

Materialien zur

Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Beratungsprozess unternehmensnahe Kinderbetreuung

Eine Arbeitshilfe für Beraterinnen und Berater

**Beratungsprozess
unternehmensnahe
Kinderbetreuung
Eine Arbeitshilfe für
Beraterinnen und Berater**

Karin Linde und Katja Sträde

1. Einleitung	3
2. Familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen.	5
3. Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen – Rahmenbedingungen und Regelungen	9
3.1 Der Bedarf an betriebsnaher Kindertagesbetreuung – die Ausgangslage in Nordrhein-Westfalen	9
3.2 Das SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfegesetz – als bundesweites Rahmengesetz.	11
3.3 Regelungen in Nordrhein-Westfalen: Das Kinderbildungsgesetz (KiBiz).	14
3.4 Besonderheiten bei betriebsnahen Angeboten	21
4. Kindertagespflege und Gestaltungsmöglichkeiten für Unternehmen	22
4.1 Ziele der Kindertagespflege	22
4.2 Rolle des Jugendamtes	22
4.3 Pflegeerlaubnis	22
4.4 Eignung und Qualifizierung der Tagespflegepersonen	23
4.5 Öffentliche Finanzierung der Tagespflege	24
4.6 Kindgerechte Räumlichkeiten	24
4.7 Tagespflege in der Wohnung der Tagespflegeperson	24
4.8 Tagespflege im Haushalt der Eltern	25
4.9 Tagespflege in anderen Räumen.	25
4.10 Kindertagespflege im Betrieb	26
4.11 Großtagespflege.	26
4.12 Randzeitenbetreuung über Kindertagespflege?	30
5. Beispiele unternehmensnaher Kinderbetreuung	32
5.1 Beispiele für einen höheren Betreuungsbedarf.	32
5.2 Beispiele für einen kurzfristigen Betreuungsbedarf.	39
6. Der rote Faden im Beratungsprozess	49
6.1 Grundlagen der Beratung	49
6.2 Beratungsanlass und Vorbereitung in den Einstieg der Beratung	51
6.3 Bedarfsabfrage zur Kinderbetreuung im Unternehmen.	52
6.4 Durchführung des Erstgesprächs und Checkliste	53
6.5 Fortsetzungsgespräch	56
6.6 Beteiligung unterschiedlicher Akteure	57
6.7 Rückkopplungsprozess	57
6.8 Immobiliencheck	57
6.9 Abschlussgespräch.	58
7. Beispiele aus der Beratungspraxis.	59
7.1 Betriebskita/Großtagespflege	59
7.2 Großtagespflege/Tagespflege	60
Anhang	62
Literaturangaben/Links/Steckbriefe	62
ESF-Bundesprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“	66
Landesprogramm „Potentialberatung NRW“. Wettbewerbsfähig bleiben mit der Potentialberatung	67
Bundesprogramm „KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist“	69
Bundesprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“	71
Fördersteckbrief „unternehmensWert:Mensch“	72
Referentinnen und Referenten der Fortbildungsreihe 2016 – 2018	73
Impressum	74

1. Einleitung

Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht in Deutschland ganz oben auf der Wunschliste. 96,1 %¹ der Beschäftigten mit Kindern sind der Meinung, dass familienfreundliche Angebote zu den wichtigsten Kriterien für einen attraktiven Arbeitgeber gehören. Selbst Beschäftigte ohne Kinder und zu pflegende Angehörige halten entsprechende personalpolitische Angebote für wichtig. Und die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für Unternehmen wächst: von 47 % (2003) auf 77 % (2016).²

Angetrieben wird diese Entwicklung durch den Fachkräftedruck und durch geänderte Lebensmodelle. Nur noch 16 % der Frauen sehen heute das eher traditionelle Ernährermodell mit einem allein arbeitenden Ehepartner als Lebensperspektive.³

Betriebswirtschaftlich gesehen rechnen sich entsprechendes Engagement und die Investitionen der Unternehmen. Schnellere Rückkehr nach der Elternzeit und Reduktion von Fehlzeiten – die beiden wichtigsten Kostengründe bei Vereinbarkeitsmaßnahmen – ergeben Kosteneinsparungen durch geringere Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten sowie geringere Ausfallkosten. Eine aktuelle Studie errechnete am Beispiel von 10 Unternehmen eine sogenannte „Vereinbarkeits-Rendite“ von 25 %, die sich auf 40 % steigern lässt, wenn betriebliche Maßnahmen stärker individualisiert werden und auch mehr Väter und Beschäftigte, die Angehörige pflegen, ansprechen.⁴ Beschäftigte erhalten mehr Zeit und Flexibilität für familiäre Aufgaben; Zufriedenheit und Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber steigen, eine echte Win-win-Situation.

Flexible Arbeitszeiten, Beratungs- und Kontakthalteangebote in der Elternzeit u. a. Maßnahmen sind dabei inzwischen gelebte Praxis. Anders bei der Einrichtung unternehmensnaher Kinderbetreuung. Sie ist kein Selbstläufer und erfordert häufig intensive Beratung und Begleitung.

Die G.I.B. unterstützt arbeitsmarktpolitische Akteure, Berater und Beraterinnen, die im Themenfeld Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit tätig sind, im Zusammenhang mit den ESF-Förderungen des Landes NRW und dem ESF-Querschnittsziel „Gleichstellung von Frauen und Männern“.

Die vorliegende Broschüre ist im Zusammenhang mit einer Workshopreihe der G.I.B. in den Jahren 2016 und 2017 zum

Thema „Beratung zu unternehmensnaher Kinderbetreuung“ entstanden. Die Fortbildung richtete sich an Unternehmens-, Demografie- und Potentialberaterinnen und -berater, an Mitarbeitende in kommunalen Wirtschaftsförderungen, Regionalagenturen, Kompetenzzentren Frau und Beruf in NRW und an Jobcenter und Agenturen für Arbeit, die sich mit ihren Arbeitgeberservices ebenfalls an Unternehmen wenden und sich mit dem Thema Vereinbarkeit befassen.⁵ Ziel war es die Beratungskompetenz derjenigen zu verbessern, die in ihrem Berufsumfeld mit dem Anliegen von Unternehmen befasst sind, familienbewusste Maßnahmen insbesondere Kinderbetreuungsangebote zu verbessern. Wie in Kapitel 2 geschildert wird, gibt es hierzu – trotz des permanenten Ausbaus durch Land und Kommunen – einen vielfältigen und großen Bedarf.

Unternehmen, die hierzu aktiv werden wollen, haben in der Regel wenig Vorwissen über mögliche Angebote, deren Organisation und Finanzierung. Die Kinderbetreuung stellt eine Zusatzdienstleistung dar, die nichts mit den üblichen Dienstleistungen und Produkten der Unternehmen zu tun haben. Sie erfragen deshalb Beratungsunterstützung, die es bislang nur wenig gibt. Zudem dauern die Beratungsprozesse aktuell noch sehr lang, da unterschiedliche Kulturen aufeinandertreffen (gemeinnützige Kinderbetreuungseinrichtungen, Behörden, Unternehmen); sie müssen zunächst um eine gemeinsame „Sprache“ ringen, Missverständnisse aufklären u. a. Das bedarf Zeit. Nicht wenige Unternehmen geben das Vorhaben aufgrund der Komplexität wieder auf.

Dabei sind zusätzliche Ressourcen, wie die Mitfinanzierung von Unternehmen für weitere und flexible Kinderbetreuung dringend notwendig, um Eltern, vor allem Frauen, über geringe Teilzeitarbeit hinausgehende Erwerbstätigkeit bzw. Wiedereinstieg zu ermöglichen. Gute ergänzende Kinderbetreuung hat auch immer das Wohl des Kindes im Blick, sonst gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht.

¹ BMFSFJ (Hrsg.): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, Berlin 2016

² BMFSFJ (Hrsg.): Fortschrittsindex 2017 zur NEUEN Vereinbarkeit, Berlin 2017

³ BMFSFJ (Hrsg.): Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen, 2010

⁴ BMFSFJ (Hrsg.): Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit, Studie der Roland Berger GmbH, Berlin 2016

⁵ Zu der G.I.B.-Veranstaltungsreihe ist ein Konzept erstellt worden, das auf Nachfrage zugesandt werden kann.

Diese Broschüre stellt den Teilnehmenden der G.I.B.-Workshopreihe und weiteren interessierten Beratern und Beraterinnen zum Thema „familienbewusste Personalpolitik, mit dem Schwerpunkt unternehmensnaher Kinderbetreuung“ die Inhalte der Fortbildung zur Verfügung. Es werden als Grundlagenwissen die drei Themen „Familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen“ (Kapitel 2), „Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen – Rahmenbedingungen und Regelungen“ (Prof. Dr. Stöbe-Blossey ⁶, Kapitel 3) und „Kindertagespflege und Gestaltungsmöglichkeiten für Unternehmen“ (Kapitel 4) behandelt, bevor die bewährten Beispiele unternehmensnaher Kinderbetreuung in Form von Kurzdarstellungen (Steckbriefen, Kapitel 5) beschrieben werden. Vor dem Hintergrund der Beratungserfahrung mit Unternehmen in einer Regionalagentur, wird ein Beratungsprozess als roter Faden (Kapitel 6) beschrieben „von der Bedarfsabfrage bis zur Umsetzung eines Betreuungsmodells“. Zwei Praxisbeispiele (Kapitel 7) zeigen wie die Beratung zur unternehmensnahen Kinderbetreuung zum Erfolg geführt hat. Checklisten als Orientierungshilfe für die Beratungspraxis vor Ort, Hinweise auf private Dienstleister und auf Förderprogramme, Literatur- und Linktipps (Anhang) runden die vorliegende Arbeitshilfe ab.

Katja Sträde
Karin Linde

⁶ Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey, Abteilungsleiterin der Forschungsabteilung Bildung und Erziehung im Strukturwandel (BEST) Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation und Referentin im Rahmen der G.I.B.-Workshopreihe „Beratung zur unternehmensnahen Kinderbetreuung“

2. Familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen

Familienbewusste Maßnahmen werden in zunehmend mehr Betrieben gelebt, dies gilt sowohl für große Betriebe als auch für kleine und mittelständische Unternehmen. Für 38 % der Unternehmen bundesweit ist das Miteinander von Familie und Beruf inzwischen eine Selbstverständlichkeit.⁷ Die Angebote und Maßnahmen sind jedoch sehr unterschiedlich. Sie reichen von verschiedenen Varianten der Arbeitszeit über familienbewusste Aus- und Weiterbildung, Angebote zu Elternzeit und Wiedereinstieg und einer entsprechenden internen Kommunikation bis hin zu Angeboten zur Pflege von Angehörigen und unterschiedlichen Varianten der Kinderbetreuung. Entspricht die jeweilige Unternehmenskultur ebenfalls den Kriterien familienbewusster Personalpolitik, d. h., ist ein Umdenken intern, aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen erfolgt, wirken sich die Angebote auch finanziell für die Unternehmen aus.

Eine familienbewusste Personalpolitik berücksichtigt, dass die Belegschaften parallel zur Bevölkerung altern und das Renteneintrittsalter auf derzeit 67 Jahre angestiegen ist. Das hat nicht nur Veränderungen in Arbeitsprozessen zur Folge, sondern auch eine höhere Wahrscheinlichkeit, sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Und auch jüngere Beschäftigte haben Eltern, die vermutlich ein höheres Alter erreichen werden, sodass eine Fokussierung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in den kommenden Jahren für alle Unternehmen eine wichtige Herausforderung darstellen wird. Zudem gehen die Zahlen der Schulabgängerinnen und -abgänger zurück, sodass einige Branchen Probleme mit der Ausbildungsplatzbesetzung haben werden. In bestimmten Regionen und Branchen wie beispielsweise der Pflege ist der Fachkräftemangel bereits heute angekommen, sodass Unternehmen unterschiedliche Wege beschreiten dem entgegenzuwirken. Eine familienbewusste Personalpolitik ist dabei eine nicht zu unterschätzende Möglichkeit, Nachwuchs und Fachkräfte zu gewinnen oder zu binden. Zu den hoch qualifizierten Beschäftigten zählen immer mehr Frauen. Insbesondere größere Unternehmen werben gezielt um technisch gut ausgebildete Frauen. Die immer stärker auf den Arbeitsmarkt drängende Generation Y bringt für viele Unternehmen ungewohnte Erwartungen in Bezug auf flexible Arbeitsbedingungen und eine gute Work-Life-Balance mit.

Neben den gesellschaftlichen Veränderungen kommen die Änderungen in der Arbeitswelt dazu. Die derzeitige Situation der Unternehmen ist geprägt durch eine sinkende Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenzahl. Dies kann sowohl durch

Einsparungen, als auch durch den demografischen Wandel bedingt sein. Eine Verdichtung der Arbeit bei gleichzeitiger Erhöhung der individuellen Verantwortung sowie komplexere Problemstellungen und ein steigender Fortbildungsbedarf prägen viele Berufsbereiche. Das Know-how des Betriebes verteilt sich dementsprechend auf weniger Personen und kann zu erhöhtem Druck, physisch als auch psychisch führen und bedarf entsprechender personalpolitischer Maßnahmen, z. B. im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Zu berücksichtigen ist, dass unter diesen veränderten Voraussetzungen die Beschäftigten mit Familienaufgaben keine zu vernachlässigende Größe darstellen. Von den 3,3 Millionen pflegebedürftigen Menschen werden zurzeit zwei Drittel zu Hause versorgt. Jede und jeder elfte Beschäftigte muss neben der Berufstätigkeit die Verantwortung für zu pflegende Angehörige tragen. Eine bundesweit repräsentative Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2017 ergab: „71 % der Betroffenen berichten von zeitlichen Vereinbarkeitsproblemen. Bei 29 Prozent ist dies (sehr) häufig der Fall. 13,3 Stunden pro Woche werden für die Pflege im Durchschnitt aufgewendet. Frauen und ältere Beschäftigte übernehmen häufiger Pflegeverantwortung.“⁸

Über ein Drittel der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, würden zudem gerne mehr arbeiten, wie der aktuelle Arbeitszeitreport aufzeigt.⁹ Gelingt es u. a. durch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Mütter zum Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu bewegen, könnte der drohende Arbeitskräftemangel bis 2030 um rund 1,2 Mio. Personen weiter verringert werden.¹⁰ In den vergangenen Jahren ist bei vielen Vätern ein Mentalitätswandel zu beobachten, denn Wochenend- oder Freizeitpapa zu sein, reicht vielen Vätern nicht mehr aus (siehe Abbildung 1 auf Seite 6). Zunehmend mehr Väter nehmen zumindest zwei Monate Elternzeit in Anspruch und fast jeder zweite Vater hat schon einmal eine berufliche Weiterbildungsmöglichkeit zugunsten der Familie ausgeschlagen. Eine wiederholte Befragung von Vätern durch A. T. Kearney ergab:

⁷ A. T. Kearney GmbH (2014): 361°-Studie: Nur Mut! Wie familienfreundliche Unternehmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen

⁸ DGB-Index Gute Arbeit kompakt, 02/2018: www.dgb-index-gute-arbeit.de

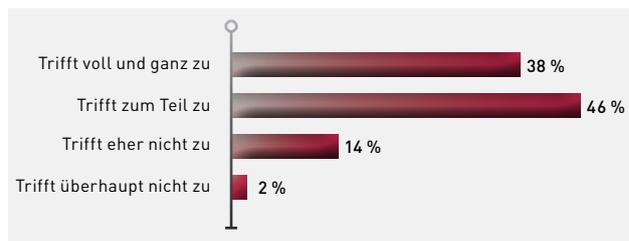
⁹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (bua): Arbeitszeitreport Deutschland, Dortmund, Berlin, Dresden 2016

¹⁰ vbw. Die bayrische Wirtschaft, Studie der Prognos im Auftrag der vbw: Arbeitslandschaft 2030, S. 52 ff., 2011, www.vbw-bayern.de

„Fast jeder fünfte Vater ist mit seiner persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie unzufrieden – im Vorjahr nur jeder zwanzigste. Und die Väter betrachten die Entwicklung kritisch: 18 Prozent sagen, dass sich die Familienfreundlichkeit in ihrem Unternehmen in den vergangenen 12 Monaten verschlechtert hat – nur 9 Prozent empfinden eine Verbesserung. In der Folge ist die Wechselbereitschaft der Väter stark gestiegen: dachten 2015 nur 8 Prozent über einen Arbeitgeberwechsel in den kommenden Jahren nach, sind es nun über 21 Prozent.“¹¹

Abbildung 1: Angebote für Väter in Zukunft noch stärker gefragt

„Wir erwarten, dass Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Vätern in unserem Unternehmen zukünftig noch stärker nachgefragt werden.“



Quelle: BMFSFJ/BPM: Einschätzung der Personalverantwortlichen zur Väterorientierung in deutschen Unternehmen, 2014

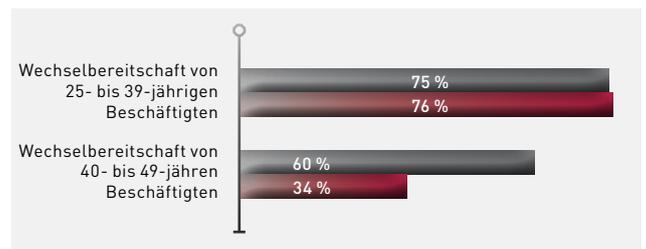
Frauen und Männer wollen dementsprechend beides, Karriere und Kinder. Was sich Frauen und Männer von ihrem Arbeitgeber wünschen, stellt die folgende Top-Five-Liste der gewünschten Angebote dar:

Wünsche von Frauen	Wünsche von Männern
Notfallbetreuung für Kinder (51 %)	Spezialangebote für Väter (43 %)
Kinderferienbetreuung (41 %)	Notfallbetreuung für Kinder (41 %)
Langzeitarbeitszeitkonten (33 %)	Langzeitarbeitszeitkonten (40 %)
Auszeit- und Sonderurlaubsregelungen (33 %)	Auszeit- und Sonderurlaubsregelungen (37 %)
Weiterbildungsprogramme bei Elternzeit (28 %)	Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit (33 %)

Quelle: Familienpakt Bayern, 2016 Familienbewusste Personalpolitik – Was sie Unternehmen bringt – wie sie gelingen kann

Familienbewusste Personalpolitik ist auch ein entscheidendes Kriterium bei der Arbeitsplatzwahl. Inzwischen spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Altersgruppe der 25- bis 39-Jährigen eine ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt. Und auch die Wechselbereitschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist hoch. 25 % aller Fachkräfte haben schon mal den Arbeitgeber aus Gründen mangelnder Familienfreundlichkeit gewechselt (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Familienfreundlichkeit ist ein Wechselgrund



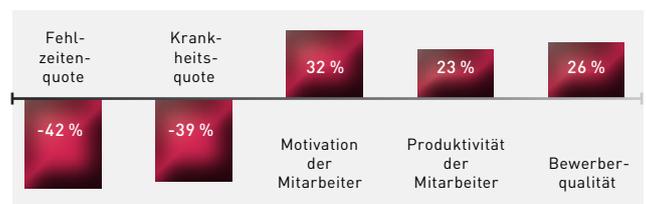
■ ... aus Sicht der Beschäftigten¹¹ ¹¹ Antworten „sehr wichtig“
■ ... Einschätzung der Arbeitgeber²¹ ²¹ Antworten „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zum Teil zu“

Quelle: BMFSFJ (Hrsg.): Personalmarketingstudie 2012

Eine Mitarbeiterorientierung ist demnach schon bei der Arbeitsplatzwahl relevant. Hier können Unternehmen mit einer familienbewussten Unternehmenskultur punkten. Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie variieren allerdings in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße: kleine und mittelständische Unternehmen bieten häufig niederschwellige Lösungen an, wohingegen größere Betriebe ihre Angebote in einer Betriebsvereinbarung manifestieren können. Auch unter betriebswirtschaftlichen Aspekten zahlt sich eine familienbewusste Personalpolitik aus. Aus der Verbesserung der Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die letztendlich auch dem Betrieb zugutekommt, resultiert der betriebswirtschaftliche Nutzen. Dies wirkt sich positiv auf die Fehlzeiten, den Krankenstand und die Zufriedenheit der Beschäftigten aus. Zudem steigen in der Regel durch familienbewusste Angebote die Produktivität und auch die Qualität der Bewerber und Bewerberinnen.

Abbildung 3: Bessere Kennzahlen in sehr familienbewussten Unternehmen

Im Vergleich verzeichnen sehr familienbewusste Unternehmen gegenüber Unternehmen mit einem geringen Familienbewusstsein deutlich bessere Kennzahlen.



Quelle: berufundfamilie gGmbH 2012

¹¹ A. T. Kearney GmbH (Hrsg.) 361°-Studie: Mehr Vereinbarkeit!, S. 13, Düsseldorf 2016

Entscheidend für den Erfolg und die Inanspruchnahme im Unternehmen ist, dass die Maßnahmen aufeinander abgestimmt sein müssen und nur im Verbund wirken. Hier spielt die Kommunikation im Betrieb eine große Rolle. Alle Aktivitäten können noch so gut gedacht und geplant sein, wird darüber nicht hinreichend informiert, werden die Angebote nur in den seltensten Fällen angenommen. Die Auswahl möglicher Angebote sollte sich dementsprechend am Bedarf des Unternehmens orientieren und dort anknüpfen, wo das Unternehmen gerade steht bzw. wohin es sich in den nächsten Jahren entwickeln möchte.

