



Kindertagespflege im Haushalt der Eltern

Tagesmütterverein Alb-Donau-Kreis e.V.

c/o Landratsamt Alb-Donau-Kreis

Schillerstraße 30

89077 Ulm

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines zur Kindertagespflege im Haushalt der Eltern	1
Was ist Kindertagespflege im Haushalt der Eltern?	1
2. Gesetzliche Grundlagen der Kindertagespflege	1
3. Empfehlungen zur Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses	2
4. Anstellungsverhältnis in der Kindertagespflege im Haushalt der Eltern.....	3
4.1 Minijob bis 556 Euro.....	4
4.2 Beschäftigung im Übergangsbereich ab 556,01 Euro bis 2.000 Euro	5
4.3 Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis	5
Exkurs: Selbständige Tätigkeit einer Kinderfrau/ eines Kindermanns	7
Ansprechpartner für die Tätigkeit in der Kindertagespflege im Haushalt der Personensorgeberechtigten	8
5. Voraussetzung für die Tätigkeit in der Kindertagespflege im Haushalt der Eltern bei Vermittlung durch den Tagesmütterverein Alb-Donau-Kreis.....	9
5.1 Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson	10
5.2 Überprüfung der persönlichen Eignung.....	10
5.3 Jährliche Fortbildungen.....	10
6. Steuer- und versicherungsrechtliche Rahmenbedingungen	11
6.1 Haftpflichtversicherung.....	11
6.2 Unfallversicherung der Tageskinder.....	11
6.3 Unfallversicherung der Kinderfrau/ dem Kindermann.....	11
7. Checkliste	12
8. Anhang	13
9. Information und Beratung	14

1. Allgemeines zur Kindertagespflege im Haushalt der Eltern

Was ist Kindertagespflege im Haushalt der Eltern?

Bei der Kindertagespflege im Haushalt der Eltern handelt es sich um ein Angebot der Jugendhilfe nach §§ 22 bis 24 SGB VIII. Die Kinderfrau oder der Kindermann übernimmt im Haushalt der Eltern die Aufgabe der Betreuung, Bildung, Förderung und Erziehung der Kinder. Das Angebot der Kindertagespflege im Haushalt der Eltern richtet sich dabei an Kinder aller Altersgruppen. Eine öffentliche Förderung kann für Kinder im Alter von 0 bis 14 Jahren beantragt werden.

Seit dem 01.08.2013 besteht ein Rechtsanspruch für Kinder unter drei Jahren auf einen Betreuungsplatz. Deshalb steht dieses Angebot auch Eltern zur Verfügung, die nicht berufstätig sind.

Die Tätigkeit einer Kinderfrau/ Kindermann im Haushalt der Eltern unterscheidet sich in arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten erheblich von der Tätigkeit einer Tagespflegeperson im Haushalt der Tagespflegeperson. In der Regel sind die Kinderfrauen/ Kindermänner bei den Eltern angestellt. Diese erhalten ein Arbeitsverhältnis in Form eines Minijobs, einer Beschäftigung im Übergangsbereich oder einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Der Auftrag für die Kinderbetreuung wird dabei in einem Arbeitsvertrag sowie einer detaillierten Arbeitsplatzbeschreibung festgelegt.

2. Gesetzliche Grundlagen der Kindertagespflege

Die gesetzlichen Grundlagen der Kindertagespflege sind im SGB VIII festgelegt.

Der § 22 SGB VIII umfasst die Grundsätze der Förderung und legt die Erziehungsziele und den Förderungsauftrag fest. Kinderfrauen/ Kindermänner sollen Kinder umfassend in Ihrer Erziehung, Bildung und Betreuung fördern. Er benennt die Tätigkeit einer Kinderfrau/ Kindermann neben der Kindertagespflege im Haushalt der Tagespflegeperson, der Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen explizit als eine der Formen der Kindertagespflege (vgl. § 22 SGB VIII).

Im Gegenzug zu den anderen Formen der Kindertagespflege benötigen Kinderfrauen/ Kindermänner keine Pflegeerlaubnis (vgl. §43 Abs. 1 SGB VIII). Möchten Personensorgeberechtigte jedoch eine geförderte Kindertagespflege in Anspruch nehmen, ist eine Eignungsprüfung unabdingbar. Denn die öffentliche Förderung in der Kindertagespflege gemäß § 22 SGB VIII gilt in Verbindung mit §23 und §24 SGB VIII. Somit muss die Kinderfrau/ der Kindermann für die öffentliche Förderung eine geeignete Kindertagespflegeperson sein und vom Jugendamt überprüft werden.

