

Fachtag: Kindertagespflege im Haushalt der Personensorgeberechtigten

Tagungsdokumentation





Vorwort

Liebe Interessierte an der Kindertagespflege in Baden-Württemberg,

Diese Tagungsdokumentation stellt Ihnen die Ergebnisse des Fachtages „Kindertagespflege im Haushalt der Personensorgeberechtigten“ vor, den der Landesverband der Tagesmütter-Vereine Baden-Württemberg e.V. am 18. Juli 2012 in Stuttgart veranstaltet hat. Dieser Fachtage fand im Rahmen unseres landesweiten Fortbildungsprogrammes für sozialpädagogische Fachkräfte in der Kindertagespflege statt. Das große Interesse an diesem Fachtage zeigt, dass eine Fortbildung zu diesem Thema lange überfällig war!

Ich freue mich sehr, dass Herr Staatssekretär Dr. Frank Mentrup den Fachtage mit einem Grußwort an die rund 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer eröffnet und damit sein Interesse an der inhaltlichen Weiterentwicklung der Kindertagespflege zum Ausdruck gebracht hat.

Als Referentinnen und Expertinnen im Bereich „Kindertagespflege im Haushalt der Personensorgeberechtigten“ konnten wir gewinnen:

- » *Iris Vierheller, Rechtsanwältin*
- » *Katrin Steinhilber, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg*
- » *Annette Geist, Eltern- und Tageselternverein e. V.*
- » *Claudia Dorner-Müller, Tagesmütterverein Freiburg e.V.*

Modert wurde der Fachtage von Heide Pusch, Geschäftsführerin des Landesverbandes.

Diese Tagungsdokumentation bietet Ihnen hoffentlich einen guten Einblick in die Themen und Diskussionsergebnisse des Fachtages. In dieser Dokumentation sind erstmals auch Muster und Best-Practice Material zum Thema zusammengestellt, welche uns die Referentinnen und Tageselternvereine aus ihrer Praxis überlassen haben. Die Dokumentation ist so konzipiert, dass auch diejenigen, die an dem Fachtage nicht teilnehmen konnten, von den Arbeitsergebnissen profitieren.

Wir danken allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre aktive Mitarbeit, den Referentinnen für die hervorragende Zusammenarbeit bei der Gestaltung des Fachtages und allen Tageselternvereinen, die bereitwillig ihre Materialien für diese Tagungsdokumentation zur Verfügung gestellt haben.

Christina Metke

1. Vorsitzende des Landesverbandes der Tagesmütter-Vereine
Baden-Württemberg e. V.



Grußwort

Liebe Interessierte an der Kindertagespflege,
sehr geehrte Damen und Herren,

Die Kindertagespflege ist neben der Betreuung in Einrichtungen eine wichtige Säule der Kinderbetreuung in Baden-Württemberg. Mehr noch, sie bietet gegenüber Krippen und Einrichtungen für altersgemischte Gruppen von Kindern spezifische Vorteile: Kindertagespflege ist besonders familiennah. Es ist mitunter ein großer Gewinn, dass sie für die Kinder eine einzige, kontinuierlich betreuende Bezugsperson zur Verfügung stellen können. Außerdem haben sie die Möglichkeit, die Betreuungszeiten individuell zu vereinbaren. Das macht sie besonders flexibel. Vor allem für Eltern, die aufgrund ihrer eigenen Arbeitszeiten ihr Kind besonders früh und besonders lange am Tag zuverlässig betreut wissen wollen, ist dies von unschätzbarem Wert. Eine Kita kann das in der Regel kaum leisten.

Einen weiteren Vorteil sehe ich in der Betreuung durch Tagesmütter und -väter vor Ort, die dann als sogenannte Kinderbetreuer oder Kinderbetreuerinnen im Haushalt der Eltern oder Erziehungsberechtigten ihre Arbeit tun.

Das Ziel des "Fachtags Kinderfrau" war es, bessere Rahmenbedingungen und gute pädagogische Konzepte für die Kinderbetreuer und -betreuerinnen zu diskutieren, zu entwickeln und auf den Weg zu bringen. Der Landesverband der Tagesmüttervereine Baden-Württemberg e.V. setzt so einen Schwerpunkt für Qualität – damit jedes Kind in Baden-Württemberg gleich gut betreut wird.

In der Regel stehen die in den Familien aktiven Betreuungspersonen in einem Arbeitsverhältnis mit den Erziehungsberechtigten, in Form eines Minijobs oder einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Sie können aber auch selbstständig tätig sein. In der Praxis haben sie hierbei allerdings mit vielen Hürden zu kämpfen, die wir nach und nach minimieren sollten.

Die Erhöhung der laufenden Geldleistung auf 5,50 Euro pro Stunde und Kind unter drei Jahren beziehungsweise auf 4,50 Euro für ein Kind ab drei Jahren und pro Stunde, wie es die neuen gemeinsamen Empfehlungen von Kommunalverband Jugend und Soziales, Landkreis- und Städtetag

vorsehen, wird hoffentlich dazu beitragen, dass Plätze in der Kindertagespflege ausgebaut werden.

Die Landesregierung hat mit dem "Pakt für Familien mit Kindern" einen wichtigen Schritt in Richtung Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder unter drei Jahren getan. Die Kommunen erhalten dadurch zusätzliche Landesmittel für die Förderung der Betriebsausgaben der Kleinkindbetreuung. Im Jahr 2012 sind es 315 Mio. Euro, im Jahr 2013 werden es 325 Mio. Euro sein. Darin enthalten sind auch Beträge für die Betriebskostenförderung der Kindertagespflege. Wir wollen damit vor allem die fachliche Begleitung der Tagespflegepersonen und eine Verbesserung des Personalschlüssels bewirken.

Am 1. August 2013 tritt für alle Eltern und ihre unter dreijährigen Kinder ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in Kraft. Der Pakt spielt somit auch für die Erfüllung des Rechtsanspruchs durch die Träger der Einrichtungen eine wichtige Rolle. Er unterstützt aber ebenso den Ausbau und die Weiterentwicklung der Kindertagespflege.

Die Tagesmütter und -väter haben in den vergangenen Jahren hervorragende Ergebnisse erzielt. Dank der Arbeit des Landesverbandes der Tagesmütter-Vereine Baden-Württemberg e.V. konnte die Kindertagespflege im Land flächendeckend ausgebaut werden. Ich wünsche mir für viele Eltern und ihre Kinder in Baden-Württemberg, dass diese Erfolgsgeschichte andauert und bedanke mich ganz herzlich für das große Engagement.

Ihr Dr. Frank Mentrup MdL

Staatssekretär im Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg
Schirmherr der Imagekampagne "Kindertagespflege: familiär gut betreut"

Inhaltsverzeichnis

Tagungsdokumentation

1.	Ablaufplan	Landesverband der Tagesmütter-Vereine BW e.V.
2.	Protokoll: Fragen zum Einstieg	Landesverband der Tagesmütter-Vereine BW e.V.
3.	Präsentation: Rechtliche Aspekte	Iris Vierheller, Rechtsanwältin
4.	Präsentation: Abrechnung mit dem Jugendamt	Katrin Steinhilber, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden- Württemberg
5.	Muster- Abtretungserklärung	
6.	Anfrage an Herrn Haddick	
7.	Präsentation: Best-Practice am Beispiel der Stadt Freiburg	Claudia Dorner-Müller, TagesmütterVerein Freiburg e.V.
8.	Finanzierungsmodell 1	
9.	Finanzierungsmodell 2	
10.	Informationsbroschüre Kindertagespflege im Elternhaus des Tageskindes	
11.	Protokoll der Kleingruppenarbeit: Inhaltlich/pädagogische Aspekte, Anforderungen an Vermittlung, Beratung und Qualifizierung	Annette Geist, Eltern- und Tageselternverein e. V.
12.	Inhaltlich/pädagogische Aspekte - Überblick	
13.	Protokoll: Expertinnenrunde	Landesverband der Tagesmütter- Vereine BW e.V.
14.	Impressum	

Anhang

A.	Ausschreibung des Fachtages	Landesverband der Tagesmütter- Vereine BW e.V.
B.	Anmeldebogen des Tageskindes und seiner Eltern	Tagesmütter Göppingen e.V.
C.	Themensammlung: Qualifizierung von Kinderfrauen – die Themen im Einzelnen	Arbeitsergebnis des Arbeitskreis Qualifizierung des Landesverbandes der Tagesmütter-Vereine BW e.V.
D.	Fotos	



Ablauf des Fachtags am 18.06.2012 in der Jugendherberge Stuttgart

9.30	Ankommen, Kaffee und Tee, Brezeln	
10.00	Begrüßung, kurze Einführung ins Thema	Christina Metke
10.05	Grußwort von Staatssekretär Dr. Frank Mentrup, Ministerium für Kultus, Jugend und Sport	
10.30	Organisatorisches, Programmablauf	Heide Pusch
10.35	Rechtliche Aspekte (Powerpoint) Fragen	Iris Vierheller
12:15	Finanzierung über das Jugendamt (Powerpoint) Fragen	Katrin Steinhilber
12:45	Mittagessen	
13:45	Inhaltlich/pädagogische Aspekte (Kleingruppenarbeit) Anforderungen an Vermittlung, Beratung und Qualifizierung Vorbereitung von Fragen für die Expertenrunde	Annette Geist
14:45	Kaffeepause	
15.00	Best Practice am Modell der Stadt Freiburg (Powerpoint) Fragen	Claudia Dorner- Müller
16.00	Expertenrunde auf Podium Abschlussresumee Feedback	Alle Moderation: Heide Pusch
16.30	Verabschiedung	Heide Pusch

Fragen zum Einstieg (Möglichkeit zum Punkte-Kleben auf ausgehängten Plakaten)

Wieviele Tagespflegepersonen im Haushalt der PSB betreut Ihr Tageselternverein/ Jugendamt?

Anzahl TPP im HH der PSB	Anzahl der TPP insgesamt
28	155
1	185
16	120
2	120
40	200
2	80
5	150
8	54
10	150
20	200
20	450

Wieviel Erfahrung haben Sie mit Tagepflegepersonen im Haushalt der Eltern?

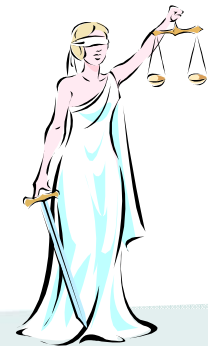
oft/ viel:	1
regelmäßig	1
ein wenig	11
ein wenig bis keine	1
keine	1

Ich wünsche mir vom heutigen Tag:

Einführung in das Thema:	0
Infos von Experten:	10
Austausch:	2
Diskussion:	0
Bereitstellung von Material:	7
Vernetzung:	1

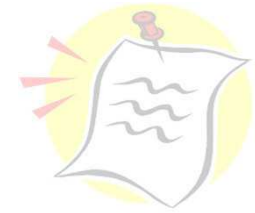
Kindertagespflege im Haushalt der Personensorgeberechtigten

Rechtliche Aspekte, Stuttgart, Juni 2012



Iris Vierheller, Rechtsanwältin

Themen im Überblick:



- Abgrenzungskriterien
- Sozialversicherung im Arbeitsverhältnis
 - Minijob, Gleitzone, Sozialversicherungspflicht
- Arbeitsrechtliche Regelungen
- Inhalte eines Arbeitsvertrags
- Organisatorisches (notwendige Anmeldungen)



Rechtsnatur / Vertragsverhältnis

Dienstleistung

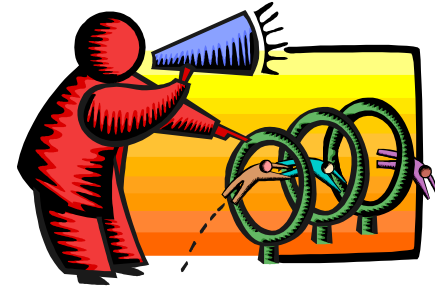
Arbeitsverhältnis



Selbstständig tätig

Arbeitsverhältnis

persönliche Abhängigkeit



- Befolgung von Weisungen
- Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers
- ganze oder überwiegende Arbeitskraft für Einen
- Verbot, für Dritte tätig zu sein
- Ausübung sonstiger Arbeiten

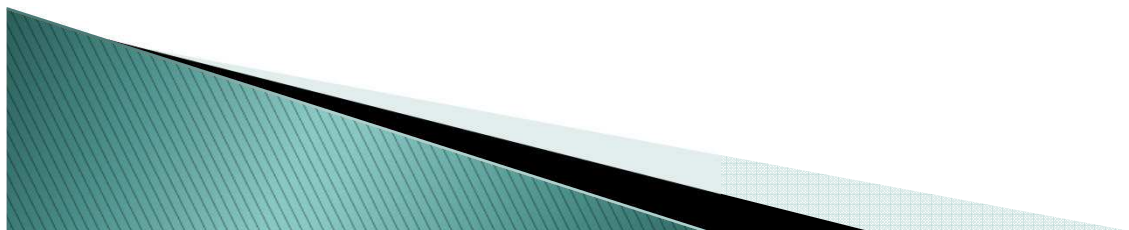


selbstständige Tätigkeit

(„selbst und ständig tätig“, ZeT)



- Weisungsfreiheit
- eigene Betriebsstätte
- eigene/freie Gestaltung des Arbeitsablaufs
- uneingeschränkte Tätigkeit für mehrere Auftraggeber
- Tragen der Geschäftskosten
- Unternehmerrisiko



Arbeitsverhältnis

- ▶ **Sozialversicherung**

(Beiträge)

- ▶ **Steuer**

(Lohnsteuerkarte)

