



HANDBUCH KINDERFRAU

DIE TAGESELTERNVEREINE IM REMS-MURR-KREIS

Inhalt

Einleitung	2
Was Kindertagespflege im Haushalt der Eltern bedeutet	2
Empfehlungen zur Ausgestaltung des Tagespflegeverhältnisses	3
Erstkontakt, bzw. Vorstellungsgespräch	3
Gestaltung und Dauer der Eingewöhnungszeit	3
Kooperation zwischen Eltern und Kinderfrau	4
Ablösungsphase	5
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5
Arbeitsplatzbeschreibung Kinderfrau	5
Checkliste für den möglichen Arbeitsvertrag	6
Vergütung	6
Beschäftigungsformen	7
Minijob – bis 450 € .	7
Beschäftigung in der Gleitzone	9
Sozialversicherungspflichtige Festanstellung einer Kinderfrau	9
Gesetzliche Arbeitnehmerrechte (Mindestrechte)	12
Rechtliche Informationen für Eltern	14
Aufsichtspflicht und Haftung in der Kindertagespflege	14
Unfall- und Haftpflichtversicherung	17
Unfallversicherung für Tageskinder	18
Personenbeförderung in der Kindertagespflege	18
Medikamentengabe an Tageskinder	18
Steuerliche Absetzbarkeit Kinderbetreuungskosten	19
Tagespflegetätigkeit und Hartz IV Bezug	19
Gesetzliche Grundlagen / SGB VIII	20
§§ 22 – 24; 90	20
Notizen	22

Im vorliegenden Handbuch haben wir Inhalte aus dem Handbuch des Tageselternvereins Tübingen e.V. verwendet. Wir bedanken uns für die freundliche Genehmigung!

Stand: April 2021

Einleitung

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

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

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

Da wir keine Rechtsberatung zum Arbeitsverhältnis anbieten dürfen, ist eine individuelle Rechtsberatung bei einem Steuerberater und bei der Beitragseinzugsstelle der Krankenkasse unbedingt zu empfehlen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in diesem Handbuch durchgängig die weibliche Sprachform, da fast ausschließlich Frauen in der Kinderbetreuung im Haushalt der Eltern tätig sind. Männer sollten sich ebenfalls angesprochen fühlen.

Was Kindertagespflege im Haushalt der Eltern bedeutet

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

Die Betreuung in Kindertagespflege richtet sich an Kinder von 0 bis ein Tag vor Vollendung des 14. Lebensjahres und kann als alleinige Betreuungsform für Kinder unter drei Jahren gewählt werden. Tagespflege kann ergänzend für Kinder im Kindergarten und der Schule oder wegen besonderen Bedarfen. Zu beachten ist, dass die Kindertagespflege für Zeiträume, in denen ein kostenfreies schulisches Betreuungsangebot zur Verfügung steht, nicht bezuschusst wird.

Die Kindertagespflege im Haushalt der Eltern unterscheidet sich in der inneren Ausgestaltung und unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten **erheblich** von der Betreuung im Haushalt der Tagespflegeperson. Darüber wird diese Broschüre detailliert informieren.

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

Die Qualifizierung der Tagespflegeperson ist gesetzlich vorgeschrieben. Bis zum Ende des Jahres 2021 wird diese Qualifizierung im Rems- Murr- Kreis nach dem „Kompetenzorientierten Handbuch Kindertagespflege“ (QHB) durchgeführt. Darüber hinaus müssen sich die Tagespflegepersonen tätigkeitsbegleitend mit 15 Unterrichtseinheiten jährlich fortbilden. Die Teilnahme an der Qualifizierung ist für alle Kinderfrauen verpflichtend, die

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

Kinderfrauen arbeiten in der Regel als Angestellte* im Haushalt der Eltern und übernehmen für einen Teil des Tages in deren Auftrag die Erziehung, Förderung und Betreuung.
Der konkrete Auftrag wird vor Beginn eines Betreuungsverhältnisses miteinander abgesprochen und in einem **Arbeitsvertrag** sowie einer detaillierten **Arbeitsplatzbeschreibung** festgeschrieben.

*Statusfeststellung kann über die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung erfolgen

Eltern und Kinderfrau sollten sich über Aufträge, Zuständigkeiten und Kompetenzen miteinander absprechen und verbindliche Regelungen treffen.

Die Anstellung erfolgt entweder auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung (*Minijob*) oder in Form einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Bei beiden Anstellungsformen ist eine öffentliche Förderung der Kindertagespflege über das Kreisjugendamt Rems-Murr-Kreis, Fachbereich Kinderbetreuungskosten möglich.