Geeignete Personen (SGB VIII §23 Abs. 3):

Geeignet sind Personen, die sich durch ihre **Persönlichkeit, Sachkompetenz** und **Kooperationsbereitschaft** mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen und über **kindgerechte Räumlichkeiten** verfügen. Sie sollen über **vertiefte Kenntnisse** hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügen, die sie in qualifizierten Lehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen haben.

Die Tätigkeit einer Kinderfrau erfasst ebenfalls den Auftrag Kinder und Jugendliche vor Gefahren für Ihr Wohl zu schützen. Dies ist in §1 Abs. 3 SGB VIII sowie in §8a SGB VIII verankert.

3. Empfehlungen zur Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses

Wir empfehlen Kinderfrauen/ Kindermänner zu Beginn ihrer Tätigkeit ein unverbindliches Vorstellungsgespräch bei den Eltern. Dort können sich beide Parteien über Ihre persönlichen Erziehungsvorstellungen und Werte im Umgang mit den Kindern austauschen. Dies ist für Ihre spätere Zusammenarbeit erforderlich, in je mehr Punkten Sie übereinstimmen umso besser. Im Vorstellungsgespräch ist es hilfreich, wenn die Kinderfrau/ Kindermann sich in diesem Gespräch über die Entwicklung der Kinder sowie dessen bisherige Lebens- und Betreuungssituation informiert. Ebenfalls sollen die Rahmenbedingungen der Betreuung und das Gehalt angesprochen und festgelegt werden.

Tipp:

Vereinbaren Sie mit den Eltern schriftlich eine detaillierte Arbeitsplatzbeschreibung die ihren kompletten Aufgabenbereich umfasst. Wir empfehlen Ihnen auch Veränderungen in Ihrem Arbeitsalltag schriftlich festzulegen.

Nachdem Kinderfrau/ Kindermann und die Familie der Auffassung sind, dass das Betreuungsverhältnis für beide Seiten passend ist, kann mit der Eingewöhnungszeit begonnen werden. Diese Zeitspanne ist vom Kind sowie seinem Entwicklungsstand und Alter abhängig. Schwerpunktmäßig beinhaltet diese Zeit das Kennenlernen und Vertraut werden mit dem Kind und dessen Eltern. Kinderfrauen/ Kindermänner lernen sich in dieser Zeit im Haushalt der Eltern zurechtzufinden und lernen hautnah den Tagesablauf und die Regeln der Familie kennen. Ebenfalls finden sie sich in dieser Zeit ins Familiensystem ein.

Ein wichtiger Inhalt des Betreuungsverhältnisses ist die Kooperation mit den Eltern. Neben Tür- und Angelgesprächen ist es deshalb wichtig, dass zusätzlich feste

Gesprächstermine ohne Kinder einplant werden. In diesen können Absprachen bezüglich der Spielsachen, dem Kochen, Ausflüge, dem Entwicklungsstand des Kindes etc. getroffen werden.

Tipp:

Sollten sich Schwierigkeiten oder Probleme auftun ist es empfehlenswert diese zeitnah anzusprechen und nach einer Lösung zu suchen.

Die Kinder werden älter und kommen in den Kindergarten oder in die Schule. Es wird Zeiten geben, da werden die Kinderfrauen/ Kindermänner nicht mehr von dieser Familie gebraucht. Ebenso kann es sein, dass das Arbeitsverhältnis von Seite der Kinderfrau/ des Kindermanns beendet werden muss. Die Kündigung erfolgt schriftlich. Durch diese kommt es zu einer Ablösungsphase. Dies ist eine sensible Phase für die Kinder und sollte von Ihnen möglichst frühzeitig vorbereitet werden.

Sollte das Arbeitsverhältnis von einer Partei gekündigt werden ist es erforderlich, dass Sie die Wirtschaftliche Jugendhilfe bzgl. des Zuschusses informieren.

Tipp:

Lassen Sie sich nach Ende Ihres Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis ausstellen. Dieses können Sie als Referenz bei einem neuen Arbeitsverhältnis vorlegen.

4. Anstellungsverhältnis in der Kindertagespflege im Haushalt der Eltern

In der Regel sind die Kinderfrauen/ Kindermänner bei den Eltern angestellt – die Eltern werden Arbeitgeber. Die Anstellung kann auf Minijobbasis oder im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erfolgen.

