

Kindertagespflege in Festanstellung

Jugendämter wie auch Regierungen und oberste Dienstbehörden können und dürfen grundsätzlich keine Rechtsberatung in arbeitsrechtlichen Einzelfragen leisten.

Ob die Tagespflegeperson selbständig oder abhängig beschäftigt ist, ist im Einzelfall im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens beim zuständigen Rentenversicherungsträger zu klären.

Bei rechtlichen oder steuerrechtlichen Fragen bitten wir die Beratung eines Rechtsanwalts bzw. Steuerberaters in Anspruch zu nehmen.

Da der Bundesgesetzgeber bei der Gestaltung des § 23 SGB VIII bisher im Wesentlichen die selbständige Tätigkeit einer Tagespflegeperson im Blick hatte, gibt es zu vielen Fragen, die im Falle eines Anstellungsverhältnisses aufgeworfen werden, derzeit keine passenden bzw. gesetzlichen oder einheitlichen Regelungen.

Sofern die Tagespflegeperson im Falle eines Anstellungsverhältnisses eine laufende Geldleistung nach § 23 SGB VIII beansprucht (diese wird in der Regel an den Arbeitgeber abgetreten), wird empfohlen, die hierfür notwendigen Voraussetzungen in einer entsprechenden, schriftlichen Vereinbarung zwischen Tagespflegeperson und Jugendamt festzuhalten.

Sofern das Jugendamt das Tagespflegeverhältnis nach dem BayKiBiG abrechnen möchte, müssen alle hierfür notwendigen Fördervoraussetzungen vorliegen und ggf. nachgewiesen werden (z.B. notwendige Qualifizierung, Mindestbetreuungszeit, Verwandtschaftsverhältnis, Elternbeitragsbegrenzung, Teilnahme an mindestens 15 Stunden jährlicher Fortbildung, Auszahlung eines differenzierten Qualifizierungszuschlags etc.).

Im Falle einer Betreuung **im Haushalt der Eltern**, müssten diese dem Jugendamt ggü. unangemeldeten Kontrollen in ihren Privaträumen zustimmen. Andernfalls entfällt die Fördermöglichkeit nach dem BayKiBiG. Auch hier muss der TröJH, im

Fälle einer öffentlichen Förderung, sämtliche Fördervoraussetzungen nachweisen können.

Es wird daher eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Jugendhilfeträger notwendig sein.

Für angestellte Tagespflegepersonen gilt der gesetzliche **Mindestlohn**. Dieser ist grundsätzlich vom Arbeitgeber zu zahlen. Auch liegt das „Auslastungsrisiko“ im Falle der Festanstellung fortan beim Arbeitgeber und nicht mehr bei der Tagespflegeperson selbst.

„Potentiellen“ Arbeitgebern wird dringend empfohlen, sich über die weitreichenden Folgen im Falle der Anstellung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers, wie z.B. großer bürokratischer Aufwand, notwendiger Arbeitsvertrag, Arbeitgeberrisiko, Entgeltfortzahlung bei Urlaub und Krankheit, Arbeitszeitgesetz, Pausenzeiten, Mindestlohn, Anmeldung zur Sozialversicherung, Umlagepflicht etc. zu informieren bzw. hierzu professionelle Beratung in Anspruch zu nehmen.

Die Jugendämter haben Erziehungsberechtigte nach Maßgabe des § 23 Abs. 4 SGB VIII in allen Fragen der **Kindertagespflege** zu beraten.

Die Tagespflegeperson wird in der Regel ihren Anspruch auf die laufende Geldleistung nach § 23 SGB VIII in vollem Umfang an den Arbeitgeber abtreten.

Ob und in welchem Umfang Tagespflegepersonen in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen **Sachkosten** (pauschal) erstattet werden, entscheidet der Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Einzelfall in eigener Zuständigkeit. Hierzu gibt es derzeit keine gesetzliche Regelung.

Insbesondere bei einem Anstellungsverhältnis im Haushalt der Eltern, scheint eine entsprechende Anpassung der Pauschale aber sachgerecht, da der Tagespflegeperson ja in der Regel die in der Sachkostenpauschale berücksichtigten Kosten nicht anfallen werden.

Hilfreiche Informationen zu Festanstellungsverhältnissen finden Sie unter nachfolgenden Links bzw. als Download:

[**Informationsbroschüre des Bundesministeriums \(BMFSFJ\) zu Angestelltenverhältnissen in der Kindertagespflege \(Stand März 2015\):**](#)

[**Fakten und Empfehlungen zu den Neuregelungen in der Kindertagespflege des BMFSFJ \(Stand Januar 2019\).**](#) Hier finden sich auf Seite 7 Äußerungen zum Anstellungsverhältnis im Haushalt der Erziehungsberechtigten, zur Abtretung der laufenden Geldleistung, zur Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen wie auch zur Umlage U1 und U2.

[**Rechtsexpertise von Prof. Dr. Dr. h.c. Reinhard Wiesner, Ansgar Dittmar und Melanie Kößler zu Tagespflegepersonen in sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnissen \(2014\)**](#)

[**Informationen des BMFSFJ und ESF zur Förderung von Feststellungsmodellen in der Kindertagespflege**](#)

[**Aufsatz von Dr. jur. Simon Burger: Tagespflege in Festanstellung/Rechtliche Aspekte, \(Rechtstand 1.1.2014\)**](#)

[**Arbeitshilfe der ESF-Regiestelle**](#), erarbeitet im Rahmen des **Aktionsprogramms** Kindertagespflege (Förderung von Feststellungsmodellen in der Kindertagespflege) des BMFSFJ (Stand 2013)