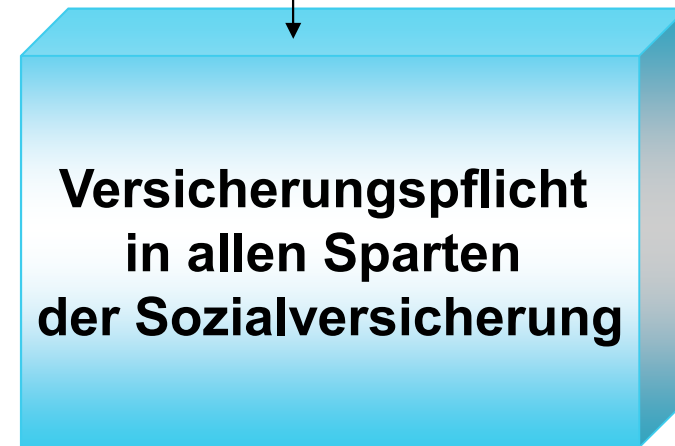
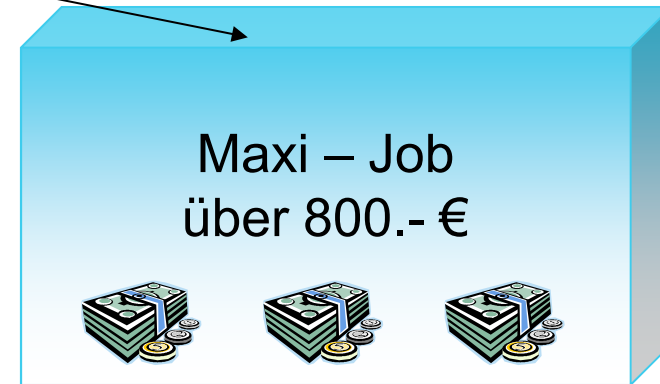
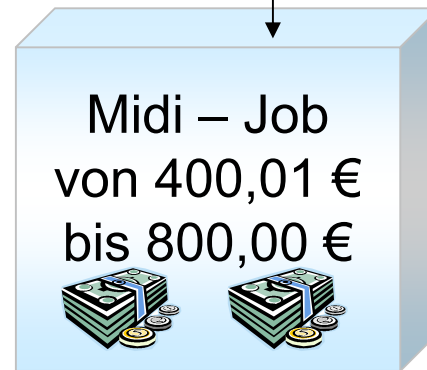
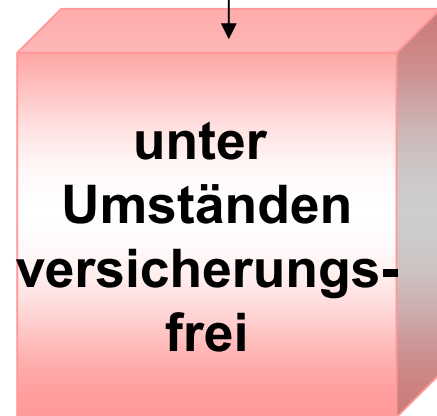
Arbeitgeber behält Beträge ein und führt sie ab

- ▶ **Arbeitsrechtliche Regelungen**

- ▶ (zwingende Regelungen, Schutzgesetze, Kündigungsfristen)

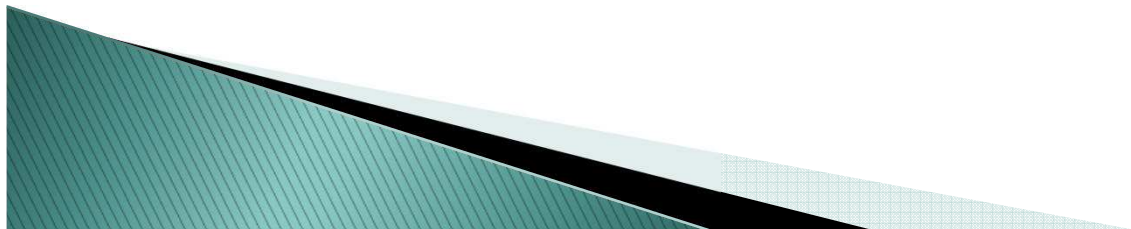


Arbeitsverhältnis



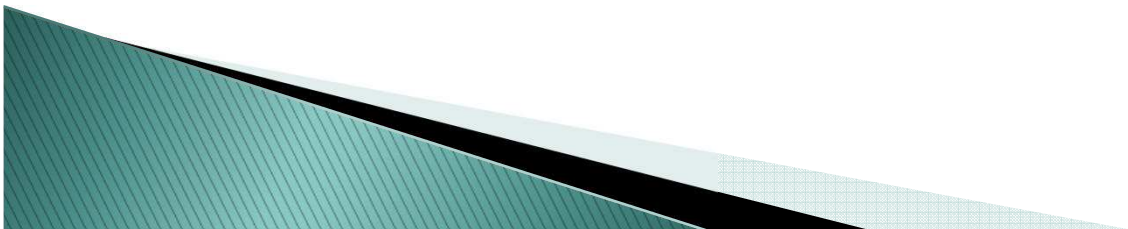
Kindertagespflege als Minijob im Privathaushalt

- ▶ Arbeitsentgelt bis 400.- € monatlich
- ▶ niedrige Kosten
- ▶ vereinfachte Anmeldung
 - durch den Arbeitgeber (Eltern)
 - über das Haushaltsscheckverfahren
 - bei der Minijobzentrale



Haushaltsscheckverfahren

- ▶ Einzug folgender Beiträge direkt über Minijobzentrale
 - Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung
 - Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung
 - Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung
 - Pauschalsteuer (keine Vorlage der Lohnsteuerkarte)
 - Umlage U 1 und U 2 (Arbeitgeberversicherung)Berechnung und Einzug (zweimal jährlich) durch Minijobzentrale
- ▶ Vorab erforderlich: Einholung einer Betriebsnummer (Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit)



Minijob im Privathaushalt, Abgaben (Kosten) der Arbeitgeber (Eltern):

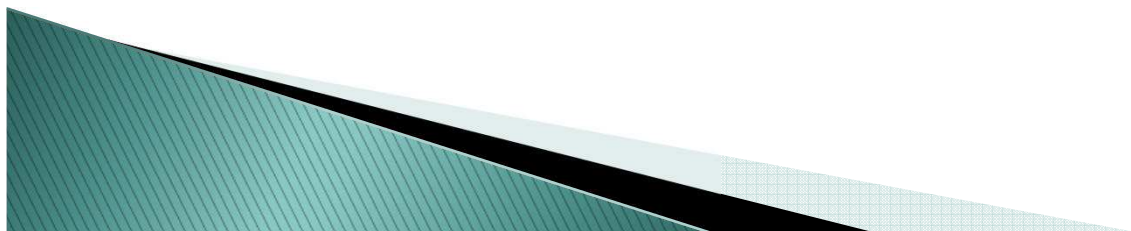
Arbeitsentgelt	400,00 €
+ 5 % Pauschalbeitrag Krankenversicherung	20,00 €
+ 5 % Pauschalbeitrag Rentenversicherung	20,00 €
+ 2 % Pauschsteuer	8,00 €
+ 1,6 % Beitrag Unfallversicherung (Unfallkasse)	6,40 €
+ 0,7 % Umlage U 1	2,80 €
+ 0,14 % Umlage U 2	<u>0,56 €</u>
Gesamtkosten:	457,76 €

Beachtung der Geringfügigkeitsgrenze



Folgen der Beitragszahlung

- ▶ kein Versicherungsschutz in der Krankenversicherung über den Minijob
- ▶ minimale Steigerung in der Rentenversicherung
- ▶ volle Versicherung in der Unfallversicherung
- ▶ Steuerpflicht nur für Arbeitgeber
- ▶ Arbeitgeberversicherung für Krankheit und Mutterschutz



Arbeitgeberversicherung

- ▶ durch Zahlung der Umlagen U 1 und U 2
- ▶ U 1 = Ausgleich Arbeitgeberaufwendungen im Krankheitsfall (80 % Erstattung)
- ▶ U 2 = Ausgleich für Arbeitgeberaufwendungen bei Schwangerschaft und Mutterschutz (100 % Erstattung)



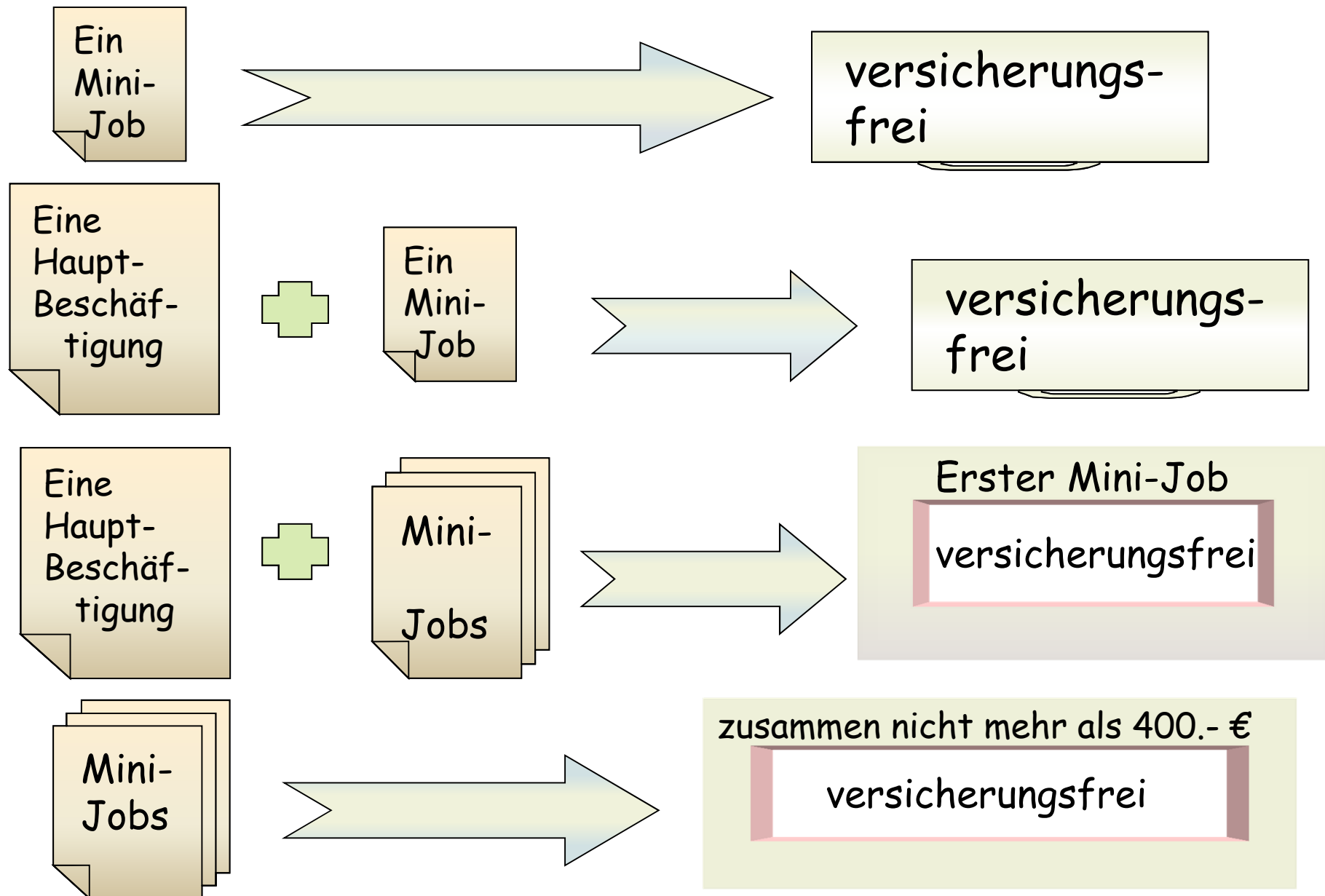
Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit



- ▶ Der Arbeitgeber zahlt 5 % als Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung.
- ▶ Aufstockung bis zur Höhe des Beitragssatzes
- ▶ bei 5 % AG-Anteil sind 14,6 % als AN-Anteil zu zahlen (Mindestbeitrag 30,38 €).



Mehrere Mini-Jobs (max. 400.- €)



Sozialversicherungsbeiträge

im sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis

- Arbeitslosenversicherung: **3 %***
- Rentenversicherung: **19,6 %***
- Krankenversicherung: **14,6 %*** (+ 0,9 % AN-Anteil)
- Pflegeversicherung: **1,95 %*** bzw. **2,2 %***
- Unfallversicherung: **Satzung des Trägers**

*jeweils hälftig von AG und AN



Umlagebeiträge U 1 + U 2

im sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis

▶ Festlegung

- der Höhe der Erstattungssätze und
 - der entsprechenden Umlagesätze
- ## ▶ durch die jeweilige Krankenkasse (Satzung)
- Wahl durch Arbeitgeber bei U1-Verfahren
 - bei U2-Verfahren: Aufwendungen zu 100 %

◦ Beispiel Beiträge AOK:

AOK Baden-Württemberg

U1 Krankheit

Bei 40 % Erstattung 0,6 %

Bei 60 % Erstattung 2,0 %

Bei 70 % Erstattung 2,4 %

Bei 80 % Erstattung 3,7 %

U2 Mutterschaft

Bei 100 % Erstattung 0,27 %



Gleitzone

Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800,00 €

- ▶ keine abrupte Belastung der Arbeitnehmer nach Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze
- ▶ „sanfter“ Anstieg der Beitragsbelastung von ca. 4 % bis ca. 21 % für Arbeitnehmer/innen
- ▶ Arbeitgeberbeiträge bleiben unverändert

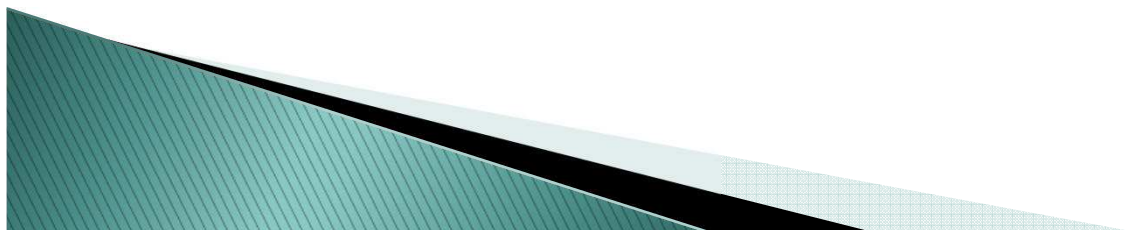
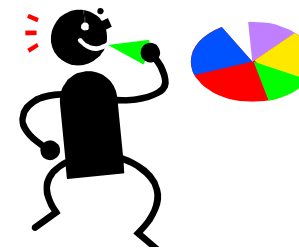


Beispiel Arbeitsentgelt: 500.- €

	Gesamtbeitrag	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Krankenversicherung	65,84 €	36,50 €	29,34 €
Pflegeversicherung	9,34 €	4,88 €	4,46 €
Rentenversicherung	83,24 €	49,00 €	34,24 €
Arbeitslosenversicherung	12,74 €	7,50 €	5,24 €
Gesamt	171,16 €	97,88 €	73,28 €

Vorteil der Gleitzone Regelung insgesamt: 30,35 €

Quelle: Gleitzone rechner AOK, www.aok-business.de

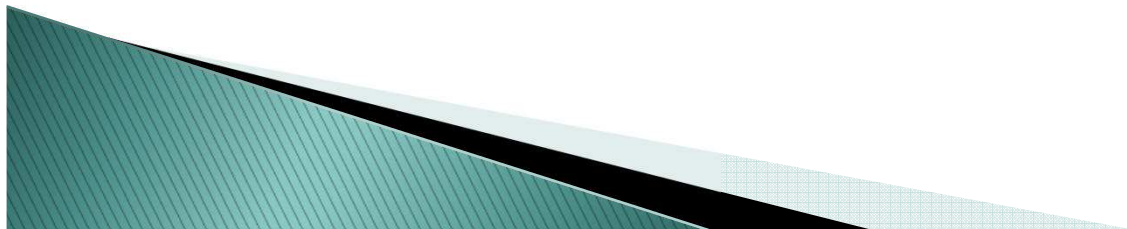
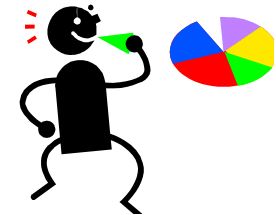