Eine familienbewusste Personalpolitik umfasst mehr als die Summe an Leistungen, die ein Unternehmen für die Belegschaft bereithält. Vielmehr müssen die Beschäftigten auch über die vorhandenen Maßnahmen und Möglichkeiten informiert werden und diese mittragen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden und sich eine familienbewusste Unternehmenskultur entsprechend der Lebensphasen der Mitarbeitenden entwickeln kann. Das Vorbild der gelebten Familienfreundlichkeit der Führungskräfte spielt eine besondere Rolle.¹²

Denn erst wenn Motive und Leitlinien von Geschäftsführungen nicht nur verkündet, sondern auch im betrieblichen Alltag gelebt werden, stellen sich die positiven Effekte einer gelungenen Vereinbarkeit voll ein. Derzeit klafft immer noch in vielen Unternehmen eine Lücke zwischen dem Selbstbild der Unternehmensleitung und der Wahrnehmung durch die Belegschaft.

Es gibt drei große Bereiche, in denen ein Unternehmen familienbewusste Maßnahmen entwickeln kann:

Arbeitszeit	Arbeitszeitflexibilität, Arbeitsplatzteilung, familienfreundliche Schichtmodelle, Teilzeitkonzepte, Pausen-, Urlaubs- und Freizeitregelungen, Sabbatical, Umgang mit Notfällen ...
Arbeitsort	Alternierende Telearbeit, Home Office, mobile Arbeiten ...
Arbeitsorganisation	Teamverantwortung, verlässliche Besprechungszeiten, Dienstplanregelungen ...

Diese Bereiche korrespondieren mit weiteren Ansatzpunkten, wie beispielsweise:

Kommunikation	Betriebsversammlung, Intranet, Beschäftigtenbefragung, formelle und informelle Mitarbeitergespräche, Broschüren, soziale Netzwerke und Bewertungsportale, betriebliche Ansprechpartner ...
Führung	Führungsleitbild, familienorientiertes Führen, Führen in Teilzeit ...
Personalentwicklung	familiengerechte Fortbildungsmaßnahmen (auch während der Elternzeit), Kontakthalteprogramme, Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegezeit vorbereiten, Rückkehrkonzepte ...
Entgeltleistungen	Kinderbetreuungszuschuss, Versicherungen, Kantinenzuschuss ...
Kinderbetreuung	Belegplätze in bestehenden Einrichtungen, Kinderbetreuung im Verbund, Betriebskita, Großtagespflege, Notfallbetreuung, Eltern-Kind-Büro, Ferienbetreuung ...
Service für Familien	Sozial- oder Pflegeberatung, Geburtsbeihilfe, Gutscheine, Essen aus der Betriebskantine, Rahmenverträge mit Dienstleistern, Gesundheitsangebote ...

Insgesamt ergeben sich dementsprechend 9 Maßnahmefelder einer familienbewussten Personalpolitik, in denen sich Unternehmen engagieren können. Ihre Wirksamkeit und ihr Nutzen sind stark davon abhängig, wie diese im Unternehmen kommuniziert und gelebt werden. Die beste Integration von familienfreundlichen Maßnahmen in den betrieblichen Alltag gelingt, wenn Führungskräfte dazu motivieren und Vorbild sind.

Abbildung 4: Maßnahmefelder einer familienbewussten Personalpolitik



Quelle: Familienbewusste Personalpolitik Bayern/nachgebaut und verändert durch G.I.B.

! Die hier aufgeführten Icons verdeutlichen den Ansatz der familienbewussten Personalpolitik und werden im weiteren Verlauf wieder aufgenommen.

¹² Vgl. BMFSFJ: Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit, Berlin 2016

Eine gesicherte Kinderbetreuung ist dennoch häufig das wichtigste Anliegen berufstätiger Eltern; neben der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist sie der bedeutendste Faktor für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Besonders für Unternehmen mit einer jungen Belegschaft ist es wichtig, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer Elternzeit möglichst schnell in den Betrieb zurückkehren. Betriebliche oder arbeitsplatznahe Kinderbetreuungsangebote können hier einen wesentlichen Faktor zur Entlastung junger Fachkräfte ausmachen.

Ob eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung sinnvoll ist und wie sie am besten aussehen sollte, hängt ganz von den jeweiligen Voraussetzungen und Anforderungen eines Unternehmens und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab.

Ein Mix aus unterschiedlichen Maßnahmen und Angeboten, abgestimmt auf die Unternehmenskultur spricht verschiedene Beschäftigtengruppen an. Dazu zählen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern, mit pflegebedürftigen Familienangehörigen, in besonderen Lebenslagen, mit aufwendigen Hobbys oder mit Haustieren, mit Fortbildungswünschen und unterschiedlichem sozialen Engagement. Damit entfällt das Argument, dass im Unternehmen bestimmte Beschäftigtengruppen besonders bevorzugt oder unterstützt werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich ein Umdenken in Richtung familienbewusster Personalpolitik aus gesellschaftlichen Veränderungen heraus ergeben. Dazu gehören mehr ältere Beschäftigte, veränderte Ansprüche der Generation Y, gut ausgebildete Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Väter, die stärker am Thema Vereinbarkeit interessiert sind, und eine veränderte Situation in Unternehmen durch Arbeitsverdichtung, sinkende Beschäftigtenzahlen etc. Unternehmen aller Größen sind also gut beraten, die Bedarfe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen, aufzugreifen und entsprechende familienbewusste Angebote zu schaffen. Diese verändern die Unternehmenskultur nachhaltig und führen zu einem positiveren Betriebsklima, niedrigeren Fehlzeiten, einem guten Unternehmensimage, motivierten Führungskräften, kürzeren Elternzeiten und einer offenen und effektiven Kommunikation.

¹³ Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey, Abteilungsleiterin der Forschungsabteilung Bildung und Erziehung im Strukturwandel (BEST) Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation und Referentin im Rahmen der G.I.B.-Workshopreihe „Beratung zur unternehmensnahen Kinderbetreuung“

3. Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen – Rahmenbedingungen und Regelungen

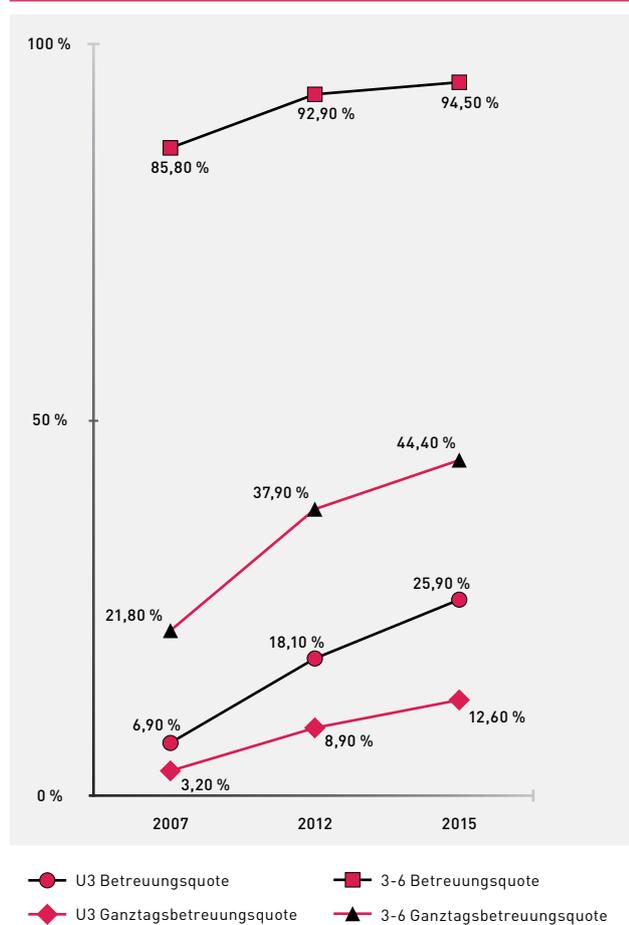
Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey¹³

Ausgehend von einer kurzen Skizze zum Bedarf an betriebsnaher Kindertagesbetreuung (3.1) werden in dieser Übersicht die Rahmenbedingungen auf Bundesebene (3.2) und im Land Nordrhein-Westfalen (3.3) dargestellt, die bei der Entwicklung von betriebsnahen Angeboten der Kinderbetreuung beachtet werden müssen.

3.1 Der Bedarf an betriebsnaher Kindertagesbetreuung – die Ausgangslage in Nordrhein-Westfalen

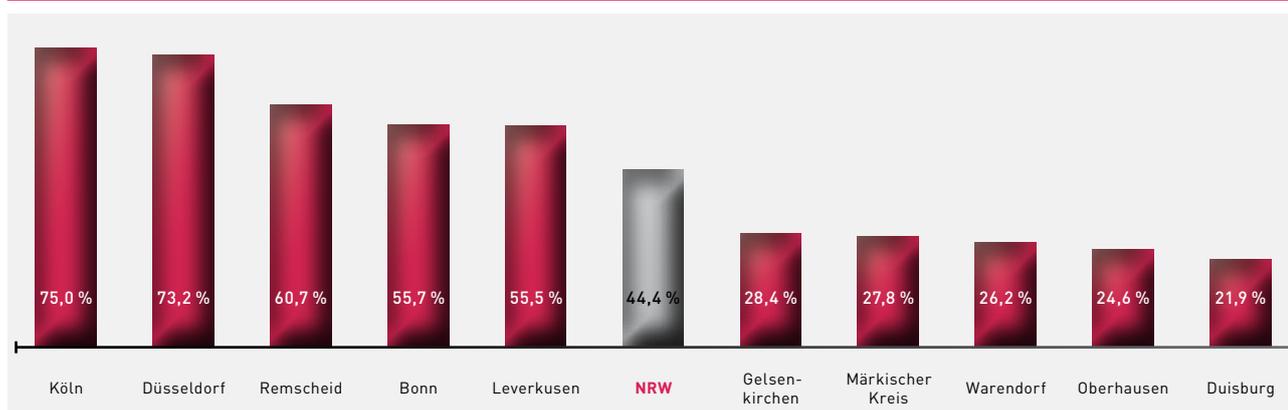
In der Kindertagesbetreuung war in den letzten Jahren eine erhebliche Entwicklungsdynamik zu verzeichnen. Die Abbildungen 5 bis 8 geben einen Überblick über die Entwicklung der Betreuungsquoten von unter Dreijährigen („U3“) und von Kindern im Kindergartenalter in Nordrhein-Westfalen, jeweils insgesamt und in Form von Ganztagsbetreuung. Im Vergleich zwischen 2007 und 2015 zeigt sich, dass sich die U3-Betreuungsquoten – ganztags und insgesamt – nahezu vervierfacht haben. Auch bei den über Dreijährigen ist – neben einem weiteren Anstieg insgesamt – festzustellen, dass sich die unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtige Quote der Betreuung in Ganztagsform mehr als verdoppelt hat. Nach Kommunen differenzierte Zahlen zeigen allerdings, dass es erhebliche Unterschiede sowohl im U3-Bereich als auch bei der Ganztagsbetreuung für beide Altersgruppen gibt.

Abbildung 5: Entwicklung der Betreuungsquoten in NRW



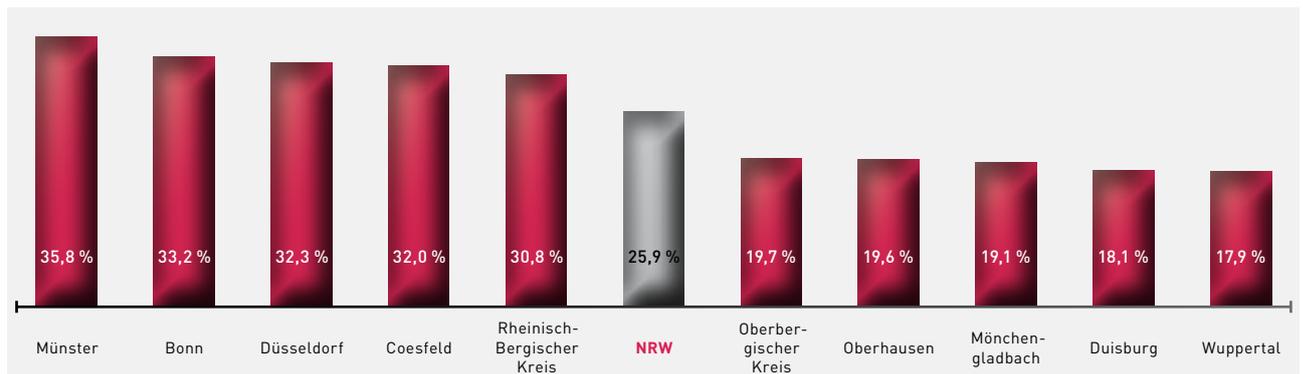
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008, 2012, 2016

Abbildung 6: Kommunen mit den höchsten und niedrigsten Ganztagsbetreuungsquoten* 2015 (Drei- bis unter Sechsjährige)

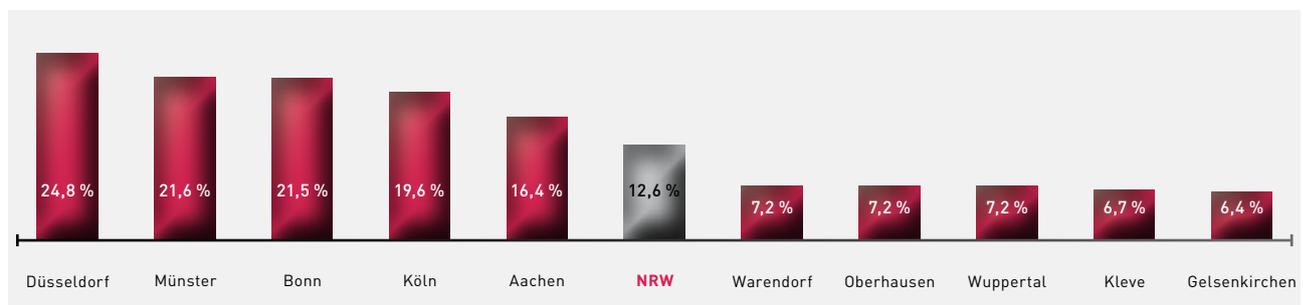


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008, 2012, 2016

*Anteil der mehr als sieben Stunden (ohne Unterbrechung) täglich betreuten Kinder an allen Kindern in der gleichen Altersgruppe

Abbildung 7: Kommunen mit den höchsten und niedrigsten Betreuungsquoten* 2015 (unter Dreijährige)


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008, 2012, 2016
 *Anteil der Kinder in Kintertagesbetreuung je 100 Kinder in der gleichen Altersgruppe

Abbildung 8: Kommunen mit den höchsten und niedrigsten Ganztagsbetreuungsquoten* 2015 (unter Dreijährige)


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008, 2012, 2016
 *Anteil der mehr als sieben Stunden (ohne Unterbringung) täglich betreuten Kinder an allen Kindern in der gleichen Altersgruppe

Das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen stellt sich also regional sehr unterschiedlich dar. Vor allem aber sagen die Versorgungszahlen nichts über die Bedarfsdeckung aus, weil ihnen keine Angaben über den Bedarf gegenüber stehen. Auch die in der Diskussion um den U3-Ausbau vielfach angesprochene Zielmarke von 35 % der Kinder, für die ein Platz in der Tageseinrichtung oder der Tagespflege bereit gestellt werden soll, hat keinerlei Aussagekraft, da die tatsächliche Nachfrage in einigen Regionen deutlich unter und in anderen deutlich über dieser Quote liegen wird. Insofern gibt es Regionen, in denen trotz einer im interregionalen Vergleich hohen Anzahl von Plätzen erhebliche Engpässe in der Bedarfsdeckung bestehen.

Vor allem bei der Betreuung in Randzeiten – also am frühen Morgen oder ab dem späten Nachmittag – gibt es nach wie vor erhebliche Engpässe. Auch die Tagespflege kann diese

Engpässe nicht ausgleichen, denn sie wird häufig mit Öffnungszeiten analog denen der Kitas angeboten, also zum Beispiel von 7:30 Uhr bis 16:00 Uhr oder 16.30 Uhr. Zu Randzeiten gibt es nur sehr wenige Angebote von qualifizierten Tagesmüttern. Hinzu kommt, dass Tagespflege zum Teil so definiert wird, dass sie nur für U3-Kinder angeboten wird. In diesen Fällen können die Engpässe bei der Randzeitenbetreuung für ältere Kinder schon per Definition nicht von Tagesmüttern ausgeglichen werden, in den anderen Fällen stellt sich das Problem wegen des fehlenden Angebots. Als weiterer Engpassfaktor für die Kinderbetreuung wird die mangelnde Flexibilität des nordrhein-westfälischen Kinderbildungsgesetzes diskutiert. Insbesondere die festen Strukturen, die nur einmal jährlich die Meldung von in die Landesförderung einzubeziehenden Plätzen zulassen, sowie die daraus resultierende geringe Flexibilität bei veränderten Bedarfen im Laufe des Jahres werden kritisiert.

Diese – hier nur skizzenhaft erwähnten – Probleme zeigen, dass trotz der dynamischen Entwicklung der Kindertagesbetreuung nach wie vor ein Bedarf für die Entwicklung betriebsnaher Angebote besteht. Wie dieser Bedarf aussieht, kann nur regional festgestellt werden. Die Zahlen aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik bieten dafür keine hinreichende Grundlage; vielmehr muss die Bedarfsabschätzung im konkreten Einzelfall in Kooperation mit Akteuren aus den Jugendämtern, von Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, aus der Arbeitsverwaltung und aus der Wirtschaft erfolgen. Entschieden man sich auf dieser Grundlage für die Entwicklung eines Angebots von betriebsnaher Kindertagesbetreuung, stehen für die Umsetzung unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung. Bei all diesen Lösungen sind die bundes- und landesrechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten. Diese werden daher im Folgenden dargestellt.

3.2 Das SGB VIII – Kinder- und Jugendhilfegesetz – als bundesweites Rahmengesetz

Die rechtlichen Grundlagen für die Kindertagesbetreuung ergeben sich aus dem Kinder- und Jugendhilfegesetz, das den achten Band der Sozialgesetzbücher des Bundes (SGB VIII) bildet. Im Folgenden werden zunächst einige wesentliche Grundsätze der Kinder- und Jugendhilfe dargestellt, bevor anschließend auf die Rahmenregelungen für die Kindertagesbetreuung eingegangen wird.

3.2.1 Grundsätze der Kinder- und Jugendhilfe

Die Kindertagesbetreuung gehört in Deutschland zum System der Jugendhilfe (§ 1 SGB VIII) und findet als solche ihre rechtlichen Grundlagen im SGB VIII (§ 2 II Nr. 2; §§ 22 ff.). § 1 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII) beschreibt die „Grundphilosophie“ der Kinder- und Jugendhilfe: Im Mittelpunkt stehen Kinder und Jugendliche.

§ 1 SGB VIII: Recht auf Erziehung, Elternverantwortung, Jugendhilfe

- (1) Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit.
- (2) Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft.

(3) Jugendhilfe soll zur Verwirklichung des Rechts nach Absatz 1 insbesondere

1. junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen,
2. Eltern und andere Erziehungsberechtigte bei der Erziehung beraten und unterstützen,
3. Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen,
4. dazu beitragen, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen.

Die Umsetzungsverantwortung liegt im Wesentlichen auf der kommunalen Ebene. Dem örtlichen Jugendamt als dem öffentlichen Träger der Jugendhilfe obliegt die Gesamtverantwortung dafür, dass die notwendigen Einrichtungen und Dienste der Jugendhilfe zur Verfügung stehen (§ 79 SGB VIII). Es hat im Rahmen der Jugendhilfeplanung den Bestand an Einrichtungen und Diensten und den Bedarf festzustellen und die zur Befriedigung des Bedarfs notwendigen Vorhaben zu planen (§ 80 SGB VIII).

§ 80 SGB VIII: Jugendhilfeplanung

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben im Rahmen ihrer Planungsverantwortung
1. den Bestand an Einrichtungen und Diensten festzustellen,
 2. den Bedarf unter Berücksichtigung der Wünsche, Bedürfnisse und Interessen der jungen Menschen und der Personensorgeberechtigten für einen mittelfristigen Zeitraum zu ermitteln und
 3. die zur Befriedigung des Bedarfs notwendigen Vorhaben rechtzeitig und ausreichend zu planen; dabei ist Vorsorge zu treffen, dass auch ein unvorhergesehener Bedarf befriedigt werden kann.
- (...)

