

# Informationsbroschüre

## Kindertagespflege im Haushalt von Eltern

Fachdienst  
Kindertagespflege

## Inhalt

|  |   |
|--|---|
| 0. Vorwort.....  | 2 |
| 1. Abgrenzung selbstständige Tätigkeit – abhängige Beschäftigung als<br>KInderagespflegeperson (KTPP) .....  | 2 |
| 1.1. Merkmale, die für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung sprechen.....  | 2 |
| 1.2. Merkmale, die für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit sprechen.....   | 3 |
| 2. Aufgaben und Pflichten der Kinderfrau .....   | 3 |
| 3. Aufgaben und Pflichten der Eltern .....   | 3 |
| 3.1. Arbeitsvertrag und Arbeitsplatzbeschreibung .....   | 4 |
| 3.2. Erstattung einer Vergütung.....   | 4 |
| 3.2.1. Geringfügige Beschäftigung bis 538,00 € im Monat.....   | 4 |
| 3.2.2. Sozialversicherungspflichtige Anstellung.....   | 4 |
| 3.3. Absetzbarkeit der Betreuungskosten .....  | 5 |
| 3.4. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.....  | 5 |
| 3.5. Urlaubsanspruch .....   | 5 |
| 4. Laufende Geldleistung durch das Jugendamt und Erstattung der hälftigen<br>Sozialversicherungsbeiträge sowie des vollen Beitrags für die gesetzliche<br>Unfallversicherung ..... | 5 |
| 5. Mögliche Vorgehensweise.....  | 6 |
| 6. Anhang: Abtretungserklärung   |   |

## 0. Vorwort

Betreut eine Kindertagespflegeperson ihre Tagespflegekinder im Haushalt der Eltern, dann wird sie umgangssprachlich als „Kinderfrau“ bezeichnet.

Die Vorteile dieser Betreuungsform sind z.B., dass den Kindern das gewohnte Umfeld und ihre täglichen Gewohnheiten erhalten bleiben.

Die Kinderfrau erfüllt die gleichen Voraussetzungen wie eine Kindertagespflegeperson, die im eigenen Haushalt oder in anderen geeigneten Räumen betreut. Sie durchläuft eine Eignungsüberprüfung durch den Fachdienst Kindertagespflege im Landratsamt Neckar-Odenwald-Kreis, Jugendamt. Dazu muss sie ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, ein ärztliches Gesundheitszeugnis, einen Lebenslauf mit Passfoto, einen Bewerberbogen und einen Nachweis über einen Besuch eines Erste-Hilfe-Kurses am Kind, einer Hygieneschulung sowie einer Brandschutzbelehrung beim Jugendamt vorlegen. Letztere müssen alle 2 bzw. 5 Jahre aufgefrischt werden. Zudem müssen auch Kinderfrauen einen Qualifizierungskurs für Tagespflegepersonen in Höhe von 300 Unterrichtseinheiten absolvieren. Ein Teil davon ist berufsvorbereitend und der Rest berufsbegleitend zu belegen. Jährlich sind nach Abschluss des Qualifizierungskurses Fortbildungen in Höhe von mindestens 20 Unterrichtseinheiten nachzuweisen. Das Ausstellen einer Pflegeerlaubnis gem. § 43 SGB VIII durch das Jugendamt ist derzeit nicht erforderlich.

Der Fachdienst Kindertagespflege im Jugendamt sowie das Mehrgenerationenhaus Mosbach e.V. – Fachbereich Kindertagespflege NOK unterstützen anfragende Eltern bei der Vermittlung einer Kinderfrau und beraten bei Fragen rund um das Betreuungsverhältnis.

Da die Kinderfrau in der Regel in die Organisation des Haushaltes der Eltern eingebunden ist und Weisungen von den Eltern erhält, kann bei dieser Betreuungsform die Rede von einem Arbeitsverhältnis sein. Dies ist v.a. dann der Fall, wenn die Kinderfrau keine weiteren Kinder aus anderen Familien betreut und folglich nur einen Auftraggeber hat. Es ist daher wichtig, dass die Kinderfrau vorab ein Statusfeststellungsverfahren beim Renten,- oder Krankenversicherungsträger beantragt. Dort wird dann entschieden, ob sie von den Eltern festangestellt wird oder auf selbstständiger Basis dort tätig ist.

Diese Broschüre soll Ihnen Aufschluss geben, was bei einer Festanstellung der Kinderfrau durch die Eltern zu beachten ist.