Beispiel Arbeitsentgelt: 700.- €

	Gesamtbeitrag	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Krankenversicherung	104,61 €	51,10 €	53,51 €
Pflegeversicherung	14,85 €	8,02 €	6,83 €
Rentenversicherung	132,28 €	68,60 €	63,68 €
Arbeitslosenversicherung	20,24 €	10,50 €	9,74 €
Gesamt	271,98 €	137,03 €	134,95 €

Vorteil der Gleitzone Regelung insgesamt: 10,13 €

Quelle: Gleitzone rechner AOK, www.aok-business.de

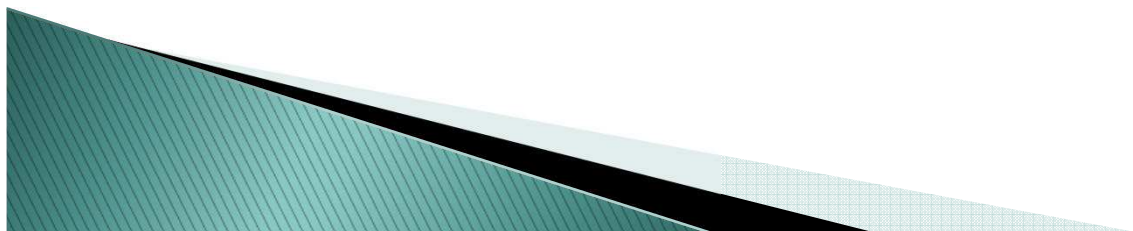


Beispiel Arbeitsentgelt 1.200 €

Brutto / Netto

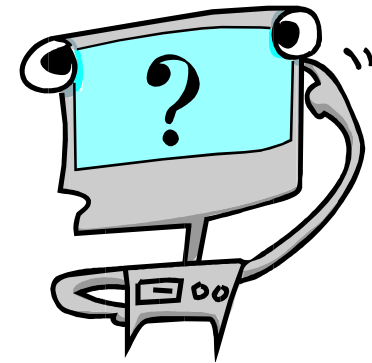
Gehalt brutto	1.200,00 €
Krankenversicherung	98,40 €
Pflegeversicherung	11,70 €
Rentenversicherung	117,60 €
Arbeitslosenversicherung	18,00 €
Lohnsteuer (Kl.5)	163,50 €
Kirchensteuer	13,08 €
Solidaritätszuschlag	8,99 €
Gehalt netto	768,73 €

Quelle: Gehaltsrechner AOK, www.aok-business.de



Rechtliche Beziehungen zwischen

Jugendhilfe-
träger



Entgelt?

Eltern

Vereinbarung

Tagespflege-
person

Geldleistung = Arbeitsentgelt?

- ▶ Geldleistung als Arbeitsentgelt eines Dritten:
 - Eltern müssen als Arbeitgeber Lohnsteuer und Sozialversicherung abführen
- ▶ Auszahlung an die Eltern (Vereinbarung / Abtretung)
 - Anerkennungsbetrag + Erstattung des Sachaufwands = Arbeitsentgelt
 - Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge = kein Arbeitsentgelt (Finanzierung der Arbeitgeberbeitragsbestandteile)
 - Beschäftigung mit diesem Thema im Anschluss durch Frau Steinhilber

Zwingende arbeitsrechtliche Regelungen z. B.:

- ▶ Anspruch auf bezahlten Urlaub nach BUrlG
(mindestens 4 Wochen im Jahr)
- ▶ Anspruch auf Entgeltfortzahlung
im Krankheitsfall und an Feiertagen nach EFZG
- ▶ längere Kündigungsfrist (i.d.R. 4 Wochen)
- ▶ Schutzgesetze (Mutterschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz etc.)



Urlaubsanspruch / BUrlG

- ▶ Entgeltfortzahlung an Feiertagen
- ▶ Mindesturlaub 24 Werktage (Mo - Sa)
- ▶ Umrechnung bei Teilzeit:

$$\frac{24 \text{ (Werktage)}}{6 \text{ (Wochentage)}} \times \text{Arbeitstage pro Woche}$$

6-Tage-Woche:	5-Tage-Woche:	4-Tage-Woche:	3-Tage-Woche	2-Tage Woche:	1-Tage-Woche
24 Arbeitstage Urlaub pro Jahr	20 Arbeitstage Urlaub pro Jahr	16 Arbeitstage Urlaub pro Jahr	12 Arbeitstage Urlaub pro Jahr	8 Arbeitstage Urlaub pro Jahr	4 Arbeitstage Urlaub pro Jahr



Beachtung von Schutzgesetzen z. B.

- ▶ **Arbeitszeitgesetz**
 - Regelungen zur Höchstdauer der Arbeitszeit sowie zu Pausenzeiten, Arbeits- und Rufbereitschaft sowie Nachtarbeit
- ▶ **Mutterschutzgesetz:**
 - Kündigungsverbot und Beschäftigungsverbote (z. B. 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt)



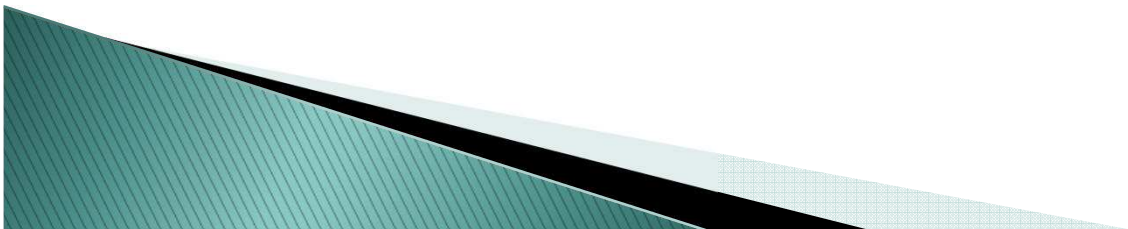
Kündigungsfristen §§ 622 BGB

- ▶ i. d. R. mindestens 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats
- ▶ längere Kündigungsfristen bei länger bestehenden Arbeitsverhältnissen
 - bestand zwei Jahre – Kündigungsfrist: einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 - bestand fünf Jahre - Kündigungsfrist: zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - bestand acht Jahre - Kündigungsfrist: drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - Bestand zehn Jahre - Kündigungsfrist: vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 -
- ▶ Verkürzung in der Probezeit auf zwei Wochen möglich
- ▶ Vereinbarung längerer Kündigungsfristen sind generell möglich
- ▶ Kündigung von Arbeitsverhältnissen muss schriftlich erfolgen!



Fristlose Kündigung, § 626 BGB

- ▶ „wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.“
- ▶ innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der maßgebenden Tatsachen
- ▶ Kein vertraglicher Ausschluss möglich!




Inhalte eines Arbeitsvertrages

gemäß § 2 Nachweisgesetz

- ▶ Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- ▶ Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- ▶ bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer,
- ▶ Arbeitsort oder Hinweis auf verschiedene Orte (z. B. Haushalt der Tagespflegeperson)
- ▶ Charakterisierung / Beschreibung der Tätigkeit,
- ▶ Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts (Berücksichtigung der Förderung über Jugendhilfeträger)




Inhalte eines Arbeitsvertrages

- ▶ vereinbarte Arbeitszeit,
 - ▶ Dauer des jährlichen Urlaubs,
 - ▶ Kündigungsfristen,
 - ▶ Hinweis auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (i. d. R. bei Anstellung bei einem freien oder öffentlichen Träger)
 - ▶ *in Arbeitsverträgen über Minijobs: Hinweis auf die Möglichkeit des Verzichts auf Versicherungsfreiheit (in der Rentenversicherung)*
 - ▶ *ratsam im Minijob: Nachfrage nach weiteren Minijobs (Beachtung der Geringfügigkeitsgrenze!)*
- 

Arbeitsplatzbeschreibung

individuell, z. B.:

- ▶ Alle Bereiche der Kinderbetreuung
(altersabhängig, z. B. Spielen, Singen, Vorlesen, Körperpflege, Beaufsichtigung, Hausaufgabenbetreuung, Wegbegleitung, Spielplatzbesuche etc.)
 - ▶ Bereiche, die im unmittelbaren Zusammenhang stehen
(Zubereitung von Mahlzeiten, Putzen nach Aktivitäten wie Kochen, Backen, Basteln o. ä.)
 - ▶ Individuelle Regelungen
(Betreuung in Krankheitsfällen, Begleitung zu Sport-, Musikunterricht, Kontaktpflege mit anderen Kindern)
- 

Individuelle Vereinbarungen

- ▶ Abhängig von den
 - Umständen des Einzelfalls (z. B. Umfang der Betreuung, Alter der Kinder) und
 - Bedürfnissen der Vertragspartner
- ▶ Denkbar z. B. Vereinbarungen über
 - Besuche fremder Kinder (Aufsichtspflicht?)
 - Besuche bei fremden Kindern
 - Einschränkung der Beaufsichtigung der Kinder (Wege/Aktivitäten, die das Kind allein bewältigen darf)
 - Vorgaben zum Alltag (Mahlzeiten, Ausflüge, Fernsehen, PC)




Haftung im Arbeitsverhältnis

- ▶ abhängig vom Grad des Verschuldens:
 - **leichteste Fahrlässigkeit** – i. d. R. keine Haftung
(entschuldbare Unaufmerksamkeit wie versprechen, vergreifen, vertun)
 - **mittlere Fahrlässigkeit** – i. d. R. anteilige Haftung
(u. a. zu beachten: Möglichkeiten organisatorischer und technischer Art zur Schadensverhütung oder Schadensbegrenzung durch Arbeitgeber, Haftpflichtversicherung)
 - **grobe Fahrlässigkeit** – i. d. R. volle Haftung
(erforderliche Sorgfalt wurde unter Beachtung aller Umstände in einem ungewöhnlich hohen Grad verletzt)



Organisatorisches / Anmeldungen

- ▶ Abschluss Arbeitsvertrag (schriftlich)
 - ▶ Prüfung / Abschluss einer Haftpflichtversicherung
 - ▶ Betriebsnummer einholen (Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit)
 - ▶ im Minijob: Anmeldung bei der Minijobzentrale
 - ▶ im sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis
 - Anmeldung bei Krankenkasse der Beschäftigten (Einzugsstelle Sozialversicherungsbeiträge)
 - Anmeldung bei gesetzlicher Unfallversicherung (bei Privathaushalten: Unfallkasse)
 - Lohnsteueranmeldung bei Finanzamt, Führung eines Lohnkontos
- 

Zeit für weitere Fragen

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**



Kontakt Daten Referentin

- ▶ Iris Vierheller, Rechtsanwältin

Joh.-Seb.-Bach-Str.50

61250 Usingen

Telefon: 06081 – 68 65 76

Iris.Vierheller@t-online.de

www.tagespflege-vierheller.de

Buchempfehlung:

Iris Vierheller / Cornelia Teichmann-Krauth

„Recht und Steuern in der Kindertagespflege“

1. Auflage 2011, Carl-Link-Verlag





KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Kindertagespflege im Haushalt der Personensorgeberechtigten



Fortbildungsveranstaltung des Landesverbandes für
Tagesmütter-Vereine in Baden-Württemberg e.V.
am 18. Juni 2012 in der Jugendherberge Stuttgart

Katrin Steinhilber-KVJS-Landesjugendamt

Drei Formen der Kindertagespflege verankert im § 22 SGB VIII: Grundsätze der Förderung

- **Im Haushalt der Tagespflegeperson**
- **Im Haushalt der Personensorgeberechtigten**
- **In anderen geeigneten Räumen**

Förderung durch das Jugendamt



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

-
- **Immer möglich, wenn es sich inhaltlich um Kindertagespflege handelt**
 - **Fördergrundsätze der §§ 22 und 23 SGB VIII gelten**
 - **TPP muss qualifiziert und geeignet sein**
 - **Benötigt per Gesetz keine Pflegeerlaubnis**

Vorgehensweise bei der Antragstellung



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

-
- Antragstellung erfolgt immer durch die Personensorgeberechtigten (PSB)
 - Sie sind anspruchsberechtigt
 - Gesonderter Antrag der TPP nicht erforderlich, automatische Einbindung in das Verwaltungsverfahren
 - Anspruch auf Förderung in KTP löst den Anspruch der TPP auf die Gewährung der laufenden Geldleistung aus
 - TPP erhält Bewilligungsbescheid über laufende Geldleistung (hier: anspruchsberechtigt TPP)

Statusklärung



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Die Klärung des arbeitsrechtlichen Status einer Tagespflegeperson ist NICHT der gesetzliche Auftrag des Jugendamtes. Zu diesem Zweck gibt es die Clearing Stelle der Deutschen Rentenversicherung

Nähere Informationen erhalten Sie hier:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/de/Inhalt/04_Formulare_Publicationen/01_formulare/01_versicherung/_DRV_Paket_Versicherung_Statusfeststellung.html?nn=47518

Abtretungserklärung

-
- Rein rechtlich hat die TPP direkt einen Anspruch auf die Gewährung und den Erhalt der laufenden Geldleistung
 - Mit der „Hilfskonstruktion“ der Abtretungserklärung können die TPP, die ihnen zustehenden Leistungen an die Eltern abtreten
 - Für die Praxis ist diese Vorgehensweise nicht zwingend erforderlich
 - Siehe Musterabtretungserklärung

Tätigkeit der TPP an 2 Orten



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Kann eine TPP sowohl im Haushalt der PSB
als auch im eigenen Haushalt tätig sein?

Grundsätzlich möglich, die TPP muss in diesem Fall über
eine entsprechend ausgewiesene Pflegeerlaubnis gemäß §
43 SGB VIII verfügen.

Abgrenzung einer selbstständigen Tätigkeit zu einer abhängigen Beschäftigung



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Entscheidend ist hier stets die Weisungsgebundenheit. Das Bestehen eines Arbeitsvertrages begründet nicht zwangsläufig ein Angestelltenverhältnis.

Ergeben sich Unterschiede hinsichtlich der öffentlichen Förderung?

Der Unterschied zwischen den beiden Betreuungspersonen liegt lediglich in ihrem arbeitsrechtlichen Status. Für die öffentliche Förderung ergeben sich keine Unterschiede. Ein Anspruch auf Gewährung der laufenden Geldleistung entsteht bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen der PSB und der Geeignetheit der TPP, unabhängig vom Ort der Betreuung.

Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Der Gesetzgeber macht hier keine Unterschiede. Die nachgewiesenen angemessenen Beträge (Kranken-, Pflegeversicherung und Alterssicherung) sind hälftig zu erstatten, der nachgewiesene Betrag der Unfallversicherung wird komplett übernommen.