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

Eltern werden im Rahmen der öffentlichen Förderung zu einem Kostenbeitrag herangezogen.
Eltern und Kinderfrau müssen beim Kreisjugendamt Rems-Murr-Kreis, Fachbereich Kinderbetreuungskosten einen Antrag auf Übernahme von Betreuungskosten der Kindertagespflege stellen. Eltern und Kinderfrau entnehmen dem aktuellen „Merkblatt zur Kindertagespflege“ die Regelungen zur öffentlichen Förderung in der Kindertagespflege.

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

Empfehlungen zur Ausgestaltung des Tagespflegeverhältnisses

Erstkontakt bzw. Vorstellungsgespräch

Beim Erstkontakt ist es wichtig, Erziehungsvorstellungen und Werte im Umgang mit Kindern und die Erwartungen an das Tagespflegeverhältnis zu erörtern, sowie Informationen über die Entwicklung als auch die bisherige Lebens- und Betreuungssituation des Kindes an die künftige Kinderfrau weiterzugeben. Bei diesen Treffen ist es außerdem wichtig, die Erwartungen an den organisatorischen Rahmen von Seiten der Betreuung suchenden Familie aufzuzeigen und gemeinsam zu überlegen, inwieweit sich diese mit denen der Kinderfrau vereinbaren lassen. Auch über das Gehalt der Kinderfrau muss in diesem Gespräch gesprochen werden. Nur wenn all diese Dinge offen besprochen werden, kann eine Entscheidung, ob und wie das Tagespflegeverhältnis eingegangen wird, getroffen werden.

Gestaltung und Dauer der Eingewöhnungszeit

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

Für die Eingewöhnung werden vom Kreisjugendamt Rems-Murr-Kreis, Fachbereich Kinderbetreuungskosten die von Eltern und Tagespflegeperson (Kinderfrau) gemeinsam mitgeteilten Stunden übernommen. Anerkannt werden die Stunden, die innerhalb von acht Wochen vor Beginn der Kindertagespflege an bis zu 14 Tage angefallen sind. Die Geldleistung für die Eingewöhnung erfolgt

sowohl dann, wenn sich ein Tagespflegeverhältnis anschließt oder auch nicht zu Stande kommt. Für die Eingewöhnung wird kein Elternkostenbeitrag erhoben.

Die Dauer einer Eingewöhnungszeit lässt sich nicht pauschal festlegen. Sie hängt vom Alter, dem Temperament oder auch von den Vorerfahrungen des Kindes ab. In den ersten 6 Lebensmonaten wird eine Eingewöhnung in der Regel problemlos ablaufen als danach bis zum 2. Lebensjahr.

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

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

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

Trotzdem kann es sein, dass das Kind weint oder mitgenommen werden will, wenn die Eltern sich von ihm verabschieden. Es drückt damit aus, dass es die Eltern lieber bei sich hätte und das ist sein gutes Recht. Ist während einer genügend langen Eingewöhnung eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Kind und Kinderfrau entstanden, so wird es sich nach dem Abschied schnell beruhigen. Auf jeden Fall sollten die Eltern nicht fortgehen, ohne sich von ihrem Kind zu verabschieden. Sonst setzen sie das Vertrauen ihres Kindes zu sich aufs Spiel. Es wird ihre Abwesenheit bemerken und die Eltern müssen damit rechnen, dass es sie in Zukunft nicht aus den Augen lässt oder sich vorsichtshalber an sie klammert, um ihr unbemerktes Verschwinden zu verhindern.

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

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

Kooperation zwischen Eltern und Kinderfrau

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

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

Absprachen über die Benutzung von Spielzeug, Bastelmaterial etc. werden im Vorfeld getroffen. Ebenfalls wird vereinbart, ob eventuelle Aufwendungen für besondere Aktivitäten / Veranstaltungen extra vergütet werden.

Ablösungsphase

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

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eine Kündigungsfrist wird im Arbeitsvertrag zwischen den Eltern und der Kinderfrau festgelegt. Die Kündigung erfolgt schriftlich. Zusätzlich muss das Kreisjugendamt Rems-Murr-Kreis, Fachbereich Kinderbetreuungskosten, von der Beendigung des Tagespflegeverhältnisses schriftlich informiert werden. Diese schriftliche Mitteilung über das Ende muss übereinstimmend erfolgen. Der letzte Tag der Kostenübernahme durch das Kreisjugendamt ist der letzte tatsächliche Betreuungstag. Ebenso ist der Tageselternverein zu informieren.

Die Kinderfrau hat ein Recht auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses durch die Eltern nach Beendigung des Tagespflegeverhältnisses.