## 1. Abgrenzung selbstständige Tätigkeit – abhängige Beschäftigung als Kindertagespflegeperson (KTPP)

### 1.1. Merkmale, die für die Annahme einer abhängigen Beschäftigung sprechen:

- Keine Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft, sondern die **Fremdbestimmtheit der Tätigkeit** kennzeichnet das Beschäftigungsverhältnis
- **Keine eigene Betriebsstätte** (Tätigkeit im Haushalt der Personensorgeberechtigten)
- Keine im Wesentlichen frei gestaltete inhaltliche Arbeitstätigkeit / Arbeitszeit
- Kein Tragen des Unternehmerrisikos
- Eingebundenheit in das Familiensystem des Tagespflegkinds (entspricht dem Betrieb in der freien Wirtschaft)
- Vereinbarung Lohnabzüge vorzunehmen, Vereinbarung von Urlaubszeiten
- Dokumentationspflicht der Kindertagespflegeperson über die geleistete Arbeit (Stundenzettel, Tagesverlaufsprotokoll)
- Bindung des Auftragnehmers an **nur einen Vertragspartner** (Bindung der KTPP an nur eine Familie)
- Die Leistungen der KTPP werden ausschließlich im Namen und auf Rechnung des einen „Auftraggebers“ erbracht

- Der Auftragnehmer muss sich einem umfangreichen Vertragswerk des Auftraggebers ohne eigenen Gestaltungsspielraum unterwerfen („Arbeitsvertrag Kinderfrau“)

### 1.2. Merkmale, die für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit sprechen:

- Entscheidungsfreiheit des Auftragnehmers, wann und wie viel Betriebsmittel/Transportmittel/Verbrauchsmittel (Auto, Windeln, Möbel...) angeschafft werden und wie die Anschaffung finanziert wird
- Entscheidungsfreiheit der KTPP über die Zahlweise der Eltern
- Entscheidungsfreiheit über Tagesablauf, welche Aufgaben von der KTPP erledigt werden, pädagogische Angebote können inhaltlich frei gestaltet werden
- Entscheidungsspielraum der KTPP hinsichtlich privaten Zuzahlungen von Eltern
- Eigene Betriebsmittel (z. B. Fahrten immer mit eigenem Auto der KTPP) sind vorhanden und werden kontinuierlich eingesetzt
- Eigenes Betriebskapital wird eingesetzt (Privatvermögen der KTPP)
- Die KTPP darf selbstständig weitere Betreuungsverhältnisse eingehen, im Sinne der Erlaubnis gemäß § 43 SGB VIII
- Eigene „Geschäftsräume“ zur Ausübung der Tätigkeit
- Unterhält eine eigene Buchführung, Abrechnungsmodalitäten
- Deutlich mehr Verwaltungsaufwand als eine abhängig beschäftigte KTPP

(von K. Steinhilber, KVJS)

## 2. Aufgaben und Pflichten der Kinderfrau

Die Aufgaben und Pflichten der Kinderfrau sind identisch mit denen der Kindertagespflegeperson, die im eigenen Haushalt betreut. Sie umfassen nach § 22 SGB VIII den Förderungsauftrag im Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung des Kindes. Aus diesem Grund gehören zu ihrem Arbeitsfeld auch nur die täglich, wegen der Kinder anfallenden Hausarbeiten. Eine Arbeitsplatzbeschreibung schafft von Anfang an Klarheit, welche Tätigkeiten die Kinderfrau übernimmt.

Aufgaben sind u.a.: Zuwendung, Beziehungsaufbau, Vertrauensbildung, spielen, vorlesen, singen, basteln, gezielte Förderung nach Entwicklungsstand, Bewegung, spazieren gehen, Körperpflege, Hausaufgabenbetreuung, Kontakte zu anderen Kindern, zubereiten der Mahlzeiten, aufräumen und abwaschen, regelmäßige Gespräche mit den Eltern über die Entwicklung der Kinder, die Förderung und das Erziehungsverhalten, über Vorkommnisse, Erlebnisse, Kindergarten und Schule.

Nicht zu den Aufgaben gehören hingegen der Hausputz und die Großreinigung des Kinderzimmers, das Waschen und Bügeln für die ganze Familie, Behördengänge, Arztbesuche, u.a. (vgl. „Qualifizierung in der Kindertagespflege“, DJI-Curriculum 2008)

Pflichten der Kinderfrau sind u.a. die Verschwiegenheitspflicht, die Weisungsgebundenheit gegenüber den Eltern sowie den Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung.