Rechtsansprüche in der Kindertagesbetreuung richten sich vor diesem Hintergrund an das örtliche Jugendamt. Örtliche Jugendämter sind grundsätzlich bei den kreisfreien Städten und bei den Kreisen angesiedelt; allerdings können auch kreisangehörige Kommunen unter bestimmten Voraussetzungen eigene Jugendämter bilden. In Nordrhein-Westfalen sind die örtlichen Träger der Jugendämter die kreisfreien Städte, Kreise und größeren kreisangehörigen Kommunen; zwei Landesjugendämter sind angesiedelt bei den Land-

schaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe. Mitglieder der politischen Gremien, der Jugendhilfeausschüsse, sind neben den Mitgliedern der Stadträte oder Kreistage bzw. der Landschaftsversammlungen zu 40 % Vertreter freier Träger (§ 71 I Nr. 2).

§ 69 SGB VIII: Träger der öffentlichen Jugendhilfe, Jugendämter, Landesjugendämter

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe werden durch Landesrecht bestimmt.
- (3) Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach diesem Buch errichtet jeder örtliche Träger ein Jugendamt, jeder überörtliche Träger ein Landesjugendamt.

§ 70 SGB VIII: Organisation des Jugendamts und des Landesjugendamts

- (1) Die Aufgaben des Jugendamts werden durch den Jugendhilfeausschuss und durch die Verwaltung des Jugendamts wahrgenommen.

Die Jugendhilfe ist gekennzeichnet durch das Subsidiaritätsprinzip (§ 3 SGB VIII), das, wie die Regelung zu den politischen Gremien bereits zeigt, den freien Trägern eine starke Position verleiht. Der öffentliche Träger kann die Leistungen selbst erbringen (bspw. durch die Einrichtung kommunaler Kindertagesstätten), und er kann mit freien Trägern der Jugendhilfe kooperieren (§ 4 und § 74 f. SGB VIII).

§ 3 SGB VIII: Freie und öffentliche Jugendhilfe

- (1) Die Jugendhilfe ist gekennzeichnet durch die Vielfalt von Trägern unterschiedlicher Wertorientierungen und die Vielfalt von Inhalten, Methoden und Arbeitsformen.
- (2) Leistungen der Jugendhilfe werden von Trägern der freien Jugendhilfe und von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe erbracht. Leistungsverpflichtungen, die durch dieses Buch begründet werden, richten sich an die Träger der öffentlichen Jugendhilfe.
- (3) Andere Aufgaben der Jugendhilfe werden von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe wahrgenommen. Soweit dies ausdrücklich bestimmt ist, können Träger der freien Jugendhilfe diese Aufgaben wahrnehmen oder mit ihrer Ausführung betraut werden.

Träger von Kindertageseinrichtungen außerhalb der öffentlichen Trägerschaft sind die Kirchen und die großen

Wohlfahrtsverbände (bspw. Caritas, Diakonie, Arbeiterwohlfahrt, Deutsches Rotes Kreuz). Darüber hinaus gibt es Elterninitiativen, gemeinnützige GmbHs und Vereine sowie auch privatwirtschaftliche Anbieter. Den Familien steht ein Wunsch- und Wahlrecht (§ 5 SGB VIII) zu. Der Anspruch auf Förderung (§ 4 SGB VIII) setzt eine Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe voraus (§ 75 SGB VIII). Für gewerbliche Anbieter besteht diese Möglichkeit aufgrund der Anforderung der Gemeinnützigkeit nicht.

§ 75 SGB VIII: Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe

- (1) Als Träger der freien Jugendhilfe können juristische Personen und Personenvereinigungen anerkannt werden, wenn sie
 1. auf dem Gebiet der Jugendhilfe im Sinne des § 1 tätig sind,
 2. gemeinnützige Ziele verfolgen,
 3. auf Grund der fachlichen und personellen Voraussetzungen erwarten lassen, dass sie einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Erfüllung der Aufgaben der Jugendhilfe zu leisten imstande sind, und
 4. die Gewähr für eine den Zielen des Grundgesetzes förderliche Arbeit bieten.

3.2.2 Ansprüche auf Kindertagesbetreuung

Inhaltlich enthält das SGB VIII einige programmatische Formulierungen zur Funktion von Kindertagesbetreuung (§ 22 SGB VIII), über die hoheitlichen Aufgaben der Jugendämter bei der Erteilung einer Erlaubnis (§§ 43, 45 SGB VIII) und über die Ansprüche auf Förderung der Kinder (§ 24 VIII).

§ 22 SGB VIII: 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, der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen.

Im Mittelpunkt der Regelungen über die Kindertagesbetreuung steht somit der Auftrag der Förderung der Kinder. In § 22 II Nr. 3 SGB VIII wird darüber hinaus die Unterstützung der Erwerbstätigkeit der Eltern angesprochen. Die Betreuung in einer Kindertageseinrichtung oder durch eine Tagesmutter stellen zwei Formen der Kindertagesbetreuung dar, die beide im SGB VIII geregelt sind und sowohl alternativ als auch einander ergänzend genutzt werden können. Für den Betrieb einer Kindertageseinrichtung bedarf es einer Erlaubnis (§ 45 SGB VIII: „Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung“, meistens kurz als „Betriebslaubnis“ bezeichnet), die das zuständige Landesjugendamt erteilt.

§ 45 SGB VIII: Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung

(1) Der Träger einer Einrichtung, in der Kinder oder Jugendliche ganztätig oder für einen Teil des Tages betreut werden oder Unterkunft erhalten, bedarf für den Betrieb der Einrichtung der Erlaubnis.

Auch für die Tagespflege bedarf es einer Erlaubnis. In § 43 SGB VIII („Erlaubnis zur Kindertagespflege“) ist geregelt, dass eine Person einer Erlaubnis bedarf, wenn sie „ein Kind oder mehrere Kinder außerhalb des Haushalts des Erziehungsberechtigten während eines Teils des Tages und mehr als 15 Stunden wöchentlich gegen Entgelt länger als drei Monate betreuen will“ (§ 43 I SGB VIII). Diese Erlaubnis wird vom örtlichen Jugendamt erteilt, „wenn die Person für die Kindertagespflege geeignet ist“ (§ 43 II SGB VIII). Auf der Grundlage der Erlaubnis darf eine Tagespflegeperson bis zu fünf fremde Kinder gleichzeitig betreuen (§ 43 III SGB VIII). Die Anforderungen an die Eignungsfeststellungen (etwa im Hinblick auf Hygienefragen im Haushalt) sind in den letzten Jahren immer wieder erweitert worden, was teilweise zu Verunsicherung bei Tagespflegepersonen bzw.

potenziellen Interessentinnen führt und mancherorts als Engpassfaktor für die Verfügbarkeit einer hinreichend großen Anzahl an Plätzen in der Tagespflege eingeschätzt wird. Betreuungslösungen, die weniger als 15 Wochenstunden umfassen („Babysitter-Dienste“) sind hingegen vollkommen genehmigungsfrei, wenn sie nicht länger als 3 Monate dauern.

§ 23 SGB VIII: 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.

§ 43 SGB VIII: Erlaubnis zur Kindertagespflege

(1) Eine Person, die ein Kind oder mehrere Kinder außerhalb des Haushalts des Erziehungsberechtigten während eines Teils des Tages und mehr als 15 Stunden wöchentlich gegen Entgelt länger als drei Monate betreuen will, bedarf der Erlaubnis.

(2) Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn die Person für die Kindertagespflege geeignet ist. Geeignet im Sinne des Satzes 1 sind Personen, die

1. sich durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen und
2. 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. (...)

(3) Die Erlaubnis befugt zur Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern. (...)

Des Weiteren regelt das SGB VIII die Ansprüche auf Plätze in der Kindertagesbetreuung. Für Drei- bis Sechsjährige (bis zur Einschulung) gibt es einen subjektiven Rechtsanspruch auf den Besuch einer Tageseinrichtung. Mit dem Kinderförderungsgesetz (16.12.2008) wurde darüber hinaus ein subjektiver Rechtsanspruch von Vollendung des 1. bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres eingeführt, der seit dem 01.08.2013 gilt. Anders als bei den Drei- bis Sechsjährigen kann dieser Anspruch auch im Rahmen der Kindertagespflege erfüllt werden. Der Rechtsanspruch erstreckt sich allerdings nur allgemein auf einen Betreuungsplatz; ein

Anspruch auf bestimmte Betreuungszeiten ist damit nicht verbunden. Hier beschränkt sich das SGB VIII auf eher „weiche“ Regelungen, mit denen der örtliche Träger der Jugendhilfe aufgefordert wird, für ein bedarfsgerechtes Angebot zu sorgen. Letzteres bezieht sich auch auf Schulkinder.

§ 24 SGB VIII: Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege

- (1) Ein Kind hat vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt Anspruch auf den Besuch einer Tageseinrichtung. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben darauf hinzuwirken, dass für diese Altersgruppe ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagsplätzen oder ergänzend Förderung in Kindertagespflege zur Verfügung steht.
- (2) Für Kinder im Alter unter drei Jahren und im schulpflichtigen Alter ist ein bedarfsgerechtes Angebot an Plätzen in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege vorzuhalten.
- (3) Ein Kind, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist in einer Tageseinrichtung 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.

Eine nähere Definition dessen, was im SGB VIII unter „Bedarf“ verstanden wird, ergibt sich aus § 24 SGB VIII. Zwar bezieht sich der Absatz speziell auf unter Dreijährige; er kann jedoch darüber hinaus dahingehend interpretiert werden, dass er das Verständnis des Begriffs „Bedarf“ im SGB VIII konkretisiert. An erster Stelle wird auch hier der Förderbedarf des Kindes genannt; an zweiter Stelle steht die Unterstützung der Erwerbstätigkeit der Eltern. Erwerbstätige und Arbeitsuchende werden hier quasi gleichgestellt; das heißt beispielsweise, dass eine Mutter,

die nach der Familienphase den beruflichen Wiedereinstieg plant, einen „gleichwertigen“ Anspruch auf einen Betreuungsplatz hat wie eine Mutter, die bereits berufstätig ist. Die Kundinnen und Kunden des Jobcenters werden im Hinblick auf die Eingliederung sogar besonders hervorgehoben (§ 24 III Nr. 2c SGB VIII).

Mit dem Inkrafttreten des Rechtsanspruchs für unter Dreijährige sahen sich die örtlichen Jugendämter unter hohem Handlungsdruck, da bei unzureichender Versorgung Wellen von Klagen befürchtet wurden. Die politische Debatte konzentrierte sich demzufolge in den letzten Jahren auf diese Frage; andere Aspekte – wie insbesondere die Frage nach erweiterten Betreuungszeiten – gerieten darüber eher in den Hintergrund. Veränderungen bei den Öffnungszeiten sind denn auch in den letzten Jahren kaum zu verzeichnen. In Nordrhein-Westfalen öffnen die Einrichtungen in den meisten Fällen zwischen 7:00 Uhr und 8:00 Uhr und schließen zwischen 16:00 Uhr und 17:00 Uhr; Offene Ganztagschulen im Grundschulbereich bieten meistens eine Betreuungszeit bis 16:00 Uhr oder 16:30 Uhr an.

Der mögliche Umfang der Betreuungszeiten ist in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich geregelt. In § 26 SGB VIII ist festgeschrieben, dass das „Nähere über Inhalt und Umfang der in diesem Abschnitt geregelten Aufgaben und Leistungen“ durch Landesrecht bestimmt wird. Die Ausführungsgesetze der Länder regeln insbesondere die Finanzierung der Kindertageseinrichtungen, die Mindeststandards im Hinblick auf Personaleinsatz und Gruppengrößen sowie mögliche Betreuungsformen und -zeiten. Darüber hinaus konkretisieren sie in unterschiedlicher Weise den Bildungsauftrag und Fragen der Qualitätsentwicklung. Im Folgenden werden die Regelungen in Nordrhein-Westfalen dargestellt.

3.3 Regelungen in Nordrhein-Westfalen: Das Kinderbildungsgesetz (KiBiz)

In Nordrhein-Westfalen gilt seit dem 01.08.2008 das (2011 und 2014 revidierte) Kinderbildungsgesetz (KiBiz). Ansprechpartner für die Kindertagesbetreuung sind die örtlichen Jugendämter und die Landesjugendämter. Die sich aus dem SGB VIII ergebenden Ansprüche auf Kindertagesbetreuung und Finanzierung der Kindertagesbetreuung werden im KiBiz konkretisiert. Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen werden im Folgenden Probleme der Randzeitenbetreuung, landesspezifische Regelungen zur Abgrenzung

zwischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege und Besonderheiten betriebsnaher Angebote angesprochen.

3.3.1 Die Jugendämter als Ansprechpartner

Wie bereits erwähnt, sind die Jugendämter in Städten und Kreisen angesiedelt. Jugendämter gibt es in Nordrhein-Westfalen in allen kreisfreien Städten, Kreisjugendämter in fast allen Kreisen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Jugendämter in kreisangehörigen Kommunen. In den meisten Kreisen trifft dies nur auf die größeren Kommunen zu, in einzelnen Kreisen inzwischen auf alle, sodass kein Kreisjugendamt mehr besteht. Kreisjugendämter sind in den Kreisen für kreisangehörige Kommunen ohne eigenes Jugendamt zuständig und haben keine hierarchische Funktion gegenüber städtischen Jugendämtern in ihrem Kreisgebiet. Für die Arbeitsagenturen bedeutet dies, dass sie meistens Kontakt mit mehr als einem Jugendamt haben, vor allem bei kreis- bzw. stadtgrenzenübergreifenden Agenturbezirken und bei Kreisen mit mehreren größeren Kommunen. Bei den Jobcentern finden sich (vor allem bei zugelassenen kommunalen Trägern) teilweise dezentrale Strukturen, sodass kommunale Einheiten des Jobcenters teils mit dem Kreisjugendamt und teils mit dem Jugendamt ihrer eigenen Kommune kooperieren.

Die Landesjugendämter in Köln (Landschaftsverband Rheinland; LVR) und Münster (Landschaftsverband Westfalen-Lippe, LWL) sind für die Betriebserlaubnis für Kindertageseinrichtungen aller Träger sowie für die Weiterbildung und Beratung von Fachkräften zuständig. Den örtlichen Jugendämtern obliegt die Jugendhilfeplanung, die nach dem KiBiz auch die Ermittlung des Bedarfs für Kindertagesbetreuung und darauf aufbauend die Anmeldung der notwendigen Plätze beim Land, die finanzielle Förderung der Einrichtungen auf der Grundlage der landesrechtlichen Regelungen und die Erteilung der Erlaubnis sowie die Förderung für die Tagespflege umfasst.

Örtliche Jugendämter in Städten können auch Träger von kommunalen Kitas sein; in Kommunen, für die die Kreisjugendämter zuständig sind, sind die einzelnen Kommunen Träger kommunaler Kitas, nicht die Kreisjugendämter. Es gibt einzelne Kommunen und Kreise ohne kommunale Kitas, insbesondere im ländlichen Raum. Freie Träger sind manchmal klein (Elterninitiativen und andere Vereine oder einzelne Kirchengemeinden), manchmal groß mit vielen Einrichtungen (konfessionelle Zweckverbände, Caritas,

Diakonie, Bezirke der AWO, Landesverband des Deutschen Roten Kreuzes). Wenn Wohn- und Arbeitsort auseinander fallen und eine betriebsnahe Betreuung am Arbeitsort erfolgen soll, ist bei Kitas das Jugendamt am Arbeitsort und bei der Tagespflege das Jugendamt am Wohnort Ansprechpartner der Eltern.

3.3.2 Konkretisierung der Ansprüche und Bedarfe in Nordrhein-Westfalen

Das Platzangebot in der Kindertagesbetreuung wird durch die örtlichen Jugendämter geplant. In der Regel soll die Kindertagesbetreuung am Wohnort erfolgen (§ 3a II KiBiz) – eine Regelung, die bei betriebsnahen Angeboten regelmäßig zu Diskussionen führt, wenn Wohn- und Arbeitsort auseinander fallen. Das Wunsch- und Wahlrecht der Eltern (§ 3a KiBiz) bezieht sich auf die Nutzung von Angeboten, die im Rahmen dieser Planung zur Verfügung gestellt werden (§ 18 II KiBiz). Grundlage für verfügbare Zeiten und Plätze ist somit nicht die aktuelle Nachfrage der Eltern, sondern die Jugendhilfeplanung (§ 13e KiBiz), wobei sichergestellt werden soll, dass die angebotenen Lösungen dem Kindeswohl entsprechen. Eltern sollen ihren Bedarf möglichst frühzeitig anmelden (§ 3b KiBiz). Was betriebsnahe Angebote betrifft, so machen die Regelungen deutlich, dass in der Planung im Allgemeinen mit einem längeren Vorlauf zu rechnen ist.

§ 3a KiBiz: Wunsch- und Wahlrecht

- (1) Eltern haben das Recht, für die Betreuung ihrer Kinder zwischen den im Rahmen der örtlichen Jugendhilfeplanungen zur Verfügung stehenden Tagesbetreuungsangeboten zu wählen.
- (2) Der Wahl nach Absatz 1 soll am Ort des gewöhnlichen Aufenthaltes und auch an einem anderen Ort entsprochen werden, sofern dies nicht mit unverhältnismäßigen Mehrkosten verbunden ist. (...) Bei der Feststellung der Verhältnismäßigkeit der Mehrkosten sind alle für die Wahl maßgeblichen Gründe angemessen zu berücksichtigen.
- (3) Der zeitliche Umfang des Betreuungsanspruchs richtet sich nach dem individuellen Bedarf. Die Eltern haben das Recht, die Betreuungszeit für ihre Kinder entsprechend ihrem Bedarf und im Rahmen dieses Gesetzes zu wählen. Die Träger der Tageseinrichtungen und die Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendämter) sollen das Angebot an den Bedarfen der Familien ausrichten und den Wünschen für den Betreuungsumfang in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege entsprechen.

§ 18 (2) KiBiz: Allgemeine Voraussetzungen

Die finanzielle Förderung der Kindertageseinrichtungen erfolgt pro Kindergartenjahr. Sie setzt eine Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII und die Bedarfsfeststellung auf der Grundlage der örtlichen Jugendhilfeplanung voraus. (...) Eltern können beim Abschluss des Vertrages zwischen den in der Anlage zu § 19 Absatz 1 genannten wöchentlichen Betreuungszeiten wählen, soweit diese als Ergebnis der kommunalen Jugendhilfeplanung von der Einrichtung als bedarfsgerecht angeboten werden. Die kommunale Jugendhilfeplanung stellt sicher, dass in ihrem Bezirk alle Betreuungszeiten in bedarfsgerechtem Umfang vorgehalten werden. Die Träger sollen ermöglichen, dass Eltern Betreuungsverträge für ihre Kinder abschließen können, die ihrem tatsächlichen Bedarf entsprechen.

§ 13e KiBiz: Öffnungszeiten und Schließtage

- (1) Jede Kindertageseinrichtung soll bedarfsgerechte Öffnungs- und Betreuungszeiten unter Berücksichtigung des Kindeswohls und der Elternwünsche anbieten. Grundlage für die angebotenen Betreuungszeiten ist die örtliche Jugendhilfeplanung. (Nicht die individuellen Bedarfe der Eltern!)
- (2) Kindertageseinrichtungen sind verpflichtet, ganzjährig eine regelmäßige Betreuung und Förderung aller aufgenommenen Kinder zu gewährleisten. Die Anzahl der jährlichen Schließtage (ohne Samstage, Sonn- und Feiertage) soll zwanzig und darf dreißig Öffnungstage nicht überschreiten.
- (3) Kindertageseinrichtungen in Betrieben oder an Ausbildungsstätten bieten Öffnungs- und Betreuungszeiten, die sich unter besonderer Beachtung des Kindeswohls an den Arbeits- und Ausbildungszeiten der Eltern orientieren.

§ 3b KiBiz: Bedarfsanzeige und Anmeldung

- (1) Die Inanspruchnahme eines Betreuungsplatzes setzt grundsätzlich voraus, dass Eltern dem Jugendamt spätestens sechs Monate vor Inanspruchnahme den für ihr Kind gewünschten Betreuungsbedarf, den gewünschten Betreuungsumfang und die Betreuungsart schriftlich angezeigt haben. (...)
- (2) Eltern, bei denen kurzfristig Bedarf für einen Betreuungsplatz entsteht, haben diesen gegenüber dem Jugendamt unverzüglich anzuzeigen. Die Jugendämter sollen im Rahmen ihrer Planung auch für Fälle Vorkehrungen treffen, in denen die Eltern aus besonderen Gründen ausnahmsweise schneller als in der Sechsmonatsfrist nach Absatz 1 einen Betreuungsplatz benötigen.

Für die institutionelle Betreuung in Tageseinrichtungen sieht das KiBiz drei Gruppentypen vor (I: 2 – 6 Jahre, II: unter Dreijährige, III: 3 – 6 Jahre) und ermöglicht Buchungszeiten von 25, 35 oder 45 Wochenstunden (vgl. Anlage zu § 19 KiBiz). Jedem Gruppentyp ist eine je nach Stundenzahl unterschiedlich hohe Kindpauschale zugeordnet, so dass es neun verschiedene Pauschalen gibt. Für jedes Kind erhält die Einrichtung die entsprechende Kindpauschale; die Summe der Kindpauschalen bildet somit das Gesamtbudget der Einrichtung. Eine Personalvereinbarung regelt die Mindeststandards für die Personalausstattung.