Arbeitsplatzbeschreibung Kinderfrau

Da sich der Arbeitsplatz der Tagespflegeperson im Haushalt der Personensorgeberechtigten befindet, sind genaue Vereinbarungen zum Aufgabengebiet zwischen Eltern und Tagespflegeperson wichtig. Der Schwerpunkt der Aufgaben der Tagespflegeperson liegt auf der Förderung des Kindes/ der Kinder. **Das Aufgabengebiet der Tagespflegeperson ist von rein hauswirtschaftlichen Tätigkeiten zeitlich und vertraglich in Hinblick auf die öffentliche Förderung klar abzugrenzen, da reine Haushaltstätigkeiten öffentlich nicht gefördert werden.**

- Zu den Aufgaben einer Tagespflegeperson gehören alle Bereiche der Kinderbetreuung, d. h. die Sorge um das seelische und körperliche Wohl des/der zu betreuenden Kindes/ Kinder.
- Die Ausgestaltung der Tätigkeit hängt vom Alter und Entwicklungsstand der Kinder und von der Betreuungszeit ab und umfasst vor allem die Bildung und gezielte Förderung der Kinder je nach Entwicklungsstand. Angebote wie z. B. Spielen, Singen, Vorlesen, aber auch die Körperpflege, Hausaufgabenbetreuung oder das Ermöglichen von Kontakten zu anderen Kindern gehören zum Aufgabenbereich der Kinderfrau.
- Um eine gelingende Erziehungspartnerschaft zu gestalten, sind Absprachen über Erziehungsvorstellungen von Eltern und Tagespflegeperson notwendig. Deshalb ist ein regelmäßiger Austausch wichtig und die Arbeitsplatzbeschreibung ist bei Bedarf anzupassen.
- Bewegungs- und Gestaltungsräume der Kinder in der Wohnung sind deutlich anzugeben und müssen von der Kinderfrau auch beachtet werden (z. B. Regale ausräumen, Hüpfen im Bett, Straßenschuhe im Wohnraum).
- Werte und Normen im Leben mit Kindern sind ebenso Thema wie die „Regeln“, die das familiäre Zusammenleben der Familie bestimmen.

- Zur Kinderbetreuung gehören lediglich die Bereiche der Haushaltsführung, die unmittelbar mit der Betreuung des Kindes zusammen hängen, wie z.B.: das Zubereiten von Mahlzeiten für das Kind, Aufräumen, ggf. Putzen nach Aktivitäten wie Spielen, Backen und Basteln mit dem Kind.

Außerdem gehören dazu:

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

Weitere Vereinbarungen zur Tätigkeitsbeschreibung sollten im Arbeitsvertrag individuell festgehalten werden.

Checkliste für den möglichen Arbeitsvertrag

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

- Beginn, Probezeit, evtl. Befristung, Kündigungsfrist
- zu betreuende Kinder (z. B. Mitbetreuung „fremder“ Kinder)
- Bezahlung
- Absprache über die evtl. Mitbenutzung von Telefon, Medien, Getränken, Lebensmitteln usw. durch die Kinderfrau
- Arbeitszeit/Umgang mit möglichen Überstunden
- Urlaubszeiten (lt. BGB mindestens 4 Wochen), Möglichkeit des unbezahlten zusätzlichen Urlaubs, evtl. Vorgaben (Abstimmung des Urlaubs mit dem Arbeitgeber)
- Arztbesuche
Krankheitsgrad der zu betreuenden Kinder; Vollmacht, um im Notfall eine ärztliche Behandlung veranlassen zu können; Wer wird im Notfall informiert?
- Absprachen über Wegebegleitung und gegebenenfalls PKW Benutzung
- Schweigepflicht (persönliche Lebensbereiche beider Seiten) auch über Vertragsdauer hinaus
- Auskunftspflicht (Belange, die das Kind/die Kinder betreffen)
- genaue Arbeitsplatzbeschreibung
- Anstellungsform

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

Vergütung

Nach der Vermittlung einer Kinderfrau durch den Tageselternverein müssen sich Eltern und Kinderfrau darüber einigen, ob die Kindertagespflege **privat** bezahlt oder **ein Antrag auf Kostenübernahme beim Fachbereich Kinderbetreuungskosten des Kreisjugendamtes** gestellt wird. Wird die Betreuung privat von den abgebenden Eltern finanziert, ist die Vergütung frei verhandelbar. Es sind jedoch die Bestimmungen zum gesetzlichen Mindestlohn zu beachten.

Für die laufende Geldleistung des Kreisjugendamtes und den Kostenbeitrag der Eltern sind die Inhalte des aktuellen „Merkblatts zur Kindertagespflege“ verbindlich.