## 3. Aufgaben und Pflichten der Eltern

Sind die Eltern Arbeitgeber müssen sie folgende arbeitsrechtliche Bestimmungen befolgen:

- Abschluss eines Arbeitsvertrages incl. Arbeitsplatzbeschreibung
- Erstattung einer Vergütung
- Leistungen der Sozialversicherungen
- Steuerabgaben
- Leistungen zur gesetzlichen Unfallversicherung
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Gesetzlicher Mindesturlaub

### 3.1. Arbeitsvertrag und Arbeitsplatzbeschreibung

Auf der Homepage der Minijobzentrale: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) kann man sich eine Vorlage für einen Arbeitsvertrag herunterladen. Zusätzlich zu dem Vertrag sollte eine Arbeitsplatzbeschreibung als Anlage beigefügt werden. Diese sollte u.a. folgende Punkte enthalten:

- Welche Regelung gilt bei Krankheit des Kindes?
- Welche Regelungen gelten, wenn ein Elternteil im Haushalt anwesend ist?
- Welche Personen dürfen das Haus in Abwesenheit der Eltern betreten?
- Wohin darf das Kind zum Spielen gehen?
- Zu welchen Freunden/Orten darf das Kind alleine/in Begleitung gehen?
- Aufgaben der Kinderfrau und der Eltern
- Pflichten der Kinderfrau und der Eltern...

### 3.2. Erstattung einer Vergütung

Eltern zahlen der Kinderfrau ein Gehalt. Art und Höhe dessen werden im Arbeitsvertrag geregelt. Die Eltern können, je nach Betreuungsumfang folgende Anstellungsverhältnisse eingehen:

- Geringfügige Beschäftigung bis 556,00 € im Monat
- Sozialversicherungspflichtige Anstellung in der Gleitzone von 556,01 € bis 2000,00 €
- Sozialversicherungspflichtige Anstellung ab 2000,01 €

#### 3.2.1. Geringfügige Beschäftigung bis 556,00 € im Monat

Der Arbeitgeber, also die Eltern, melden den Minijob bei der Bundesknappschaft über die Minijobzentrale an. Das Arbeitsentgelt wird über das Haushaltsscheckverfahren berechnet. Die Formulare und alle weiteren Informationen können direkt auf der Homepage: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) heruntergeladen werden.

#### 3.2.2. Sozialversicherungspflichtige Anstellung

Im Arbeitsverhältnis besteht Sozialversicherungspflicht, wenn die Tätigkeit mehr als geringfügig ausgeübt wird (Arbeitsentgelt monatlich regelmäßig über 556,00 €) bzw. die Voraussetzungen einer versicherungsfreien Beschäftigung nicht vorliegen (z.B. bei Ausübung mehrerer Minijobs, die insgesamt die Arbeitsgrenze von 556,00 € monatlich übersteigen). Die Eltern müssen als Arbeitgeber den Beginn und die Art des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Wochen bei der gesetzlichen Krankenkasse der Kinderfrau anmelden. Die zuständige Krankenkasse ist auch Einzugsstelle für die Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die zuständige Krankenkasse übernimmt in der Regel die Beratung zur Berechnung der Sozialversicherungsabgaben. Diese Beiträge sind von den Eltern und der angestellten Kinderfrau i.d.R. jeweils hälftig zu tragen. Die Sozialversicherungsbeiträge bei einer Beschäftigung in der Gleitzone sind i.d.R. niedriger als bei einer Beschäftigung darüber hinaus. Einen Gleitzone-rechner finden Sie im Internet, z.B. auf den Seiten gesetzlicher Krankenkassen oder auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung.

Die Eltern führen zudem die Lohnsteuer, ggf. die Kirchensteuer und den Solidaritätsbeitrag an das zuständige Finanzamt ab.

Um die Kinderfrau gegenüber Wege- und Arbeitsunfällen abzusichern melden die Eltern als Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bei der Landesunfallkasse an. Die Beiträge zahlt ausschließlich der Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber bezahlt zudem Umlagebeiträge U 1 und U 2. Dabei handelt es sich um Beiträge zu einer Entgeltversicherung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Arbeitgeber erhalten im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1) einen bestimmten Pro-

zentsatz erstattet; Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen nach dem Mutterschutzgesetz (U2) werden zu 100 % erstattet. Die Umlagebeiträge tragen die Arbeitgeber allein. Diese werden an die zuständige Krankenkasse abgeführt.

### 3.3. Absetzbarkeit der Betreuungskosten

Die Kosten der Kinderbetreuung können anteilig bei der Steuer abgesetzt werden. Voraussetzung ist, dass die Kosten mittels Banküberweisung nachweisbar sind.