Tabelle 1: Gruppentypen in der Kindertagesbetreuung

2 – 6 Jahre	unter 3 Jahre	3 – 6 Jahre
25 Std.	25 Std.	25 Std.
35 Std.	35 Std.	35 Std.
45 Std.	45 Std.	45 Std.

Quelle: Anlage zu § 19 I KiBiz

Die verschiedenen Pauschalen sind lediglich eine Berechnungsgrundlage; sie beinhalten keine Verpflichtung für die Bildung bestimmter Gruppen; die Einrichtung kann sowohl von den im Gesetz angesprochenen Gruppentypen abweichende Lösungen wählen (bspw. eine andere Alterszusammensetzung der Gruppen oder offene Arbeitsformen) als auch Kinder mit unterschiedlichen Buchungszeiten in derselben Gruppe betreuen. Die Buchungszeiten sind rechtlich nicht an bestimmte Betreuungszeiten gekoppelt; so könnte bspw. ein 35-Stunden-Platz auf drei halbe und zwei ganze Tage aufgeteilt werden, ein 45-Stunden-Platz könnte zwischen 7:00 Uhr und 16:00 Uhr oder auch zwischen 9:00 Uhr und 18:00 Uhr in Anspruch genommen werden. In der Praxis geben die Einrichtungen jedoch häufig feste Zeiten vor; ein 35-Stunden-Platz beinhaltet dann bspw. ein Zeitfenster von 7:00 Uhr bis 14:00 Uhr täglich; wer eine Betreuung am Nachmittag benötigt, muss einen 45-Stunden-Platz buchen. Begründet wird diese Praxis mit der Personaleinsatzplanung. In der Tat setzt die Personalausstattung individuellen und flexiblen Lösungen Grenzen; die Unterschiede in der Praxis der Einrichtungen zeigen jedoch auch, dass unterschiedliche Modelle umsetzbar sind. Bei der Umsetzung von flexiblen Lösungen spielen Organisationsentwicklung und Personalwirtschaft in der Kindertagesbetreuung eine wichtige Rolle und sollten bei der Planung beachtet werden (dazu ausführlich Klaudy et al. 2016, Stöbe-Blossey 2015b).

Die Anzahl der verschiedenen Kindpauschalen und somit der Betreuungsplätze, die eine Einrichtung erhält, richtet sich, wie oben angesprochen, nicht unmittelbar nach der Nachfrage der Eltern (wie dies bspw. bei den etwa in Berlin und Hamburg geltenden Gutscheinsystemen der Fall) ist. Die Festlegung erfolgt vielmehr im Rahmen der Jugendhilfeplanung immer zum Stichtag 15.03. für das kommende Kindergartenjahr (§ 19 III/IV KiBiz). Im Vorfeld stimmen die Jugendämter in der Regel mit den Trägern ab, welche Einrichtungen wie viele und welche Plätze bekommen. Mit diesen Regelungen soll eine Planungssicherheit sowohl für die Träger und Einrichtungen als auch für die öffentlichen Haushalte gewährleistet werden. Bei kurzfristigen Schwankungen in der Nachfrage ergeben sich daraus jedoch Probleme: Wenn Eltern – etwa aus beruflichen Gründen oder wegen einer kurzfristig möglichen Arbeitsaufnahme – ihre Buchungszeiten während des laufenden Kindergartenjahres verändern möchten, stoßen sie auf Grenzen, insbesondere wenn es um einen der vielerorts knappen 45-Stunden-Plätze geht. Für drei- bis sechsjährige Kinder darf der Anteil dieser Plätze an der Gesamtzahl der Kindpauschalen um nicht mehr als 4 Prozentpunkte pro Jahr steigen (§ 19 III KiBiz). Mit dieser Deckelung werden die Möglichkeiten der Jugendämter begrenzt, auf eine steigende Nachfrage an Ganztagsplätzen zu reagieren. Je nach örtlichen Gegebenheiten ist damit die Bedarfsdeckung im Hinblick auf erweiterte Betreuungszeiten in den letzten Jahren eher schwieriger geworden.

3.3.3 Finanzierung der Kindertagesbetreuung

Die Kindpauschalen werden durch einen Landeszuschuss, einen kommunalen Zuschuss, einen Trägeranteil und Elternbeiträge finanziert (§§ 20, 21 KiBiz). Wenn eine Einrichtung zusätzliche Leistungen – etwa erweiterte Öffnungszeiten über die 45 Stunden hinaus – anbieten will, so gibt es dafür

keine Landeszuschüsse; diese Leistungen müssen durch kommunale Mittel, zusätzliche Elternbeiträge, Sponsoring, spezielle Projekte oder Betriebe finanziert werden. Landeszuschüsse gibt es darüber hinaus für die Tagespflege (§ 22 KiBiz), und zwar in Höhe von 781 Euro (Stand 2017) pro Kind und Jahr. Diesen Zuschuss leistet das Land allerdings nur, wenn das Kind keine öffentlich geförderte Kindertageseinrichtung besucht und eine qualifizierte Tagespflegeperson durch das Jugendamt vermittelt wurde. Wenn das Jugendamt – etwa weil eine Mutter bis 20:00 Uhr im Einzelhandel arbeitet – ergänzend zur Betreuung in der Einrichtung eine Tagesmutter vermittelt, die das Kind nach Schließung der Einrichtung betreut, muss dies allein aus kommunalen Mitteln und Elternbeiträgen finanziert werden. Für die Randzeitenbetreuung stehen somit weder innerhalb noch außerhalb der Tageseinrichtung Landesmittel zur Verfügung. Einzelne Kommunen haben sich dennoch für die systematische Förderung der Randzeitenbetreuung entschieden, indem sie beispielsweise sicherstellen, dass in einer Einrichtung pro Stadtteil eine (durch zusätzliche kommunale Mittel und ergänzende Elternbeiträge finanzierte) Öffnungszeit bis 20:00 Uhr vorgehalten wird oder indem spezielle Regelungen für ergänzende Tagespflege geschaffen wurden.

Die Höhe der Elternbeiträge sowohl für die Kindertageseinrichtungen als auch für die Tagespflege regelt das örtliche Jugendamt, wobei es immer eine einkommensabhängige Staffelung gibt (§ 23 V KiBiz). Familien mit geringem Einkommen – bspw. SGB-II-Empfängerinnen und -Empfänger – können ihre Kinder in der Regel beitragsfrei betreuen lassen. Einzelne Kommunen haben bereits in den letzten Jahren – zumindest für bestimmte Altersgruppen – die Elternbeiträge abgeschafft. Die Unterschiede zwischen den Kommunen sind sehr groß, wie die Übersichten über einige beispielhaft ausgewählte Kommunen zeigen.

Tabelle 2: Eckdaten für die Beiträge für Kindertageseinrichtungen (Jahreseinkommen in Euro)

	Bonn	Bielefeld	Düsseldorf	Köln	Münster	Duisburg	Oberhausen	Wuppertal
Beitragsfreiheit bis ...	15.000	17.500	30.000	12.271	37.000	15.000	15.000	12.500
Höchstbeitrag über ...	110.439	110.439	80.000	100.000	150.000	75.000	85.897	71.000
Altersgruppen	U3/ab 3	U2/ab 2	U3/ab 3	U2/2/ab 3	U3/ab 3	U2/ab 2	U2/ab 2	U2/ab 2

Quelle: Internetportale der jeweiligen Kommunen, eigene Zusammenstellung

Tabelle 3: Beiträge für Kinder unter zwei Jahren in Euro pro Monat¹⁴

Einkommen	Wochenstunden	Bonn	Bielefeld	Düsseldorf	Köln	Münster	Duisburg	Oberhausen	Wuppertal
Mindestbeitrag	25	53	58	30	55	137	40	30	48
	45	75	72	125	68	219	60	82	68
35.000	25	110	119	30	120	0	102	120	99
	45	156	149	125	148	0	153	170	141
70.000	25	242	264	100	331	205	348	266	219
	45	344	353	330	409	329	522	377	313
Höchstbeitrag	25	358	397	150	517	411	420	350	252
	45	512	597	425	638	661	630	497	360

Quelle: Internetportale der jeweiligen Kommunen, eigene Zusammenstellung

Tabelle 4: Beiträge für zweijährige Kinder in Euro pro Monat

Einkommen	Wochenstunden	Bonn	Bielefeld	Düsseldorf	Köln	Münster	Duisburg	Oberhausen	Wuppertal
Mindestbeitrag	25	53	25	30	55	137	20	26	25
	45	75	44	125	68	219	30	47	45
35.000	25	110	42	30	120	0	51	46	40
	45	156	75	125	148	0	77	81	76
70.000	25	242	144	100	276	205	174	163	137
	45	344	248	330	341	329	261	266	252
Höchstbeitrag	25	358	282	150	397	411	210	244	162
	45	512	490	425	491	661	315	424	300

Quelle: Internetportale der jeweiligen Kommunen, eigene Zusammenstellung

Tabelle 5: Beiträge für Kinder ab drei Jahren in Euro pro Monat

Einkommen	Wochenstunden	Bonn	Bielefeld	Düsseldorf	Köln	Münster	Duisburg	Oberhausen	Wuppertal
Mindestbeitrag	25	26	25	0	23	55	20	26	25
	45	46	44	0	29	121	30	47	45
35.000	25	44	42	0	42	0	51	46	40
	45	78	75	0	56	0	77	81	76
70.000	25	146	144	0	148	113	174	163	137
	45	260	248	0	256	247	261	266	252
Höchstbeitrag	25	313	282	0	213	229	210	244	162
	45	492	490	0	369	495	315	424	300

Quelle: Internetportale der jeweiligen Kommunen, eigene Zusammenstellung

¹⁴ Bei Ausweisung von Cent-Beträgen in den Beitragstabellen wurden die Beiträge gerundet.

Im gesamten Land wurde zum 01.08.2011 das letzte Kindergartenjahr – also das Jahr vor der Einschulung – beitragsfrei gestellt (§ 23 III KiBiz). Angesichts der sowieso schon hohen Kindergartenbesuchsquoten bei Drei- bis Sechsjährigen und der Beitragsbefreiung für Geringverdienende ließ sich ein Anstieg der Besuchsquoten nicht beobachten; Kommunen, die schon vor 2011 eine Beitragsfreiheit eingeführt hatten, berichteten allerdings von einem Anstieg der Nachfrage nach 45-Stunden-Plätzen: Wenn der Platz kostenfrei ist, tendieren Eltern dazu, eine lange Betreuungszeit zu vereinbaren – nicht unbedingt, um sie tatsächlich zu nutzen, aber um sich die Flexibilität zu sichern. Nicht zuletzt aus diesem Grunde wurde mit der Revision des KiBiz zum 01.08.2011 der Anstieg des Anteils der 45-Stunden-Plätze begrenzt.

3.3.4 Randzeitenbetreuung

Selbst wenn eine Ganztagsbetreuung verfügbar ist und diese, was längst nicht selbstverständlich ist, tatsächlich eine Öffnungszeit bis 17:00 Uhr oder sogar bis 18:00 Uhr beinhaltet, reicht dies vielfach nicht aus, um die Arbeitszeiten abzudecken. Darüber hinaus wünschen viele zeitbeschäftigte Eltern (vor allem für kleine Kinder) nicht für jeden Tag lange Betreuungszeiten, sondern sind an Lösungen interessiert, die zu ihren Arbeitszeiten passen und hinreichend Zeit für ein gemeinsames Familienleben lassen. Dies dürfte im Übrigen auch im Interesse der Kinder sein: Zwischen dem arbeitsmarktorientierten Bedarf der Eltern und den Wünschen der Kinder – sowohl im Hinblick auf zeitliche Zuwendung durch die Eltern als auch auf eigene Gestaltungsspielräume – besteht durchaus ein Spannungsverhältnis; flexible Angebotsstrukturen erleichtern es den Familien, Lösungen zu finden, die die Interessen aller Familienmitglieder berücksichtigen.

In der pädagogischen Debatte wird die Forderung nach Flexibilität in den Betreuungszeiten oft nach wie vor mit Skepsis betrachtet. Die Umsetzung des Bildungsauftrages, so wird argumentiert, erfordere kontinuierliche Anwesenheitszeiten einer Kindergruppe; die Orientierung der Betreuungszeiten am Bedarf der Eltern stehe im Widerspruch dazu. Da es wenig sinnvoll sein kann, arbeitsmarktbezogene Anforderungen einerseits und pädagogische Qualität andererseits gegeneinander auszuspielen, gilt es nach organisatorischen Lösungen zu fragen, die beide Aspekte miteinander verbinden. Der Lösungsweg besteht vor allem in einer Modularisierung von Angeboten (Stöbe-Blossey 2010:

54 ff.; zu Qualitätsstandards für flexible und insbesondere unternehmensnahe Lösungen vgl. <http://www.iaq.uni-due.de/projekt/sites/ufaflex/index.php> und IAQ 2011).

Was die Betreuung zu Randzeiten (etwa spätnachmittags, abends, nachts oder am Wochenende) betrifft, so sind derartige Angebote – je nach Sozialstruktur des Umfeldes – oft nur für eine kleine Zielgruppe von Bedeutung. Für diese jedoch sind sie oft eine notwendige Voraussetzung, um erwerbstätig sein zu können. Dies betrifft vor allem Alleinerziehende, die nicht auf familiäre Unterstützungsstrukturen für atypische Zeiten zurückgreifen können. Gerade wenn sich ein Bedarf auf kleine Gruppen konzentriert, ist eine Lösung über eine einfache Ausweitung der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen oft nicht realisierbar. Insofern ist es naheliegend, verschiedene Angebote zu verknüpfen. So gibt es inzwischen (insbesondere private) Institutionen, die das Angebot in ihrer Einrichtung ergänzen durch die Vermittlung von Betreuung für die Zeiten, die nur von wenigen Familien benötigt und daher in Gruppen nicht abgedeckt werden. Dazu gehören auch durch Tagesmütter betreute Kleingruppen in den Einrichtungen nach Ende der Öffnungszeit. Auf diese Weise können institutionelle Lösungen mit Tagespflege verknüpft werden. Die Finanzierung muss allerdings, wie unter 3.3.3 bereits angesprochen, in der Regel ohne eine zusätzliche Landesförderung sichergestellt werden.

Gefördert werden soll eine solche Vernetzung bspw. im Rahmen von Familienzentren. In Nordrhein-Westfalen werden seit dem Jahr 2006 Kindertageseinrichtungen zu Familienzentren weiterentwickelt (www.familienzentrum.nrw.de). Familienzentren sollen Bildung, Erziehung und Betreuung mit einem niederschweligen Angebot zur Förderung und Unterstützung von Kindern und Familien in unterschiedlichen Lebenslagen und mit unterschiedlichen Bedürfnissen verbinden. Dazu gehören Familienbildung und -beratung, die Verknüpfung mit Kindertagespflege genauso wie erweiterte Ansätze für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für die interkulturelle Arbeit und für die Sprachförderung. Familienzentren sollen damit Kristallisationspunkte für leicht zugängliche Angebote im Sozialraum sein. Gestartet wurde mit 250 Piloteneinrichtungen; inzwischen kann man mit einem Netz von mehr als 3.000 Familienzentren bereits von einer flächendeckenden Versorgung sprechen. Inzwischen entwickeln sich Familienzentren in einigen Kommunen auch immer mehr zu Ansprechpartnern für die Jobcenter, um niedrigschwellige Angebote für die Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung

aufzubauen und eine „Dienstleistungskette“ für die Verknüpfung von Arbeitsvermittlung und Kindertagesbetreuung zu installieren (Köhling et al. 2013; Stöbe-Blossey 2015a).

3.3.5 Abgrenzung zwischen Kindertagespflege und Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen

Im Hinblick auf die Kindertagespflege wird die Regelung des SGB VIII, nach der die Tagesmutter bis zu fünf Kinder gleichzeitig betreuen darf, dahingehend konkretisiert, dass sie insgesamt Betreuungsverträge für bis zu acht Kinder abschließen darf, soweit nicht mehr als fünf zur gleichen Zeit anwesend sind (§ 4 I KiBiz). Wenn also Familien den Tagespflege-Platz nicht über die gesamte Woche benötigen, können auf diese Weise faktisch Tagespflegeplätze „aufgeteilt“ und somit die Betreuungszeiten flexibilisiert werden. Darüber hinaus ermöglicht das KiBiz die sogenannte Großtagespflege: Hier dürfen bis zu drei Tagesmütter insgesamt bis zu neun Kinder betreuen (§ 4 II KiBiz). Eine solche Großtagespflege stellt somit faktisch eine Art „Zwischenlösung“ zwischen der Tagespflege und der institutionellen Betreuung dar.

§ 4 KiBiz: Kindertagespflege

- (1) Die Erlaubnis zur Kindertagespflege befugt zur Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden Kindern. Die Erlaubnis kann im Einzelfall zur Betreuung von maximal acht fremden Kindern erteilt werden. Sollen sechs oder mehr Kinder gleichzeitig oder insgesamt mehr als acht fremde Kinder von einer Tagespflegeperson betreut werden, so findet § 45 SGB VIII Anwendung. (d. h., Betriebserlaubnis für Tageseinrichtung notwendig)
- (2) Wenn sich Tagespflegepersonen in einem Verbund zusammenschließen (Großtagespflege), so können höchstens neun Kinder gleichzeitig und insgesamt durch höchstens drei Tagespflegepersonen betreut werden. Jede dieser Tagespflegepersonen bedarf einer eigenständigen Erlaubnis zur Kindertagespflege. Ist die vertragliche und pädagogische Zuordnung des einzelnen Kindes zu einer bestimmten Tagespflegeperson nicht gewährleistet oder sollen zehn oder mehr Kinder gleichzeitig oder insgesamt betreut werden, so handelt es sich um eine Tageseinrichtung und § 45 SGB VIII findet Anwendung.
- (4) Kindertagespflege kann auch in geeigneten Räumen geleistet werden, die weder zum Haushalt der Tagespflegeperson noch zu dem der Eltern gehören. Sie kann ebenfalls in Räumen von Kindertageseinrichtungen durchgeführt werden.

Die personenbezogene Zuordnung der einzelnen Kinder in Großtagespflege-Gruppen ist mit einem hohen Aufwand verbunden und widerspricht der Praxis in den meisten Großtagespflegegruppen, in denen die Tagespflegepersonen faktisch als Team arbeiten. Der „Übergang“ zu einer Einrichtung wird von einigen Jugendämtern genau beobachtet und als „Umgehungsstatbestand“ betrachtet, sodass bei der Einrichtung von Großtagespflege-Gruppen die Rechtslage genau beachtet werden muss.

§ 4 I KiBiz schränkt faktisch Möglichkeiten der Kurzzeitbetreuung ein: Die Regelung „maximal acht Kinder“ gilt auch, wenn jedes einzelne Kind nur für wenige Stunden betreut wird. Wenn also beispielsweise eine Tagesmutter in einer Kindertageseinrichtung nach der Schließzeit Kleingruppen betreut, dürfen insgesamt nicht mehr als acht Kinder an diesem Angebot teilnehmen, auch wenn die meisten Kinder nicht an jedem Wochentag eine Randzeitenbetreuung benötigen und dadurch eventuell an einigen Tagen nur zwei oder drei Kinder gleichzeitig anwesend sind. Je nach Bedarfslage bietet es sich daher an, für Kurzzeitbetreuungen auf die bei einem Stundenvolumen von unter 15 Stunden in der Woche genehmigungsfreie „Babysitterlösung“ zurückzugreifen. Da es bei der „Babysitterlösung“ keine Vorgaben und Kontrollen zum Kindeswohl – und noch viel weniger zur Qualität – gibt, obliegt den Anbietern hier eine besonders hohe Verantwortung.

Die im KiBiz vorgesehene Förderung von Tagespflege (781 €/Jahr aus Landesmitteln für das Jugendamt pro Kind in Tagespflege; Stand 2017; vgl. 3.3.3) wird nur geleistet, wenn das Kind keine öffentlich geförderte Kita oder eine Schule besucht und eine qualifizierte Tagespflegeperson durch das Jugendamt vermittelt wurde (§ 22 I KiBiz). Ergänzende Randzeitenbetreuung ist somit nicht mit Landesmitteln förderbar. Ein weiterer Engpass ist die Verfügbarkeit von Tagespflegepersonen zu Randzeiten oder für kurze Ergänzungsbetreuungszeiten.

Daraus, dass für die Förderung von Kindertagespflege das Wohnortjugendamt zuständig ist, ergibt sich ein Vorteil für betriebsnahe Angebote. Bei der Platzvergabe an Eltern mit abweichendem Wohnort gibt es kein Problem im Hinblick auf die Berechtigung, den Platz zu nutzen. Der Nachteil für den Anbieter besteht allerdings darin, dass er – insbesondere bei einer Großtagespflege-Gruppe – bei der Erlaubnis und bei der Abrechnung in Kontakt zu unterschiedlichen Jugendämtern treten muss, die oft unterschiedliche Maßstäbe anlegen.

