



Kurzleitfaden: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung ist eine Entlastung für Eltern

Ein wesentliches Kriterium für eine beschäftigtenorientierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine geeignete Kinderbetreuung. Nur wenn Eltern ihre Kinder gut betreut wissen, haben sie den Kopf frei für ihre berufliche Tätigkeit. Aufgrund des eingeführten gesetzlichen Betreuungsanspruchs hat der Ausbau der Kinderbetreuung, gerade für unter drei jährige Kinder, in den letzten Jahren einen großen Schritt nach vorne gemacht. In vielen Großstädten, aber auch in einigen ländlichen Gebieten, besteht ein weiter steigender Bedarf an (passenden) Kinderbetreuungsplätzen.

- Unternehmen haben vielfältige Möglichkeiten ihre Mitarbeiter, Arbeitnehmer, Angestellten zu unterstützen.
- Die Sicherheit eines Betreuungsplatzes kann die Zeit bis zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit erheblich verkürzen.

- vielfältige Möglichkeiten
- großes Plus für Beschäftigte und Unternehmen

Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung

Grundsätzlich lässt sich zwischen einer regelmäßigen und einer unregelmäßigen Betreuung (z. B. für Not- und Ausnahmefälle) unterscheiden. Die regelmäßige Betreuung kann man wiederum unterscheiden in eine institutionelle (z. B. Kinderkrippe, Kindergarten oder Hort) sowie eine persönliche Kinderbetreuung (z. B. durch eine Kinderbetreuungsperson oder eine Tagespflegeperson).

Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen

Jedes Unternehmen sollte prüfen, ob die Arbeitsorganisation des Betriebs familiengerecht ist und welche Maßnahmen ggf. ergriffen werden können, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Es bestehen verschiedene Möglichkeiten, die Beschäftigten zu unterstützen. Diese können auch kombiniert werden.

Die Unternehmen sollten sich an folgenden Kriterien orientieren:

- Art und Umfang des Betreuungsbedarfs
- Anzahl und Alter der Kinder
- Anzahl der Beschäftigten des Unternehmens
- verfügbares Budget des Unternehmens
- angedachte Laufzeit der Unterstützung
- Kinderbetreuungsangebot im Unternehmensumfeld

Betriebliche Kindertageseinrichtung

Bei entsprechend großer Mitarbeiterzahl und einer über einen längeren Zeitraum zu erwartenden konstanten Kinderanzahl sollte die Unternehmensleitung nicht davor zurückschrecken, in Abstimmung mit der betreffenden Kommune, eine betriebliche Kinderbetreuung, z. B. in Form einer Kindertageseinrichtung oder Großtagespflege, einzurichten.

Diese Einrichtung setzt die Bereitschaft zu einer langfristigen Investition sowie den Einsatz eines größeren Budgets voraus, jedoch lässt sich dieses bedeutend reduzieren. Die öffentliche Hand subventioniert Investitionskosten gemäß Art. 27 BayKiBiG (z. B. für Neubau, Ankauf, Umbau oder Generalsanierung) momentan in der Höhe einer 2/3 Förderung der zuwendungsfähigen Kosten. Zusätzlich kann ein Antrag im Rahmen des neuen Investitionskostenprogramms „Kinderbetreuungsfinanzierung 2017–2020“ gestellt werden. Das Programm bezieht sich auf Plätze für Kinder von null Jahren bis zum Schuleintritt.

Des Weiteren fördert die öffentliche Hand die Betriebskosten im laufenden Betrieb der Kinderbetreuungseinrichtung nach BayKiBiG, Teil 5. Die Förderhöhe ist abhängig von der betreuten Kinderzahl, der Betreuungs- bzw. Buchungszeit und dem Alter der Kinder. Der Freistaat Bayern hat hierzu ein eigenes Programm aufgelegt, derzeit sind jedoch die Bedingungen zu diesem neuen Programm sowie die Förderhöhe noch nicht endgültig geklärt.

Das Unternehmen kann selbst alle notwendigen Schritte verantworten (von der Planung, Genehmigung über die Einrichtung bis hin zur Personalauswahl und dem Betrieb) oder einzelne Module bzw. das gesamte Projekt in die Hände externer Träger von Kindertageseinrichtungen geben.

Für alle Förderungen der Investitionskosten gilt jedoch grundsätzlich, dass es erst immer einer Antragsbewilligung bedarf, bevor mit dem Bau begonnen werden kann, da sonst die Fördergelder nicht mehr abgerufen werden können. Deshalb ist es zu empfehlen, die Antragsstellung frühzeitig einzuleiten und hierfür ausreichend Kapazitäten im Betrieb zur Verfügung zu haben.