Minijob	Beschäftigung im Übergangsbereich	Sozialversicherungspflichtiges Anstellungsverhältnis
• bis 556 Euro	• ab 556,01 Euro bis 2.000 Euro	• ab 2.000,01 Euro

4.1 Minijob bis 556 Euro

Falls für Sie eine Tätigkeit als Kinderfrau oder Kindermann im Rahmen eines Minijobs relevant ist, können Sie sich detailliert über diese Beschäftigungsform auf der Seite der Minijob-Zentrale (www.minijob-zentrale.de) informiert.

Adresse:

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
45115 Essen

Service-Center 0355 2902-70799
Montag bis Freitag von 7:00 bis 19:00 Uhr
Fax 0201 384-979797

Bei Minijobs liegt die Einkommensgrenze bei 556 Euro. Ebenso müssen bei dieser Beschäftigungsform keine Steuern und Sozialabgaben von der Kinderfrau/ dem Kindermann bezahlt werden (Brutto= Netto). Bei haushaltsnahen Minijobs muss der Arbeitgeber jedoch einen Pauschalbeitrag von 14,92% bezahlen.

Kinderfrauen/ Kindermänner müssen bei dieser Beschäftigungsform anderweitig krankenversichert sein. Für Beschäftigte auf Minijob-Basis besteht kein Anspruch auf Krankenversicherung.

Die Unfallversicherung übernimmt bei Arbeits- und Wegeunfällen die Heilbehandlung und Rehabilitation.

Für Ihre Rentenversicherungsansprüche haben Kinderfrauen/ Kindermänner die Möglichkeit von Ihrem Gehalt einen Differenzbetrag zum allgemeinen Beitragssatz zu bezahlen und so einen Anspruch auf das volle Leistungspaket der Rentenversicherung zu erwerben.

Zudem haben Sie als Kinderfrau/ Kindermann die Möglichkeit mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern anzunehmen. Dabei darf das Gesamteinkommen aus den Minijobs nicht 556 Euro übersteigen. Ist das Einkommen höher als 556 Euro, so handelt es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Zu berücksichtigen gilt, dass neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung nur ein Minijob möglich ist. Weitere Minijobs werden mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und sind sozialversicherungs- und steuerpflichtig.

Bundesweit wird das Beitrags- und Meldeverfahren von Minijobs von der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung „Bundesknappschaft-Bahn-See“ übernommen. Die Minijob-Zentrale erhält die Pauschalbeiträge.

Eine Teilnahme am sogenannten Haushaltscheckverfahren ist für die Arbeitgeber zwingend erforderlich. Mit dem Haushaltscheckverfahren melden Privathaushalte ihre Beschäftigte lediglich bei der Minijobzentrale an. Diese übernimmt automatisch die Meldung zur gesetzlichen Unfallversicherung. Der Beitrag zur Unfallversicherung beläuft sich auf 1,60% des Verdienstes der Haushaltshilfe.

4.2 Beschäftigung im Übergangsbereich ab 556,01 Euro bis 2.000 Euro

Das Arbeitsverhältnis im Übergangsbereich stellt den Übergang zwischen dem Minijob und einer Vollzeitbeschäftigung dar. Das Einkommen beträgt derzeit zwischen 538,01 und 2.000 Euro. In dieser Zone bleibt der Arbeitgeberanteil konstant, während die Kinderfrau/ Kindermann (Arbeitnehmer) sich je nach Verdienst unterscheidet.

Der Beitragsanteil der Kinderfrau/ Kindermann unterscheidet sich nach einer festgelegten Formel (Gleitzonenformel).

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/Gleitzone-Uebergangsbereich/uebergangsbereich_gleitzone.html

https://www.lohn-info.de/uebergangsbereich_gleitzone_2025.html

Nähere Informationen erhalten Sie ebenfalls bei der Krankenkasse der Kinderfrau.

Seit Juli 2019 haben die Kinderfrau/ der Kindermann trotz des reduzierten Arbeitnehmerinnenbeitrags keine geminderten Rentenansprüche mehr. Diese gleitende Regelung gilt nicht, wenn die Nebenbeschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 556,01 € bis 2.000 € neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung von mehr als 2.000 € ausgeübt wird. In solchen Fällen sind für beide Beschäftigungen die vollen Sozialversicherungsbeiträge von den Arbeitgebern und der Arbeitnehmerin zu zahlen.

Bei einer Tätigkeit im Übergangsbereich gibt es kein vereinfachtes Meldeverfahren. Es gelten die gleichen Verfahrensregeln wie bei einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (siehe Punkt 4.3).