3.4 Besonderheiten bei betriebsnahen Angeboten

Für betriebsnahe Angebote enthält das KiBiz keine speziellen Regelungen; auch was konzeptionelle und finanzielle Vereinbarungen mit Trägern betrifft, besteht Gestaltungsfreiheit im Rahmen des Gesetzes. Nach dem KiBiz gefördert werden können betriebsnahe Angebote nur dann, wenn sie in die örtliche Jugendhilfeplanung aufgenommen sind (vgl. 3.2; § 18 II KiBiz) und bestimmte Voraussetzungen erfüllen (§ 18 III KiBiz).

§ 18 III KiBiz: Allgemeine Voraussetzungen

- (3) Die finanzielle Förderung der Kindertageseinrichtung setzt weiterhin voraus, dass
1. die Einrichtung die Aufgaben nach diesem Gesetz und auf der Grundlage der örtlichen Jugendhilfeplanung wahrnimmt,
 2. der Träger die Regelungen dieses Gesetzes und die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsvorschriften beachtet,
 3. die Anzahl der Schließtage dreißig Öffnungstage nicht überschreitet,
 4. die Leitung der Einrichtung und die Leitung jeder Gruppe einer sozialpädagogischen Fachkraft übertragen sind und
 5. sich die Zahl der Kinder pro Gruppe und der Personaleinsatz im Übrigen an den Beschreibungen der Gruppenformen in der Anlage zu § 19 Absatz 1 orientiert und Grundlage für die Personalbemessung ist. Diese Orientierung ist in der Regel dann gegeben, wenn mindestens die vorgesehenen Personalkraftstunden des ersten Wertes der Anlage zu § 19 Absatz 1 vorgehalten werden.

Besonders relevant für betriebsnahe Angebote ist die bei der Revision von 2014 eingefügte Neuregelung zum interkommunalen Ausgleich, wenn die Kindertagesbetreuung an einem anderen Ort als dem des Wohnsitzes, also beispielsweise am Ort des Arbeitsplatzes, erfolgt (§ 21d KiBiz). Bisher gibt es keinen systematischen Überblick über die Handhabung, sodass diesbezügliche Fragen im Einzelfall mit den zuständigen Jugendämtern geklärt werden müssen.

§ 21d KiBiz: Interkommunaler Ausgleich

- (1) Werden Kinder in einer Kindertageseinrichtung betreut, die nicht im Jugendamtsbezirk des Wohnsitzes des Kindes gelegen ist, so kann das Jugendamt der aufnehmenden Kommune einen Kostenausgleich von dem Jugendamt des Wohnsitzes verlangen. In diesen Fällen erfolgt die Kostenbeitragserhebung nach § 23 im Jugendamt des Wohnsitzes.
- (2) Der Ausgleich nach Absatz 1 beträgt 40 Prozent der Kindpauschale, sofern die Jugendämter keine andere Vereinbarung treffen.

§ 23 Elternbeiträge und Elternbeitragsfreiheit

- (1) (...) In den Fällen des § 21d können die Elternbeiträge nur durch das Jugendamt des Wohnsitzes erhoben werden.

Bei betriebsnahen Angeboten ohne öffentliche Förderung ist zu beachten, dass die Regelungen über die Betriebserlaubnis für Einrichtungen und über die Erlaubnis für Tagespflege auch dann gelten, wenn keine öffentliche Förderung genutzt wird, weil diese Regelungen – im SGB VIII und in der Konkretisierung im KiBiz – der Sicherung des Kindeswohls dienen sollen. Die örtliche Jugendhilfeplanung hingegen hat für Angebote ohne öffentliche Förderung formal keine Relevanz; eine Abstimmung mit dem örtlichen Jugendamt ist trotzdem zu empfehlen. Es ist grundsätzlich möglich, öffentlich geförderte Angebote mit privat finanzierten Angeboten zu kombinieren (bspw. kann eine Einrichtung einen 25-Stunden-Platz nach KiBiz mit öffentlicher Förderung ermöglichen und eine gefördert privat finanzierte Stundenaufstockung anbieten).

4. Kindertagespflege und Gestaltungsmöglichkeiten für Unternehmen

Die Kindertagespflege soll hier in dieser Arbeitshilfe näher ausgeführt werden, da sie, nach jetzigem Stand, relativ flexible Angebote einer betriebsnahen Kinderbetreuung in und mit kleinen, mittleren sowie großen Unternehmen ermöglicht.

Die Kindertagespflege kann dabei durch eine einzelne Tagesmutter oder einen einzelnen Tagesvater

- in der eigenen Wohnung der Tagespflegeperson oder
- in der Wohnung der Eltern des betreuten Kindes angeboten werden.

Sie kann durch eine oder mehrere Tagesmütter im Rahmen der Großtagespflege

- in einer angemieteten Wohnung in Unternehmensnähe oder
- in Räumen des Unternehmens sowie
- in Räumen einer Kindertagesstätte stattfinden.

Unternehmen können die diversen Formen der Kindertagespflege nutzen, indem sie sie selbst mit organisieren, teilweise mit finanzieren oder bestehende Tagespflegeplätze als Belegplätze für ihre Beschäftigten buchen.

Am häufigsten werden Kinder unter drei Jahren von Tagespflegepersonen betreut. Es ist aber durchaus möglich, auch die Nachmittagsbetreuung von Grundschulkindern oder Lückekindern (10 – 14 Jahre) per Tagespflege zu organisieren, sofern ausreichend qualifizierte Kräfte mit Pflegeerlaubnis zur Verfügung stehen, was angesichts des Ausbaus der U3-Betreuung in Deutschland, auch per Tagespflege immer schwieriger wird.

Ehe genauer auf die einzelnen Tagespflegeformen für Kinder von Beschäftigten eingegangen wird, werden die pädagogischen Ziele, die Rolle des Jugendamtes, die notwendigen Qualifizierungen u. a. für die Tagespflegepersonen sowie die öffentliche Finanzierung kurz skizziert. Detailliertere Hinweise zur Tagespflege sind in Handbüchern des Bundes und des Landes enthalten, die in den Literaturangaben in der Anlage der Broschüre enthalten sind.

4.1 Ziele der Kindertagespflege

Kindertagespflege umfasst die regelmäßige Betreuung von Kindern innerhalb oder außerhalb des Haushaltes der Familie durch eine geeignete Tagespflegeperson.

Der Förderungsauftrag umfasst Erziehung, Bildung und Betreuung und bezieht sich auf die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung und schließt die Vermittlung orientierender Werte und Regeln ein. Die bewusst gewählte Reihenfolge Erziehung, Bildung und Betreuung stellt den hohen Stellenwert des erzieherischen Auftrags dar. Die Förderung soll sich am Alter und Entwicklungsstand, den sprachlichen und sonstigen Fähigkeiten, an der Lebenssituation sowie den Interessen und Bedürfnissen des einzelnen Kindes orientieren und seine ethnische Herkunft berücksichtigen. Maßgeblich ist hier stets das Kindeswohl.

4.2 Rolle des Jugendamtes

Zu den Aufgaben des Jugendamtes zählen nach § 12 Abs. 4 SGB VIII die Information und Beratung von Erziehungsberechtigten und Tagespflegepersonen, die Sicherstellung einer anderen Betreuungsmöglichkeit für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson und die Beratung, Unterstützung und Förderung von Zusammenschlüssen von Tagespflegepersonen.

Dabei ist grundsätzlich zu beachten, dass das Jugendamt in allen Fällen der Tagespflege die Fachaufsicht führt. Die Dienstaufsicht kann ggf. bei Trägern, Betrieben oder Eltern liegen, wenn die Tagespflegeperson dort abhängig beschäftigt ist.

In der Regel arbeiten Tagesmütter und -väter bzw. Tagespflegepersonen als Selbstständige. Sie müssen über eine Pflegeerlaubnis des Jugendamtes, die sich auf die Eignung und die Qualifizierung bezieht, und über kindgerechte Räumlichkeiten verfügen.

4.3 Pflegeerlaubnis

§ 43 Abs. 2 SGB VIII, 4 KiBiz

regelt die Erlaubnis des Jugendamtes zur Kindertagespflege (s. a. Kapitel 3.2). Die Erlaubnis wird auf fünf Jahre befristet und kann mit Nebenbestimmungen versehen werden. Die Pflegeerlaubnis ist an die jeweilige Wohnung/Räumlichkeit gebunden. Nach fünf Jahren muss diese neu beantragt werden und auch ein neues erweitertes polizeiliches Führungszeugnis eingereicht werden.

4.4 Eignung und Qualifizierung der Tagespflegepersonen

Für die Kindertagespflege geeignet sind Personen, die sich nach § 23 Abs. 3 SGB VIII durch ihre Persönlichkeit (Persönliches Gespräch mit Motivationsabfrage, Lebenslauf, erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Gesundheitsbescheinigung), ihre Sachkompetenz (Ausbildungen, Erfahrung im Umgang mit Kindern) und durch Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen.

Ein besonderes Augenmerk wird auf das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis und die Gesundheitsbescheinigung gelegt. Es ist wichtig, dass ein Arzt dokumentiert, dass keine Suchterkrankungen vorliegen. Ein polizeiliches Führungszeugnis kann zur Sicherstellung des Kindeswohls auch von allen anderen volljährigen Personen verlangt werden, die sich während der Betreuung im Haushalt aufhalten. Um die Anforderungen an die frühkindliche Bildung, einschließlich der individuellen sprachlichen Bildung der Kinder erfüllen zu können, sollte die Tagesmutter mindestens über einen Hauptschulabschluss und über deutsche Sprachkenntnisse, mindestens auf Niveaustufe B, verfügen.

Die Eignungsprüfung der Tagespflegeperson erfolgt anhand konkreter und nachprüfbarer Tatsachen vor und nach Abschluss der Qualifizierung zur Tagespflegeperson.

Die Eignung einer Person nach § 23 Abs. 3 SGB VIII bezieht sich auch auf die Prüfung der zu nutzenden Räume. Beim Hausbesuch durch die Fachberatung wird geprüft, ob kindgerechte Räumlichkeiten zur Verfügung stehen. Hierzu gibt es keine faktischen Vorgaben, sondern kommunale Empfehlungen.

Zudem muss die Person über vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege verfügen, die sie in qualifizierten Lehrgängen erworben oder in anderer Weise nachgewiesen hat.

Die Qualifizierung zur Tagespflegeperson regelt § 17 Kinderbildungsgesetz (KiBiz).

Nicht sozialpädagogische Fachkräfte, mit Praxiserfahrung in der Betreuung von Kindern, sollen über eine Qualifikation auf der Grundlage eines wissenschaftlich entwickelten

Lehrplans (160 U-Std.) verfügen. Inhaltlich und zeitlich orientiert sich die Qualifikation am Lehrplan des Deutschen Jugendinstitutes (DJI).¹⁵ Die Qualifizierung gliedert sich dementsprechend in eine Grundqualifikation von 30 Unterrichtsstunden und eine praxisanleitende Aufbauqualifikation von 130 Stunden. Mit einem kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege wird derzeit eine 300-stündige (160 erweitert um 140 Stunden) Ausbildung in 30 Modellkommunen deutschlandweit erprobt.

Die Qualifikation soll in der Regel spätestens ab der Betreuung eines zweiten Kindes begonnen worden sein. Die Jugendämter können bestimmen, dass auch sozialpädagogische Fachkräfte und Erzieher/-innen über eine (80stündige) Zusatzqualifikation verfügen müssen.

Die Organisation der Qualifizierungen liegt bei Bildungsträgern (VHS, Familienbildungsstätten, freie Träger, Jugendämter). Vorausgesetzt es handelt sich um einen anerkannten Träger, wird ein Bundeszertifikat über die abgeleistete Qualifizierung durch den Bundesverband der Tagespflege¹⁶ verliehen. Es besteht kommunal unterschiedliche Praxis zur Finanzierung der Qualifizierung: z. T. wird diese von den Jugendämtern übernommen oder sie muss in Eigenleistung von den Tagespflegepersonen übernommen werden.

Vor Beginn der Tätigkeit als Tagespflegeperson ist zudem ein Erste-Hilfe-Kurs zu absolvieren und danach alle zwei Jahre zu wiederholen. Die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen trägt im zweijährigen Rhythmus die Kosten für die Auffrischung des Erste-Hilfe-Trainings für Tagespflegepersonen, die mehr als ein Kind betreuen.

Jede Tagespflegeperson soll ihre Bildungs- und Erziehungsziele in einer Konzeption darstellen. Darin werden Aufgaben und Schwerpunkte der Förderung beschrieben, Rituale und Strukturen im Tages- und Wochenablauf, Sicherstellung der Beobachtung und Dokumentation, individuelle Sprachförderung u. a. m.

¹⁵ Weiss, Karin/Stempinski, Susanne/Schumann, Marianne/Keimeleder, Lis: Qualifizierung in der Kindertagespflege, Das DJI-Curriculum, München 2008: <https://www.dji.de/medien-und-kommunikation/publikationen/detailansicht/literatur/1417-qualifizierung-in-der-kindertagespflege.html>

¹⁶ Übersicht der Qualifizierungsanbieter auf der Internetseite des Bundesverbandes für Tagespflege: <https://www.bvktpt.de/>

4.5 Öffentliche Finanzierung der Tagespflege

Die Tagespflegeperson hat ein subjektives Recht auf die Gewährung der laufenden Geldleistungen, wenn die Förderung des Kindes durch einen öffentlichen Jugendhilfeträger erfolgt.

Die Höhe der laufenden Geldleistung legt in NRW die jeweilige Kommune fest. Es handelt sich dabei um die Finanzierung von faktisch anwesenden Kindern. Das heißt, bei Krankheit und Urlaub muss mit Verdienstaufschlägen gerechnet werden, soweit die Tagespflegeperson selbstständig arbeitet.

Die laufende Geldleistung umfasst (§ 23 Abs. 2 SGB VIII) die Erstattung angemessener Kosten für den Sachaufwand und den Beitrag zur Anerkennung der Förderungsleistung, die Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zur Unfallversicherung sowie hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Alterssicherung sowie die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Kranken- und Pflegeversicherung.

Dabei kommt es kommunal zu großen Unterschieden in der Bezahlung einer Tagespflegeperson. Einer Studie von Prof. Dr. Stefan Sell¹⁷ zufolge variiert der Stundensatz einer Tagespflegeperson deutschlandweit zwischen 2,50 € und 7,00 € pro Kind. Zahlungen für die Betreuung am Abend und in der Nacht sind geringer. Ein auskömmlicher Verdienst für eine Tagesmutter ist dann zu realisieren, wenn im Durchschnitt Betreuungszeiten von 35 Stunden gebucht sind – so Sell – und sich diese über eine ähnliche Zeitschneise verteilen. Betreut eine Tagespflegeperson Kinder aus unterschiedlichen Kommunen, fallen ggf. unterschiedliche Stundensätze für ihre Arbeit an. Es gibt jedoch auch Regelungen in Kommunen in NRW, dass das Wohnjugendamt der Tagespflege insgesamt zuständig ist für die Abrechnung, um den Verwaltungsaufwand für die einzelne Tagespflegeperson zu reduzieren.

¹⁷ Sell, Stefan/Kukula, Nicole: Leistungsorientierte Vergütung in der Kindertagespflege – Expertise im Auftrag des Bundesverbandes für Kindertagespflege, Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz, Remagen, Follow up Studie 2015

4.6 Kindgerechte Räumlichkeiten

Die Eignung und Ausstattung von Räumen zur Kinderbetreuung wird von Jugendämtern, Gesundheitsämtern, der Feuerwehr und ggf. den Ordnungsämtern überprüft und gelten für alle in diesem Kapitel dargestellten Umsetzungsformen der Tagespflege.

Die Vorschriften des Achten Sozialgesetzbuches regeln pädagogisch und aus Kinderschutzgesichtspunkten, was unter kindgerechten Räumlichkeiten zu verstehen ist: Kindgerechte Räume sollten über Tageslicht verfügen, hell und freundlich gestaltet sein, den Kindern genügend Bewegungsfreiheit bieten und von ihnen gefahrlos genutzt werden können.

Bei Kindertagespflege, die im Haushalt der Tagespflegeperson stattfindet, wird nicht unbedingt ein extra Spielzimmer erwartet. Rückzugsmöglichkeiten und Schlafmöglichkeiten für die Tageskinder sowie altersgerechte Spielmöglichkeiten müssen allerdings vorhanden sein. Für U3-Kinder muss der Pflegebereich mit einem entsprechenden Wickeltisch gestaltet sein. Zudem muss die Tagespflegeperson telefonisch erreichbar sein.

In die Beurteilung der Kindersicherheit fließen folgende Aspekte mit ein:

Steckdosen- und Herdsicherung, Treppengitter, Kantenschutz, Kippschutzsicherungen an Fenstern, keine giftigen Pflanzen in Räumen und Garten, Aufbewahrung gefährlicher Gegenstände (wie z. B. Reinigungsmittel, Medikamente) außerhalb der Reichweite der Kinder, Sicherung von Regalen gegen Umstürze, unzugängliche Aufbewahrung von Gartengeräten, Absicherung von Gewässern und Außenspielzeuge mit GS-Zeichen und fest mit dem Boden verbunden. Kinder- und Schlafzimmer müssen zudem mit Rauchmeldern versehen sein.

4.7 Tagespflege in der Wohnung der Tagespflegeperson

Die häufigste Form der Kindertagespflege ist die Betreuung im Haushalt der Tagespflegeperson. Unternehmen können Beschäftigte mit dieser Betreuungsform z. B. finanziell fördern, indem sie ihnen zusätzlich zum Gehalt einen einkommenssteuerfreien Zuschuss zur Kinderbetreuung nach § 3, Nr. 33 Einkommensteuergesetz zahlen.

In der Regel wird die Kindertagespflege in diesen Fällen in selbstständiger Tätigkeit ausgeübt. „Tagesmütter, die sich der häuslichen Beaufsichtigung und Betreuung von Kindern widmen, gehören grundsätzlich nicht zu den abhängig Beschäftigten. Die Übernahme der Betreuung der Kinder für Fremde ist nicht durch eine Weisungsgebundenheit geprägt.“¹⁸

Kriterien für Selbstständigkeit beinhalten Weisungsfreiheit, eigene Betriebsstätte, Gestaltung des Arbeitsablaufs, Verfügung der Arbeitszeit, uneingeschränkte Tätigkeit für mehrere Auftraggeber, Tragen der Geschäftskosten und des Unternehmerrisikos und Berechtigung zu eigener Werbung.¹⁹

Zu den Besonderheiten der selbstständigen Tätigkeit als Tagespflegeperson zählen keine Ermittlung der Kosten durch Buchführung. Eine Betriebsausgabenpauschale kann jedoch angesetzt werden.

Auch Versicherungen müssen sie als Selbstständige abschließen. So benötigen Tagespflegepersonen eine Haftpflichtversicherung, eine Unfallversicherung sowie eine Altersabsicherung und Kranken- und Pflegeversicherung (für Letztere gibt es, wie o. g., Zuschüsse über das Jugendamt). Alle Kinder, die durch geeignete Tagespflegepersonen betreut werden, sind bei der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen unfallversichert.

4.7.1 Verträge

Die Beziehung zwischen Tagespflegeperson und Sorgeberechtigte entspricht einem Dienstverhältnis i. S. d. § 611 ff BGB. Dementsprechend wird ein sogenannter „freier“ Dienstvertrag mit den Eltern abgeschlossen, der in der Kindertagespflege als Betreuungsvertrag bezeichnet wird. Da bis zu acht Kinder pro Tagespflegeperson (max. fünf Kinder gleichzeitig anwesend) betreut werden dürfen, müssen ggf. bis zu acht Verträge abgeschlossen werden.

4.8 Tagespflege im Haushalt der Eltern

Kindertagespflege kann auch im Haushalt der Eltern des Tageskindes erfolgen. In diesen Fällen sind die Tagespfle-

gepersonen als Angestellte oder per Minijob (geringfügige Beschäftigung) der Eltern tätig. Unternehmen können auch bei dieser Variante Beschäftigte mit dieser Betreuungsform z. B. finanziell fördern, indem sie ihnen zusätzlich zum Gehalt einen einkommensteuerfreien Zuschuss zur Kinderbetreuung nach § 3, Nr. 33 Einkommensteuergesetz zahlen.

Für Tagespflegepersonen, die in einem abhängigen, weisungsgebundenen Beschäftigtenverhältnis im Haushalt der Eltern tätig sind und nur deren Kinder betreuen, gilt der gesetzliche Mindestlohn. Das heißt, dass in diesem Fall Tagespflegepersonen unabhängig von der Anzahl der betreuten Kinder bei Festanstellung einen Anspruch auf den derzeitigen Mindestlohn haben. In einem solchen Fall werden die Geldleistungen, die durch den öffentlichen Träger der Jugendhilfe geleistet werden an den Arbeitgeber gezahlt. Dies setzt eine vorherige Abtrittserklärung über die Förderung des Jugendamtes durch die Tagespflegeperson voraus.