Über das Kreisjugendamt erhalten Tagespflegepersonen, die im Rems-Murr-Kreis wohnen und im Kreis als Kinderfrau arbeiten, eine laufende Geldleistung von 6,50€ je Stunde je betreutes Kind. Erst durch die Betreuung von zwei Kindern mit einer laufenden Geldleistung von 13,-€ sind im Anstellungsverhältnis die Bestimmungen zum Mindestlohn erfüllt!

Eltern sowie Tagespflegepersonen müssen für die monatliche Geldleistung in diesem Zusammenhang spätestens zum Betreuungsbeginn die notwendigen Anträge beim Kreisjugendamt Rems-Murr eingereicht haben. Die Eltern bekommen anschließend einen Bescheid über die Leistung der Höhe ihres monatlich zu zahlenden Kostenbeitrags und die Tagespflegeperson über die Leistung der Höhe der laufenden Geldleistung. Die laufende Geldleistung wird an die Tagespflegeperson gerichtet. Kinderfrauen können mit einem **Abtretungsvertrag** diese Gelder an die Eltern, den Arbeitgeber, abtreten. (siehe auch Schreiben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 01.01.2021 Fakten und Empfehlungen zu den Neuregelungen in der Kindertagespflege S. 7, 4.Absatz, https://www.bvkt.de/media/fakten_empfehlungen_iv_01.01.2021-1.pdf)

Anstehende Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und Rentenversicherung werden auf Antrag vom Kreisjugendamt mit der Hälfte vom Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil erstattet. Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung werden ganz übernommen. Das Kreisjugendamt akzeptiert diesen Antrag zur Unfallversicherung von Eltern oder Kinderfrauen mit Nachweis über die Höhe der Kosten. Die Anträge auf die Alters-, Kranken- und Pflegeversicherung sind im Nachhinein und frühestens nach Ablauf von je 6 Monaten von der Kinderfrau zu stellen. Der Antrag auf Unfallversicherung ist ebenso im Nachhinein und jährlich von der Kinderfrau zu stellen. Ansprüche auf Sozialleistungen verjähren nach § 45 Abs. 1 SGB I in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind. Über die gesetzliche Frist hinausgehende Anträge sind nicht erstattungsfähig.

Wichtig ist hierbei, dass letztendlich die Tagespflegeperson Anspruchsberechtigte gegenüber dem Jugendamt ist. **Im Hinblick auf die Ausgestaltung der laufenden Geldleistung gelten die im „Merkblatt zur Kindertagespflege“ festgeschriebenen Regelungen im Rems-Murr-Kreis und nicht die im privatrechtlichen Arbeitsvertrag festgeschriebenen Vereinbarungen. Dies ist insbesondere bei den Ansprüchen auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsvereinbarungen zu beachten!**

Auf der Internetseite des Landratsamtes können Sie den Antrag auf Kindertagespflege, den Abtretungsvertrag und die Anträge zur Alters-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung herunterladen.

<https://www.rems-murr-kreis.de/jugend-gesundheit-und-soziales/kreisjugendamt/kindertagespflege>

Beschäftigungsformen

Minijob – bis 450 €

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

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

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

- 1,60 % Beitragssatz für Unfallversicherung (wird von der Minijobzentrale abgewickelt)

Leistungen

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

Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung

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

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

Minijobberinnen können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Befreiungsantrag kann bis zum Beschäftigungsende nicht widerrufen werden. Wünscht die Beschäftigte die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, ist auf dem Haushaltsscheck der Punkt 11 anzukreuzen.

Mehrere Minijobs

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

Minijob neben sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

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

Meldeverfahren

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

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See 45115 Essen Service-Center 0355 2902-70799 Montag – Freitag 7.00 Uhr - 17.00 Uhr Fax 0201 384-979797

Beschäftigung in der Gleitzone (Übergangsbereich)

Einen Übergang vom Minijob zur Vollzeitbeschäftigung bilden die Arbeitsverhältnisse in der Gleitzone mit einem Einkommen von 450,01 € bis 1300 €. Bei einem Gehalt in der Gleitzone zahlt der Arbeitnehmer reduzierte Beitragsanteile zur Sozialversicherung, deren prozentuale Höhe steigt, je näher das Gehalt an der Obergrenze der Gleitzone rückt. Der Arbeitgeber zahlt währenddessen immer den hälftigen Beitrag. Am Ende der Gleitzone (1300 €) zahlen Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils den hälftigen Beitrag zur Sozialversicherung. Da bei Anwendung der Gleitzone, weniger in die Rentenversicherung einbezahlt wird, kann der Arbeitnehmer auf die Anwendung der Gleitzone im Bereich der Rentenversicherungsbeiträge verzichten und somit die vollen Beiträge abführen, während der Beitrag zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung reduziert ist. Die Berechnung der Sozialbeiträge der Arbeitnehmer erfolgt in der Gleitzone mit Hilfe der Gleitzoneformel.