4.3 Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Die dritte Variante ist das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis.

Sobald ein Arbeitgeber eine Person einstellen möchte, benötigen dieser eine Betriebsnummer. Dabei spielt es keine Rolle wie hoch das Arbeitsentgelt ist oder wie viele Beschäftigte im Betrieb tätig sind. Die Betriebsnummer erhält der Arbeitgeber bei der „Bundesagentur für Arbeit Betriebsnummern-Service“. Unter dieser sind alle Meldungen an die Krankenkasse vorzunehmen (An- und Abmeldung etc.).

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

Der Arbeitsvertrag wird zwischen den Eltern und der Kinderfrau/ Kindermann geschlossen. Für den Arbeitsvertrag benötigt die Familie von der Kinderfrau/ dem Kindermann die elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM), die steuerliche Identifikationsnummer, das Geburtsdatum, den Sozialversicherungsausweis und eine Mitgliedsbestätigung der Krankenkasse.

Die Beiträge der Sozialversicherung und der Lohnsteuer müssen vom Arbeitgeber abgeführt werden. Geschieht dies nicht, haftet der Arbeitgeber persönlich. Ebenso muss der Arbeitgeber die Kinderfrau/ den Kindermann bei der gewünschten Krankenkasse anmelden. Gegebenenfalls sind die vom Arbeitgeber die Kirchensteuer ans Finanzamt abzuführen.

Gesetzliche Arbeitnehmerrechte in Deutschland:

- Urlaubsanspruch (Mindestens 24 Tage)
- Kündigungsrecht (Probezeit max. 6 Monate → 2 Wochen Kündigungsfrist; vier Wochen ersten zwei Jahre, danach länger)
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit (unverschuldet bis zu 6 Wochen), an Feiertagen sowie bei persönlicher Arbeitsverhinderung
- Arbeitszeitgesetz (Durchschnittlich 8 Std am Tag/ max. 10 Stunden (nach 6 Stunden → Pause)
- Mindestlohn muss bezahlt werden

Weitere zu beachtende gesetzlichen Vorschriften für das Arbeitsverhältnis:

Bundesurlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Bundeserziehungsgeldgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Sozialgesetzbuch IX, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch, Mindestlohngesetz

Tipp:

Für die Anstellung einer Kinderfrau/ eines Kindermanns kann der Arbeitgeber die Führung des Lohnkontos (Inklusive der An- und Abmeldung) an einen Steuerberater übertragen.

Tipp:

Die Kosten für die Kinderfrau können Sie über Haushaltsnahedienstleistungen oder Kinderbetreuungskosten steuerlich absetzen.

Exkurs: Selbständige Tätigkeit einer Kinderfrau/ eines Kindermanns

Im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit als Kindertagespflegepersonen im Haushalt der Eltern besteht die Gefahr einer Scheinselbständigkeit.

Um Zweifel der Beschäftigungsform in Bezug einer Beschäftigung oder Selbständigkeit auszuräumen, hilft die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund und überprüft den sozialversicherungsrechtlichen Status.

Die Prüfung muss dort beantragt werden. Dort werden Sie auch in den weiteren Schritten und im Ablauf des Verfahrens unterstützt.

Servicetelefon: 0800 1000 480 24

Tipp:

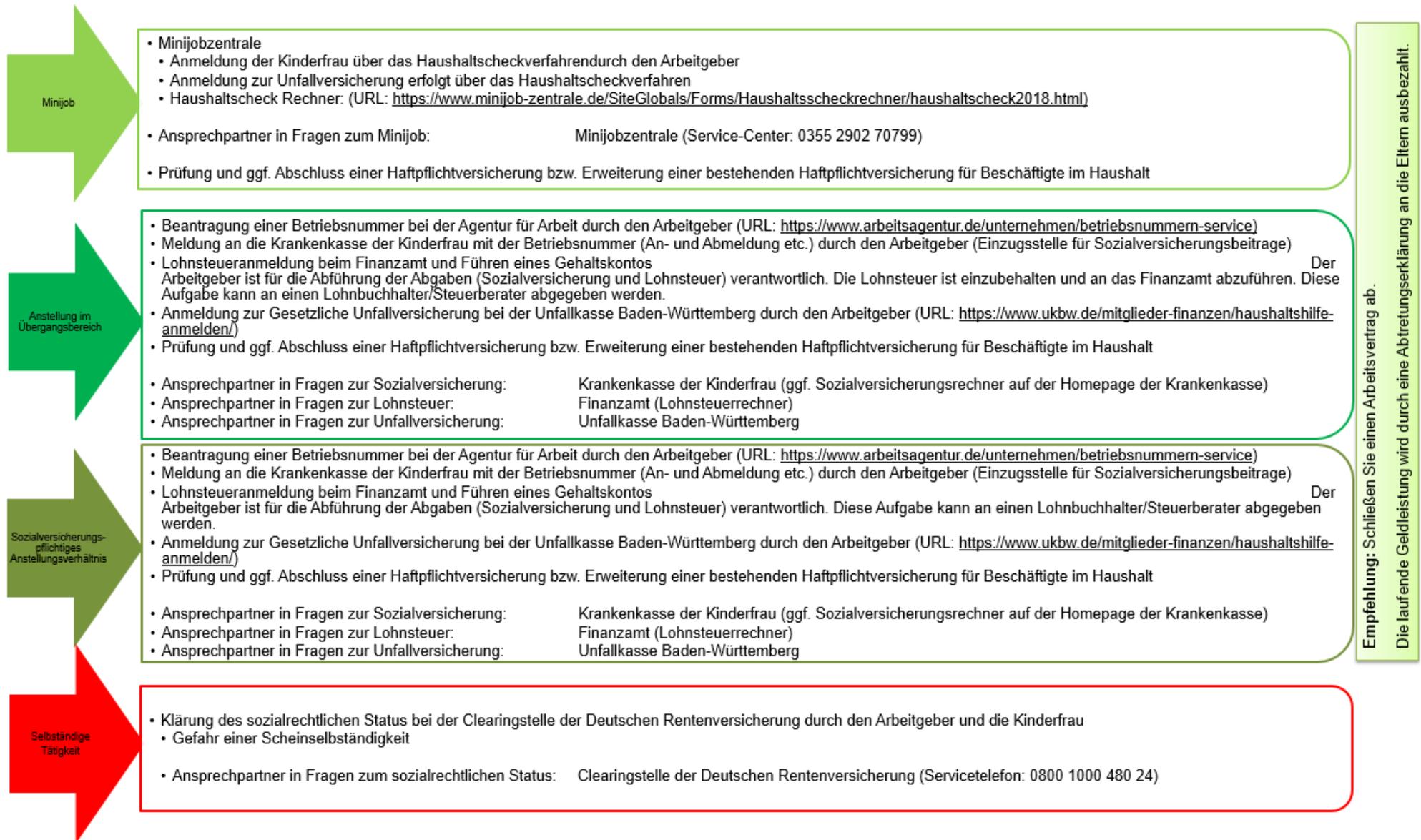
Sollten sich Kindertagespflegepersonen für eine Selbständigkeit entscheiden, raten wir Ihnen bei der Clearingstelle der deutschen Rentenversicherung den sozialversicherungsrechtlichen Status überprüfen zu lassen.

Dem Arbeitgeber (Personensorgeberechtigten) empfehlen wir während der Bearbeitungszeiten die bis dahin fälligen Sozialversicherungsbeiträge und ggf. die Aufstockung zum Mindestlohn zur Seite zu legen um später eventuelle Nachzahlungen leisten zu können.

Die aufgeführten Informationen zu den Beschäftigungsformen einer Kinderfrau/ eines Kindermanns dienen als erste Hinweise und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Auch kann keine Gewähr für die Richtigkeit der Daten übernommen werden.