Suchen Sie gleich zu Beginn Ihrer Überlegungen das Gespräch mit der Gemeinde an Ihrem Standort. Hier erhalten Sie alle Informationen über staatliche und kommunale Förderungen, Antragsstellungen, weitere Angebote von Kinderbetreuung sowie über gemeindespezifische Formen der Kinderbetreuung (z. B. die Großtagespflege als Münchener Modell).

Ankauf von Belegplätzen



Eine weitere Möglichkeit der betrieblich unterstützen Kinderbetreuung ist der Ankauf von so genannten „Belegplätzen“. Einige Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen ermöglichen den Erwerb von Belegrechten und damit die vorrangige Vergabe von Plätzen. Unternehmen können dadurch ihren Mitarbeitenden den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit erleichtern oder die Betreuungsmöglichkeit bei der Akquise neuer Mitarbeiter gezielt einsetzen. Die Ausgestaltung der Verträge zum Erwerb dieser Plätze kann relativ unterschiedlich sein.

Abzuwägen sind vor allem folgende Punkte:

- tägliche Betreuungszeiten in der Einrichtung
- Schließzeiten während der Ferien
- Alter der betreuten Kinder (0–3 Jahre, 3–6 Jahre, altersübergreifend oder Hort für Schulkinder)
- Qualität der Einrichtung (Anzahl des Personals, Ausstattung, etc.)
- Nähe zum Unternehmen oder auch zu den Wohnorten der Mitarbeitenden, Erreichbarkeit
- Kosten für die Eltern
- Kosten für das Unternehmen pro Platz und Monat
- Kosten für das Unternehmen bei Nichtbelegung eines Platzes
- Kündigungsfristen (z. B. falls Plätze nicht mehr gebraucht werden)

Ob und zu welchen Konditionen Träger Belegplätze anbieten, sollte direkt beim Träger der Einrichtung nachgefragt werden. Aufgrund des geringeren Investitionsbedarfs eignet sich diese Unterstützungsmöglichkeit auch für kleinere Betriebe mit weniger zu betreuenden Kindern.

Zusammenarbeit mit Tagespflegepersonen

Die Kindertagespflege und die Großtagespflege sind personenbezogene Formen der Kinderbetreuung. Hier werden je nach konkreter Ausgestaltung bis zu zehn Kinder gleichzeitig von bis zu drei Tagespflegepersonen betreut.

Möchte ein Unternehmen seine Beschäftigten mit einer Tagespflegeperson unterstützen, kann es dies z. B. tun, indem es Räume für die Kinderbetreuung zur Verfügung stellt und/oder einen Aufschlag zu dem vom Landkreis oder der kreisfreien Stadt zu leistenden Tagespflegeentgelt zahlt. Tagespflegepersonen sind meist auf selbstständiger Basis tätig, aber auch die Anstellung von Tagespflegepersonen beim Unternehmen ist möglich (betriebliche Großtagespflege). Dann können die Tagespflegepersonen entsprechend der Anforderungen im Betrieb noch gezielter eingesetzt werden.

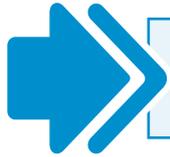


Im Gegensatz zu den Richtlinien für die Räumlichkeiten einer Kindertageseinrichtung sind die Anforderungen an die Räumlichkeiten einer Kindertagespflege etwas geringer und lassen sich daher einfacher realisieren. In einer Kinderbetreuungseinrichtung kann dagegen der Personaleinsatz flexibler gestaltet werden. Am besten nehmen Sie als Unternehmen zu Beginn ihrer Überlegungen Kontakt mit den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendamt) auf, um die konkreten Anforderungen, Förderzuschüsse und Rahmenbedingungen zu klären. Tagespflege ist wegen des überschaubaren finanziellen Rahmens und der hohen zeitlichen Flexibilität gerade für kleinere Betriebe attraktiv. Auch ist es überlegenswert für kleinere Betriebe in ihrer Umgebung weitere Firmen anzusprechen, um gemeinsam eine Kindertageseinrichtung oder Großtagespflege aufzubauen.

Elterninitiativen



Um Eltern bei der Gründung einer Elterninitiative zu unterstützen, ist eine Möglichkeit, mit bereits vorhandenen Initiativen zusammenzuarbeiten oder die Gründung einer Elterninitiative anzustoßen. Elterninitiativen bieten Eltern zum einen ein hohes Maß an Mitspracherechten, verlangen auf der anderen Seite jedoch einen gewissen zeitlichen Einsatz der Eltern. Zu bedenken ist daher, inwieweit der angebotene Platz für die Eltern eine Entlastung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt.