<https://lohnrechner.com.de/Gleitzone/rechner.php>

Trotz der abgesenkten Beitragslast der Arbeitnehmerin in der Gleitzone hat sie Anspruch auf alle Leistungen der Sozialversicherung.

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

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

Sozialversicherungspflichtige Anstellung einer Kinderfrau

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

Meldepflicht

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

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

Bundesagentur für Arbeit Betriebsnummern-Service

66088 Saarbrücken

Telefon 0800 4555 520, Fax: 0681 988429-1300

E-Mail betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

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

Arbeitsvertrag

Der Tageselternverein stellt einen speziell auf die Kindertagespflege ausgerichteten Musterarbeitsvertrag zur Verfügung. Spätestens beim Vertragsabschluss muss die Arbeitnehmerin den Arbeitgebern folgende Arbeitspapiere vorlegen:

- Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM)
- steuerliche Identifikationsnummer und Geburtsdatum

- den Sozialversicherungsausweis
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse

Abführung der Abgaben

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

Abführung der Abgaben – Steuerabgaben

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, von dem Lohn bzw. Gehalt, das sie der Arbeitnehmerin zahlen, Lohnsteuer einzubehalten und an das Finanzamt der Betriebsstätte abzuführen. Nach § 42d Abs. 1 Nr. 1 EStG haften die Arbeitgeber für die Lohnsteuer, die sie einzubehalten und abzuführen haben. Sie haben die Lohnsteuer nach § 38 Abs. 3 Satz 1 EStG für die Rechnung der Arbeitnehmerin bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitslohn einzubehalten. Ab dem 1. Januar 2013 sind die Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, die Lohnsteuerabzugsmerkmale (Steuerklasse, Freibeträge, Kinderfreibeträge) aus der ELStAM-Datenbank (elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale) elektronisch abzurufen. Hierfür benötigen die Arbeitgeber die Steueridentifikationsnummer und das Geburtsdatum der Arbeitnehmerin.

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

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

In der Lohnsteueranmeldung werden die einbehaltenen Lohnsteuern dem Finanzamt gemeldet. Die Lohnsteueranmeldung ist auf elektronischem Weg an das Finanzamt zu übermitteln. Voraussetzung dafür ist, dass Sie sich im Internet beim Elster-Portal registrieren lassen: <https://www.elster.de/eportal/start>

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

- | | |
|-----------------|--|
| Monatlich | bis zum 10. des Folgemonats, wenn die Lohnsteuer im vorangegangenen Kalenderjahr mehr als 5.000 € betrug. |
| Vierteljährlich | bis zum 10. des auf das jeweilige Vierteljahr folgenden Monats, wenn die Lohnsteuer im vorangegangenen Kalenderjahr über 1.080 € aber nicht mehr als 4.000 € betrug. |
| Jährlich | bis zum 10. Januar des Folgejahres, wenn die Lohnsteuer im vorangegangenen Kalenderjahr nicht mehr als 1.080 € betrug. |

*Einkommensteuergesetz

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

Zuständig für Arbeitgeber aus dem Landkreis Rems-Murr ist das jeweils zuständige Finanzamt.

Abführung der Sozialversicherungsbeiträge

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

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

Anmeldung bei der Krankenkasse

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

Beitragssätze für die Sozialversicherung:

Sozialversicherung gesamt	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Rentenversicherung 18,6%	9,3%	9,3%
Krankenversicherung 14,6% +x% Zusatzbeitrag	7,3%	7,3%
Pflegeversicherung 3,05%	1,525%	1,525%
Kinderlose Arbeitnehmer 3,3%	1,525%	1,775%
Arbeitslosenversicherung 2,4%	1,2%	1,2%
Umlagen U1 und U2	—	Die Höhe der Umlage legt jede Krankenkasse selbst fest

Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge:

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

Meldung und Meldefristen

Meldungen und der monatliche Beitragsnachweis dürfen nur durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus einem amtlich systemgeprüften Programm oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen erstattet werden. Eine Liste der geprüften und für die Meldung zulässigen Software ist unter der Website www.gkv-ag.de einsehbar.