Nähere Informationen siehe Ausführungen Herr Haddick,
BMFSFJ vom 12.03.2011

Private Zuzahlungen von Eltern



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Private Zuzahlungen von Eltern können rechtlich nicht beanstandet werden (außer per Vertrag schriftlich als Vereinbarung mit der TPP ausgeschlossen). Sie sind als Gewinn im steuerrechtlichen Sinne (Einnahmen) von den TPP anzugeben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg



Förderung in Kindertagespflege für Name und Geburtsdatum Abtretung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag

Sehr geehrte Anrede,

die beigefügte Mehrfertigung des Schreibens an die Personensorgeberechtigten und das Infoblatt zur Kindertagespflege erhalten Sie zur Kenntnis.

Nach § 23 Abs. 1 Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII) sind laufende Geldleistungen grundsätzlich an die betreuende Person (Tagespflegeperson) auszuführen.

Durch die Betreuungskonstellation befinden Sie sich nach eigenen Angaben aber gleichzeitig in einem Anstellungsverhältnis bei den Eltern, die Ihnen gegenüber als Arbeitgeber und gegenüber den Sozialkassen zur Abführung von Beiträgen verpflichtet sind.

Durch diesen öffentlich-rechtlichen Vertrag nach §§ 53 ff. SGB VIII treten Sie Ihren Anspruch auf Auszahlung von laufenden Geldleistungen für betreute Kinder in Kindertagespflege im Rahmen von bewilligten Förderleistungen durch das Kreisjugendamt / das Stadtjugendamt.... (z. B. Sachkosten, Förderleistungen oder die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen) für die Dauer des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses an die Personensorgeberechtigten ab.

Damit erhalten die Personensorgeberechtigten alle im Rahmen der Kindertagespflege möglichen Geldleistungen vom Jugendamt ausbezahlt. Diese verpflichten sich, die Leistungen entsprechend dem Anstellungsverhältnis gegenüber der Tagespflegeperson zu verwenden und anzugeben.

Sie als Tagespflegeperson und die Personensorgeberechtigten verpflichten sich, das Jugendamt über Ereignisse, die Einfluss auf die Zahlung von Förderleistungen in Kindertagespflege haben können (z. B. Beendigung des Betreuungsverhältnisses, veränderte Betreuungszeiten, andere Beschäftigungszeiten der Personensorgeberechtigten) umgehend zu benachrichtigen. Etwaige ohne Rechtsgrund ausbezahlte Leistungen sind von den Personensorgeberechtigten zurück zu zahlen.

Sie und die Eltern erklären Ihre Zustimmung zu diesem Vertrag durch Leistung der Unterschrift und Rücksendung einer Mehrfertigung an das Jugendamt.

Danach werden die möglichen o.g. Leistungen an die von den Personensorgeberechtigten anzugebende aktuelle Bankverbindung mtl. im Voraus überwiesen.

Mit freundlichen Grüßen

Name, Vorname

Unterschrift Tagespflegeperson

Aktuelle Bankverbindung Eltern:

Bank:

BLZ:

Konto-Nr.:

Unterschrift Eltern als Arbeitgeber

Anlage: Mehrfertigung Bewilligungsbescheid zur Förderung in Kindertagespflege
Infoblatt zur Tagespflege

**Anfrage an Herrn Haddick;
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
(BMFSFJ)**

Stand 12.03.2011

Frage KVJS: Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge bei abhängig beschäftigten Tagespflegepersonen.

In diesem Zusammenhang kam die Frage auf, ob in diesen Fällen der hälftige Gesamtaufwand (100%) der SV-Beiträge vom Jugendamt übernommen werden oder aber nur die Hälfte des Arbeitnehmer-Anteils der Tagespflegeperson (25%). Wie sehen Sie diese Problematik? Gibt es hier eine Aussage auf Bundesebene?

Antwort Herr Haddick:

Eine Aussage auf Bundesebene enthalten die Fakten und Empfehlungen zu den Neuregelungen in der Kindertagespflege (Stand April 2010). Darin heißt es auf Seite 5: "Sollte im Einzelfall durch die Betreuungskonstellation, mit der der Träger der öffentlichen Jugendhilfe seiner Förderungsverpflichtung gemäß § 24 SGB VIII nachkommt, ein Anstellungsverhältnis zu den Eltern begründet werden - etwa bei der Betreuung von Kindern ausschließlich aus einem Haushalt oder der Betreuung im Haushalt der Erziehungsberechtigten - , darf sich der arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Status der Tagespflegeperson nicht zu Lasten der betreuungsbedürftigen Kinder und Eltern auswirken. Auch bei einem Anstellungsverhältnis sind daher grundsätzlich Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge nach Maßgabe von § 23 Abs. 2 SGB VIII zu erstatten. Da hier die Eltern als Arbeitgeber im Innenverhältnis gegenüber der Tagespflegeperson und im Verhältnis zu den Sozialkassen verpflichtet sind, kann im Wege eines öffentlichrechtlichen Vertrages gem. §§ 53 ff. SGB X zwischen Jugendamt und Tagespflegeperson bzw. Eltern die Leistung der laufenden Geldleistung an die Eltern (etwa im Wege der Abtretung) vereinbart werden."

Laut Gesetzesbegründung zum Entwurf des Kinderförderungsgesetzes sollte die Tagespflegeperson durch die (hälftige) Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge in ihrer Absicherung "den angestellten Arbeitnehmern angenähert" werden. Einer solchen Annäherung bedarf es nicht, wenn die Tagespflegeperson bereits angestellt ist und in diesem Fall daher nur die Hälfte der Beiträge selbst tragen muss. Eine hälftige Erstattung ihres (sowieso nur hälftigen) Anteils erscheint daher nicht sachgerecht. In diesen Fällen ist vielmehr eine finanzielle Entlastung der Eltern erforderlich, die als Arbeitgeber die Versicherungsbeiträge hälftig tragen müssen. Im Vergleich zu Eltern, die ihr Kind durch eine selbstständig tätige Tagespflegeperson betreuen lassen, sind sie dadurch im Nachteil. In Anstellungsverhältnissen dürfte daher die Erstattung der Aufwendungen i. S. d. § 23 SGB VIII, die den Eltern als Arbeitgeber entstehen, sachdienlich sein.

§ 23 Abs. 2 Nr. 3 u. 4 SGB VIII sieht jeweils die Erstattung angemessener Aufwendungen "zu einer" der genannten Versicherungen vor, d. h. es ist nicht unbedingt Voraussetzung, dass die Tagespflegeperson die Aufwendungen selbst zu tragen hat.

Da der Anspruch auf Gewährung der Geldleistung, die die (hälftige) Erstattung der genannten Sozialversicherungsbeiträge umfasst, gemäß § 23 Abs. 1 SGB VIII der Tagespflegeperson zusteht, muss die Tagespflegeperson allerdings mit der Auszahlung der Geldleistung an die Eltern einverstanden sein. Diese sollten im Gegenzug verpflichtet werden, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzuführen und den Nettolohn an die Tagespflegeperson auszuzahlen. Diese Vereinbarung könnte im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Vertrags mit allen Beteiligten (Jugendhilfeträger, Eltern und Tagespflegeperson) erfolgen.



Kindertagespflege im Haushalt der Eltern - Best-Practice am Modell der Stadt Freiburg



Claudia Dorner-Müller
TagesmütterVerein Freiburg e.V.
Fachberatungsstelle für Kindertagespflege



Inhaltsübersicht

- I. Fachberatungsstelle Kindertagespflege
- II. Kindertagespflege im Haushalt der Eltern
- III. Förderrichtlinie d. Stadt Freiburg i. Br.
- IV. Leistungsspektrum
- V. Herausforderungen
- VI. Motivation der Eltern
- VII. Motivation der Kinderbetreuerin
- VIII. Beispiele aus der Praxis
- IX. Rechenmodelle
- X. Qualitätsfaktoren
- XI. Forderungen



I. Fachberatungsstelle Kindertagespflege

- Gründung 1995
- Freiburg: rund 221.000 Einwohner
- Inhaber des Gütesiegels für Bildungsträger seit 2010
- 155 Tagespflegepersonen
- 482 Tageskinder
- Betreuungsformen:
 - im eigenen Haushalt (99)
 - im Haushalt der Eltern (28)
 - in anderen geeigneten Räumen (28/ 14)
 - Projekte (TPP von TMV angestellt)



I. Fachberatungsstelle Kindertagespflege

- TMV Freiburg
 - Werbung und Gewinnung
 - Vorbereitung, Qualifizierung, Fortbildung
 - Beratung, Vermittlung, Begleitung

- Amt für Kinder, Jugend und Familie
 - Erteilung der Pflegeerlaubnis
 - Begehung „andere geeignete Räume“
 - Kostenübernahme Elternbeiträge/ Sozialversicherungsleistungen
 - Vermittlung



II. KTP im Haushalt der Eltern

Tagespflegepersonen im Haushalt der Eltern Stand: 01.03.2012

- Anzahl: 28 Aktive
- Durchschnittsalter: 44,8 Jahre
- Beruflicher Status: 10 Personen mit pädagogischem/
pflegerischem Erstberuf



II. KTP im Haushalt der Eltern

Tageskinder Stand: 01.03.2012

- Anzahl: 65 Tageskinder
- Betreuungsumfang:
 - 30 Taki bis 10 Std./ Woche
 - 15 Taki bis 20 Std./ Woche
 - 12 Taki bis 30 Std./ Woche
 - 4 Taki bis 40 Std./ Woche
 - 4 Taki bis 50 Std./ Woche

- Alter:
 - 45 Taki unter 3 Jahren 6 ergänzend zu Krippe
 - 13 Taki bis 6 Jahre 13 ergänzend zu Kiga
 - 7 Taki über 6 Jahren 7 ergänzend zu Schule



III. Förderrichtlinie d. Stadt Freiburg i. Br.

- seit 01.07.2009
- in Anlehnung an Empfehlung der kommunalen LV und KVJS
- 4,20 €/ Std. in allen Betreuungsformen
- Anspruch auf hälftige Erstattung nachgewiesener Versicherungsleistungen
- Heranziehung der Eltern zur Kostenbeteiligung (einkommensabhängig)



Kostenbeitragstabelle Kindertagespflege (mit FAG-Mitteln für das Jahr 2011)

wöchentl. Betreuungszeit	5 bis unter 15 Stunden		15 bis unter 25 Stunden		25 bis unter 35 Stunden		35 bis unter 45 Stunden		über 45 Stunden		Einkommensgruppe	Einkommen Haushaltsgemeinschaft *
	unter 3 Jahre	ab 3 Jahre	unter 3 Jahre	ab 3 Jahre	unter 3 Jahre	ab 3 Jahre	unter 3 Jahre	ab 3 Jahre	unter 3 Jahre	ab 3 Jahre		
Monatliche Kostenbeiträge	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	I	bis 1.500 EUR
	21 €	36 €	57 €	72 €	83 €	108 €	109 €	144 €	145 €	181 €	II	bis 2.000 EUR
	41 €	72 €	114 €	144 €	165 €	217 €	217 €	289 €	289 €	361 €	III	bis 2.500 EUR
	62 €	108 €	171 €	217 €	248 €	325 €	326 €	433 €	434 €	542 €	IV	bis 3.000 EUR
	83 €	144 €	227 €	289 €	331 €	433 €	434 €	578 €	579 €	722 €	V	bis 3.500 EUR
	104 €	181 €	284 €	361 €	414 €	542 €	543 €	722 €	723 €	903 €	VI	über 3.500 EUR

* monatliches Gesamteinkommen (Nettoeinkünfte, Kindergeld, Unterhalt, Wohngeld + sonstige Einkünfte) abzgl. eines Freibetrages in Höhe von 322 € je kindergeldberechtigte Person



III. Förderrichtlinie d. Stadt Freiburg i. Br.

- Antragsverfahren
 - Beratungssprechstunde
 - Antrag auf Kostenübernahme beim AKi
 - Abtretungserklärung
 - Eltern erhalten
 - 4,20 Euro pro Kind pro Stunde
 - hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge
 - volle Erstattung d. Unfallversicherungsbeiträge
 - Anstellung der Kinderbetreuerin durch die Eltern
 - Kostenbeteiligung der Eltern gemäß Tabelle



Abtretungserklärung

Hiermit erkläre ich,
Tagespflegeperson Frau Maria Müller,
dass ich etwaige mir gegenüber dem Jugendhilfeträger
zustehende Ansprüche aus § 23 Abs. 1 und 2 SGB VIII
an Frau und Herr Eltern abtrete.

Freiburg i. Br., 18. Juni 2012 Maria Müller



IV. Leistungsspektrum

TagesmütterVerein Freiburg e.V.

- Überprüfung der Eignung
- Qualifizierung d. Tagespflegeperson im Haushalt der Eltern
 - 160 UE bzw. 80 UE
 - DJI Curriculum + Ergänzungen
 - Informationen + Anträge
 - Hausbesuch
- Erste- Hilfe- Kurs bei Kindernotfällen
- Beratung u. Begleitung
 - regelmäßige Fachgespräche
 - Fortbildungen
- Berufshaftpflichtversicherung



IV. Leistungsspektrum

Amt für Kinder, Jugend und Familie (AKi)

bei Antragstellung der Eltern muss die Tagespflegeperson

„persönlich vorsprechen“ und Angaben zu Ihrer Person machen



V. Herausforderungen

- Statusfeststellung: Anstellung oder Selbständigkeit
- hoher Verwaltungsaufwand
- Arbeitgeberrolle der Eltern
- Berufstätigkeit der Eltern von zu Hause aus
- Übernahme hauswirtschaftlicher Tätigkeiten
- Betreuung „kranker“ Kinder
- Abgrenzung



VI. Motivation der Eltern

- stressfreiere erste Lebensjahre für Kinder u. Eltern
- bewahren d. kindlichen Rhythmus´
- individuelle Förderung des Kindes
- ergänzende Betreuung in gewohnter Umgebung
- flexible Betreuungszeiten
- älteres Geschwisterkind von Kiga abholen, Säugling im Haushalt der Eltern betreuen
- Aufgaben im Haushalt



VI. Motivation der Eltern

- 70 % sog. „Besserverdienende“
Bsp. LehrerInnen, ÄrztInnen, IngenieurInnen, ...
- 30 % geringes Einkommen
Bsp. Allein Erziehende, ErzieherInnen, Kranken- und GesundheitspflegerInnen, ...