Für die Gründung einer Elterninitiative bietet z. B. der Münchener Verein KKT eine umfangreiche und kostenfreie Beratung (Kontakt im Anhang) an.

Kinderbetreuungskostenzuschuss



Die betriebliche Unterstützung von Kinderbetreuung kann sich auch in Form von finanzieller Unterstützung der Eltern äußern. Ein so genannter Kinderbetreuungskostenzuschuss ist für Eltern eine wertvolle Unterstützung bei der Finanzierung eines Betreuungsplatzes. Seit 1992 unterstützt der Gesetzgeber Maßnahmen der Arbeitgeber, die Beschäftigte bei der Betreuung ihrer noch nicht schulpflichtigen Kinder entlasten. Zu diesen Arbeitgeberleistungen zählen Sach- und Barleistungen, die eine Betreuung und Unterbringung (Unterkunft und Verpflegung) der Kinder in Kindergärten, Kitas oder vergleichbaren Einrichtungen ermöglichen. Gemäß § 3 Nr. 33 EStG. sind diese Zuschüsse steuer- und sozialversicherungsfrei.

Folgende Voraussetzungen müssen dafür erfüllt sein:

- Die Leistungen erfolgen zusätzlich zu dem bisherigen Gehalt der Beschäftigten.
- Sowohl die Betreuung in betrieblichen wie außerbetrieblichen Betreuungsstätten fallen unter die Regelung. Eine alleinige Betreuung im Haushalt genügt nicht.
- Der Zuschuss kann auch als Unterstützung bei der Ferienbetreuung eingesetzt werden.
- Eine Begünstigung erfolgt nur für nicht schulpflichtige Kinder.
- Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber einen Nachweis über die Betreuungs- und Unterbringungskosten erbringen.
- Der Arbeitgeber muss die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren.
- Der Zuschuss ist steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Es besteht keine betragsmäßige Begrenzung für den Betreuungszuschuss.

Diese Art der Unterstützung ist finanziell für beide Seiten attraktiv. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen kein Steuern sowie Sozialversicherungsbeiträge an und für den Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge. Mit Blick auf die nicht unerheblichen Gebühren für eine ganztägige Kinderbetreuung stellt der Kinderbetreuungskostenzuschuss für nicht schulpflichtige Kinder einen wichtigen Schritt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

Nützliche Tipps, wie Sie den Bedarf für eine betriebliche Kinderbetreuung ermitteln können, finden Sie auch in unserem Hinweisblatt zur Bedarfsanalyse.



Betreuung für Not- und Ausnahmefälle

Auch wenn Eltern die passende Regelbetreuung gefunden haben, kommen sie immer wieder in die Situation, dass die Kinderbetreuungsperson erkrankt oder ein außerplanmäßiges, geschäftliches Treffen einberufen wird. Hier ist es eine große Erleichterung für Eltern, wenn sie ein Auffangnetz haben, das die Kinderbetreuung in diesem Fall abdeckt. Dies kann natürlich privat organisiert werden. Es gibt jedoch auch Träger, die eine professionelle Notbetreuung in ihren Kinderbetreuungseinrichtungen anbieten oder aber Personen vermitteln, die in diesen Ausnahmefällen für die Betreuung in den Haushalt der Eltern kommen.



Ob ein derartiges Angebot in Ihrer Unternehmensumgebung besteht, erfahren Sie meist über die Kommune oder eine professionelle Serviceagentur.

Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros

Nicht unerwähnt sollte die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros bleiben. Ziel ist es, Eltern die gelegentliche Mitnahme des Kindes bei Betreuungsgengpässen zu ermöglichen. Hierzu richtet der Arbeitgeber in seinen Räumlichkeiten ein Büro so ein, dass es einerseits einen Arbeitsplatz enthält und andererseits eine sichere Spiel- und Aufenthaltsmöglichkeit für ein Kind darstellt. Es gibt auch die Möglichkeit, das Eltern-Kind-Büro nicht fest zu installieren, sondern vorzugsweise ein Einzelbüro auf Anfrage bzw. Buchung als Eltern-Kind-Büro zu nutzen. Die notwendigen Spielmaterialien, Hygieneartikel, Flaschenwärmer, Wasserkocher und evtl. sogar ein Kinderbett können in einem separaten Raum oder einem mobilen Trolley verstaut werden.