Meldefristen

Anmeldungen	mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung nach Beschäftigungsbeginn, spätestens 6 Wochen nach Beginn
Abmeldungen	mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung nach Ende der Beschäftigung, spätestens 6 Wochen nach ihrem Ende
Unterbrechungen	Meldung einer Unterbrechung der Beschäftigung ohne Fortzahlung des Arbeitsentgeltes von mindestens einem Kalendermonat, ohne dass die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung berührt wird (z. B. Krankengeldbezug): Innerhalb von 2 Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats der Unterbrechung Ende einer Beschäftigung nach einer im Vormonat begonnenen Unterbrechung: Erforderlich sind 2 Meldungen; nämlich eine innerhalb von 6

	Wochen nach Ende der Entgeltzahlung und eine weitere innerhalb von 6 Wochen nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses
Änderungen	im Beschäftigungs- bzw. Versicherungsverhältnis, Wechsel der Krankenkasse: eine An- und Abmeldung ist mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens 6 Wochen nach der Änderung zu erstellen Änderung von Namen, Anschrift der Beschäftigten sowie nachträgliche Änderung bereits erfolgter Meldungen: - mit der folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens 6 Wochen nach Änderung
Jahresmeldung	mit der ersten Gehaltsabrechnung des Folgejahres, spätestens aber bis zum 15.4. des folgenden Jahres

Gesetzliche Unfallversicherung – Unfallkasse Baden-Württemberg

Alle Arbeitnehmerinnen sind in der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) pflichtversichert. Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung werden durch den Fachbereich Kinderbetreuungskosten des Kreisjugendamtes übernommen. Die Versicherung gilt für Arbeits- und Wegeunfälle der Kinderfrau.

Der Beitrag bemisst sich nach der jährlichen Lohn- und Gehaltssumme und der Gefahrenklasse.

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

Unfallkasse Baden-Württemberg Augsburger Straße 700 70329 Stuttgart Postanschrift 70324 Stuttgart Email info@ukbw.de Telefon: 0711/9321-0, Fax: 0711/9321-500 Homepage http://www.ukbw.de/service/haushaltshilfe-anmelden.html

Beitrag:

48 € voller Jahresbeitrag / 24 € ermäßigter Jahresbeitrag bei bis zu 10 Wochenstunden

Gesetzliche Arbeitnehmerrechte (Mindestrechte)

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

- **Urlaubsanspruch**

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

- **Kündigungsrecht**

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

Innerhalb der ersten zwei Jahre können die Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich in einer Frist von vier Wochen bis zum 15. oder zum Ende eines Kalender-

monats kündigen. Ist die Arbeitnehmerin bereits mehr als zwei Jahre bei den Arbeitgebern beschäftigt, gelten längere Kündigungsfristen. Zu beachten ist, dass das Kreisjugendamt die Geldleistungen (nur) bis zum letzten tatsächlichen Betreuungstag bezahlt.

- **Entgeltfortzahlung bei Krankheit**

Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmerinnen – unabhängig vom Umfang der wöchentlich oder monatlich zu leistenden Arbeitszeit – bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeber. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht aber erst, wenn das Arbeitsverhältnis vier Wochen lang ununterbrochen bestanden hat (vgl. S.7, 3. Absatz)

Hinweis für die Arbeitgeber: Arbeitgeber bekommen im Rahmen der Lohnfortzahlungsversicherung die Aufwendungen für Arbeitsunfähigkeit (U1) und Mutterschaft (U2) für ihre Beschäftigten teilweise erstattet.

Die Lohnfortzahlungsversicherung ist ein Ausgleichsverfahren. Hierfür zahlen Sie als Arbeitgeber einen bestimmten Prozentsatz des Bruttolohnes der Arbeitnehmerin als Umlagebetrag. Dadurch können Arbeitgeber einen hohen Anteil der Entgeltfortzahlung ab dem 1. Tag der Erkrankung versichern und von der Krankenkasse erstattet bekommen. Informationen z. B. zum Umlagesatz und der Höhe der Erstattung erteilt die zuständige Krankenkasse.

Die Anträge sind bei den Krankenkassen zu stellen, soweit sich ein Anspruch auf diese Leistungen ergibt und Sie für den gleichen Zeitraum Pflegegeld nach § 23 SGB VIII vom Kreisjugendamt erhalten haben. Bitte geben Sie dazu im Antrag an die Krankenkasse an, dass Sie für diesen Zeitraum und bis zur Höhe des Tagespflegegeldes pro Stunde (derzeit 6,50 EUR) die Leistungen aus der Entgeltfortzahlungsversicherung an das Landratsamt, Kreisjugendamt, Winnender Str. 30/1, 71332 Waiblingen abtreten und dieser Erstattungsbetrag direkt an das Jugendamt (unter Angabe des Aktenzeichens des Jugendamtes) gezahlt werden soll.