### 3.4. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Eine Kinderfrau hat im Krankheitsfall einen Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zu einer Dauer von 6 Wochen. Über die Umlage 1 bekommt der Arbeitgeber einen bestimmten Prozentsatz erstattet.

### 3.5. Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Mindesturlaub beträgt jährlich 24 Werktage (4 Wochen). Als Werktage gelten die Tage Montag bis Samstag. Bei Teilzeitarbeitnehmern, die nur einzelne Tage in der Woche arbeiten, werden die arbeitsfreien Tage bei der Feststellung des Urlaubsanspruchs mitgerechnet. Nimmt der Teilzeitarbeitnehmer nur einzelne Tage als Urlaub, wird der Urlaubsanspruch im gleichen Umfang gekürzt, wie die Arbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers gegenüber der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft vermindert ist.

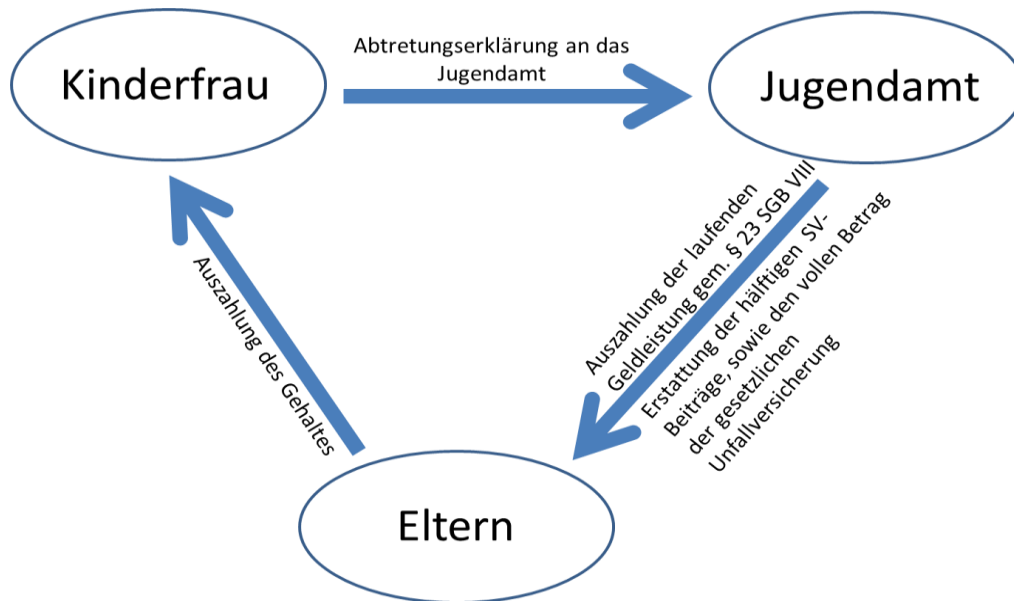
Beispiel:  $\frac{2 \text{ (individuelle Arbeitstage pro Woche)} \times 24 \text{ (Urlaubsanspruch in Werktagen)}}{6 \text{ (übliche Arbeitstage; Montag bis Samstag)}} = 8$

## 4. Laufende Geldleistung durch das Jugendamt und Erstattung der hälftigen Sozialversicherungsbeiträge sowie des vollen Beitrags für die gesetzliche Unfallversicherung

Eltern haben die Möglichkeit, beim Jugendamt einen Antrag auf Bezuschussung zur Kindertagespflege gem. § 23 SGB VIII zu stellen. Wird dem Antrag stattgegeben, ist das Jugendamt per Gesetz verpflichtet, die Geldleistung gemäß § 23 Abs. 1 SGB VIII an die Kindertagespflegeperson zu zahlen. Der Gesetzgeber hatte bei der Regelung dieses Paragraphen offensichtlich nur das Modell der selbstständigen Kindertagespflegeperson im Blick. In einem Arbeitsverhältnis muss daher die Kinderfrau eine schriftliche Abtretungserklärung beim Jugendamt abgeben (Anlage 1), so dass die laufende Geldleistung, die hälftige Erstattung der SV-Beiträge sowie der volle Beitrag für die gesetzliche Unfallversicherung, anstatt an die Kinderfrau, an die Eltern ausbezahlt werden. Im Gegenzug erhält die Kinderfrau ihr Gehalt von den Eltern. Nach den Fakten und Empfehlungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), darf sich der arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Status einer Kindertagespflegeperson nicht zu Lasten der betreuungsbedürftigen Kinder und deren Eltern auswirken. Dies wäre aber der Fall, wenn Eltern neben dem Kostenbeitrag an das Jugendamt zusätzlich die Arbeitgeberbeiträge tragen müssten. Auch bei einem Anstellungsverhältnis sind daher grundsätzlich Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge nach Maßgabe von § 23 Abs. 2 SGB VIII zu erstatten, wobei hier vor allem die Erstattung der Arbeitgeberbeiträge in Betracht kommt.

