiten Buches erhalten.

Lebt das Kind nur mit einem Erziehungsberechtigten zusammen, so tritt diese Person an die Stelle der Erziehungsberechtigten. Der Umfang der täglichen Förderung richtet sich nach dem individuellen Bedarf.

- (2) Ein Kind, das das erste Lebensjahr vollendet hat, hat bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) Ein Kind, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, hat bis zum Schuleintritt Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben darauf hinzuwirken, dass für diese Altersgruppe ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagsplätzen zur Verfügung steht. Das Kind kann bei besonderem Bedarf oder ergänzend auch in Kindertagespflege gefördert werden.
- (4) Für Kinder im schulpflichtigen Alter ist ein bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen vorzuhalten. Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 3 gelten entsprechend.
- (5) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder die von ihnen beauftragten Stellen sind verpflichtet, Eltern oder Elternteile, die Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 in Anspruch nehmen wollen, über das Platzangebot im örtlichen Einzugsbereich und die pädagogische Konzeption der Einrichtungen zu informieren und sie bei der Auswahl zu beraten. Landesrecht kann bestimmen, dass die erziehungsberechtigten Personen den zuständigen Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder die beauftragte Stelle innerhalb einer bestimmten Frist vor der beabsichtigten Inanspruchnahme der Leistung in Kenntnis setzen.

Weitergehendes Landesrecht bleibt unberührt.

§ 90 Pauschalierte Kostenbeteiligung

(1) Für die Inanspruchnahme von Angeboten

...

3. der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege nach den §§ 22 bis 24

können Kostenbeiträge festgesetzt werden.

(2) ...

(3) Im Fall des Absatzes 1 Nr. 3 sind Kostenbeiträge zu staffeln. Als Kriterien für die Staffelung können insbesondere das Einkommen der Eltern, die Anzahl der kindergeldberechtigten Kinder in der Familie und die tägliche Betreuungszeit des Kindes berücksichtigt werden. Werden die Kostenbeiträge nach dem Einkommen berechnet, bleibt das Baukindergeld des Bundes außer Betracht. Darüber hinaus können weitere Kriterien berücksichtigt werden.

(4) Im Fall des Absatzes 1 Nummer 3 wird der Kostenbeitrag auf Antrag erlassen oder auf Antrag ein Teilnahmebeitrag vom Träger der öffentlichen Jugendhilfe übernommen, wenn die Belastung durch Kostenbeiträge den Eltern und dem Kind nicht zuzumuten ist. Nicht zuzumuten sind Kostenbeiträge immer dann, wenn Eltern oder Kinder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch, Leistungen nach dem dritten und vierten Kapitel des Zwölften Buches oder Leistungen nach den §§ 2 und 3 des Asylbewerberleistungsgesetzes beziehen oder wenn die Eltern des Kindes Kinderzuschlag gemäß § 6a des Bundeskindergeldgesetzes oder Wohngeld nach dem Wohngeldgesetz erhalten. Der Träger der öffentlichen Jugendhilfe hat die Eltern über die Möglichkeit einer Antragstellung nach Satz 1 bei unzumutbarer Belastung durch Kostenbeiträge zu beraten. Absatz 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.