



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Arbeitsverhältnisse in der Kindertagespflege

Tätigkeit in der Kindertagespflege

Bei der Ausgestaltung der Regelung des § 23 SGB VIII stand im Wesentlichen die selbstständige Tätigkeit von Tagespflegepersonen im Vordergrund. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Tätigkeit im Beschäftigungsverhältnis ausgeschlossen ist. Die Regelungen des SGB VIII bestimmen lediglich die Rahmenbedingungen im Verhältnis Tagespflegeperson – Jugendhilfeträger bzw. Jugendhilfeträger – Personensorgeberechtigte/Kind, sie enthalten jedoch keine Vorgaben zur arbeits- oder sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Tätigkeit.

Bei Tagespflege­tätigkeit im Haushalt der Personensorgeberechtigten kann beispielsweise – je nach Ausgestaltung des Betreuungsverhältnisses – ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Personensorgeberechtigten und Tagespflegeperson vorliegen. Vermehrt werden Tagespflegepersonen aber auch durch öffentliche oder freie Träger angestellt.

Die vorliegende Arbeitshilfe soll dazu beitragen, die Feststellung einer Sozialversicherungspflicht in der Kindertageshilfe zu erleichtern. Sie bietet eine erste Orientierung, kann allerdings nicht umfassend auf sämtliche Einzelheiten im Zusammenhang mit Sozialversicherungspflicht und Beschäftigungsverhältnissen eingehen.

Abgrenzung abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit

Unter (abhängiger) Beschäftigung wird gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis verstanden. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind „eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers“.

Eine Beschäftigung setzt nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts voraus, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in den Betrieb eingegliedert ist und er dabei einem nach Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung determinierten Weisungsrecht unterliegt. Demgegenüber ist die selbstständige Tätigkeit durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Entscheidend sind dabei das Gesamtbild der Arbeitsleistung und die tatsächliche Gestaltung des Dienstverhältnisses.

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses obliegt zunächst dem Arbeitgeber. Bei Unsicherheiten, ob es sich um eine selbstständige Tätigkeit oder um ein Beschäftigungsverhältnis handelt, kann ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung beantragt werden.

Informationen dazu auf den Internetseiten der Deutschen Rentenversicherung:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/2_Rente_Reha/01_rente/01_grundwissen/01_wer_ist_pfllichtversichert/03_bin_ich_tatsaechlich_selbststaendig.html

Betriebsnummer

Vor der erstmaligen Einstellung von Beschäftigten benötigen Arbeitgeber eine sog. Betriebsnummer. Dies gilt auch für Privathaushalte, die Beschäftigte beschäftigen. Privathaushalte, die noch keine Betriebsnummer haben, erhalten diese bei der Anmeldung eines Minijobs von der Minijob-Zentrale. In allen anderen Fällen ist der „Betriebsnummern-Service“ der Bundesagentur für Arbeit in Saarbrücken für die Vergabe der achtstelligen Betriebsnummer zuständig.

Unter folgendem Link kann die Betriebsnummer beantragt bzw. weitere Informationen dazu eingeholt werden:

https://formular.arbeitsagentur.de/fnet_bns/formular.page?frage=14a9ab1ad2d43001&formular=9BB6C7A6

Sozialversicherung/Beiträge/Anmeldung

Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor, sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigte bei den zuständigen Stellen anzumelden und eine Reihe von Angaben zu machen (§ 28 a SGB IV). Dazu gehören neben den persönlichen Daten wie Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Adresse u. a. Versicherungsnummer sowie Beginn der Beschäftigung. Die Meldung erfolgt grundsätzlich in elektronischer Form.

Bei welchen Stellen die Anmeldung des Beschäftigten zu erfolgen hat und ob bzw. in welcher Höhe Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind, hängt u. a. davon ab, ob es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (Minijob – Anmeldung bei der Minijobzentrale) oder um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (Anmeldung bei der Krankenkasse des Beschäftigten) handelt. Ergänzend muss eine Anmeldung bei der Unfallversicherung erfolgen (Ausnahme: Haushaltsscheckverfahren).

Zur Sozialversicherung gehören die Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Unfallversicherung. Zusätzlich können für Arbeitgeber Beiträge zu den Umlageverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sowie die Insolvenzgeldumlage anfallen.

Weitere Informationen zu den Umlageverfahren nach dem AAG bietet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in seiner Broschüre: „Entgeltfortzahlung“.

Insolvenzgeldumlage

Für Arbeitgeber, die Beschäftigte im Inland beschäftigen, besteht grundsätzlich die Verpflichtung zur Zahlung einer Insolvenzgeldumlage. Auf die Größe, Branche und Ertragslage des Betriebes oder die Höhe des Arbeitsentgelts kommt es dabei nicht an. Hintergrund der Insolvenzgeldumlage ist, dass die Beschäftigten im Falle der Insolvenz ihres Arbeitgebers von den Agenturen für Arbeit für maximal drei Monate Insolvenzgeld zum Ausgleich ihres ausgefallenen Arbeitsentgelts erhalten.