Beauftragung von Serviceagenturen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nicht zuletzt gibt es professionelle Serviceagenturen, die sich darauf spezialisiert haben, Mitarbeitende von Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Im Rahmen ihres Portfolios bieten diese meist die Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung, nach einem vorher abgefragten Suchprofil der Eltern, an. Die Unterstützung der Mitarbeitenden geht dabei von der Bereitstellung eines onlinegestützten Suchportals bis hin zu einem persönlichen Ansprechpartner, der sich dem Anliegen der Familie annimmt. Vorteil dieser Agenturen ist ihre gute Vernetzung in der Region, die dabei hilft auf die individuellen Wünsche der Eltern eingehen zu können. Der finanzielle Aufwand für ein derartiges Angebot richtet sich nach dem Umfang und der Intensität der Beratung.



Unsere Tipps

Nähere Informationen zur Kinderbetreuung in Ferienzeiten finden Sie im [Kurzleitfaden zur Ferienbetreuung](#).



Unser Beispiel aus der Praxis – Bau-Fritz GmbH und Co. KG – Kindertagespflegestätte

Unserer Geschäftsführerin war es wichtig Mitarbeiterinnen „mit ihrem Wissen“ im Unternehmen zu halten, daher hatte sie sehr früh an eine Unterstützung in der Kinderbetreuung gedacht. Im Mai 2005 wurde erstmals in einem Gremium überlegt, welche Anforderungen bestehen.

Die betriebliche Kindertagespflegestätte kann von Mitarbeiterkindern kostenlos besucht werden. Sie befindet sich auf dem Gelände in der Hausschneiderei von Baufritz. Dort werden insgesamt 16 Kinder im Alter von null bis drei Jahren von Mo–Fr von drei pädagogischen Fachkräften kostenlos nach dem BayKiBiG betreut. In erster Linie werden Mitarbeiterkinder betreut. Die Großtagespflegestelle agiert vollkommen flexibel, d. h. wenn Besprechungen länger dauern, können die Kinder länger bleiben, bei außerordentlichen Terminen kann das Kind auch an einem anderen Tag gebracht werden. Die Kinder erhalten ein gesundes frisches Mittagessen und es gibt einen separaten Schlaf- und Stillraum sowie einen Garten. Eine Ferienbetreuung für Kindergarten- und Schulkinder gibt es ebenfalls. Alle Plätze, die nicht von Mitarbeiterkindern beansprucht werden, werden für externe Kinder freigegeben.

Die erste Überlegung war, was soll es für eine Einrichtung werden? Sehr schnell fiel die Entscheidung eine große Tagespflegestätte einzurichten. Schwierig waren dabei folgende Fragen: Wie viele Kinder dürfen betreut werden? Was muss in Bezug auf die Räumlichkeiten beachtet werden usw. Mit Bezug auf eine große betriebliche Tagespflege wurden solche Aspekte bisher vom Gesetzgeber noch nicht schriftlich konkretisiert.

Einen konkreten Leitfaden in dem Sinne gab es nicht, die räumlichen Gegebenheiten standen fest, da die Haus Schneiderei bereits geplant war und sich das Projekt Großtagespflege dort am besten verwirklichen ließ. Unser Personalleiter und eine erfahrene Erzieherin haben sich, um Fördergelder, die gesetzlichen Vorschriften, etc. gekümmert und bereits 2006 konnte die betriebliche Großtagespflegestelle dann eröffnet werden. Den größten Zeitaufwand erforderten die Einholung der behördlichen Genehmigung sowie die Bewilligung der Fördergelder, die erst im Frühjahr 2007 flossen. Die anfallenden Personalkosten für die Betreuung übernimmt komplett die Firma Baufritz. Jedoch bekommt Baufritz jährlich ca. 30.000 Euro Fördergelder, sowie die Monatsbeiträge der externen Eltern.

Bisher besuchten in den zehn Jahren rund 170 Mitarbeiterkinder, 60 externe Kinder die Tagespflege sowie ca. 150 Kundenkinder, die in der Regel zwischen ein bis drei Tagen mitintegriert werden. Die Nachfrage wird immer größer. Nach Möglichkeit bringen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne ihre Kinder in die Tagespflegestelle. Von den beschäftigten Eltern werden besonders die flexiblen Zeiten der Betreuung sowie die „Rundum-Versorgung“ mit Schlafmöglichkeit und Mittagessen wertgeschätzt.