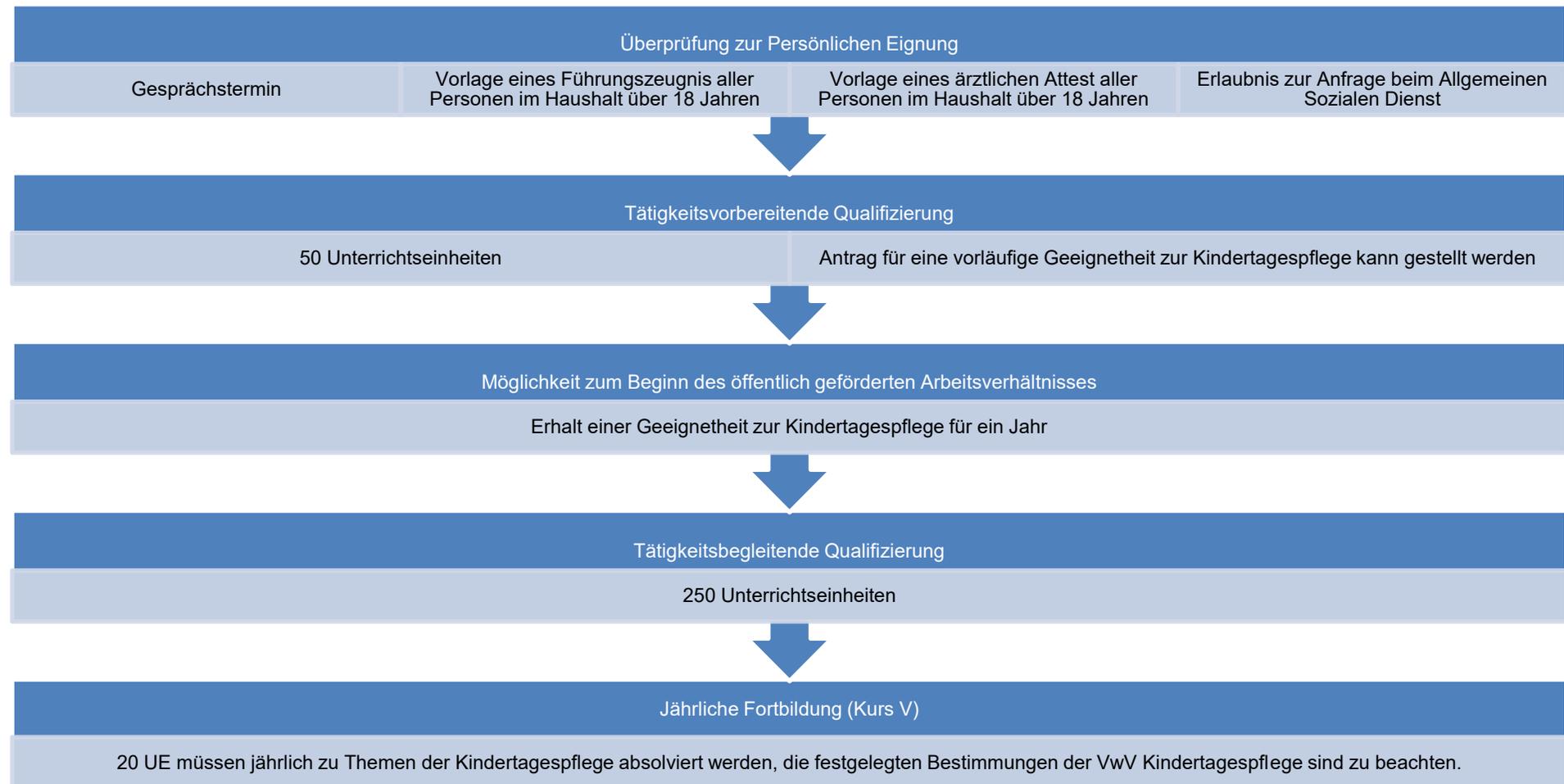
Eine Rechtsberatung können Sie bei Bedarf bei den zuständigen Stellen erhalten.

Ansprechpartner für die Tätigkeit in der Kindertagespflege im Haushalt der Personensorgeberechtigten



5. Voraussetzung für die Tätigkeit in der Kindertagespflege im Haushalt der Eltern bei Vermittlung durch den Tagesmütterverein Alb-Donau-Kreis

Um als Kinderfrau/ Kindermann vom Tagesmütterverein Alb-Donau-Kreis vermittelt zu werden, müssen Sie gemäß § 23 SGB VIII qualifiziert und geeignet sein. Hierfür bedarf es eine Überprüfung und Qualifizierung durch den Tagesmütterverein Alb-Donau-Kreis.



5.1 Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson

Um die Eignung zu belegen müssen Kindertagespflegepersonen über vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügen. Dieses erwerben sie in qualifizierten Lehrgängen oder müssen von ihnen auf anderer Weise nachgewiesen werden (vgl. § 23 Abs. 3 SGB VIII). Fachkräfte nach §7 KiTaG (Kinderpfleger/innen, Erzieher/innen, etc.) müssen eine Qualifizierung im Umfang von 50 Unterrichtseinheiten absolvieren.

Das Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB) sieht in der Qualifizierung der Kindertagespflege eine Qualifizierung im Umfang von 300 Unterrichtseinheiten vor. Nach den ersten 50 Unterrichtseinheiten kann ein Antrag für eine Geeignetheit zur Kindertagespflege gestellt werden. Die restlichen 250 Unterrichtseinheiten müssen von den Kinderfrauen/ Kindermännern berufsbegleitend absolviert werden. Ansonsten erlischt die Geeignetheit.