Die Umlagepflicht der Arbeitgeber sowie bestehende Ausnahmen ergeben sich aus § 358 Abs. 1 SGB III. So sind bspw. private Haushalte von der Insolvenzumlagepflicht grundsätzlich ausgenommen. Beschäftigungen in privaten Haushalten, die durch Dienstleistungsagenturen oder andere Unternehmen begründet sind, fallen hingegen nicht unter die Ausnahmeregelung.

Informationen dazu bietet u. a. die Minijobzentrale unter:

http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/16_insolvenzgeldumlage/node.html

Geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (Minijob)

Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß §§ 8, 8a SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung regelmäßig 450,- € monatlich nicht übersteigt. Eine Stundenbegrenzung besteht zwar nicht, jedoch ist seit dem Jahr 2015 auch im Bereich der geringfügigen Beschäftigung das Mindestlohngesetz zu beachten. Arbeitgeber sind danach verpflichtet, in aller Regel ein Arbeitsentgelt in Höhe von mindestens 8,50 € brutto pro Stunde zu zahlen.

Informationen zum Mindestlohn unter:

<http://www.der-mindestlohn-gilt.de/ml/DE/Startseite/start.html>

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung und – sofern kein Befreiungsantrag gestellt wird – in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Arbeitgeber entrichtet an die gesetzliche Rentenversicherung einen pauschalen Beitrag und der Beschäftigte den jeweils übrigen Beitragsanteil.

Informationen zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht auf den Seiten der Minijob-Zentrale:

http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/03_mj_in_privathaushalten/09_versicherungspflicht_rv/node.html

Den Beitrag zur Unfallversicherung tragen die Arbeitgeber. Geringfügig Beschäftigte sind mit Blick auf die Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei gestellt. Ist der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert, zahlt der Arbeitgeber im Rahmen des Minijobs einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung; für privat versicherte Beschäftigte fällt kein Pauschalbeitrag an.

Werden mehrere Minijobs ausgeübt, darf die Summe der Arbeitsentgelte aus allen Minijobs 450.- € monatlich nicht übersteigen. Wird ein Minijob neben einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ausgeübt, ist nur der erste Minijob versicherungsfrei.

Informationen zu den Einzelheiten bei der Minijob-Zentrale unter:

http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/04_450_euro_minijob/06_mehrere_beschaeftigungen/node.html

Anmeldung des Minijobs

Die Anmeldung eines Minijobs erfolgt über die Minijob-Zentrale.

http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/node.html

Bei der Form der Anmeldung wird unterschieden, ob es sich um einen Minijob im gewerblichen Bereich oder einen Minijob im Privathaushalt handelt. Von dieser Einstufung ist auch die Höhe der zu zahlenden Beiträge abhängig.

Minijob im Privathaushalt

Eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden kann. Bei einer Kindertagespflegetätigkeit im Privathaushalt der Personensorgeberechtigten sind diese Merkmale in aller Regel gegeben.

Die Anmeldung eines Minijobs im Privathaushalt erfolgt in einem vereinfachten Verfahren über den sog. Haushaltsscheck. Arbeitgeber zahlen nur vergleichsweise geringe Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (5 %) und zur Unfallversicherung (1,6 %) sowie – wenn der Beschäftigte gesetzlich krankenversichert ist – zur Krankenversicherung (5 %). Der Beitragsanteil der Beschäftigten zur gesetzlichen Rentenversicherung liegt bei 13,7 % (bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entfällt dieser Beitragsanteil). Die Steuer kann ebenfalls mittels eines Pauschbetrags (2 %) abgeführt werden. Hinzu kommen die Beiträge zur Umlage U1 (0,7 %) und U2 (0,24 %); eine Insolvenzgeldumlage fällt in Privathaushalten nicht an. Abgaben und Pauschsteuer werden von der Minijob-Zentrale berechnet und per Lastschrift vom Konto des Arbeitgebers eingezogen.

Detaillierte Informationen zu Minijobs im Privathaushalt bietet die Minijob-Zentrale unter folgendem Link an:

http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/03_mj_in_privathaushalten/node.html;jsessionid=E7E13B5E74CB60F8159F2B2FC6B17800

Minijob im gewerblichen Bereich

Der gewerbliche Bereich umfasst alle Beschäftigungsverhältnisse, die nicht in Privathaushalten ausgeübt werden. Wird die Kindertagespflegetätigkeit im Rahmen eines Minijobs nicht in einem Privathaushalt ausgeübt, sondern beispielsweise im Rahmen einer Großtagespflege, handelt es sich deshalb um einen Minijob im gewerblichen Bereich. Das Haushaltsscheckverfahren (s. o.) ist hier nicht anwendbar.