VII. Motivation der Tagespflegepersonen

- Anstellung statt Selbständigkeit
- fehlende räumliche Möglichkeiten
- Trennung von privaten und beruflichen Räumlichkeiten
- über 400,-- € bevorzugt; häufig nur Minijob für Eltern möglich
- „Familienanschluss“



VII. Motivation der Tagespflegepersonen

- 3 Personenkreise:
 - zurück in Erstberuf nicht möglich, z. B. auf Grund langer Abwesenheit durch eigene Familienphase
 - verantwortungsvolle + sinnvolle Aufgabe gesucht, Bsp. Rentnerinnen
 - junge Frauen, ohne eigene Kinder



VIII. Beispiele aus der Praxis

- Bsp. 1: zwei Familien teilen sich eine Kinderbetreuerin
- Bsp. 2: die Betreuung von Drillingen
- Bsp. 3: zwei-jähriges Mädchen und Zwillinge
- Bsp. 4: Institution ergänzende Betreuung





Beispiel 1

Zwei Familien teilen sich eine Tagespflegeperson

- Erzieherin (50)
- Betreuung von 2 Mädchen (Einzelkinder) zweier befreundeter Familien

- Mo – Fr, 23 Std./ Woche; Festanstellung
 - wechselnder Betreuungsort

- Motivation der Eltern
 - große Haushalte, Garten
 - vertraute Umgebung
 - individuelle Förderung
 - Mädchen bereits mit beiden Haushalten vertraut
 - anderer Haushalt bietet Abwechslung



Beispiel 1

Zwei Familien teilen sich eine Tagespflegeperson im Haushalt der Eltern

- Aufgabenteilung
 - Fam. A. übernimmt Arbeitgeberrolle: Arbeitsvertrag, Beantragung d. Betriebsnummer, Überweisung d. Lohns
 - Fam. B. übernimmt Lohnabrechnung, Meldung zur Sozialversicherung, Beitragsmeldung Krankenkasse, Unfallversicherung
 - steuerliche Berücksichtigung der Betreuungskosten



Beispiel 2

Die Betreuung von Drillingen

- ohne abgeschlossene Berufsausbildung (25)
- Familie mit Drillingen
- Betreuung ab Wochenbett bis zum 2. Geburtstag
- 5 Tage vormittags, später 3 ganze Tage
- Eltern: Lehrerin + Ingenieur
- flexible Betreuung auf Grund von wechselndem Stundenplan der Mutter
- Betreuung auch bei Krankheit



Beispiel 3

Zwei-jähriges Mädchen und Zwillinge

- Diplom-Pädagogin (31) Jahre alt
- zwei jähriges Mädchen, Geschwisterkinder: Zwillinge
- Festanstellung für ein Jahr, 40 std./ Woche
- vor + nach Geburt der Zwillinge „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ für zwei-jähriges Mädchen



Beispiel 4

Institution ergänzende Betreuung

- 58 jährige Kinderbetreuerin (Bürokauffrau, Studium Sozialpädagogik ohne Abschluss, 2 erwachsene Kinder, allein stehend)

- Mo, Di, Mi, Do je 14.30 Uhr – 22.00 Uhr
- So 7.00 Uhr – 15.00 Uhr oder So 15.00 Uhr – 22.30 Uhr
- Ergänzende Betreuung in den Schulferien
- 4 jähriger Junge und 9 jähriges Mädchen
- Vater Koch
- Mutter verstorben



IX. Qualitätsfaktoren

- Erfahrung
- pädagogisches Konzept
- eigenes päd. Konzept mit Vorstellungen d. Eltern verbinden
- gutes Einfühlungsvermögen
- gute Abgrenzungsfähigkeit
- Konstruktiver Umgang mit Konfliktpotenzial
- Umgang m. Anforderungen d. flexiblen Arbeitszeiten

- fachlicher Austausch und Begleitung

- Fachberatung für Kinderbetreuerin und Eltern



X. Forderungen

- klare Aussagen zur Statusfeststellung
- vereinfachtes Verfahren zur Anstellung einer Tagespflegeperson im Haushalt der Eltern
http://burgerbe.files.wordpress.com/2007/12/martinstor_freiburg.jpg
- Aufnahme spezifischer Inhalte zur Betreuungsform in die Qualifizierung mit 160 UE
- Einführung einer Pflegeerlaubnis

Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksam-
keit !!





Quellenangaben

□ Folie 1: http://burgerbe.files.wordpress.com/2007/12/martinstor_freiburg.jpg

□ Folie Beispiele aus der Praxis:

<http://www.icfpconference.org/archived/icfp2007/proglang.informatik.uni-freiburg.de/ICFP2007/images/muenster.jpg>

□ Schlussfolie:

<http://www.google.de/imgres?start=55&num=10&hl=de&gbv=2&biw=1272&bih=570&tbn=isch&tbnid=MaqeL9uhKfBc1M:&imgrefurl=http://www.fotocommunity.de/pc/pc/display/21663956&docid=uqAknYmjeEdu2M&imgurl=http://img.fotocommunity.com/Menschen/Kinder/Freiburger-Baechle-a21663956.jpg&w=761&h=1000&ei=OpTYT621FoaxtAbUgYmqDw&zoom=1&iact=hc&vpx=338&vpy=225&dur=56&hovh=257&hovw=196&tx=96&ty=138&sig=111674065359827635520&page=3&tbnh=138&tbnw=119&ndsp=30&ved=1t:429,r:8,s:55,i:122>

Fallbeispiel Tagespflegeperson im Haushalt der Eltern

Die Tagespflegeperson Frau A. betreut ergänzend zur Schule und zur Kita 2 Tageskinder im Haushalt des Vaters.

Der alleinerziehende Vater Herr P. verdient 1750 Euro netto im Monat.

Die Betreuungszeiten sind Mo-Do jeweils von 14.30 Uhr - 22.30 Uhr, sowie So entweder von 7.30 Uhr - 15.00 Uhr oder von 15.00 Uhr - 22.30 Uhr.

Die Tagespflegeperson verlangt einen Netto-Stundenlohn von 8 Euro. Ihr Gehalt kann wie folgend berechnet:

Tagespflegeperson brutto pro Stunde	12,00 €	
Stunden pro Woche	39,50	474,00 €
Stunden pro Monat	169,85	2.038,20 €
Tagespflegeperson Gehalt in € brutto pro Monat		2.038,20 €

Sozialversicherungsbeiträge:		Arbeitgeber		Arbeitnehmer	
Rentenversicherung	0,1960		199,74 €		199,74 €
Krankenversicherung (variiert je nach Krankenkasse)		0,073	148,79 €	0,082	167,13 €
Arbeitslosenversicherung	0,0300		30,57 €		30,57 €
Pflegeversicherung	0,0195		19,87 €		19,87 €
Soz.vers.abgaben insgesamt			398,98 €		417,32 €

Steuern	Klasse I
Lohnsteuer	225,91 €
Solidaritätsbeitrag	12,42 €
Kirchensteuer	18,07 €
gesamt	256,40 €

Tagespflegeperson netto	1.364,48 €
entspricht € pro Stunde	8,03 €

Eltern brutto pro Monat	2.455,52 €
entspricht € pro Stunde	14,46 €

Herr P. muss monatlich 2.455,52 Euro für die Kinderbetreuerin aufbringen. Er kann beim Amt für Kinder, Jugend und Familie einen Antrag auf Kostenübernahme und hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge stellen.

Stellt Herr P. die erforderlichen Anträge kann der Zuschuss wie folgend berechnet werden:

Laut Elterntabelle der Stadt Freiburg (Stand 2011) muss das monatliche Gesamteinkommen der Haushaltsgemeinschaft berechnet werden. Dies setzt sich in diesem Fall wie folgend zusammen:

Monatliches Gesamteinkommen des Vaters

Nettoeinkünfte	1.750,00 €
Kindergeld	368,00 €
sonstige Einkünfte (Bsp. Unterhalt, Wohngeld...)	
abzüglich der Freibeträge in Höhe von 322 Euro je kindergeldberechtigte Person	- 644,00 €
<hr/>	
monatliches Gesamteinkommen	1.474,00 €

Da Herr P. unter einem monatlichen Gesamteinkommen von 1500 Euro liegt erhält er pro Kind die volle Förderung von 4,20Euro/Stunde vom Amt für Kinder, Jugend und Familie erstattet (siehe Elterntabelle).

Förderung von 4,20€/h je Kind

Kind 1 (169,85h*4,20€)	713,37 €
Kind 2 (169,85h*4,20€)	713,37 €
<hr/>	
Förderung gesamt	1.426,74 €

Dazu kommt die Erstattung der hälftigen Sozialversicherungsausgaben der Tagespflegeperson:

Zuschüsse d. Stadt Freiburg

50 % Erstattung d. Rentenversicherungsbeiträge	199,74 €
50 % Erstattung d. Krankenversicherungsbeiträge	157,96 €
50 % Erstattung d. Pflegeversicherungsbeiträge	19,87 €

Zuschüsse gesamt	377,58 €
------------------	-----------------

Kosten für die Kinderbetreuung insgesamt

Arbeitgeberbrutto pro Monat	2.455,52 €
Förderung von 4,20€/h je Kind	- 1.426,74 €
Zuschüsse der Stadt Freiburg	- 377,58 €

gesamt	651,20 €
--------	-----------------

Abzüglich der Zuschüsse hat Herr P. somit Kosten für die Kinderbetreuung in Höhe von 651,20 Euro.

Fallbeispiel Tagespflegeperson im Haushalt der Eltern

Die Kinderbetreuerin Frau B. betreut Drillinge im Haushalt der Eltern.

Herr G. und Frau G. verdienen 2500 Euro netto im Monat. Die Betreuungszeiten sind Mo-Fr jeweils von 08.30 Uhr - 13.30 Uhr.

Die Kinderbetreuerin verlangt einen Netto-Stundenlohn von 9,30 Euro. Ihr Gehalt kann wie folgend berechnet:

KinderbetreuerIn brutto pro Stunde	12,00 €	
Stunden pro Woche	20,00	240,00 €
Stunden pro Monat	86,00	1.032,00 €
KinderbetreuerIn Gehalt in € brutto pro Monat		1.032,00 €

Sozialversicherungsbeiträge:		Arbeitgeber		Arbeitnehmer	
Rentenversicherung	0,1960		101,14 €		101,14 €
Krankenversicherung (variiert je nach Krankenkasse)		0,073	75,34 €	0,082	84,62 €
Arbeitslosenversicherung	0,0300		15,48 €		15,48 €
Pflegeversicherung	0,0195		10,06 €		10,06 €
Soz.vers.abgaben insgesamt			202,01 €		211,30 €

Steuern	Klasse I
Lohnsteuer	16,08 €
Solidaritätsbeitrag	- €
Kirchensteuer	- €
gesamt	16,08 €

KinderbetreuerIn netto	804,62 €
entspricht € pro Stunde	9,36 €

Eltern brutto pro Monat	1.243,30 €
entspricht € pro Stunde	14,46 €

Familie G. muss monatlich 1243,30 Euro für die Kinderbetreuerin aufbringen.

Sie kann beim Amt für Kinder, Jugend und Familie einen Antrag auf Kostenübernahme und hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge stellen.

Stellt Familie G. die erforderlichen Anträge, kann der Zuschuss wie folgend berechnet werden:

Laut Elterntabelle der Stadt Freiburg (Stand 2011) muss das monatliche Gesamteinkommen der Haushaltsgemeinschaft berechnet werden. Dies setzt sich in diesem Fall wie folgend zusammen:

Monatliches Gesamteinkommen der Familie:

Nettoeinkünfte der Eltern	2.500,00 €
Kindergeld	558,00 €
sonstige Einkünfte (bsp. Unterhalt, Wohngeld...)	
abzüglich der Freibeträge in Höhe von 322 Euro je Kind	- 966,00 €
<hr/> monatliches Gesamteinkommen	2.092,00 €

Familie G. bekommt im Rahmen der 4,20€/Stunde eine einkommensabhängige Förderung von 304,20€/Monat je Kind vom Amt für Kinder, Jugend und Familie erstattet (siehe Elterntabelle, Achtung: Geschwisterregelung).

Einkommensabhängige Förderung von 4,20€/h je Kind

Kind 1 [(20h*4,3*4,20€)-(114/2)€]	304,20 €
Kind 2 [(20h*4,3*4,20€)-(114/2)€]	304,20 €
Kind 3 [(20h*4,3*4,20€)-(114/2)€]	304,20 €
<hr/> Förderung gesamt	912,60 €

Dazu kommt die Erstattung der hälftigen Sozialversicherungsausgaben der Kinderbetreuerin:

Zuschüsse d. Stadt Freiburg

50 % Erstattung d. Rentenversicherungsbeiträge	101,14 €
50 % Erstattung d. Krankenversicherungsbeiträge	79,98 €
50 % Erstattung d. Pflegeversicherungsbeiträge	10,06 €
<hr/>	
Zuschüsse gesamt	191,18 €

Kosten für die Kinderbetreuung insgesamt

Arbeitgeberbrutto pro Monat	1.243,30 €
Förderung von 4,20€/h je Kind	- 912,60 €
Zuschüsse der Stadt Freiburg	- 191,18 €
<hr/>	
gesamt	139,52 €

Abzüglich der Zuschüsse hat Familie G. somit Kosten für die Kinderbetreuung in Höhe von 139,52 Euro.



Stand: Juli 2012

Informationsbroschüre Kindertagespflege im Elternhaus des Tageskindes

Eine Tagespflegeperson, die im Elternhaus des Kindes dessen Betreuung übernimmt, wird als „Kinderbetreuerin“ bezeichnet. Dem Kind selbst bleiben das gewohnte Umfeld und tägliche Gewohnheiten erhalten. Es hat sein eigenes Kinderzimmer und seine eigenen Spielsachen zur Verfügung. Die Anzahl der zu betreuenden Kinder ist nicht begrenzt, liegt jedoch im Durchschnitt bei ein bis drei Kindern. Die Kinderbetreuerin hat vor Beginn der Tätigkeit die Qualifizierung in der Kindertagespflege durchlaufen und einen Erste-Hilfe-Kurs bei Kindernotfällen besucht. Eine Pflegeerlaubnis durch das zuständige Amt für Kinder, Jugend und Familie ist derzeit nicht erforderlich.

Der Tagesmütterverein vermittelt anfragenden Eltern eine Kinderbetreuerin und steht für Fragen rund um das Betreuungsverhältnis jederzeit zur Verfügung.

Oft sind die Kinderbetreuerinnen in die Organisation des Haushalts der Eltern eingebunden und erhalten Weisungen von den Eltern. Dies führt in vielen Fällen dazu, dass bei Kindertagespflege im Haushalt der Eltern von einem Arbeitsverhältnis auszugehen ist. Pauschal kann dies aber nicht für alle Betreuungsverhältnisse vermutet werden. Es kommt vielmehr auf den Einzelfall an. Die Gerichte haben in der Vergangenheit einige Kriterien entwickelt, die auf den konkreten Fall angelegt werden können. Es ist im Einzelfall zu prüfen, welche Kriterien überwiegen. Je nach Gewichtung handelt es sich entweder um ein Arbeitsverhältnis oder um eine selbstständige Tätigkeit.