4.9 Tagespflege in anderen Räumen

Kindertagespflege kann nach § 22 SGB VIII, § 4 Absatz 4 KiBiz auch in anderen geeigneten Räumen als der eigenen Wohnung der Tagespflegeperson geleistet werden. Ein oder mehrere Unternehmen gemeinsam können z. B. für ihre Beschäftigten eine Wohnung in Betriebsnähe anmieten, mieten lassen durch die Tagespflegeperson oder finanziell zur Ausstattung der Räume beitragen.

Sollen andere Räume oder Wohnungen zum Zweck der Kindertagespflege gemietet werden, sind besondere Anforderungen des Baunutzungsrechts und des Bauordnungsrechts zu beachten. Denn bei Kindertagespflege außerhalb des Haushaltes der Tagespflegeperson bzw. der Eltern handelt es sich baurechtlich nicht mehr um eine Wohnnutzung. Damit ändern sich in der Regel die baunutzungs- und bauordnungsrechtlichen Vorschriften. Dies bezieht sich insbesondere auf das Bauordnungsrecht in Bezug auf Brandschutz (Fluchtwege, Feuerlöscher etc.). Weitere Informationen dazu sind bei der zuständigen kommunalen Bauaufsichtsbehörde zu erhalten. Auch pädagogische Kriterien sind bei der Betreuung in anderen geeigneten Räumen zu beachten. Sie müssen auf die Bedürfnisse einer kleinen Kindergruppe ausgerichtet werden, wobei für die Raumgestaltung und Raumausstattung entscheidend ist, in welcher Altersgruppe sich die zu betreuenden Kinder befinden und welcher individuelle Förderbedarf vorliegt.

¹⁸ Rundschreiben der Spitzenverbände der deutschen Sozialversicherung, 16.6.1999

¹⁹ Vgl. Vierheller, Teichmann-Krauth: Recht und Steuern in der Kindertagespflege, 1. Aufl. 2011, S. 94 – 98

Andere Räume können nach § 4 Abs. 4 Satz 2 KiBiz auch Räume einer Kindertageseinrichtung sein. Denkbar ist beispielsweise, dass eine selbstständige Tagespflegeperson in separaten Räumen eines Familienzentrums Kindertagespflege für unter Dreijährige mit einem geringen Betreuungsbedarf oder ergänzende Kindertagespflege für Schulkinder anbietet. Wie weit sich dies für die Tagespflegeperson wirtschaftlich anbietet, ist eine andere Frage, s. Kap. 4.5.

4.10 Kindertagespflege im Betrieb

Kindertagespflege kann auch in geeigneten Räumen des Betriebes angeboten werden. Für die Raumgestaltung und Raumausstattung gelten die gleichen Kriterien wie oben beschrieben. Im Falle der Nutzung von Räumen des Unternehmens ist es entscheidend, dass es zu keiner Einschränkung der Gestaltung der Arbeit mit den Kindern kommt (Kindeswohl). Erfolgt die betriebliche Kindertagespflege durch angestellte Tagespflegepersonen, so gelten die allgemeinen Regeln für Arbeitsverhältnisse wie beispielsweise Sozialversicherungspflichten, arbeitsrechtliche Bestimmungen usw. Es treten neben der Frage des Weisungsrechts und Fragen, die aus dem Arbeitszeitgesetz resultieren, wie beispielsweise die Höchstdauer der Arbeitszeit, Pausenregelungen, Arbeits- und Rufbereitschaft auf. Für diese Fragen sollten nach Möglichkeit praktikable Lösungen zwischen Jugendamt, Unternehmen, Tagespflegeperson und Eltern vereinbart werden. Ebenfalls müssen Regelungen für Urlaubs- und Krankheitsvertretung getroffen werden. Hier ist ein häufiges Modell, dass Beschäftigte des Unternehmens eine Qualifizierung als Tagespflegeperson absolvieren und die Vertretungsaufgabe übernehmen.

4.11 Großtagespflege

Eine weitere Form der Kindertagespflege ist die Großtagespflege, die in NRW. im KiBiz in § 4 Satz 2 geregelt ist (siehe vorheriges Kapitel).²⁰ Als Großtagespflege wird die gemeinsame Nutzung von geeigneten Räumen durch mehrere Tagespflegepersonen bezeichnet. Eine Großtagespflege kann von zwei oder drei selbstständig tätigen Tagespflegekräften umgesetzt werden. Es ist aber auch möglich, dass Tagespflegekräfte bei einem freien Träger, bei einer GbR von zwei Tagespflegepersonen oder bei einem Unternehmen für die Umsetzung einer Großtagespflege angestellt werden. Zudem

kann eine Großtagespflege an eine Kindertageseinrichtung, an einen freien Träger (z. B. einen Tagespflegeverein) oder an ein Unternehmen angeschlossen sein.

Bei einem solchen Zusammenschluss von Tagespflegepersonen, die alle eine eigene Pflegeerlaubnis benötigen, dürfen maximal neun Kinder durch höchstens drei Tagespflegepersonen betreut werden. Es dürfen nicht mehr als neun Betreuungsverträge abgeschlossen werden (hierzu zählen auch eigene, vollumfänglich mitbetreute Kinder der Tagespflegepersonen).

Wichtig ist zudem, dass die genutzten Räumlichkeiten auch in Bezug auf die Anzahl der zu betreuenden Kinder geeignet sind und der nicht institutionelle, familienähnliche Charakter gewährleistet ist. In Abgrenzung der Großtagespflege von Kindertageseinrichtungen und z. B. nicht öffentlich geförderten Spielgruppen²¹ sind die betreuten Kinder vertraglich und pädagogisch einer Tagespflegeperson zugeordnet. In diesem Zusammenhang wird von einer höchst persönlich zu erbringenden Dienstleistung gesprochen, sodass Schichtdienste und Personalwechsel in einer Großtagespflege nicht möglich sind. Jedoch ist die gegenseitige kurzzeitige Vertretung gelebte Praxis. Die Zuordnung der Kinder zu Tagespflegekräften sollte durch geeignete organisatorische und konzeptionelle Vorkehrungen gesichert sein und sind vertraglich mit den Eltern zu vereinbaren. Der familiäre Charakter muss auch in einer Großtagespflege erkennbar sein und konzeptionell dargestellt werden.

Zu berücksichtigen ist des Weiteren, dass eine Nutzungsänderung für die benötigten Räume beantragt werden muss. Zudem greifen die Hygieneverordnung „Leitlinie für eine gute Lebensmittelpraxis in der Kindertagespflege“ vom Bundesverband für Kindertagespflege, spezielle Brandchutzregelungen sowie das Infektionsschutzgesetz.

Eine weitere Besonderheit stellen mehrere Tagespflegestellen/Großtagespflege unter einem Dach oder in räum-

²⁰ In anderen Bundesländern wird diese Form auch als Minikita bezeichnet, ohne damit jedoch eine neue Einrichtungsform zu schaffen.

²¹ Spielgruppen sind Einrichtungen gemäß § 22 SGB VIII, jedoch keine Kindertageseinrichtung nach dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) NRW. Ihr inhaltliches Angebot richtet sich nach dem Alter und den individuellen Bedürfnissen der Kinder, Landschaftsverband Westfalen-Lippe: Arbeitshilfe für die Einrichtung von Spielgruppen

licher Nähe dar. Hier wird ein besonderes Augenmerk auf die Abgrenzung zu einer Einrichtung gelegt. Unter einer räumlichen Abgrenzung ist in diesem Fall zu verstehen, dass jede Tagespflegestelle/Großtagespflege eine in sich geschlossene, unabhängige Einheit bildet. Dementsprechend muss jede Tagespflegestelle/Großtagespflege über einen eigenen Eingang, eine eigene Küche, einen eigenen Sanitär- und Wickelbereich sowie Rückzugs- und Schlafraum verfügen, die nur innerhalb der in sich geschlossenen Tagespflege oder Großtagespflegestelle genutzt werden können.

Da es in NRW keine einheitlichen Regelungen zur Ausgestaltung einer Großtagespflege gibt, stellt folgende Checkliste, die im Kreis Unna gemeinsam mit dem Kreisjugendamt, der Bauaufsicht und dem Gesundheitsamt entwickelt wurde, eine Orientierungshilfe dar.

4.11.1 Checkliste betrieblich unterstützte Großtagespflege

Verfahrensablauf:

1. Die Räumlichkeiten werden vom Jugendamt mit Hinblick auf ausreichende Größe überprüft. Ebenso werden die personelle Ausstattung und das pädagogische Konzept geprüft.
2. Nutzungsänderungsantrag an das Bauordnungsamt durch Mieter oder Vermieter. Wichtig ist, dass erkennbar ist, dass das Innenverhältnis Mieter/Vermieter geklärt ist.
3. Das Bauordnungsamt bezieht das Gesundheitsamt in den weiteren Prozess mit ein.
4. Pflegeerlaubnis wird durch das Jugendamt erteilt.

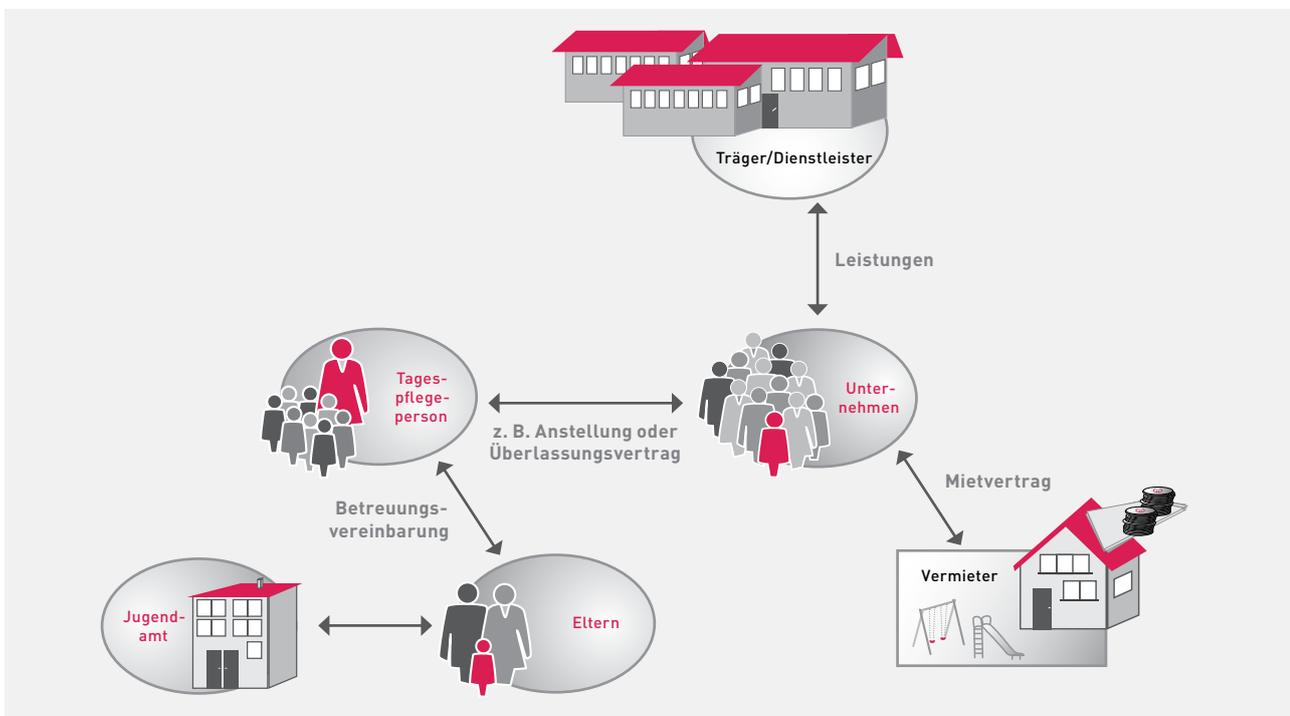
Empfehlungen zur Einrichtung einer Großtagespflege (in Anlehnung an Standards, die im Kreis Unna entwickelt wurden):

Allgemein:	2 Tagesmütter, 9 Kinder
Größe	ca. 80 – 100 m ²
Lage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erdgeschoss ▪ 1. OG möglich, wenn baulicher 2. Rettungsweg (Einzelfallprüfung)
Garten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nicht zwingend notwendig, wenn Spielplatz in der Nähe ▪ Kooperation mit Tageseinrichtung ist möglich ▪ Wenn Garten, dann Bepflanzung ausschließlich mit ungiftigen Pflanzen
Anzahl der Großtagespflegeeinrichtungen in einer Immobilie	Max. 2 in einer Immobilie, allerdings so getrennt, dass eine Tagespflegeeinrichtung die andere nicht stört
Parkplätze	wünschenswert
Innenbereich:	
Schlafräum	Für jedes Kind 1 fest zugeordnetes Bett
Wickelbereich	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fest installiert ▪ 1 Handwaschbecken ▪ Möglichkeit der Handdesinfektion ▪ Windeleimer per Fuß zu öffnen ▪ Beheizbar/temperiert ▪ Belüftung über Fenster oder Abluft ▪ Abwischbare und desinfizierbare Oberflächen
Bad/WC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 WCs (1 Kinder und 1 Personal) ▪ 1 Handwaschbecken, 1 Dusch-/Bademöglichkeit
Funktionsküche mit 2 Spülbecken	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Küche ▪ 1 Hebelmischbatterie ▪ Desinfektionsmittelbehälter/-spender, Seifenspender und Spender für Einmalhandtücher in der Nähe des Spülsteins ▪ Fliegengitter vor Fenster
Sonstiges	
Brandmelder	Vernetzte Rauchmelder in allen Räumen
Feuerlöscher	1 Feuerlöscher
Fluchtwegkennzeichnung	entsprechend BGV A8 und GUV-V A8
Brandschutzverordnung nach DIN 14096	Aushang
Sonnenschutzvorrichtungen, wenn Garten vorhanden	Sonnenschirm
Verdunkelung des Schlafraums	Jalousien, Rollos (evtl. auch bei sonstigen Räumen, die nach Süden ausgerichtet sind)
Bodenbeläge	leicht zu reinigen/wischen
Waschmaschine und Trockner	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gut belüfteter Raum, nicht in der Küche ▪ evtl. im Bad, wenn ausreichend Bewegungsfreiraum gegeben ist
Abstellbereich für Kinderwagen	1 Unterstellbereich wünschenswert
Impfungen	Hinweis auf Schutzimpfprogramm
Personal	
Belehrung	§ 43/44 Infektionsschutzgesetz durch das Gesundheitsamt (kostenpflichtig)
Hygieneplan	Individuell erstellt und mit Gesundheitsamt abgesprochen, Inhalte könnten u. a. sein: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Belehrung ▪ Aufbereitung der Räume ▪ Aufbewahrung der Putzmittel ▪ Desinfektionsmittel ▪ Abluftwartung ▪ Sichtung des Kühlschranks nach verfallenen Lebensmitteln ▪ Kühlschranktemperaturkontrolle durch extra Thermometer ▪ Angaben zu: Wie wird gewaschen? ▪ Bei Aufheizung im Sommer, Hinweis auf ausreichendes Trinken und Formen der Ablendung
Erste Hilfe	Erste-Hilfekasten in jeder Einrichtung

4.11.2 Verträge im Rahmen einer Großtagespflege

Für die Umsetzung einer betrieblichen Großtagespflege durch ein Unternehmen ist zu berücksichtigen, dass unterschiedliche Verträge zu schließen sind. Eine Übersicht liefert folgende Abbildung:

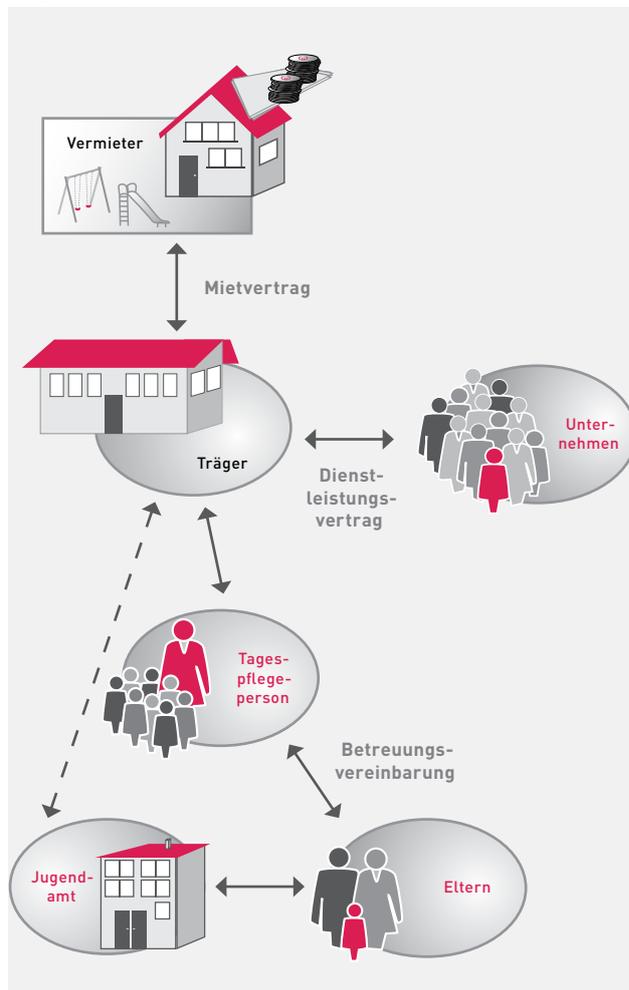
Abbildung 9: Betriebliche Großtagespflege mit Unterstützung durch einen Dienstleister (Beispiel)



Quelle: Eigene Darstellung

Wird eine unternehmensnahe Großtagespflege durch einen Träger umgesetzt, reduzieren sich die Verträge, die das Unternehmen schließen muss, da die Organisation vom Träger oder Dienstleister übernommen wird.

Abbildung 10: Betriebliche Großtagespflege durchgeführt durch Träger (Beispiel)



Quelle: Eigene Darstellung

4.11.3 Finanzierung der Großtagespflege

Bei der Finanzierung einer Großtagespflege ist zu berücksichtigen, dass es kommunal zu Unterschieden bei den laufenden Geldleistungen kommen kann, sodass eine Tagespflegeperson für die Betreuung der Kinder unterschiedliche Summen bei den jeweiligen Jugendämtern abrechnen muss. Hier fallen nicht zu unterschätzende Verwaltungsarbeiten an und Unwägbarkeiten für die langfristige finanzielle Planung.

Unternehmen können eine Großtagespflege finanziell fördern, indem sie Ausfallkosten beim Personal übernehmen. Sie können sich über Investitionskosten beim Bau/Umbau sowie an der Ausstattung der Räumlichkeiten beteiligen. Eine Verpflegung der Kinder kann auch über eine bestehende Betriebskantine laufen. Laufende Materialien für Spiel und Mittel für Ausflüge können als kontinuierliche Zuschüsse übernommen werden.

4.12 Randzeitenbetreuung über Kindertagespflege?

Ergänzend zur Erläuterung der Notwendigkeit von Randzeitenbetreuung, wie sie im Kapitel 3.3.4 geschildert wird, sollen hier die Chancen und Grenzen der Kindertagespflege für die bedarfsgerechte Randzeitenbetreuung aufgezeigt werden. Prinzipiell ist der Einsatz einer Tagespflegeperson für die Randzeitenbetreuung, d. h. vor 7:00 Uhr morgens oder nach Ende der Kita-Öffnungszeiten oder der offenen Grundschule eine denkbare Variante, z. B. verbunden mit Abhol- und Bringdiensten in und von der elterlichen Wohnung.

In der Praxis wird dieses Modell allerdings wenig genutzt. Dies liegt an unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Einerseits gibt es derzeit einen Mangel an Tagespflegepersonen. Andererseits haben auch Tagespflegepersonen Arbeitszeitwünsche und Betreuungspflichten und wollen oder können oft nicht eine Betreuung in den Randzeiten, also vor 7:00 Uhr morgens und nach 17:00 Uhr am Nachmittag anbieten. Die finanziellen Möglichkeiten wirken ebenfalls einschränkend. Für Kinder, die einen Kitaplatz haben, wird eine zusätzliche Betreuung über die Tagespflege hinaus gehend vom Jugendamt nicht finanziert, da der Rechtsanspruch erfüllt ist. Finanziell sind hier also die Eltern oder ggf. das Unternehmen gefordert. Lohnend ist ein solches Angebot nur, wenn mehrere Kinder denselben

Betreuungsbedarf haben und die Tagespflegeperson nicht nur ein Kind zu betreuen hat. Wie im vorherigen Kapitel schon geschildert schränkt § 4 I des Kinderbildungsgesetzes NRW faktisch Möglichkeiten der Kurzzeitbetreuung ein. Es muss berücksichtigt werden, dass eine Tagespflegeperson fünf Betreuungsverträge abschließen darf. Dies kann auf maximal 8 Verträge erhöht werden, wenn nicht mehr als 5 Kinder gleichzeitig anwesend sind. Betreuungsverträge zu Randzeiten fließen hier mit ein. Eine Tagespflegeperson nimmt sich durch die Randzeitenbetreuung ggf. die Chance auskömmlichere Verträge durch höhere Stundenkontingente abzuschließen.