Auch im Bereich der gewerblichen Minijobs werden i. d. R. pauschale Abgaben der Arbeitgeber zur gesetzlichen Rentenversicherung (15 %) und zur gesetzlichen Krankenversicherung (13 %) sowie die Pauschsteuer (2 %) erhoben. Hinzu kommen u. U. der Beitrag zur Umlage U1 (0,7 %) sowie der Beitrag zur Umlage U2 (0,24 %) und ggf. die Insolvenzgeldumlage (0,15 %). Der Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung beträgt 3,7 %.

Für den Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung besteht eine zusätzliche Melde- und Beitragspflicht bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger, da von der Minijob-Zentrale im Rahmen der gewerblichen Minijobs keine Pauschalbeiträge zur Unfallversicherung berechnet und eingezogen werden. Der Unfallversicherungsträger legt die Höhe der Beiträge entsprechend dem Aufwendungsbedarf und den Gefährdungsrisiken der versicherten Personengruppe selbst fest. Die Satzung kann auch einen Mindestbeitrag vorsehen. Der Unfallversicherungsträger teilt dem Arbeitgeber den zu zahlenden Beitrag durch einen Bescheid mit. Die Unfallversicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber alleine zu tragen.

Detaillierte Informationen zu Minijobs im gewerblichen Bereich bietet die Minijob-Zentrale unter folgendem Link an:

http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/node.html

Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

In sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sowohl im gewerblichen Bereich wie im privaten Haushalt sind die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung als sog. Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom Arbeitgeber an die zuständige Einzugsstelle abzuführen. Schuldner der Sozialversicherungsbeiträge sind die Arbeitgeber, und zwar sowohl bzgl. des Arbeitgeber- als auch des Arbeitnehmeranteils an der Sozialversicherung.

Zuständige Einzugsstelle ist die vom Beschäftigten gewählte und dem Arbeitgeber benannte Krankenversicherung. Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber zu Beginn seiner Beschäftigung eine Mitgliedsbescheinigung seiner Krankenkasse vorzulegen. Wird die Mitgliedsbescheinigung nicht innerhalb einer Frist von 2 Wochen vorgelegt meldet der Arbeitgeber den Beschäftigten bei der gesetzlichen Krankenkasse an, bei der zuletzt eine Versicherung bestand. Bestand zuvor keine Versicherung, kann der Arbeitgeber die Krankenkasse wählen, bei der er den Beschäftigten anmeldet.

Die Krankenkasse zieht Beiträge ein, nimmt Meldungen und Nachweise entgegen und leitet sie an die entsprechenden Sozialversicherungsträger weiter. Sämtliche Meldungen erfolgen elektronisch. Die Beiträge werden spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird (§ 23 SGB IV).

Die Software zur Datenübermittlung an die Krankenkassen muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Informationen zur geprüften und für die Meldung zulässigen Software sind unter folgendem Link zu erhalten:

<http://www.gkv-ag.de/Home.gkvnet>

Arbeitgebern, die kein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm nutzen, steht die kostenfreie Ausfüllhilfe „sv.net“ zur Verfügung. Informationen hierzu finden sich unter [http://www.itsg.de/\(S\(2s3hnmbstqntgci55g2l15kuy\)\)/svnet_home.itsg](http://www.itsg.de/(S(2s3hnmbstqntgci55g2l15kuy))/svnet_home.itsg)

In der gesetzlichen Unfallversicherung besteht eine gesonderte Melde- und Beitragspflicht. Welcher Unfallversicherungsträger zuständig ist, kann bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) erfragt werden. Internetadresse:

www.dguv.de

Für Arbeitsverhältnisse im Privathaushalt sind i. d. R. die Unfallkassen der Länder zuständig, ansonsten ist die Zuständigkeit einer Berufsgenossenschaft gegeben.

Beiträge im sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis

Folgende Beiträge sind derzeit in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis aufzubringen:

Von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte:

- Arbeitslosenversicherung: 3 %
- Krankenversicherung: 14,6 %
- Pflegeversicherung: 2,35 %
- Rentenversicherung: 18,7 %

Vom Arbeitgeber allein:

- Unfallversicherung (Höhe hängt vom zuständigen Unfallversicherungsträger ab)
- Insolvenzgeldumlage 0,15 % (mit Ausnahme der in § 358 Abs. 1 SGB III genannten Arbeitgeber)
- Umlage U1 (beschränkt auf kleine und mittlere Betriebe, Höhe bestimmt die Krankenversicherung)
- Umlage U2 (alle Arbeitgeber, Höhe bestimmt die Krankenversicherung)

Vom Arbeitnehmer allein:

- Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung, der von den Krankenkassen erhoben werden kann. Die Spanne der kassenindividuellen Zusatzbeitragssätze reicht derzeit von 0,0 bis 1,3 % (Stand Februar 2015, Veröffentlichung auf <http://www.gkv-zusatzbeitraege.de>; der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz liegt 2015 bei 0,9%)
- Beitragszuschlag zur sozialen Pflegeversicherung für Kinderlose in Höhe von 0,25 %

Sonderregelungen bestehen für die sog. Gleitzone. Liegt das monatliche Arbeitsentgelt höher als 450.- €, aber nicht höher als 850.- €, ist der Sozialversicherungsbeitrag der Arbeitnehmer reduziert.