Die laufende Geldleistung beträgt im Neckar-Odenwald-Kreis zum aktuellen Stand 7,50 € pro Stunde und Kind.

Die Eltern werden gem. der jeweils gültigen Kostenbeitragstabelle zu den Kosten der Kindertagespflege herangezogen.



## 5. Mögliche Vorgehensweise

Ergibt sich im konkreten Fall, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, sollten Eltern und Kindertagespflegeperson bei Förderung durch das Jugendamt gemeinsam mit diesem vereinbaren, dass die Geldleistung an die Eltern ausgezahlt wird und die Eltern den nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen verbleibenden Nettobetrag an die Kinderfrau auszahlt. In diesem Zusammenhang kann auch eine Regelung zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge getroffen werden.

### Beispiel:

Eine Kinderfrau betreut 2 Geschwisterkinder und erhält analog der laufenden Geldleistung, die vom Jugendamt gewährt wird je Kind 7,50 € bei zwei Kindern also 15,00 €. Das Nettoarbeitsentgelt für die Kinderfrau setzt sich somit wie folgt zusammen:

15 € (2 x 7,50 €)  
 - Hälfte der Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung  
 - Lohnsteuer  
 = Nettolohn

Für Eltern bedeutet das, dass sie zusätzlich zu den 15,00 € Stundenlohn folgende Ausgaben haben:

15,00 € (2 x 7,50 €)\*  
 + Umlage 1 und 2  
 + Beitrag zur Arbeitslosenversicherung  
 + Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung\*\*  
 + Beiträge zur Unfallversicherung\*\*\*  
 = Bruttolohn

\* Stellen Eltern einen Antrag auf Bezuschussung gem. § 23 SGB VIII beim Jugendamt, zahlen sie nur den Kostenbeitrag gem. der jeweils gültigen Kostenbeitragstabelle.

\*\* Eine Hälfte wird vom Jugendamt bezahlt, die 2. Hälfte wird vom Gehalt der Kinderfrau abgezogen, somit entstehen den Eltern hierfür keine Zusatzkosten.

\*\*\* Die Kosten der Unfallversicherung werden in voller Höhe vom Jugendamt erstattet. Auch hier entstehen somit keine Zusatzkosten für die Eltern.

### Quellenangaben:

Iris Vierheller: „Wer zahlt was“ aus der ZeT/Heft 6/2014, S. 23 ff.

Informationsbroschüre des Tagesmüttervereins Freiburg e.V.: „Kindertagespflege im Elternhaus des Tageskindes“.

Anlage 1

**Abtretungsvereinbarung  
zur Vorlage beim  
Landratsamt – Wirtschaftliche Jugendhilfe**

Die Kindertagespflegeperson

Frau/Herr.....

Adresse:.....

im Folgenden *Abtretende* genannt

**und**

Name der Eltern.....

Adresse:.....

im Folgenden *Abtretungsempfänger* genannt,

schließen folgende Vereinbarung:

Der Abtretende tritt hiermit die Ansprüche auf Auszahlung der laufenden Geldleistungen, welche ihr gemäß §23 SGB VIII zustehen, an den Abtretungsempfänger für den Zeitraum ab, in dem ein gültiger schriftlicher Arbeitsvertrag besteht und die Eignung der Kindertagespflegeperson durch den Fachdienst Kindertagespflege festgestellt ist.

Die Abtretungserklärung ist zu dem Zeitpunkt unwirksam, in dem der Abtretende nicht mehr für den Abtretungsempfänger tätig ist. Der Abtretungsempfänger ist verpflichtet, Änderungen im Arbeitsverhältnis mit dem Abtretenden dem Jugendamt mitzuteilen. Zuviel erhaltene Geldleistungen, sind dem Jugendamt zu erstatten.

\_\_\_\_\_  
Datum Unterschrift der Kindertagespflegeperson

Aktuelle Bankverbindung der Eltern

Name Kontoinhaber: ..... Kreditinstitut: .....

IBAN: ..... BIC: .....

Datum und Unterschrift der Eltern: .....