5.2 Überprüfung der persönlichen Eignung

Die persönliche Eignung der Kindertagespflegeperson für die Kindertagespflege im Haushalt der Eltern wird mit dem allgemeinen Verfahren der Eignungsprüfung des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe durchgeführt. Die Überprüfung beinhaltet einen Gesprächstermin um über das Tätigkeitsfeld der Kinderfrau/ Kindermann zu informieren sowie ein erstes persönliches Kennenlernen. Zusätzlich zu diesem Termin ist es erforderlich, dass von allen Personen im Haushalt über 18 Jahren ein Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde sowie ein ärztliches Attest vom Arzt vorgelegt werden. Ebenso wird beim Allgemeinen Sozialen Dienst mit der Erlaubnis der zukünftigen Kinderfrauen/ Kindermänner angefragt, ob keine Einwände zur Ausübung der Tätigkeit vorliegen.

5.3 Jährliche Fortbildungen

Um sich weiterzubilden sind jährlich praxisbegleitende Fortbildungsmaßnahmen im Umfang von 20 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten nach Abschluss der Qualifizierung verpflichtend. Dabei sind zu den Themen Kinderschutz, Kindeswohl und Kinderrechte sowie mindestens 20 Unterrichtseinheiten innerhalb von 5 Jahren nachzuweisen. Die Fortbildungsmaßnahmen sind erstmals ab dem Kalenderjahr nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme zu absolvieren, im Jahr 2021 jedoch nur 15 Unterrichtseinheiten (Übergangsregelung).

6. Steuer- und versicherungsrechtliche Rahmenbedingungen

6.1 Haftpflichtversicherung

Erfüllen Kindertagespflegpflegepersonen ihre Aufsichtspflicht nicht oder nur bedingt können sie haftbar gemacht werden. Daher ist es wichtig, dass Sie oder die Eltern Ihrer Tageskinder für Sie eine Haftpflichtversicherung abschließen. Eine normale Haftpflichtversicherung reicht nicht aus. Ebenso empfiehlt sich, eine Haftpflichtversicherung der Eltern.

Für das Abschließen einer Haftpflichtversicherung haben Sie im Alb-Donau-Kreis zwei Möglichkeiten.

Variante Eins umfasst das Abschließen einer privaten Haftpflichtversicherung. Wichtig ist dabei, dass diese den Versicherungsschutz für die Kindertagespflegeleistungen im Haushalt der Eltern gegen Bezahlung umfasst. Die zweite Variante ist das Abschließen der Versicherung über den Tagesmütterverein Alb-Donau-Kreis.

Exkurs Aufsichtspflicht:

Sie haben die Aufsichtspflicht über die von Ihnen betreuten Kinder. Diese bedürfen aufgrund Ihrer Minderjährigkeit, ihres geistigen oder körperlichen Zustandes der Beaufsichtigung. Ihre Aufgabe als Kinderfrau/ Kindermann beinhalten unter anderem die Beaufsichtigung der Kinder, dass das Verhalten der Kinder sie selbst oder Dritte nicht schadet.

Die Aufsichtspflicht ist dabei an das aufsichtspflichtige Kind, sein Alter, sein Entwicklungsstand etc. angepasst.

6.2 Unfallversicherung der Tageskinder

Kinder sind gesetzlich Mitglied in der Unfallversicherung, wenn die Kinderfrau nach §23 SGB VII geeignet ist. Trotz der Unfallversicherung ist es unabdingbar eine Haftpflichtversicherung abzuschließen.

6.3 Unfallversicherung der Kinderfrau/ dem Kindermann

In der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) sind alle Arbeitnehmer/innen pflichtversichert. Diese Versicherung umfasst Arbeits- und Wegunfälle der Kinderfrau/ des Kindermanns. Die Beiträge müssen von den Arbeitgebern allein getragen werden.

Für den Alb-Donau-Kreis ist die Unfallkasse Baden-Württemberg zuständig.

Unfallkasse Baden-Württemberg
Augsburger Straße 700
70329 Stuttgart

Telefon: 0711 9321-0
Telefax: 0711 9321-9500
E-Mail: info@ukbw.de

Bei Selbständigkeit auch über BGW Hamburg möglich.