Die Deutsche Rentenversicherung hat einen Gleitzone-Rechner auf ihrer Internetseite bereitgestellt:

http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3_Infos_fuer_Experten/02_arbeitgeber_steuerberater/01_betriebspruefdienst/03_gleitzone/gleitzone-rechner.html

Sämtliche Beiträge sind von den Arbeitgebern an die Einzugsstelle abzuführen. Einzugsstelle ist – mit Ausnahme der Unfallversicherungsbeiträge – die gesetzliche Krankenkasse des Arbeitnehmers. Die Arbeitnehmerbeiträge werden seitens der Arbeitgeber vom Lohn bzw. Gehalt einbehalten.

Lohnsteuer

Das Arbeitsentgelt ist – auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen – grundsätzlich steuerpflichtig. In geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen kann die Lohnsteuer pauschal oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Steuerklasse, Kinderzahl, Freibeträge, etc.) des Arbeitnehmers erhoben werden. Der Regelfall dürfte in diesem Rahmen jedoch die pauschale Besteuerung sein (2% des Arbeitsentgelts inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer); Steuerschuldner ist dann der Arbeitgeber.

Wird die Lohnsteuer nicht pauschaliert, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese vom Lohn bzw. Gehalt des Arbeitnehmers einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Zuständig ist das Finanzamt, in dessen Bezirk sich die Betriebsstätte des Arbeitgebers befindet. Für den Privathaushalt ist dies regelmäßig das Wohnsitzfinanzamt. Arbeitgeber haften dem Finanzamt gegenüber für die korrekte Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer.

Die Lohnsteuerabzugsmerkmale (Steuerklasse, Kinder, Freibeträge und Kirchensteuerabzugsmerkmale) werden für die Arbeitgeber regelmäßig in einer Datenbank der Finanzverwaltung zum elektronischen Abruf bereitgestellt und als Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) bezeichnet. In Ausnahmefällen ist auf Antrag ein Papierverfahren möglich.

Zum Abruf der ELStAM benötigt der Arbeitgeber die Steueridentifikationsnummer sowie das Geburtsdatum des Arbeitnehmers. Entsprechend den elektronisch abgerufenen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Steuerklasse, Kinder, Freibeträge, Kirchensteuerabzugsmerkmal) legt der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer ein Lohnkonto an, in dem die Lohnabrechnungen erfasst werden. Die zu zahlende Lohnsteuer kann mit Hilfe der Lohnsteuertabellen oder entsprechenden EDV-Programmen berechnet werden; einbehaltene Lohnsteuern sind dem Finanzamt in einer sog. Lohnsteuer-Anmeldung zu melden. Diese Meldung erfolgt ebenfalls grundsätzlich elektronisch. Arbeitgeber benötigen dazu ein Zertifikat vom ElsterOnline-Portal sowie in aller Regel ein Lohnprogramm, welches ELStAM unterstützt.

Die Finanzverwaltung hält detaillierte Informationen dazu auf ihren Internetseiten bereit:

https://www.elster.de/arbeitsg_home.php

Wer die Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung nicht selbst vornehmen kann oder will, kann auch Lohnbüros bzw. Steuerberater damit beauftragen.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Ausführliche Informationen hierzu bietet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf seinen Internetseiten www.bmas.bund.de sowie durch folgende Broschüren: „Arbeitsrecht – Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“; „Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen“; „Teilzeit – Alles was Recht ist“

Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeit

Die werktägliche Arbeitszeit darf gemäß § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Vorgeschrieben sind zudem Ruhepausen während der Arbeit und Ruhezeiten nach der Arbeit. Gemäß § 4 ArbZG ist die Arbeit durch Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden zu unterbrechen. Arbeitnehmer dürfen nicht mehr als sechs Stunden hintereinander ohne Ruhepausen beschäftigt werden. Gemäß § 5 ArbZG müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

Ausführliche Informationen hierzu (einschließlich möglicher Ausnahmen) bietet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf seinen Internetseiten www.bmas.bund.de sowie durch die folgende Broschüre: „Das Arbeitszeitgesetz“.

Das Arbeitszeitgesetz ist auch unter folgendem Link zu finden:

<http://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/>

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: März 2015

Gestaltung: www.avitamin.de

- * Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u.a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.