Unser Beispiel aus der Praxis – imbus AG

Die Kindertagesstätte für Mitarbeiterkinder „Tausendsassa“ wurde 2002 eröffnet. Kinderbetreuungszuschüsse wurden erst zu einem späteren Zeitpunkt – zunächst in Einzelfällen, inzwischen flächendeckend – eingeführt. Zu diesem Zeitpunkt war imbus bereits Gründungsmitglied des Bündnisses für Familie im Landkreis Erlangen-Höchstadt. Zudem befanden sich viele Beschäftigte des Unternehmens zu dem Zeitpunkt in der Familiengründungsphase. Es gibt weitere familienfreundliche Maßnahmen, die seither eingeführt wurden, u. a. im Jahr 2016 ein „Eltern-Kind-Büro“.

Die Kindertagesstätte befindet sich im Dachgeschoss des Firmenhauptgebäudes in Möhrendorf bei Erlangen/Nürnberg. Allen Mitarbeitern, die die rechtlichen Voraussetzungen erfüllen, wird ein Kinderbetreuungszuschuss gewährt. Das Eltern-Kind-Büro kann von Mitarbeitern genutzt werden, deren Kinderbetreuung kurzfristig ausgefallen ist. Die Planung einer Kindertagesstätte ist natürlich aufwändiger und dauert länger als die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros. Zunächst ist es erforderlich, mit den zuständigen Behörden (Jugendamt, Gemeinde) Kontakt aufzunehmen wegen der zu erfüllenden Voraussetzungen. Zu beachten ist, dass die Planung ca. ½–1 Jahr dauern kann, auch abhängig davon, ob architektonische Änderungen erforderlich sind oder überhaupt erst Raum gesucht bzw. geschaffen werden muss. Auch der finanzielle Aufwand ist abhängig von der Raumfrage.

Es ist empfehlenswert, die Tagesstätte optional auch für Gemeinkinder zu öffnen, für den Fall, dass sie sonst temporär nicht ausgelastet wäre. Selbst diejenigen Mitarbeiter, die sich derzeit nicht oder nicht mehr in der Familiengründungsphase befinden, schätzen dieses Engagement des Unternehmens für seine Mitarbeiter. Am besten ist es, im Vorfeld eine Mitarbeiterbefragung zu dem Thema durchzuführen, um den konkreten Bedarf zu ermitteln und sich bei der Planung einer konkreten Maßnahme daran orientieren zu können.



„Selbst diejenigen Mitarbeiter, die sich derzeit nicht oder nicht mehr in der Familiengründungsphase befinden, schätzen dieses Engagement des Unternehmens für seine Mitarbeiter.“

Melanie Egerer,
imbus AG



Unsere Tipps

- Analysieren Sie gründlich Ihren Bedarf an Kinderbetreuung und Ihr zur Verfügung stehendes Budget. Beachten Sie, dass eine Mitarbeiterbefragung auch immer Erwartungen schürt. Beginnen Sie Ihr Engagement langsam und lassen Sie es mit dem Bedarf mitwachsen.
- Erwägen Sie Kooperationen, z. B. mit anderen interessierten Unternehmen oder mit Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. der Gemeinde vor Ort.
- Denken Sie auch an die Möglichkeit einer Ferien- oder Notfallbetreuung.

Literatur- und Linktipps

- Mehr Infos über [Kinderbetreuungskostenzuschüsse](#) finden Sie auch online auf den Infoseiten der Arbeitsagentur und auf der [Internetseite von Mittelstand und Familie](#).
- Das BMFSFJ informiert Sie umfangreich über Möglichkeiten einer [betrieblichen Kinderbetreuung](#).
- Informieren Sie sich über Elterninitiativen z. B. über den [Kleinkindertagesstättenverein München](#).

Die Servicestelle ...



... ist **Ansprechpartnerin** für Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern.

... **bietet Erstberatung** für bayerische Unternehmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.



... **stellt Informationen** rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bereit.

... **schaft eine Plattform** zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, Initiativen und weitere beteiligte Akteure.



... führt themenspezifische **Informationsveranstaltungen** und **Workshops** mit hohem Praxisbezug durch.

Wir beraten Sie gern!

Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Tel.: 089/5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de



 Servicestelle
Familienpakt Bayern

Verwendete Literatur:

BMFSFJ (Hrsg.): Unternehmen Kinderbetreuung
Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung, 4. Auflage, 2012.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/unternehmen-kinderbetreuung/74226>

Impressum:

Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:
Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Telefon +49 89 5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de

Stand:
Juli 2018

Gestaltung:
Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main



www.familienpakt-bayern.de