7. Checkliste

Unterlagen für den Tagesmütterverein Alb-Donau-Kreis e.V./ das Landratsamt Alb-Donau-Kreis:

- Antrag auf Geeignetheit nach § 23 Abs. 3 SGB VIII
- Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis der Tagespflegeperson und aller im Haushalt über 18 lebenden Personen
- Ärztliche Bescheinigung der Tagespflegeperson und aller im Haushalt über 18 lebenden Personen
- Erste-Hilfe-Kurs am Kleinkind (nicht älter als zwei Jahre)
- Nachweis der Qualifizierung zur Tagespflegeperson
- Ggf. Nachweis B2 nach dem Europäischen Referenzrahmen
- Ggf. Nachweis der Ausbildung als Fachkraft nach §7 Kindertagesbetreuungsgesetz in Baden-Württemberg (Kinderpfleger/in, Erzieher/in, Sozialpädagoge/in usw.)
- Nachweis Schulabschluss (mindestens Hauptschulabschluss)

Absprachen im Vorfeld ihrer Tätigkeit als Kinderfrau/ Kindermann im häuslichen Umfeld:

- Arbeitsbeginn, Probezeit, evtl. Befristung, ggf. Kündigungsfrist
- Anstellungsform
- Anzahl der zu betreuenden Kindern (ggf. Mitbetreuung „fremder“ Kinder)
- Arbeitszeiten/ Überstundenregelung/ Urlaubszeiten
- Finanzielle Aspekte (Bezahlung, Mitbenutzung von Telefon, Lebensmittel, Getränke, PKW-Nutzung (auch im Hinblick auf die Versicherung), ...)
- Klärung von Haftungsfragen (u.a. Haftpflichtversicherung, gesetzliche Unfallversicherung)
- Übertragung von Elterlichen Rechten (Arztbesuche, Medikamentengabe (Bedarf schriftliche Anordnung), Aufsichtspflicht ...)
- Beidseitige Auskunft- und Schweigepflicht
- Ablauf und Regelungen in der Eingewöhnungszeit

Unterlagen von der Kinderfrau/Kindermann für die Eltern für die Aufnahme des Arbeitsverhältnisses:

- Elektronische Lohnsteuermerkmale (ELStAM)
- Steuerliche Identifikationsnummer
- Geburtsdatum
- Sozialversicherungsausweis
- Mitgliedbescheinigung einer Krankenkasse

Tipp:

Wir empfehlen Ihnen die Ausarbeitung einer schriftlichen und detaillierten Arbeitsplatzbeschreibung gemeinsam mit den Eltern. Ebenso befürworten wir den Arbeitsvertrag juristisch prüfen zu lassen.

8. Anhang

Abtretungserklärung Kindertagespflege im Haushalt der Personensorgeberechtigten

Als Kindertagespflegeperson des Kindes _____

Nachname, Vorname _____

Adresse _____

Habe ich einen Anspruch auf laufende Geldleistungen nach § 23 SGB VIII. Diesen Anspruch trete ich _____ an die Eltern/ die Mutter/ den Vater des _____ ab, da zwischen diesen/ dieser/ diesem und mir ein Anstellungsverhältnis besteht. Der entsprechende Arbeitsvertrag wird als Anlage beigelegt. Der vereinbarte Stundenlohn entspricht mindestens der Höhe der laufenden Geldleistung. Die Geldleistungen sind ab dem _____ auf folgendes Konto zu überweisen.

Kontoinhaber*in _____

IBAN Kontoinhaber*in _____

BIC Kontoinhaber*in _____

Bank _____

Die Abtretung meiner Ansprüche auf laufende Geldleistungen für das o.g. Kind/ die o.g. Kinder ist/ sind so lange gültig, bis diese schriftlich durch mich widerrufen wird.

Tagespflegeperson

Name, Vorname _____

Adresse _____

Datum, Unterschrift Tagespflegeperson

Hiermit nehmen wir/ nehme ich die Abtretung an.

_____ Datum, Unterschrift/ Eltern/ Mutter/ Vater

9. Information und Beratung

Haben Sie Fragen oder benötigen Sie weitere Informationen zur Kindertagespflege im Haushalt der Eltern, dann können Sie sich an den Tagesmütterverein Alb-Donau-Kreis wenden.

Frau Alina Urban

Telefon: 0731 / 185 – 4240

E-Mail: alina.urban@alb-donau-kreis.de

Haftungsausschuss:

Trotz sorgfältiger Recherche können für die Angaben in dieser Broschüre keine Gewährleistung auf Vollständigkeit und Richtigkeit übernommen werden.