Ein Hauptmerkmal bei der Abgrenzung zwischen einem Arbeitsverhältnis und einer selbstständigen Tätigkeit ist die persönliche Abhängigkeit der Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber. Bei einem Arbeitsverhältnis kann die Arbeitnehmerin nicht über den Umfang, den Inhalt und die organisatorische Einbindung in den Haushalt frei entscheiden.

Wichtig ist, dass nicht alle Kriterien vorliegen müssen, sondern das Gesamtbild im Einzelfall entscheidet. Letztendlich Sicherheit kann ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung geben.

(vgl. Iris Vierheller und Cornelia Teichmann-Krauth „Recht und Steuern in der Kindertagespflege“ – Grundlagen und Empfehlungen für die Praxis – Carl Link Verlag, 1. Auflage 2011)

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Kinderbetreuung im Elternhaus auf Basis eines Arbeitsverhältnisses.

1. Aufgaben und Pflichten der Kinderbetreuerin

Die Tätigkeit einer Kinderbetreuerin umfasst nach § 22 SGB VIII die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder. Der Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt auf der individuellen Förderung der Kinder. Aus diesem Grund gehören zu ihrem Arbeitsfeld auch nur die täglich, wegen der Kinder anfallenden Hausarbeiten. Eine entsprechende Arbeitsplatzbeschreibung schafft von Anfang an Klarheit, welche Tätigkeiten die Kinderbetreuerin übernehmen soll (siehe auch Kapitel 2.1 Abschluss eines Arbeitsvertrages incl. Arbeitsplatzbeschreibung).

1.1 Aufgaben der Kinderbetreuerin 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, sowie der Einkauf dafür
- Aufräumen und Abwaschen
- Regelmäßige Gespräche mit den Eltern über die Entwicklung der Kinder, die Förderung und das Erziehungsverhalten, über Vorkommnisse, Erlebnisse und Tätigkeiten, über Kindergarten und Schule, u.a.

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

1.2 Verschwiegenheitspflicht

Im Verlauf eines Betreuungsverhältnisses erhält die Kinderbetreuerin einen umfangreichen Einblick in das Privatleben der Familie des Tageskindes. Während der Kontaktpphase werden die ersten relevanten Daten zu den gewünschten Betreuungszeiten, der Dauer des Betreuungsverhältnisses sowie auch Angaben zu den einzelnen Personen telefonisch ausgetauscht. In den ersten persönlichen Gesprächen des Kennenlernens vertiefen sich die Informationen zum Gesundheitszustand des Kindes, den Eß- und Schlafgewohnheiten, den wirtschaftlichen Verhältnissen u.v.m.. Im laufenden Betreuungsalltag berichten die Eltern und die Kinderbetreuerin über aktuelle Geschehnisse, die die Familie, aber auch z.B. die Arbeitsstelle und dort Erlebtes beinhalten könnten. Auch die Tageskinder können in einer beiläufigen Bemerkung von Vorkommnissen erzählen, die von der Kinderbetreuerin eine unterschiedliche Deutung zulassen. Gleichzeitig erhält die Familie des Tageskindes auch einen großen Einblick in das Leben der Kinderbetreuerin, deren Wertvorstellungen und Gewohnheiten. Insofern besteht auf beiden Seiten ein großes Interesse mit persönlichen Daten und

Informationen vertraulich umzugehen. Dies gilt sowohl während des Arbeitsverhältnisses, als auch nach dessen Beendigung.

1.3 Weisungsgebundenheiten

Wird die Kinderbetreuerin angestellt, ist sie an Weisungen der Eltern gebunden. Während insbesondere in Fragen der Erziehung, Ernährung und Pflege des Kindes beiderseitiges Einvernehmen die Grundlage für ein qualifiziertes Betreuungsverhältnis darstellt, haben die Eltern als Arbeitgeber das Recht, z.B. die Frage der Telefonnutzung zu regeln.

1.4 Kontaktphase und Eingewöhnung

Neben den vertraglichen Absprachen zwischen Eltern und Kinderbetreuerin ist eine angemessene Eingewöhnungszeit erforderlich. Mit der Eingewöhnung ist die Zeit gemeint, in der sich die Kinderbetreuerin und das Tageskind unter Anwesenheit der Hauptbezugsperson gegenseitig kennen lernen und vertraut machen.

Für die Kinderbetreuerin stellt die Eingewöhnung eine doppelte Herausforderung dar. Sie muss sich sowohl mit dem Kind, als auch dem neuen Haushalt vertraut machen und das neue Tätigkeitsumfeld gut kennen lernen. Die Kinderbetreuerin und die Eltern lernen sich in den gemeinsamen Stunden näher kennen. Es kommt zu einem Austausch über die Gewohnheiten des Kindes und den Erwartungen von Seiten der Eltern und Kinderbetreuerin. Die Erwachsenen können ihre Beziehung von Anfang an partnerschaftlich gestalten. So kann sich die Kinderbetreuerin auf die im Haushalt der Eltern üblichen Regeln einstellen. Im Gegenzug können die Eltern signalisieren, dass sie bereit sind, die Erwartungen der Kinderbetreuerin aufzugreifen.

Die Eingewöhnung ist für die Tagespflegeperson Arbeitszeit und wird entsprechend vergütet.

Mehr Informationen zum Thema Eingewöhnung können Sie der Informationsbroschüre „Anmerkungen zum Betreuungsvertrag“ des TagesmütterVereins entnehmen.

1.5 Berufshaftpflichtversicherung

Die Kinderbetreuerin, die in einem ihr zunächst fremden Haushalt die Kinder betreut, muss sich der Gefahrenstellen bewusst sein und zu Beginn des Betreuungsverhältnisses mit den Eltern entsprechende Vorkehrungen treffen. Teile der Wohnung können allerdings als Betreuungsort durchaus auch ausgenommen sein. Die Kinderbetreuerin hat während ihrer Tätigkeit die Aufsichtspflicht über das Tageskind. Wegen Schäden, die auf Grund einer Aufsichtspflichtverletzung entstehen könnten, sollte die Kinderbetreuerin eine Berufshaftpflichtversicherung abschließen. Kinderbetreuerinnen des TagesmütterVereins sind über die Mitgliedschaft berufshaftpflichtversichert.

2. Aufgaben und Pflichten der Eltern

Arbeitet die Kinderbetreuerin als Angestellte im Haushalt der Eltern, sind diese Arbeitgeber und müssen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen befolgen:

- Abschluss eines Arbeitsvertrages incl. Arbeitsplatzbeschreibung
- Erstattung einer Vergütung

- Leistungen der Sozialversicherungen
- Steuerabgaben
- Leistungen zur gesetzlichen Unfallversicherung
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Gesetzlicher Mindesturlaub

2.1 Abschluss eines Arbeitsvertrages inklusive Arbeitsplatzbeschreibung

Das Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet den Arbeitgeber der Kinderbetreuerin spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Papier mit den wesentlichen Arbeitsbedingungen auszuhändigen. Die Nachweispflicht entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wird. Um auftretende Problemkreise im vorab zu klären, sollte eine Arbeitsplatzbeschreibung als Anlage dem Arbeitsvertrag beigelegt werden. Inhalte könnten unter anderem sein:

- Welche Regelung gilt bei Krankheit des Kindes?
- Welche Regeln 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?
- ...

2.2 Erstattung einer Vergütung

Die Kinderbetreuerin hat als Gegenleistung für ihre erbrachte Tätigkeit einen Anspruch auf eine Vergütung. Art und Höhe der Vergütung werden im Arbeitsvertrag geregelt. Die Eltern können, je nach Betreuungsumfang folgende Anstellungsverhältnisse eingehen:

- Geringfügige Beschäftigung - bis 400,00 Euro im Monat
- Sozialversicherungspflichtige Anstellung in der Gleitzone – von 400,01 – 800,00 Euro
- Sozialversicherungspflichtige Anstellung – ab 800,01 Euro

Arbeitgeber mit müssen eine so genannte Umlage bezahlen, da die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie die finanzielle Absicherung der Mitarbeiterinnen bei Schwangerschaft und Mutterschaft insbesondere für kleine Arbeitgeber nicht unerhebliche Belastungen darstellen. Um diese Risiken weitestgehend abzumildern, hat der Gesetzgeber das Ausgleichsverfahren für Arbeitgebераufwendungen vorgesehen. Die Erstattung erfolgt auf Antrag bei der Minijob-Zentrale/ Krankenkasse und beträgt im Krankheitsfall 80 Prozent des für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit fort gezahlten Arbeitsentgelts. Im Falle von Schwangerschaft werden 100 Prozent des durch den Arbeitgeber fort gezahlten Entgelts sowie der darauf entfallenden pauschalen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung während der Zeit von Beschäftigungsverboten erstattet. Muss der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung zahlen, wird dieser ebenfalls voll erstattet.“ (Quelle: Broschüre Minijobs in Privathaushalten – Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Seite 19)

2.2.1 Geringfügige Beschäftigung bis 400,00 Euro in Privathaushalten/ „haushaltsnahe Dienstleistung“

Bis 400,00 Euro Verdienst muss der Arbeitgeber im Privathaushalt das Arbeitsentgelt über das Haushaltsscheckverfahren berechnen lassen. Zuständig ist die Bundesknappschaft (Minijobzentrale). Der Haushaltsscheck kann direkt unter www.minijob-zentrale.de herunter geladen werden. Die Kinderbetreuerin und der Arbeitgeber füllen das Formular dreifach aus, bevor der Arbeitgeber ein Exemplar an die Minijob-Zentrale zurücksendet.

Bei der verpflichtenden Verwendung des Haushaltsschecks entfallen die Errechnung der jeweiligen Beiträge und die Meldungen an die verschiedenen Sozialversicherungsträger. Die Eltern teilen lediglich die Höhe des Arbeitsentgeltes und die persönlichen Daten an Hand des Haushaltsschecks mit. Gleichzeitig erteilen sie der Minijobzentrale eine Einzugsermächtigung.

Für die Kinderbetreuerin fallen bei einem Verdienst bis 400,00 Euro pro Monat keine Steuern und Sozialabgaben an. Auch als Nebenbeschäftigung neben einer Hauptbeschäftigung bleibt eine derartige Tätigkeit für die Kinderbetreuerin steuer- und sozialversicherungsfrei.

Die Eltern bezahlen (anstatt der außerhalb von Privathaushalten geltenden Pauschale in Höhe von 30,48 %) zusätzlich zum Verdienst eine Pauschale in Höhe von derzeit 14,04%.

Diese setzt sich wie folgt zusammen:

- 4,6 % Rentenversicherung
- 5,0 % Krankenversicherung
- 2,0 % Pauschalsteuern
- 1,6 % Unfallversicherung
- 0,7 % Umlage 1 (Absicherung bei Krankheit, Kur)
- 0,14 % Umlage 2 (Absicherung bei Schwangerschaft, Mutterschutz)

2.2.2 Gleitzone von 400,01 bis 800,00 Euro

Ein Arbeitsverhältnis in der Gleitzone liegt vor, wenn der Monatsverdienst mehr als 400,00 Euro bis maximal 800,00 Euro beträgt. Überschreitet das Einkommen aus unselbständiger Arbeit den Betrag von 400,00 Euro, beginnt die Sozialversicherungspflicht des Einkommens. Die Gleitzone bewirkt, dass bei einem Monatsverdienst nahe 400,00 Euro von der Arbeitnehmerin nur sehr geringe Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Diese steigen bei höheren Monatsverdiensten an, bis sie bei einem Verdienst von 800,00 Euro den vollen Beitrag erreichen.

Bei einer Anstellung in der Gleitzone besteht Sozialversicherungspflicht. D. h. die Eltern müssen als Arbeitgeber den Beginn und die Art des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Wochen bei der gesetzlichen Krankenkasse der Kinderbetreuerin anmelden. Die zuständige Krankenkasse ist auch Einzugsstelle für die Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Für die Anmeldung benötigen die Eltern die Lohnsteuerdaten, die Bankverbindung und den Sozialversicherungsausweis der Kinderbetreuerin. Die für die Anmeldung erforderliche Betriebsnummer kann seit 1. Januar 2008 unter

betriebsnummerservice@arbeitsagentur.de beantragt werden. Seit 2008 ist die Arbeitsagentur in Saarbrücken zentrale Vergabestelle der Betriebsnummern.

Die zuständige Krankenkasse übernimmt in der Regel die Beratung zur Berechnung der Sozialversicherungsabgaben: Rentenversicherung (19,5%), Krankenversicherung (15,5%, davon 8,2% AN und 7,3% AG), Arbeitslosenversicherung (3,0%), Pflegeversicherung (1,95 % mit Kind, 2,2 % ohne Kind).

Eine Einzugsermächtigung erleichtert die monatliche Beitragszahlung. Ergänzend zu den Sozialabgaben haben die Eltern eine Umlage an die Krankenkasse zu erstatten. Auch in der Gleitzone sichern sich die Eltern mit diesem Ausgleichsverfahren gegen die anfallenden Kosten bei der Krankenkasse der Kinderbetreuerin ab. Hierdurch werden anteilig die Kosten bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bei Schwangerschaft übernommen.

2.3 Steuerabgaben

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

2.4 Absetzbarkeit der Betreuungskosten

- Geringfügige Beschäftigung bis 400 Euro -

Handelt es sich bei der Kinderbetreuung um eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt, so können zehn Prozent der Kosten, höchstens 510,00 Euro/ Jahr bei der Steuer mindernd berücksichtigt werden.

- Sozialversicherungspflichtige Anstellung über 400 Euro -

Handelt es sich bei der Kinderbetreuung um mehr als nur um eine geringfügige Beschäftigung, so können zwölf Prozent der Aufwendungen, höchstens 2.400,00 Euro/ Jahr, von der Steuerschuld abgezogen werden.

Die Kosten für die Kinderbetreuung müssen mittels Banküberweisung nachweisbar sein.

2.5 Leistungen zur gesetzlichen Unfallversicherung

Um die Kinderbetreuerin gegenüber Wege- oder Arbeitsunfälle abzusichern, müssen die Eltern die Arbeitnehmerin bei der gesetzlichen Unfallkasse anmelden. Die Beiträge zahlt ausschließlich der Arbeitgeber. Zuständig sind die jeweiligen Landeskassen.

2.6 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

§ 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes regelt den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Daraus lässt sich ableiten, dass eine Kinderbetreuerin bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf die Fortzahlung ihres Arbeitsentgeltes bis zu einer Dauer von sechs Wochen hat.

2.7 Gesetzlicher Mindesturlaub

Jede Arbeitnehmerin hat pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (§ 1 BurlG). Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 BurlG).

2.8 Kündigungsfristen und Zeugnis

Bei Beendigung des Betreuungsverhältnisses sind die gesetzlichen Kündigungszeiten einzuhalten. Die Kündigungsfrist während der Probezeit (längstens für die Dauer von sechs Monaten) beträgt für beide Parteien zwei Wochen. Die normale Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende.