- **Feiertag**

Für Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, ist das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Für an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit ist ein Ersatzruhetag gemäß § 11 ArbZG zu gewähren.

- **Persönliche Arbeitsverhinderung**

Bei persönlicher Arbeitsverhinderung z. B. wegen eines Gerichtstermins oder eines un-aufschiebbaren Arztbesuches, müssen die Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzahlen.

- **Arbeitszeitgesetz**

Die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden darf nicht überschritten werden. Es darf maximal 10 Stunden am Tag gearbeitet werden, aber nicht regelmäßig und dauerhaft. Nach maximal sechs Stunden muss die Arbeitnehmerin eine Pause machen.

- **Mindestlohn**

Jede Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe eines Mindestlohns durch die Arbeitgeber. Die Höhe des Mindestlohns beträgt seit 1.1.2021 9,50€ je Zeitstunde (ab 7/2021: 9,60€; ab 1/2022: 9,82€) Dies gilt auch für Beschäftigte im Minijob.

Soweit nur ein Kind betreut wird, hat der Arbeitgeber die Ausgleichszahlung von 3,00 EUR (ab 7/2021: 3,10€; 1/2022 3,32€) vorzunehmen. Das Pflegegeld des Jugendamtes liegt entsprechend dem Beschluss im Jugendhilfeausschuss bei derzeit 6,50 EUR je Kind von 0 bis ein Tag vor Vollendung des 14. Lebensjahres und je Stunde.

Die oben aufgeführten Informationen zur Festanstellung einer Kinderfrau sollen erste rechtliche Hinweise geben und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl wir alle Angaben geprüft haben, können wir für die Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernehmen.

Eine Rechtsberatung müssen Sie bei Bedarf bei den jeweils zuständigen Stellen in Anspruch nehmen. Es besteht die Möglichkeit, die Führung des Lohnkontos (Inklusive An- und Abmeldung der Arbeitnehmerin) an ein Lohnbüro oder eine/n Steuerberater/in zu übertragen.

Rechtliche Informationen für Eltern

Aufsichtspflicht und Haftung in der Kindertagespflege

Was steckt hinter dem Begriff Aufsichtspflicht?

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

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

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

⇒ das Kind vor einem Schaden bewahrt wird.

⇒ das Kind gegenüber Dritten keinen Schaden verursacht.

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

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

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

Welche Kriterien spielen für die Erfüllung der Aufsichtspflicht eine Rolle?

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

Wichtige Anhaltspunkte zur Beurteilung der Aufsichtspflicht bieten:

⇒ Das Alter des Kindes

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

⇒ Der Entwicklungsstand des Kindes

Die Berücksichtigung des Alters des Kindes reicht zur Erfüllung der Aufsichtspflicht nicht aus. Jedes Kind ist anders und reagiert in bestimmten Situationen auf seine individuelle Art. Eine

wichtige Voraussetzung, um die Aufsichtspflicht erfüllen zu können ist deshalb, dass die Betreuungsperson das Verhalten, die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Kindes einschätzen und dementsprechend reagieren kann.

⇒ **Die konkrete Situation**

Neben dem Alter und Entwicklungsstand des Kindes spielt die konkrete Situation eine wesentliche Rolle.

Wie viel Aufsicht notwendig ist, hängt von vielen Faktoren ab:

⇒ **Art der Beschäftigung**

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

⇒ **Besondere regionale Gegebenheiten**

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

⇒ **Persönlichkeit des Aufsichtspflichtigen**

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

Allgemein gilt:

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

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

⇒ Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten hat das Kind, kann es beispielsweise schwimmen, Rad fahren etc.?

⇒ Gibt es bestimmte Verhaltensweisen, die typisch für das Kind sind, z. B. in Konfliktsituationen?

⇒ Gibt es von Seiten der Eltern pädagogische Vorstellungen darüber, wie viel Selbständigkeit dem Kind zugebilligt wird oder nicht?

⇒ Gibt es Vorgaben von Seiten der Eltern, was das Kind während der Betreuungszeit darf bzw. nicht darf (z. B. könnte es sein, dass die Eltern nicht möchten, dass das Kind mit der Kinderfrau ein Schwimmbad besucht)?

⇒ Gibt es von Seiten der Eltern Verbote bzw. Gebote, die das Kind auch innerhalb der Betreuungszeit beachten muss?