Anders sieht es aus, wenn Kinderbetreuungseinrichtungen und Tagespflegepersonen kooperieren, wie dies z. B. in zwei Familienzentren in Gelsenkirchen der Fall ist, um über die zusätzliche Betreuung durch Tagespflegepersonen längere Öffnungszeiten nach Bedarf vorhalten zu können.

Einige Kitas beteiligen sich am Bundesprogramm KitaPlus (s. Kurzbeschreibung im Anhang, S. 69 f.), um die Öffnungszeiten flexibler zu gestalten.

Sofern eine Randzeitenbetreuung eine dauerhafte, regelmäßige Betreuungsform durch Tagespflegepersonen ist, greift hier die Möglichkeit eines Babysitterdienstes (Betreuung unter 15 Wochenstunden) nicht, der auf eine kontinuierliche maximale Dauer von unter 3 Monaten beschränkt ist. (s. § 43 SGB VIII)



5. Beispiele unternehmensnaher Kinderbetreuung

Die Notwendigkeit, die Kinderbetreuungsinfrastruktur weiter auszubauen und insbesondere zur Regelbetreuung ergänzende Angebote zu entwickeln, ist hinreichend in den ersten Kapiteln erläutert worden. Das Engagement und die Ressourcen von Unternehmen sind in diesem Zusammenhang begrüßenswert und absolut sinnvoll. Welche bestehenden Ansätze hierbei verfolgt werden, ist Teil dieses Kapitels. Auf Basis der bisher dargelegten Grundlagen zur Kinderbetreuung werden im Folgenden Möglichkeiten für Unternehmen vorgestellt, sich in diesem Bereich zu engagieren. Als unternehmensnah werden hier alle Angebote verstanden, die entweder durch ein Unternehmen organisiert werden, im Unternehmen stattfinden oder durch die Unternehmen finanziell unterstützt werden.

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienaufgaben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, haben Unternehmen die Möglichkeit sich für eine passgenaue Kinderbetreuung für Beschäftigte zu engagieren. Ein ausgeprägtes Familienbewusstsein wirkt zudem als Wettbewerbsvorteil und Standortfaktor.

Die Bedarfe von Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind vielfältig. Einerseits fehlt ein komplettes Ganztagsangebot im U3- sowie Ü3-Bereich, zum anderen sind die bestehenden Angebote oft nicht flexibel genug oder ein breiteres Öffnungsfenster wird benötigt. Vermisst wird eine ganzjährige Aufnahme in Kindertageseinrichtungen, die es Unternehmen besser ermöglichen würde, neue Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zu akquirieren. Da die Arbeitswelt deutlich flexibler geworden ist, sind Betreuungszeiten notwendig, die analog zur Teilzeit, an Wochenenden und Feiertagen sowie während Spitzenarbeitszeiten angeboten werden. Zudem kann es im Familienalltag immer wieder mal zu Sonderfällen oder Notfällen kommen, die in der Regel nicht im Rahmen des gebuchten Stundenkontingentes in der Kindertagesbetreuung abgedeckt ist. Für alle Familien stellen sich die Ferien als eine besondere Herausforderung dar, alleine dadurch, dass die Schulferien in der Regel doppelt so lange sind wie der Urlaubsanspruch der Eltern. Die Kinderbetreuungsangebote sind in den letzten Jahren stark ausgebaut worden, der Fokus lag hier insbesondere auf dem U3-Bereich. Noch nicht hinreichend berücksichtigt sind verlässliche Betreuungszeiten für Schulkinder. Der Ausbau der Ganztagschulen ist vorangeschritten, allerdings führt eine Betreuung bis 16:00 Uhr ebenso wie in Kindertagesstätten zu weiteren Problemen. Verlassen die Kinder die

Grundschule, gibt es nur noch sporadische Betreuung, was für Beschäftigte mit Kindern in dieser Altersstufe weitere Vereinbarkeitsprobleme nach sich zieht. Nicht zu vergessen sind die unterschiedlichen Öffnungszeiten von Einrichtungen, Schulen sowie in Ferienzeiten, was die Vereinbarkeit bei mehreren Kindern komplett erschwert.

Alle genannten Bedarfe können Anlass für ein unternehmerisches Engagement in Sachen Kinderbetreuung sein.

Die über Kurzbeschreibungen, sog. Steckbriefe, dargestellten Beispiele von unternehmensnaher Kinderbetreuung werden im Folgenden nach Umfang, Intensität und Regelmäßigkeit des Betreuungsbedarfs aufgeführt.

5.1 Beispiele für einen höheren Betreuungsbedarf

Möchte ein Unternehmen eine regelmäßige, kontinuierliche Betreuung anbieten oder diese Betreuungsformen unterstützen, bieten sich die Modelle Betriebskita (umgesetzt durch das Unternehmen oder einen Träger) oder die Kooperation eines Unternehmensverbundes mit gemeinsamer Betriebskita/Großtagespflege an, ferner die Großtagespflege selbst und Belegplätze in bestehenden Angeboten sowie die Kooperation mit Tagespflegekräften vor Ort usw.

Für einen höheren Bedarf an Betreuungsplätzen eignen sich Modelle, in der Kindertagespflege in Räumlichkeiten des Unternehmens durchgeführt wird. Da die Kindertagespflege familiennah durchgeführt wird, gibt es Anforderungen an Räumlichkeiten, die auch in einem Unternehmen realisiert werden müssen. Eine Betreuungsmöglichkeit besteht darin, dass eine Tagespflegeperson bis zu fünf Kinder in betrieblichen Räumen betreut. Dieses Modell eignet sich besonders dann, wenn die Kinder nur in einem geringen Stundenumfang die Betreuung in Anspruch nehmen, denn eine Tagesmutter kann bis zu acht Betreuungsverträge abschließen, sodass Platzsharing möglich ist. Zu beachten ist, dass immer nur fünf Kinder gleichzeitig anwesend sein dürfen.

Hat ein Unternehmen oder ein Unternehmensverbund einen noch größeren Bedarf an Betreuungsplätzen und ist der Bedarf an Betreuungszeiten sehr ähnlich, bietet sich eine Großtagespflege an. Hier betreuen bis zu drei Tagespflegepersonen maximal neun Kinder zeitgleich. Dieses

Modell eignet sich besonders für Beschäftigte mit unter Dreijährigen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht am Arbeitsort wohnen, ihre Kinder aber betriebsnah betreut wissen wollen.

Stellt ein Unternehmen einen erhöhten Betreuungsbedarf für Kinder auch über drei Jahren fest, besteht die Möglichkeit der Kooperation mit einer Kindertageseinrichtung; hier können Belegplätze für unterschiedliche Altersstufen gebucht werden. Unternehmen können mit dem Träger der Kindertageseinrichtung absprechen, ob der Platz bis zum Beginn des Kindergartenjahres vorgehalten wird und bei Nichtbesetzung durch ein Kind aus der Kommune besetzt wird, oder ob der Platz das ganze Jahr freigehalten wird, sodass auch eine unterjährige Besetzung möglich ist. Die gewählte Form des Belegplatzes bedingt letztlich die Kosten, die auf ein Unternehmen zukommen. Belegplätze in Kindertageseinrichtungen sind besonders dann von Interesse, wenn Wohn- und Arbeitsort identisch sind, denn besonders für Kinder über drei Jahre wünschen sich Eltern eine Betreuung im Sozialraum.

Sollte die Anzahl der dauerhaft zu betreuenden Kinder so groß sein, dass sich eine eigene Gruppe ergibt, dazu sind mindestens 10 Kinder notwendig, ist eine Betriebskitagruppe in einer bestehenden Einrichtung oder eine Betriebskita in Unternehmensnähe sinnvoll. Eine Betriebskita ist von den Finanzen und dem Zeitaufwand das komplexeste Modell, bietet dafür aber auch größtmöglichen Ausgestaltungsspielraum beispielsweise in der Gestaltung, dem pädagogischen Konzept oder den Öffnungs- und Schließzeiten. Unternehmen können selbst Träger einer Betriebskita sein, können aber auch mit einem Träger entsprechend kooperieren. Für eine Betriebskita wird eine Betriebserlaubnis benötigt, die über das Landesjugendamt erteilt wird.

Für den kontinuierlichen und höheren Bedarf werden im Folgenden die benannten Betreuungsmodelle in Form von Steckbriefen näher erläutert.



STECKBRIEF

Betriebskita

Form

Kooperation mit Trägern zur Schaffung eines individuellen Angebotes

Zielgruppe

1. Lebensjahr bis Schuleintritt

Praxisbeispiel:

Betriebskita Augustinus-Strolche in Trägerschaft von KinderHut
<https://neuss.kita-navigator.org/kitas/augustinus-strolche-bei-kinderhut/>

Ablauf

- Klärung der rechtlichen Grundlagen
- Beratung durch Jugendamt und Landesjugendamt
- Bedarfsabfrage; Fragebogen per Mail oder Hauspost
- Betriebsnahe Räume finden
- Klärung der Trägerschaft (Betrieb ist selbst Träger, Unternehmen kooperiert mit einem Träger der öffentlichen Hand oder einem freien Träger einer Kindertageseinrichtung oder Umsetzung durch Familiendienstleister)
- Einbezug des Betriebsrates
- Einbezug weiterer Ämter (Bauamt/Bauordnungsamt, Gesundheitsamt ...)
- Auswahl des Personals (Anzahl abhängig von der Anzahl der Kinder in den unterschiedlichen Gruppenformen)
- Erstellung des pädagogischen Konzeptes
- Umbau und Einrichtung der Räume
- Ausstellung der Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII
- Aufnahmeverfahren der Kinder festlegen

Kosten

- U3-Platz (für 0- bis 3-Jährige): 500 € halbtags bis 1.500 € ganztags
- Kindergartenplatz (für 3- bis 6-Jährige): 300 € halbtags bis 1.000 € ganztags
- Hochflexibler Back-up-Platz (für 0- bis 14-Jährige): 1.300 € bis 1.500 € ganztags

Quelle: Mittelstand und Familie

Vorteil

- Viel Gestaltungsspielraum
- Starke Bindung der Beschäftigten
- Gewinn für das Unternehmensimage

Mögliche Schwierigkeiten

Hohe Verbindlichkeiten



STECKBRIEF

Belegplatz

Form

Kooperation mit Kindertageseinrichtungen

Praxisbeispiel:

Verbundbetriebskindergarten Glückskinder Willich
<http://www.glueckskinder-willich.de/das-wichtigste-in-kuerze>

Ablauf

- Unternehmen schließt mit einem Träger einen Vertrag ab und erwirbt damit Belegungsrechte für die entsprechenden Plätze zu bestimmten Zeiten (entsprechend der betrieblichen Bedarfe); dafür zahlt das Unternehmen eine Summe X.
- Das Unternehmen kann entsprechend der Anzahl der Belegplätze flexibel bei Bedarf Kinder von Beschäftigten dort unterbringen

Kosten

Nach Vereinbarung

Vorteil

- Hohe Flexibilität: Belegplätze können an verschiedenen Standorten mit verschiedenen Trägern vereinbart werden, unterjährige Aufnahme möglich
- Auslastungsrisiko liegt beim Träger
- Entlastung der Personalabteilung: Fachwissen des Trägers kann genutzt werden

Mögliche Schwierigkeiten

- Aufgrund des fehlenden Ausbaus stehen für die Kommune nicht genug Plätze zur Verfügung, von daher kann der Träger keine Plätze anbieten
- U3-Betreuung: Aufgrund des vorgenommenen kommunalen Ausbaus der U3-Plätze sollen die Plätze nur Kindern aus der eigenen Kommune angeboten werden

Wichtig

Absprache mit dem örtlichen Jugendamt, ob der Vertrag genehmigungspflichtig ist



STECKBRIEF

Großtagespflege

Form

Eigene Durchführung, Kooperation mit Trägern oder freiberuflichen Tagesmüttern (2 bis 3 Tagesmütter betreuen bis zu 9 Kinder = 9 Betreuungsverträge)

Zielgruppe

- Kinder bis 14 Jahre
- Häufig für den U3-Bereich

Ablauf

- Klärung der Trägerschaft
- Absprache Jugendamt
- Auswahl der Räumlichkeiten/Immobilie
- Absprache Bauamt/Bauordnungsamt (Hygiene, Infektionsschutz ...)
- Nutzungsänderungsantrag
- Einbezug Gesundheitsamt
- Auswahl der Tagesmütter (Qualifikationsvoraussetzung: 160 Std. Ausbildung)
- Erstellung des pädagogischen Konzeptes
- Umbau und Einrichtung der Räume
- Ausstellung der Pflegeerlaubnis durch das Jugendamt (§ 43 SGB VIII)

Kosten

Miete, Nebenkosten, Reinigungskosten, Verpflegung, ggf. Ausgleichszahlungen, Festanstellung der Tagesmutter, Beteiligung an Versicherung und Telefongebühren ...

Vorteil

- Elternzeitler können früher aus Elternzeit in den Betrieb zurückkehren
- Räumliche Nähe zum Betrieb

Mögliche Schwierigkeiten

- Häufiger Wechsel, wenn Kinder früh in die Regelbetreuung wechseln
- Organisation liegt ggf. in der Personalabteilung (ggf. recht hoher Aufwand)

Praxisbeispiel:

Großtagespflege Merschzwerge im Gewerbegebiet
<http://www.wfg-kreis-unna.de/fachkraeftesicherung/best-practice-beispiele/best-practice-beispiel-januar-februar-2014.html>



STECKBRIEF

Kooperation mit Tagesmüttern

Form

Kooperation mit Tagesmüttern. Bis zu fünf Kinder werden im Haushalt der Tagesmutter oder des Tagesvaters betreut.

Zielgruppe

Kinder vom ersten Lebensjahr bis 12 Jahre

Praxisbeispiel:

Kooperation mit einem Netzwerk von Tagesmüttern bei der Fa. Apetito in Rheine

<https://www.apetito.de/jobs/wir-als-arbeitgeber>

Ablauf

- Pflegeerlaubnis der Tagesmutter ist notwendig (Qualifikationsvoraussetzung: 160 Std. Ausbildung)
- Bedarfsabfrage; Fragebogen per Mail oder Hauspost
- Klärung der möglichen Betreuungszeiten
- Varianten des Kooperationsvertrages:
- Es werden bei der Tagesmutter nur Kinder des Unternehmens betreut
- Einzelne Belegplätze werden durch das Unternehmen reserviert

Kosten

In Abhängigkeit von Art und Umfang und der Betreuung (keine Kosten, wenn nur Kinder aus dem Unternehmen betreut werden, bis Kosten für die Bereitstellung eines Platzes, der ggf. nicht genutzt wird)

Vorteil

Überschaubarer zeitlicher und finanzieller Rahmen

Mögliche Schwierigkeiten

Verteilungsprobleme, wenn ein höherer Bedarf an Kinderbetreuung vorhanden ist, als Plätze angeboten werden können



STECKBRIEF

Verbundbetriebskindergarten

Form

Kooperation mit Trägern und mit mehreren Unternehmen zur Schaffung eines gemeinsamen Angebotes

Praxisbeispiel:

Verbundbetriebskindergarten Glückskinder Willich
<http://www.glueckskinder-willich.de/das-wichtigste-in-kuerze>

Zielgruppe

1. Lebensjahr bis Schuleintritt

Ablauf

- Klärung der rechtlichen Grundlagen
- Beratung durch Jugendamt und Landesjugendamt
- Bedarfsabfrage; Fragebogen per Mail oder Hauspost
- Betriebsnahe Räume finden
- Klärung der Trägerschaft (Betrieb ist selbst Träger, Unternehmen kooperiert mit einem Träger der öffentlichen Hand oder einem freien Träger einer Kindertageseinrichtung oder Umsetzung durch Familiendienstleister)
- Einbezug des Betriebsrates
- Einbezug weiterer Ämter (Bauamt/Bauordnungsamt, Gesundheitsamt ...)
- Auswahl des Personals (Anzahl abhängig von der Anzahl der Kinder in den unterschiedlichen Gruppenformen)
- Erstellung des pädagogischen Konzeptes
- Umbau und Einrichtung der Räume
- Ausstellung der Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII
- Aufnahmeverfahren der Kinder festlegen

Kosten

Abhängig von Größe der Einrichtung einzügig, mehrzügig;
Trägerschaft durch Unternehmen, Bau oder Umbau mit Investor
Beispiel Willich: laufende Kosten für Unternehmen 316 € pro Platz/Monat

Vorteil

- Viel Gestaltungsspielraum
- Starke Bindung der Beschäftigten
- Gewinn für das Unternehmensimage

Mögliche Schwierigkeiten

Hohe Verbindlichkeiten

5.2 Beispiele für einen kurzfristigen Betreuungsbedarf

Stellt sich der Bedarf nur punktuell oder kurzfristig ein, werden Lösungen benötigt, die flexibel gehandhabt werden können. Ist ein Unternehmen an der Entwicklung kurzfristiger Lösungen interessiert, bieten sich je nach Problem- oder Schwierigkeitslage Notfallbetreuungen (bei geschlossener Einrichtung, im Krankheitsfall oder in anderen Einrichtungen), Kinderkurzzeitbetreuung, Ferienbetreuung und Bring- und Abholdienste an.

Ein Betreuungseingpass tritt häufig an beweglichen Ferientagen und/oder Brückentagen auf, denn neben den Ferienzeiten, die nicht mit den Urlaubstagen der Eltern oder Alleinerziehenden korrespondieren, stellt sich die Frage der Betreuung immer dann, wenn das soziale oder familiäre Netzwerk diese Zeiten nicht auffangen kann. Ähnliche Schwierigkeiten treten dann auf, wenn die Kindertageseinrichtung plötzlich beispielsweise wegen Läusen, schließt, die Tagespflegeperson erkrankt, die Regeleinrichtungen bestreikt werden oder mehrtägige Weiterbildungen anstehen. In solchen Fällen ist die Einrichtung einer Notfallbetreuung hilfreich. Diese kann unterschiedlich umgesetzt werden, so können Tagespflegepersonen Kinder im Unternehmen betreuen oder Notfall-Tagespflegepersonen über eine verantwortliche Person im Unternehmen vermittelt werden.

Weniger aufwendig ist die Inanspruchnahme eines Dienstleisters. Dieser kann dauerhaft Notfallkontingente für das Unternehmen vorhalten, die dann im Bedarfsfall abgerufen werden können. Zu berücksichtigen ist hier, dass das Vorhalten von Notfallkontingenten ggf. kostenintensiv sein kann. Dienstleister bieten zudem häufig eine planbare Betreuung an Brückentagen im Betrieb vorort an. Dazu sollten Bedarfe frühzeitig abgefragt werden, um ein für die anwesende Altersgruppe entsprechendes Angebot zu entwickeln.

Ein weiterer Betreuungseingpass kann in den Schulferien entstehen: Elf Wochen Schulferien stehen in der Regel sechs Wochen Urlaub der berufstätigen Eltern gegenüber. Für Beschäftigte, deren Kinder sich im Übergang von Kindertageseinrichtung zur Grundschule/OGS befinden, tritt häufig ein Betreuungsproblem auf, da die Kinder nicht mehr die Kindertageseinrichtung in den Ferien besuchen dürfen und die OGS oftmals nicht bekannt ist, sodass An-

gebote in den Ferien dort nicht genutzt werden, zudem sind diese Ferienbetreuungsplätze in der OGS auch platzmäßig begrenzt. Eine betrieblich unterstützte Ferienbetreuung kann hier eine große Erleichterung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellen, indem sie während der Ferienzeit die Unterbringung der Kinder gewährleistet. Eine Ferienbetreuung ist zudem gut planbar, da die Ferienzeiten frühzeitig feststehen und Beschäftigte entsprechend ihrer Bedarfe ebenso frühzeitig befragt werden können.

Trotz geregelter Kinderbetreuung kann es in einigen Fällen zu Betreuungsschwierigkeiten kommen, nämlich dann wenn Übergänge zu gestalten sind. Diese Fälle treten dann auf, wenn Kinder nach dem Besuch der Regelbetreuung an einem anderen Ort weiter betreut werden. Hier können Bring- und Abholdienste helfen, und auch diese können vom Unternehmen unterstützt werden.

Die benannten Betreuungsmodelle zu eher kurzfristigen oder befristeten Bedarfen der betrieblichen Kinderbetreuung werden in Form von Steckbriefen im Folgenden näher erläutert.