Zum Ende des Arbeitsverhältnisses hat die Kinderbetreuerin einen Anspruch auf ein Zeugnis, das neben den persönlichen Daten auch die Art und Dauer der Beschäftigung beschreibt.

3. Wichtige Informationen für die Kinderbetreuerin und die Eltern

3.1 Mehrere Familien

Die Kinderbetreuerin arbeitet in der Regel für einen Arbeitgeber: die Eltern des Tageskindes. In der Praxis hat sich ein Modell bewährt, in dem sich Eltern zusammenschließen und gemeinsam eine Kinderbetreuerin anstellen. Dies bedeutet konkret, dass die Kinderbetreuerin in einem Haushalt das Kind der Familie und weitere Tageskinder (z.B. der Nachbarin) betreut. Die Eltern müssen der zusätzlichen Betreuung weiterer Tageskinder zustimmen. Die Zustimmung sollte schriftlich festgehalten werden.

3.2 Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit

Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern (z.B. in Abhängigkeit vom Alter bzw. der Dauer der Arbeitslosigkeit) Zuschüsse bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen. Die Leistungen sind vor Abschluss des Arbeitsvertrages zu beantragen. Höhe und Dauer hängen von der individuellen Situation der Arbeitnehmerin ab.

3.3 Kostenübernahme durch das Amt für Kinder, Jugend und Familie (AKi)

Die von den Eltern angestellte Kinderbetreuerin erhält im Durchschnitt ca. 8,00 € netto pro Stunde. Dies entspricht einem Arbeitgeber Brutto in Höhe von ca. 12,00 - 14,50 € pro Betreuungsstunde (je nach Stundenumfang und Steuerklasse).

- Möchten die Eltern ein Betreuungsverhältnis unter Einbeziehung des AKis eingehen, so muss der Arbeitsvertrag um eine sog. Abtretungserklärung ergänzt werden. Hierdurch überträgt die Kinderbetreuerin die ihr aus dem Gesetz zustehenden Ansprüche auf die hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an die Eltern.

Die Eltern stellen einen Antrag auf Kostenübernahme beim AKi und einen formlosen Antrag auf die Erstattung der anteiligen nachgewiesenen Sozialversicherungsbeiträge und den vollen nachgewiesenen Beitrag für die Unfallversicherung. Die

Kinderbetreuerin bestätigt die Betreuungstätigkeit mit dem entsprechenden Formular. (Es sind die Seiten 1 - 5 des Antragsformulars abzugeben.)

Wird den Anträgen seitens des AKis stattgegeben, erhalten die Eltern das Betreuungsgeld in Höhe von 4,20 Euro pro Betreuungsstunde und Kind überwiesen sowie (nach dem Einreichen der reellen Bescheide) die anteiligen Sozialversicherungsbeiträge und den vollen Beitrag für die Unfallversicherung. Mit diesem Betrag und ggf. einer Zuzahlung aus privaten Mitteln stellen die Eltern die Kinderbetreuerin an.

Gleichzeitig werden die Eltern einkommensabhängig an Hand eines Bescheides an den Kosten der Kinderbetreuung beteiligt (Kostenbeitragstabelle siehe Anlage 1 des Antrags, Seite 6).

- Möchten die Eltern ein Betreuungsverhältnis mit einer Kinderbetreuerin ohne das AKi abschließen, so tragen die Eltern als Arbeitgeber die gesamten Kosten für Lohn und Sozialversicherungen.

Quellen: Homepage der Minijobzentrale: www.minijob-zentrale.de,
Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: www.bmas.de

Arbeitsvertrag

(Zu den einzelnen Arbeitsbedingungen sind teilweise mehrere Alternativen genannt, das Nichtzutreffende ist zu streichen.)

Zwischen _____
(Name und Anschrift, im Folgenden Arbeitgeber genannt)
und
Frau/Herrn _____ geboren am _____

wohnhaft in _____ Telefon _____
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

1. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird vom _____ an als Haushaltshilfe/Hausangestellte(r)
unbefristet/befristet bis zum _____ eingestellt.

2. Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich/monatlich _____ Stunden.

Als Arbeitszeiten werden festgelegt:

_____ (z.B. Mo bis Fr von 8.00 bis 16.00 Uhr = Vollzeitbeschäftigung)

_____ (z.B. Mo von 9.00 bis 12.00 Uhr, Mi von 14.00 bis 16.00 Uhr = Teilzeitbeschäftigung)

Leistet der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers Überstunden, werden diese mit einem zusätzlichen Zuschlag von _____% vergütet.

3. Probezeit und Kündigung

a) Die ersten _____ Wochen/Monate gelten als Probezeit, in der das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen (kürzeste gesetzliche Frist) gekündigt werden kann.

b) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von (normale gesetzliche Frist: vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Monatsende) gekündigt werden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

c) Bei einer ordentlichen Kündigung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist ganz oder teilweise von der Arbeit freizustellen.

4. Allgemeine Pflichten

a) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ihm übertragene Arbeiten sorgfältig auszuführen, nach Bedarf auch andere Arbeiten zu übernehmen, die üblicherweise von einer/einem Haushaltshilfe/Hausangestellten verrichtet werden oder ihr/ihm sonst zumutbar sind.

b) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Verschwiegenheit über die ihm bekannt werdenden Angelegenheiten des Arbeitgebers zu wahren.

5. Arbeitsentgelt

a) Das Arbeitsentgelt beträgt je Monat/Woche/Stunde _____ EUR brutto.

b) Die Bezüge werden nachträglich am Ende des Monats/der Woche/des Tages (Verrechnungszeitraum) durch Barzahlung/durch Überweisung auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto Nr. _____ bei _____ (Bankinstitut), Bankleitzahl _____ überwiesen.

6. Sonderzuwendungen

Der Arbeitgeber zahlt als Sonderzuwendung (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) in Höhe von _____ EUR. Auch wenn sie wiederholt gezahlt werden, sind sie als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers jederzeit widerrufbar.

7. Urlaub

a) Der Urlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Er beträgt zur Zeit 24 Werktage (4 Wochen) im Jahr ¹⁾ oder

b) der Urlaub beträgt vereinbarungsgemäß _____ Werktage (es ist mindestens die gesetzliche Urlaubsdauer zu gewähren).¹⁾

8. Arbeitsverhinderung und Krankheit

a) Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber möglichst frühzeitig unter Angabe der Gründe mitzuteilen.

b) Bei einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber anzuzeigen und – sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert – eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. (Auf Verlangen des Arbeitgebers ist die ärztliche Bescheinigung früher vorzulegen.) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

c) Der Arbeitgeber zahlt im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit für sechs Wochen das regelmäßige Arbeitsentgelt weiter (so genannte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).

9. Vertragsänderungen

Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Hinweis für geringfügig Beschäftigte: Der Arbeitnehmer kann in der Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben, wenn er dem Arbeitgeber erklärt, dass er auf die Versicherungsfreiheit als geringfügig Beschäftigter verzichtet.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

Erläuterungen:

1) 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:

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

Quelle: http://www.minijob-zentrale.de/DE/Service/DownloadCenter/2_Formulare_und_Antr_C3_A4ge/2_F_C3_BCr_Privathaushalte/PDF-3_Mustervertrag_PH,templateld=raw,property=publicationFile/pdf/PDF-3_Mustervertrag_PH.pdf. Juli 2012.

Muster für den formlosen Antrag auf anteilige Kostenübernahme der Sozialversicherungsbeiträge

Stadt Freiburg im Breisgau
Amt für Kinder, Jugend und Familie
Fahnenbergplatz 4
79098 Freiburg

Datum

Antrag auf anteilige Kostenübernahme der Sozialversicherungsbeiträge

Sehr geehrte Frau Ketterer,

hiermit beantrage/n ich/ wir die hälftige Übernahme der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und die volle Übernahme der Unfallversicherung für das Jahr 20xx. Die erforderlichen Bescheide sind in Kopie diesem Schreiben beigelegt.
Oder: Die erforderlichen Bescheide reiche ich nach.

Die erforderliche Abtretungserklärung liegt unterschrieben bei.

Bitte überweisen Sie die entsprechenden Beträge auf folgendes Konto:
KontoinhaberIn
Kreditinstitut
Bankleitzahl
Kontonummer

Mit freundlichen Grüßen

Eltern

Anschrift

Die Beträge werden zu zwei Stichtagen erstattet.

Abtretungserklärung

Hiermit erkläre ich, _____,
(Name der Kinderbetreuerin)

dass ich etwaige mir gegenüber dem Jugendhilfeträger zustehende Ansprüche

aus § 23 Abs. 1 und 2 SGB VIII

an _____ abtrete.
(Name der Eltern/ Personensorgeberechtigte)

Ort, Datum

Unterschrift Kinderbetreuerin

Protokoll: Arbeitsgruppen - Inhalte für Beratung, Vermittlung, Begleitung: was ist anders als sonst in der KTP?

1. Anforderungen an die Beratung, Vermittlung und Begleitung: für Eltern

- Themen, die anders sind als in der Beratung/ Vermittlung von TPP
- Themen, die besonders häufig nachgefragt werden
- Aspekte, die unbedingt angesprochen werden müssen
- mögliche Konfliktfelder

Eltern als Arbeitgeber



Recht:

Bezahlung

Aufsichtspflicht (wenn das Kind z. B. zu Freunden geht)

Krankheit des Kindes

Urlaubsregelung/ Überstunden etc.

Abtretung, wie?

Checkliste für Eltern

Vertretung?

Leistungen, die zu erbringen sind

Sozialpädagogische Aspekte:

Erziehungsstil/ Erz.-Methoden

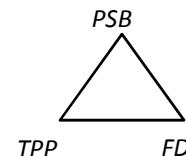
„Heimvorteil“ der Kinder

Transparenz: was will ich als Eltern? Eigene Vorstellungen?

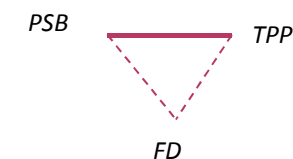
Checkliste: Medien, Haushaltstätigkeiten, andere Kinder zu Besuch

Einfluss der Fachdienste:

TPP



TPP im Haushalt der PSB



Eltern öffnen Privatsphäre

2. Anforderungen an die Beratung, Vermittlung und Begleitung: für TPP im Haushalt der PSB

- Themen, die anders sind als beim Hausbesuch bei den TPP
- Fragen, die besonders häufig gestellt werden; Unsicherheiten, die besonders häufig auftreten
- Aspekte, die unbedingt angesprochen werden müssen; Informationen, die unbedingt erfragt werden müssen
- Was sind mögliche Risikofaktoren/ potentielle Konfliktfelder?



Tagespflegeperson im
Haushalt der Eltern

Recht:

Checkliste: was ist zu beachten?

Leitfaden: Arbeitsplatzbeschreibung

Unterschied :

TPP im Haushalt der PSB

TPP

angestellt

selbständig

Qualifizierung: wieviel UE?

Wichtigkeit des kollegialen Austausches herausstellen;

„besondere Bedürfnisse“

Weisungsgebundenheit --> unterschiedliche Erwartungen

Angemessener Stundensatz

Versicherung

Arbeitsrechtlicher Status:

Eltern wollen Selbständigkeit

TPP wollen Anstellungsverhältnis

Sozialpädagogische Aspekte:

Besonderheiten der zu betreuenden Kinder

„Heimrecht“ und ungeklärte Fragen können zu Betreuungsproblemen führen

zur Überprüfung der Geeignetheit: Hausbesuche (bei Eltern, bei TPP privat)

Vereinbarkeit mit eigener Familie

TPP im Haushalt der PSB sind andere Zielgruppe als TPP sonst

PROFIL entwickeln:

- persönliche Grenzen
- Kompetenzen und Fachlichkeit
- Klarheit: Auftrag und Aufgaben

Anmerkung: TPP im Haushalt der PSB, die über die öffentliche Hand gefördert werden, müssen ebenfalls mit 160 UE qualifiziert werden. Die Eignungsfeststellung gehört zur Qualifizierung dazu!

3. Anforderungen an die Beratung, Vermittlung und Begleitung: für FachberaterInnen in Beratung, Vermittlung, Betreuung

- ▶ Themen, die anders sind als in der Beratung/ Vermittlung von TPP
- ▶ Themen, die besonders häufig nachgefragt werden
- ▶ Aspekte, die unbedingt angesprochen werden müssen
- ▶ mögliche Konfliktfelder

Vertragsabschluss

- ▶ Differenzierte Arbeitsplatzbeschreibung --> Material (Spielzeug, Bücher etc.)
 - Abgrenzung zu Haushaltstätigkeiten
- ▶ Definition der Erziehungspartnerschaft
- ▶ Schweigepflicht
- ▶ Recht auf Beratung für Eltern und TPP
- ▶ Eingewöhnung
- ▶ Was darf die TPP im Haushalt benutzen?
 - Essen
 - Räumlichkeiten
- ▶ Image der TPP - Rollenzuweisung durch die Eltern, auch gegenüber den Kindern: gegenseitige Achtung, Respekt und Wertschätzung

Konfliktfelder:

unterschiedliche Erziehungsvorstellungen

Chef-Angestellten-Verhältnis

Anwesenheit der Eltern während der Betreuung: Regelung für die Kinder

Abgrenzung/ Neid/ Eifersucht: Neiddebatte

Organisation des Haushaltes



Was fehlt?

Profil TPP im Haushalt der Eltern/ PSB

- ▶ Tätigkeitsprofil TPP im Haushalt der Eltern
- ▶ Pädagogische Grundsätze
- ▶ Erziehungspartnerschaft und Weisungsgebundenheit
- ▶ Vertragliche Regelungen für Eingewöhnung und Probezeit
- ▶ Schutzauftrag
- ▶ Profil entwickeln und schärfen!



FACHTAG TAGESPFLEGEPERSONEN IM HAUSHALT DER ELTERN, LANDESVERBAND BAWÜ, 18.6.2012

Inhaltlich/pädagogische Aspekte

Anforderungen an die Beratung, Vermittlung, Begleitung und Qualifizierung

Was sind Themen, die anders sind als bei der Beratung/Vermittlung von Tagesmüttern?

Was sind Themen, die besonders häufig nachgefragt werden?

Was sind Aspekte, die unbedingt angesprochen werden müssen?

Was sind mögliche Konfliktfelder?