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

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

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

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

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

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

Absicherung der Haftung der Kinderfrau

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

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

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

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

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

Wird das Kind allerdings durch eine i. S. d. § 23 SGB VIII geeignete Tagespflegeperson betreut, greift für Personenschäden des Kindes die gesetzliche Unfallversicherung. Es ist daher auch in dieser Hinsicht empfehlenswert, in der Kindertagespflege nur qualifizierte und durch den öffentlichen Jugendhilfeträger anerkannte Kinderfrau zu beschäftigen.

Haftung für den Fall einer Aufsichtspflichtverletzung

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

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

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

Möglichkeit 1: Private Haftpflichtversicherung

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

Möglichkeit 2: Versicherung über den Tageselternverein

Sollte die Privathaftpflichtversicherung keine Möglichkeit sehen ihre berufliche Tätigkeit als Kinderfrau mitzuversichern, sind Sie über die Sammelhaftpflichtversicherung des Tageselternvereins versichert. Die Aufnahme in diese Versicherung ist an die Mitgliedschaft gebunden.

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

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

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

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

Unfall- und Haftpflichtversicherung

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

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

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

Unfallversicherung für Tageskinder

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

Die gesetzliche Unfallversicherung für Tageskinder ist kostenlos.

Personenbeförderung in der Kindertagespflege

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

Wenn die Eltern einverstanden sind, darf die Kinderfrau mit ihrem Fahrzeug oder dem der Eltern die Tageskinder transportieren. Wie die Haftung in einem Schadensfall aussieht, hängt unter anderem davon ab, wer den Unfall verursacht hat. Für Schäden, die in Zusammenhang mit der Nutzung eines Autos entstehen, ist die Kfz-Haftpflichtversicherung zuständig. Nähere Informationen erhalten Sie bei ihrer Kfz- Haftpflichtversicherung.

Medikamentengabe an Tageskinder

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

Eine Tagespflegeperson darf niemals eigenmächtig einem Tageskind Medikamente verabreichen.

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

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

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

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

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

- Das Medikament muss in der Originalverpackung mit Packungsbeilage vorliegen.
- Das Medikament muss richtig gelagert werden (siehe Packungsbeilage)
- Besondere Gebrauchshinweise müssen beachtet werden.
- Vor jeder Verabreichung muss das Verfallsdatum des Medikamentes kontrolliert werden.
- Über die Restbestände des Medikamentes sollten die Eltern informiert werden.

- Ordentliche Einweisung in die Medikamentengabe (z. B. bei Diabetikerkindern, die regelmäßig gespritzt werden müssen)
- Die Verabreichung des Medikamentes sollte von der Tagespflegeperson protokolliert werden.

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

Auch **Cremes, Salben und Pflaster** können bei Kindern allergische Reaktionen auslösen. Deshalb sollten die Eltern die Tagespflegeperson über die Mittel informieren, die ihr Kind verträgt und die in der elterlichen Hausapotheke zur Verfügung stehen. Die Kinderfrau sollte sich schriftlich geben lassen, dass sie die Mittel anwenden darf.

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

Steuerliche Absetzbarkeit Kinderbetreuungskosten

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

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

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

Tagespflegetätigkeit und Hartz IV Bezug

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

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

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

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

Gesetzliche Grundlagen / SGB VIII

§§ 22 – 24; 90

§ 22 Grundsätze der Förderung

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

§ 23 Förderung in Kindertagespflege

- (1) Die Förderung in Kindertagespflege nach Maßgabe von § 24 umfasst die Vermittlung des Kindes zu einer geeigneten Tagespflegeperson, soweit diese nicht von der erziehungsberechtigten Person nachgewiesen wird, deren fachliche Beratung, Begleitung und weitere Qualifizierung sowie die Gewährung einer laufenden Geldleistung an die Tagespflegeperson.
- (2) Die laufende Geldleistung nach Absatz 1 umfasst
 1. die Erstattung angemessener Kosten, die der Tagespflegeperson für den Sachaufwand entstehen,
 2. einen Betrag zur Anerkennung ihrer Förderungsleistung nach Maßgabe von Absatz 2a,
 3. die Erstattung nachgewiesener Aufwendungen für Beiträge zu einer Unfallversicherung sowie die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Alterssicherung der Tagespflegeperson und
 4. die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Krankenversicherung und Pflegeversicherung.
- (2a) Die Höhe der laufenden Geldleistung wird von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe festgelegt, soweit Landesrecht nicht etwas anderes bestimmt. Der Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung der Tagespflegeperson ist leistungsgerecht auszugestalten. Dabei sind der zeitliche Umfang der Leistung und die Anzahl sowie der Förderbedarf der betreuten Kinder zu berücksichtigen.

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

§ 24 Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege

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

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

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