Schwerpunkt legen auf

- die **Beratung von Eltern**, die Betreuung suchen,
- die **Erstberatung von Tagespflegepersonen im Haushalt der Eltern** (nach Kurs)
- die Begleitung beim **Vertragsabschluss**

(Qualithemen sind über die Abfrage des LV und im AK Quali ja schon ausführlich gesammelt worden)

Themen in der Beratung mit Eltern:

- In welcher Lebenssituation bietet es sich an, eine TPP i. H. zu nehmen?
- Wann passt es weniger eine TP i. H. anzustellen?
- Was sind die Vorteile für die Familie, wenn sie eine TPP i. H. beschäftigen?
- Welche Erwartungen hat die Familie an eine TPP i. H.?
- Was ist inhaltlich zu beachten?
- Was sind typische Probleme?
- Was bedeutet es Arbeitgeber zu sein? (rechtlich aber vor allem **inhaltlich**)

Themen in der Beratung von TPP i. H. nach der Qualifizierung (Pendant zum HB)

- Persönlicher, familiärer Hintergrund/Erfahrungen/Motivation
- Vorstellungen von der Familie/Einsatzmöglichkeiten
- Angebot/Rahmen, den sie bieten kann?
- Was kann die TPP i. H. leisten? Was traut sie sich zu?
- Wo sind ihre Grenzen?
- Was sind spezifische Kompetenzen?
- Was bedeutet die Zusammenarbeit mit dem Verein?

Themen beim Vertragsabschluss (außerhalb der arbeitsrechtlichen Themen)

- Arbeitsplatzbeschreibung (das A und O...)
- Abgrenzung/Aufträge
- Geklärte Rollen in Bezug auf die Verantwortung für die Kinder?
- Erziehungsvorstellungen/Erziehungspartnerschaft
- Selbstständiges Handeln der TPP i. H.
- Verantwortungsbereiche
- Erziehungspartnerschaft
- Schutzauftrag

Fragen aus dem Plenum/ Expertinnenrunde



- ▶ **Absetzungsmöglichkeiten bei der Steuer für die Eltern**

Die Absetzungsmöglichkeiten sind seit diesem Jahr deutlich vereinfacht: 2/3 der Kosten können abgesetzt werden bis max. 4.000 € pro Kind bis 12 Jahre; Nachweis durch Kontoauszüge

- ▶ **Höhe der Geldleistung abhängig von der Kinderzahl?**

Das ergibt sich aus dem Gesetz § 23 Absatz 2a. Leistungsgerechte Vergütung ist verbindlich und muss beachtet werden.

- ▶ **Erhöhung der Betriebskostenpauschale geplant?**

Eher nicht.

- ▶ **Entlohnung der TPP**

Bsp: Das Landratsamt bezahlt für 2 U3-Kinder 2 mal 5,50 € an Eltern; die bezahlen 10 € an TPP aus und teilfinanzieren vom Rest die Lohnnebenkosten. Geht das?

Ja, unter der Voraussetzung, dass eine vertragliche Regelung mit den Eltern über die Höhe des Gehaltes existiert und dass die SV-Beiträge von ihnen abgeführt werden

Oder: 3 Kinder U14 wurden betreut, TPP erhält 13 €/h. Ein Kind wird über 14, ist aber dennoch anwesend und wird betreut (z. B. Randstunden). Kann der Stundensatz der TPP dann einfach angepasst (reduziert) werden? Die Eltern haben einen bestimmten Stundensatz vereinbart, ein Teil davon wird vom JA übernommen. Bei Wegfall der Zahlung des JA müssen die Eltern diesen Anteil selbst zahlen.

- ▶ **Werbung von TPP im Haushalt der PSB**

Eltern- und Tageselternverein Tübingen e.V.:

InteressentInnen sind nicht unbedingt Wunschpersonal

Ständige Werbung erforderlich, wie in den anderen Bereichen auch

Anzeigenschaltung (Anzeigen, Gemeindeblätter, Informationsveranstaltungen, Kirchengemeinden etc.)

Eltern- und Tageselternverein Tübingen e.V.:

In Freiburg ist die Situation für TPP im Haushalt der PSB besser, weil Mietwohnungen klein und teuer und deswegen nicht gut geeignet für die klassische KTP sind
Kooperation mit der Agentur für Arbeit

Sehr hilfreich: Informationsblatt für Eltern, TPP und andere



Was empfehlen die Expertinnen?

- ▶ Auf Bundesebene (Bundesverband): Der Gesetzgeber muss nachbessern!
- ▶ Vereine unterstützen: Tipps für Vertragsgestaltung, Rechtsberatungsservice, Rechtsreader
- ▶ Netzwerk aufbauen
- ▶ Profil entwickeln und schärfen: KTP im Haushalt der Eltern genauso wie die Grenzen der Beratung und Vermittlung durch die TEV:
keine Rechtsberatung, keine Beratung zu Rentenversicherung o. ä. Hier muss an die entsprechenden Fachstellen verwiesen werden!
- ▶ **Abgrenzung zu Hilfen zur Erziehung und KTP im Haushalt der PSB:** bitte darauf achten, ob hier wirklich Kindertagespflege vorliegt!
Oftmals wird hier vom JA auf KTP als „billige“ Lösung zurückgegriffen, obwohl es eigentlich Hilfen zur Erziehung sind und andere Lösungen greifen sollten (Krankenkassen, Frühe Hilfen u. a.)
- ▶ **Was kann der Landesverband tun?**

Leitfaden bzw. Broschüre herausgeben zu KTP im Haushalt der Personensorgeberechtigten
Bereits vorhandenes Material sammeln und allen Vereinen zugänglich machen
Die Vereine können die vorhandenen Informationen auf ihre Anforderungen anpassen und eigene Informationen herausgeben.

Außerdem bietet Frau Dorner-Müller an nach Dienstleistern recherchieren, die die Gehaltsabrechnungen für die Eltern kostengünstig übernehmen.

Impressum

Disclaimer:

Bei der Zusammenstellung der Tagungsdokumentation haben wir alle Dokumente gründlich zusammengestellt und sorgfältig überprüft.

Der Landesverband der Tagesmütter-Vereine Baden-Württemberg e.V. übernimmt keine Verantwortung für eventuelle Fehler und für die Richtigkeit der Dokumente, insbesondere für die, die uns von Dritten für diese Tagungsdokumentation zur Verfügung gestellt wurden.

Redaktion:

Diese Tagungsdokumentation wurde zusammengestellt von:
Sylvia Strauß und Heide Pusch

Herausgeber:

Landesverband der Tagesmütter-Vereine Baden-Württemberg e.V.
Schloßstr. 66
70176 Stuttgart
Telefon: 0711 – 548905-10
Telefax: 0711 - 548905-39
www.tagesmuetter-bw.de
lv@tagesmuetter-bw.de

Gestaltung des Titelblattes und des Grußwortes:

soldan kommunikation

Titelfoto:

Charlotte Fischer

Diese Broschüre erhalten Sie als PDF im Downloadbereich („Mediathek“) unserer Website auf www.tagesmuetter-bw.de

Diese Tagungsdokumentation wird mitgefördert von den Sparkassen in Baden-Württemberg. Wir bedanken uns für die freundliche Unterstützung.



Anhang

A.	Ausschreibung des Fachtages	Landesverband der Tagesmütter-Vereine BW e.V.
B.	Anmeldebogen des Tageskindes und seiner Eltern	Tagesmütter Göppingen e.V.
C.	Themensammlung: Qualifizierung von Kinderfrauen – die Themen im Einzelnen	Arbeitsergebnis des Arbeitskreis Qualifizierung des Landesverbandes der Tagesmütter-Vereine BW e.V.

Fachtag: „Kinderfrau“

KURSNUMMER

FT2

TERMIN:

18.06.2012

ANMELDESCHLUSS:

30.04.2012

ORT:

JUGENDHERBERGE

STUTT GART

HAUßMANNSTR. 27,

70188 STUTT GART

TEILNAHMEBEITRAG:

MITGL.: 45,00 €

NICHT-MTGL.: 87,00 €

Die Kindertagespflegeperson im Haushalt der Erziehungsberechtigten

Tagespflegepersonen können auch im Haushalt der Erziehungsberechtigten die Betreuung der Kinder übernehmen: Die Kinderbetreuer/in bzw. Kinderfrau.

In der Regel sind Kinderfrauen in einem Arbeitsverhältnis mit den Erziehungsberechtigten (Minijob oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung), können u.U. aber auch selbstständig tätig sein.

Obwohl diese Form der Kindertagespflege auch in die Verantwortung der öffentlichen Jugendhilfe fällt und durch die Gewährung der laufenden Geldleistung, FAG-Zuschüsse u.a. genauso gefördert werden kann, benötigt die Tagespflegeperson keine Pflegeerlaubnis durch das Jugendamt. Bei dieser Form der Kindertagespflege liegt die Hauptverantwortung bei den Eltern, die darüber hinaus als Arbeitgeber weitere Pflichten übernehmen müssen.

Ein Anstellungsverhältnis ist mit besonderen Verantwortlichkeiten und spezifischen Regelungen für die Tagespflegepersonen, die Erziehungsberechtigten und die betreuenden Tageselternvereine verbunden.

Inhalte des Fachtags:

- Aufgaben der Kinderfrauen, pädagogische, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche sowie betriebswirtschaftliche Besonderheiten
- Beratung und Vermittlung von Kinderfrauen
- spezifische Anforderungen für die Qualifizierung
- Finanzierungs- und Best Practice Modelle

Tageselternvereine oder Kommunen, die diese Form anbieten oder anbieten wollen, erhalten im Rahmen dieses Fachtags eine grundlegende Einführung in das Themenfeld.

Maximale Anzahl der Teilnehmer: 40 Personen

Zu den Referentinnen:

Claudia Dörner-Müller, Diplom-Sozialarbeiterin, Leiterin der Fachberatungsstelle für Kindertagespflege, Tagesmütterverein Freiburg e.V.

Annette Geist, Diplom-Sozialpädagogin, Geschäftsführung Eltern- und Tageselternverein Tübingen

Katrin Steinhilber, Diplom-Sozialpädagogin, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

Iris Vierheller, Rechtsanwältin, Usingen (Hessen)

Moderation: **Ulrike Reimann**, Diplom- Pädagogin, Fachreferentin Kindertagespflege, Landesverband der Tagesmütter-Vereine Baden-Württemberg e.V.

Tagespflegeperson:



Anmeldebogen
– des Tagespflegekindes und seiner Eltern –

	Kind/er	Mutter	Vater
Name			
Vorname			
Geburtstag			
Geburtsort			
Familienstand			
Religion/Religions- gemeinschaft			
Staatsangehörigkeit			
Adresse			
Telefon			
Handy			
email			
Beruf der Eltern			
Arbeitsstelle – Name Telefon			
Sorgeberechtigter			

Das Kind besucht derzeit: Kindergarten Schule

Wo:

Das Kind wird bisher betreut von: _____

Ich erkläre mich damit einverstanden, dass erforderliche Daten beim Tagesmütterverein gespeichert werden können und zur Erhebung der Kinder- und Jugendhilfestatistik nach §§ 98 und 99 SGB VII an den zuständigen Jugendhilfeträger weitergegeben werden können.

Datum.....

Unterschriftaufgenommen

1. Zu welchen Betreuungszeiten benötigen Sie eine Tagesmutter?

Tagespflege wird benötigt ab: _____

Name des Kindes		
Montag		
Dienstag		
Mittwoch		
Donnerstag		
Freitag		
Samstag/Sonntag		

Gewünschte Ferienbetreuung? _____

2. Soll die Tagesmutter Ihr Kind zum Kindergarten/zur Schule/ Therapien/ Vereine bringen und/oder von dort abholen?

Name des Kindes		
ja		
nein		

3. Wo kann die Tagesmutter wohnen?

In der Nähe Ihrer Wohnung

In der Nähe Ihrer Arbeitsstelle

In der Nähe von Kindergarten/Schule

4. Welche Eigenschaften halten Sie bei einer Tagesmutter für wichtig?

5. Kann die Tagesmutter weitere Kinder betreuen?

Nein

Ja

6. Können im Haushalt der Tagesmutter Tiere leben?

Nein

Ja, welche: _____

7. Hat Ihr Kind Allergien/Behinderungen?

Nein

Ja, welche:

8. Ist auf eine besondere Ernährung zu achten?

Nein

Ja, das Kind darf folgendes nicht essen:

9. Benötigt Ihr Kind Medikamente?

Name des Kindes		
Nein		
Ja		
welche		

10. Braucht Ihr Kind besondere Zuwendung?

Nein

Ja, weil _____

11. Hat Ihr Kind bestimmte Gewohnheiten oder besondere Verhaltensweisen?

Nein

Ja, welche _____

12. Womit beschäftigt sich Ihr Kind gerne? _____

13. Umgang mit Medien

	In Ausnahmefällen	Grundsätzlich nicht	Ja, täglich
Fernsehen			
PC			
Playstation			
Cassetten/CD's			

14. Darf Ihr Kind Süßigkeiten essen?

Grundsätzlich nicht

Ja, nur in Ausnahmefällen

Ja, täglich; vor allem, wenn _____

welche _____

15. Wie würden Sie Ihren Erziehungsstil beschreiben?

eher tolerant

eher konsequent

eher streng

eine Mischung aus _____

weder noch, sondern _____

16. Welche Erziehungsziele verfolgen Sie?

17. Die Zusammenarbeit mit der Tagesmutter :

18. Die Zusammenarbeit mit unserem Verein :

19. Sonstige Bemerkungen, Wünsche :

Qualifizierung von Kinderfrauen – die Themen im Einzelnen:

- Rechtliche und arbeitsrechtliche Themen / inkl. praktische Berechnungsbeispiele
- Eintritt in die Privatsphäre der Eltern
- Eigene Erziehungsvorstellungen – Vorstellungen zur Erziehung von den Eltern
- Kinderfrauen und die Kommunikation mit „Dritten“ (KiGa, Schule etc.)
- Nähe- und Distanz / Die Kinderfrau als „Familienmitglied“ / Schutz der Privatsphäre der Familie im Privaten
- Selbstorganisation und Arbeitsmanagement
- Verhandlungskompetenz
- Die Kinderfrau im Spannungsfeld zwischen Weisungsgebundenheit und eigener pädagogischer Haltung (u. a. Reflexion der beruflichen Rolle im privaten Haushalt)
- Fachfrau Kinderfrau - wie entwickle ich als Kinderfrau ein pädagogisches Profil?
- Kontaktaufnahme/Erstkontakt und
„wie präsentiere ich mich als Kinderfrau auf „dem Markt“?“ (Werbung und Präsentation)
- Kommunikation (Erziehungspartnerschaft unter den besonderen Arbeitsbedingungen) und Kooperation
- Umgang mit Berufstätigkeit der Eltern von zuhause aus
- Hauswirtschaftliche Aspekte
- Aufsichtspflicht (v. a. wenn Freunde der Kinder mitbetreut werden)
- Respektierung der Werte und Normen der Familie
- Umgang mit dem Heimvorteil der Kinder/Umgang mit der Betreuung kranker Kinder
- Kombination von KF-Tätigkeit und TM-Tätigkeit

Arbeitsergebnis des AK Qualifizierung 2011
Landesverband der Tagesmütter-Vereine Baden-Württemberg e.V.