STECKBRIEF
**Notfallbetreuung bei Kitaschließung
(Brückentage, Fortbildung, Grippewelle)**
Form

- a) Vertrag mit externem Dienstleister
- b) Vertrag mit Notfalltagespflegepersonen
- c) Einsatz von zusätzlich qualifizierten Mitarbeitenden

Praxisbeispiel:

Kinderbetreuung im Notfall im Kreis Gütersloh
<http://www.familie-in-nrw.de/beispieliguter-praxis-kreisguetersloh-familienfreundlichkeitamarbeitsplatz.html>

Zielgruppe

Kinder aller Altersstufen

Ablauf

- a) Vertrag mit Dienstleister abschließen, nach interner Bedarfsanalyse; Angebot kommunizieren und präsent halten (schwarzes Brett); Betreuung erfolgt durch Fachkräfte z. B. in der Wohnung der Beschäftigten
- b) Vertrag mit selbstständigen Tagespflegepersonen, die bei Bedarf einspringen (evtl. Springerinnen/Springer/Urlaubsvertretung bei Jugendamt anfragen); Personalmitarbeiterin verwaltet die Kontakte zwischen Tagespflegepersonen und beschäftigten Eltern; Betreuung durch Tagespflegeperson in der Wohnung der Tagesmutter/des Tagesvaters oder in der Wohnung der Beschäftigten.
- c) Interessierte Mitarbeiter/-innen absolvieren die Qualifizierung zur Tagespflegeperson und erhalten eine Zusatzaufgabe, im Rahmen ihrer Arbeitszeit, als Notfalltagespflegeperson für Kinder der Arbeitskollegen und -kolleginnen. Der Betrieb richtet ein bis zwei kindgerechte Räume ein.

Kosten

- Vertragskosten mit Dienstleister oder Notfalltagespflege
- Ausstattungskosten und ggf. Miete für betriebsinterne Kinderräume
- ggf. Pauschale für Betreuungskräfte und Fahrdienst

Vorteil

Sehr individuelle Gestaltung der Verträge möglich

Mögliche Schwierigkeiten

- Kleine Kinder brauchen eine Eingewöhnungsphase bei neuen Betreuungspersonen
- Kennenlernangebote wie gestalten?



STECKBRIEF

Notfallbetreuung im Krankheitsfall

Form

Kooperation mit Kinderklinik
und/oder Träger, Dienstleister

Zielgruppe

Kinder aller Altersstufen

Ablauf

- Vertrag mit Klinik und ggf. Träger abschließen
- Betreuung erfolgt in der Klinik
(Krankenzimmer mit Sanitäreinrichtung, Spielzimmer und Aufenthaltsraum)
- Betreuung durch Kinderkrankenschwestern, Kinderpflegerinnen und Honorarkräfte
(keine ärztliche Behandlung!)
- Angebot kommunizieren

Kosten

- Miete für die Räumlichkeiten
- ggf. Pauschale für Betreuungskräfte und Fahrdienst

Vorteil

Betreuung von kranken Kindern

Mögliche Schwierigkeiten

- Kranke Kinder möchten oftmals nicht von Fremden betreut werden
- Eltern geben die Betreuung von erkrankten Kindern ungern ab

Praxisbeispiel:

Kinderbetreuung im Krankheitsfall durch Kooperation
mit einer Kinderklinik

http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Mittlerer_Niederrhein/interessantes/publikationen/Broschuere_FOPP_KomZ-MNR_web.pdf, S. 34



STECKBRIEF

Kinderkurzzeitbetreuung

Form

Kooperation mit Träger oder Familiendienstleister

Zielgruppe

Kinder aller Altersstufen

Ablauf

- Vertrag mit Träger/Familiendienstleister abschließen
- Öffnungszeiten festlegen
- Räumlichkeiten festlegen
- Angebote festlegen (kreative Angebote, freie Angebote ... altersabhängig)
- Anmeldeverfahren klären (ggf. 1 Tag Vorlauf)

Kosten

In Abhängigkeit von Art und Umfang und Dauer des Angebotes

Vorteil

Hilfe, wenn die eigentliche Kinderbetreuung ausgefallen ist

Praxisbeispiel:

Kinderkurzzeitbetreuung bei der
Hochschule Niederrhein
[https://www.hs-niederrhein.de/
entlastung-im-alltagsleben/](https://www.hs-niederrhein.de/entlastung-im-alltagsleben/)



STECKBRIEF

Ferienbetreuung

Form

Kooperation mit Trägern, eigenes Angebot oder
Kooperation mit mehreren Unternehmen zur
Schaffung eines gemeinsamen Angebotes

- (Halbtages- oder Tagesbetreuung, Wochenbetreuung oder mehrere Wochen Betreuung)
- Es können unterschiedliche Kurse/Aktivitäten angeboten werden

Praxisbeispiel:

Ferienbetreuung bei ExTox
<http://www.extox.de/de/ueberuns/news/264-betrieblich-unterstuetze-kinderbetreuung-extox-in-unna>

Zielgruppe

- Schulkinder bis 12 Jahre
- Kinder im Übergang von Kita zur Grundschule

Ablauf

- Bedarfsabfrage; Fragebogen per Mail oder Hauspost
- Klärung der möglichen Betreuungsmöglichkeiten
- Qualitative Ausgestaltung des Programms
 - Entwicklung eines pädagogischen Konzeptes (Schwerpunkte, Methoden, Vorgehen; pädagogische Ziele)
 - Identifikation des Unternehmens mit dem Programm (Bsp. Chemieunternehmen > naturwissenschaftliches Ferienprogramm)
 - Wahl des Anbieters (muss die Sprache der Mitarbeitenden sprechen)
 - Wahl des richtigen Zeitpunktes und -rahmens (siehe Bedarfsabfrage; Betreuungszeiten sowie Bring- und Abholzeiten)
 - Durchführung durch ausgebildete Betreuerinnen und Betreuer oder Fachkräfte
 - Auswahl der Räumlichkeiten (Größe, Gestaltung, Nähe zum Betrieb)
 - Definition des Betreuungsschlüssels 1:5 – 1:10 (Art des Programms, Gesamtzahl der TN, Altersstruktur)
 - Zusammenstellung altersgerechter Gruppen
 - Pausengestaltung und Ernährung während des Programms (ausgewogene Ernährung, Pausenrituale)
 - „bring a friend“-Option
 - Versicherungsschutz (Kinderunfallversicherung für Kinder und Haftpflichtversicherung für Betreuende)

Kosten

In Abhängigkeit von Art und Umfang und Dauer des Ferienangebotes

Vorteil

- Überschaubarer zeitlicher und finanzieller Rahmen
- Keine formulierten Qualitätsstandards

Mögliche Schwierigkeiten

Entstehung eines geldwerten Vorteils (wenn nur betriebseigene Kinder aufgenommen werden)



STECKBRIEF

Bring- und Abholdienste**Form**

Kooperation mit Familiendienstleister

Zielgruppe

Kinder in der Kita und Schulkinder

Ablauf

- Bring- und Abholdienst bringt Kinder von Kita und Schule zu Nachmittagsaktivitäten
- Zeiten festlegen
- Versicherungsschutz der Kinder auf dem Weg klären

Kosten

In Abhängigkeit von Art und Umfang und Dauer des Angebotes, ggf. Pauschale mit Familiendienstleister vereinbaren

Vorteil

Überschaubarer zeitlicher und finanzieller Rahmen

Praxisbeispiel:

Projekt Sonne – Mond – Sterne des VAMV-Landesverbandes NRW (Verband alleinerziehender Mütter und Väter)
<http://vamv-nrw.de/lobby/ergaenzende-kinderbetreuung/>

In etlichen Fällen sind die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Heimatort gut versorgt. Auch hier hat ein Unternehmen die Möglichkeit zu unterstützen, dies erfolgt in der Regel durch Angebote, die einem verbesserten Zeitmanagement dienen, finanziell oder durch Beratungsmöglichkeiten. Unternehmen können beispielsweise über den Kinderbetreuungskostenzuschuss, einer kostenfreien Kantinennutzung oder kostenfreie Nutzung von Beratung über Dienstleister Beschäftigte mit Familienaufgaben unterstützen.



STECKBRIEF

Kinderbetreuung und steuerliche Erleichterungen im Rahmen von Arbeitsverhältnissen

Form – Zuschuss zum Lohn/Gehalt

Gem. § 3 Nr. 33 Einkommensteuergesetz kann Arbeitnehmerinnen und -nehmern die Kinderbetreuung seitens des Arbeitgebers, ohne betragsmäßige Begrenzung, gezahlt werden, wenn sie zusätzlich zum Lohn oder Gehalt einen Zuschuss zur Unterbringung und Betreuung für Kinder (in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen) gewährt bekommen. Diese Zuschüsse sind für die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen steuer- und sozialversicherungsfrei und für den Arbeitgeber gewinnmindernde Betriebsausgaben.

Voraussetzung dafür ist, dass es sich erstens um nicht schulpflichtige Kinder handelt und die Leistungen des Arbeitgebers lediglich Unterbringungs- und Betreuungsleistungen im engeren Sinne sind. Ergänzende Leistungen hierzu sind nicht befreit (z. B. Verpflegung, Nachhilfunterricht u. Ä.). Zweitens dürfen diese Leistungen nicht aus dem vertraglichen Arbeitsverhältnis geschuldet werden, also darf aus dem Arbeitsvertrag heraus hierfür kein Rechtsanspruch bestehen.

Der Arbeitgeber hat in diesem Zusammenhang die Originalbelege über diese Nachweise zum Lohnkonto aufzubewahren.

► **Zum Beispiel sind über diese steuerliche Möglichkeit Belegplätze für Kinder bis sechs Jahren zu finanzieren.**

Praxisbeispiel:

Praxisleitfaden „Familiengerechte Personalpolitik. Gute Praxis nordrhein-westfälischer Unternehmen.“ (s. S. 35, Praxisbeispiel Bäckerei Niehaves)

<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mkffi+/familiengerechte-personalpolitik-gute-praxis-nordrhein-westfaelischer-unternehmen/2765>

Form – Freigrenze bis 44 Euro/Monat

Gem. § 8 Abs. 2 Satz 11 Einkommensteuergesetz besteht eine weitere Möglichkeit der Gewährung von Sach- oder Barleistungen im Zusammenhang mit der Betreuung, Verpflegung und Unterbringung von Kindern Beschäftigter.

Hier handelt es sich um eine so genannte Freigrenze für Wohnung, Kost, Waren, Dienstleistungen und andere Sachbezüge. Mit anderen Worten, ist eine Eingrenzung auf lediglich Unterbringung und Betreuungsleistungen nicht notwendig. Wird bei einer derartigen Gewährung oder Erstattung für diese Leistungen die monatliche Freigrenze von 44 Euro überschritten, entfällt für den gesamten Betrag die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit. Der Betriebsausgabenabzug beim Arbeitgeber bleibt selbst dann in vollem Umfang erhalten.

Auch in diesem Falle sind die Zahlungen freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, der die Originalbelege über die Nachweise zum Lohnkonto zu nehmen und aufzubewahren hat.

► **Die monatliche Pauschale von 44 Euro pro Arbeitnehmer/-in kann z. B. für die Verpflegung der Kinder, für Fahrdienste, ggf. für Notfallbetreuung, für Musikunterricht etc. eingesetzt werden. Die oben genannten Regelungen können natürlich auch miteinander kombiniert werden, wenn es sich um eine Gesamtleistung mit, beispielsweise eingeschlossenen Unterrichtsleistungen und/oder einer Beköstigung handelt. Da es sich bei der ersten Möglichkeit (§ 3 Nr. 33 EStG) lediglich um Unterbringung und Betreuung handelt und weitere Leistungen ausgeschlossen sind, können diese im Rahmen der zweiten Möglichkeit (bis 44 Euro) steuer- und sozialversicherungsfrei in Anspruch genommen werden.**



STECKBRIEF

Kantinenmitnutzung für die Familie

Form

Kantinennutzung für Kinder

Zielgruppe

- Beschäftigte mit Kindern
- Väter

Ablauf

- Beschäftigte bringen ihre Kinder mit, Kinder kommen nach der Schule in den Betrieb oder Eltern nehmen eine Portion Essen mit nach Hause
- Aufenthaltszeiten der Kinder in der Kantine müssen geregelt werden (zusätzlich könnte Hausaufgabenbetreuung angeboten werden)
- Kosten der Mahlzeiten festlegen, z. B. die Hälfte des normalen Preises
- Information der Beschäftigten über Angebot

Kosten

Kostengünstig

Vorteil

Berufstätigen Eltern soll die Möglichkeit geboten werden, ihre Kinder gesund und günstig zu verpflegen. Belastung durch Hausarbeit (Einkaufen, Kochen) wird verringert.

Mögliche Schwierigkeiten

- Beschäftigte ohne Kinder fühlen sich in der Kantine ggf. durch Lärm gestört.
- Beschäftigte ohne Kinder fühlen sich benachteiligt, wollen auch einen Vorteil oder eine Bevorzugung vom Unternehmen erhalten.

Auch Serviceleistungen, wie Kooperationen mit einem Familien-Dienstleister, die über eine Hotline für Fragen und Beratungen zur Verfügung stehen, Wäscheservice oder eine Babysitterbörse im Intranet, können Beschäftigte mit Familienaufgaben entlasten.



STECKBRIEF

Babysitterbörse

Form

- Kooperation mit einem Träger, Elternschule, Krankenhaus
- Kurzfristige Betreuung in geringem Stundenumfang

Praxisbeispiel:

Babysitterbörse im Katharinenhospital Unna
http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Westfaelisches_Ruhrgebiet/interessantes/publikationen/Betrieblich_unterstuetzte_Kinderbetreuung.pdf; S. 8

Zielgruppe

Alle Altersstufen

Ablauf

- Das Unternehmen wendet sich an einen Träger, der Babysitter ausbildet.
- Es wird eine Liste angefertigt, auf der alle interessierten Babysitter mit Kontaktdaten verzeichnet sind. Diese Liste wird ins Intranet gestellt, am schwarzen Brett ausgehängt oder gedruckt verteilt.

Kosten

- Keine Kosten für das Unternehmen
- Eltern übernehmen die Betreuungskosten

Vorteil

- Flexible Betreuung auch zu Randzeiten ist möglich
- Kurzfristige Betreuung ist möglich

Mögliche Schwierigkeiten

Babysitter und Eltern kommen nicht miteinander klar

Die Kooperation eines Unternehmens mit einem Betreuungsdienstleister kann ein erhöhtes Maß an Flexibilität in der Kinderbetreuung ermöglichen. Entsprechende Dienstleister sind unterschiedlich organisiert bieten allerdings sowohl Lösungen vor Ort im Unternehmen als auch Notfallbetreuung, Ferienbetreuung, Elternberatung, Fahrdienste etc. Einige bieten Betreuungseinrichtungen, in denen mit Zeitbausteinen gearbeitet wird, die flexible, den Bedarfen der Eltern angepasste Betreuungszeiten ermöglichen (Kinder können an einzelnen Tagen beispielsweise nur nachmittags kommen, wenn die Mutter vormittags nicht berufstätig ist).



STECKBRIEF

Einkauf von Dienstleistungen

Form

Kooperation mit Familiendienstleister
(konkrete Dienstleistungen, wie z. B. Ferienbetreuung,
Betreuung an Brückentagen etc. oder Vertrag zur
Organisation von Tagespflege oder Großtagespflege etc.)

Praxisbeispiel:

Organisation der Großtagespflege
„Merschwerge“ durch den Verein
familiäre Kindertagespflege e. V.
[http://www.famkitabe.de/leistungen/
index.html](http://www.famkitabe.de/leistungen/index.html)

Zielgruppe

Beschäftigte mit Kindern

Ablauf

- Vertrag mit Familiendienstleister abschließen
- Angebot und Kontingent festlegen
- Angebot kommunizieren

Kosten

In Abhängigkeit von Art und Umfang und Dauer des Angebotes,
ggf. Pauschale mit Familiendienstleister vereinbaren

Vorteil

Kein organisatorischer Aufwand

Dieses Kapitel hat positive Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik sowie gesetzliche Regelungen zur Kinderbetreuung und insbesondere zur Form der Kindertagespflege und Möglichkeiten betriebsnaher Kinderbetreuung erläutert.

Im Folgenden wird nun der Beratungsprozess im Unternehmen und mit weiteren Kooperationspartnerinnen und -partnern beschrieben. Hierbei fließen die Erfahrungen in der Beratung mit Unternehmen durch eine Regionalagentur in NRW ein und werden systematisiert dargestellt. Zunächst geht es allgemein um Beratungsmodelle; neben der Vorbereitung und den Einstieg in die Beratung, geht es vor allem um das Erstgespräch und dann um das Folgegespräch, den Rückkopplungsprozess und die notwendige Einbeziehung weiterer Akteure zur Planung und Umsetzung unternehmensnaher Kinderbetreuung. Abschließend werden zwei praktische Beispiele vorgestellt, die gelungene Kinderbetreuung in und mit Unternehmen beschreiben.

6. Der rote Faden im Beratungsprozess

Der Beratungsprozess zur betriebsnahen Kinderbetreuung kann aufgrund unterschiedlichster Ausgangsbedingungen jeweils verschiedene Beratungsformen benötigen. Zudem verläuft die Beratung in einzelnen Phasen, die wiederkehrend sein können, je nachdem wie sich die Bedingungen im Prozess verändern, unterschiedlich ab. Im Folgenden werden zunächst die unterschiedlichen Formen des Beratungsprozesses in Anlehnung an die Einteilung von Edgar Schein dargestellt und ergänzend ein Drei-Phasenmodell einer Beratung. Basierend auf diesen Grundannahmen wird der Beratungsprozess zur betriebsnahen Kinderbetreuung des Weiteren beschrieben.

6.1 Grundlagen der Beratung

Der Ablauf des Beratungsprozesses ist vom Grundmodell der Beratung abhängig. Edgar Schein formuliert in einem der bekanntesten Modelle zur Unterscheidung von Beratungsformen folgende Grundmodelle:

1. Experten-Modell
2. Beratung nach dem Arzt-Patient-Modell
3. Prozessberatungsmodell

▪ Experten-Modell

Bei einer Beratung nach dem Experten-Modell geht es um den Einkauf von Informationen bzw. Expertendienstleistungen nach dem Motto: „Bitte nimm das Problem von meinen Schultern und bringe mir die Lösung.“

Voraussetzung für das Gelingen des Beratungsprozesses ist, dass der Kunde Ursachen und Problem bereits hinreichend diagnostiziert hat und einen Experten für die Lösung seines Problems sucht.

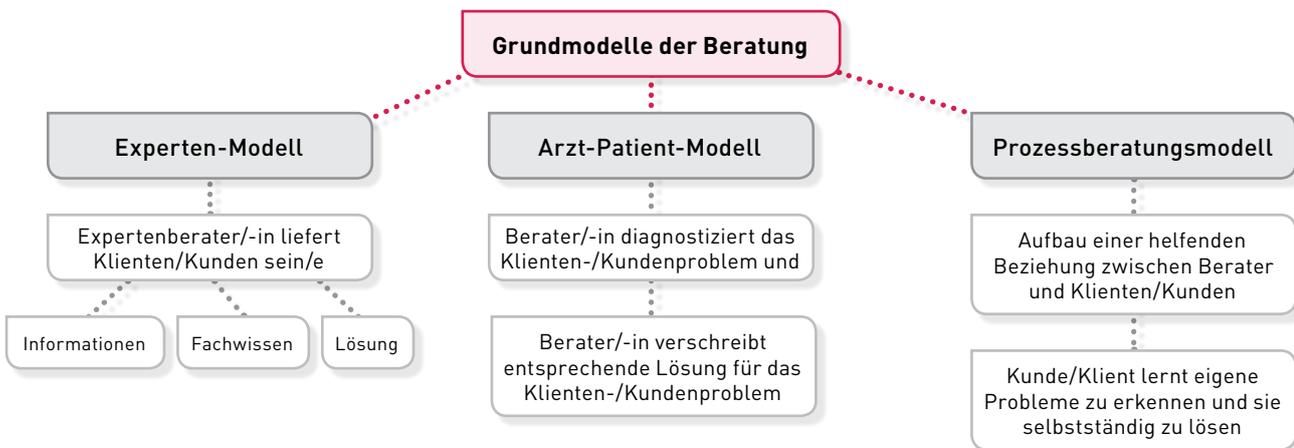
Beispiel:

Ein Unternehmen hat eine Abfrage zu Bedarfen an betrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten durchgeführt und dabei auch die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren berücksichtigt. Mit dem Ergebnis, es wird in den Sommerferien für 4 Wochen eine Ferienbetreuung benötigt, wendet sich das Unternehmen an einen Beratungsdienstleister.

▪ Arzt-Patient-Modell

Beim Arzt-Patient-Modell stehen die Definition der Ursache und die anschließende „Behandlung“ des Problems im Vordergrund, „Bitte sag mir, was das konkrete Problem ist, und bringe mir dann die Lösung.“

Abbildung 11: Grundmodelle der Beratung



Quelle: Schein, E. H. (2010). Prozessberatung für die Organisation der Zukunft: der Aufbau einer helfenden Beziehung (3. Auflage). Bergisch Gladbach: Ed. Humanistische Psychologie.

In diesem Beratungsansatz stellt der Kunde nur eine erste vague Diagnose. Er ermächtigt den Berater die Missstände aufzudecken und Empfehlungen zur Lösung zu erarbeiten.

Beispiel:

Ein Unternehmen hat aufgrund von Mitarbeitergesprächen den Eindruck, dass die Spätschichten im Unternehmen immer schwieriger zu besetzen sind. Er bittet ein Beratungsunternehmen im Kontext der Schichtplangestaltung das Problem zu konkretisieren und Lösungsempfehlungen zu erarbeiten.

▪ **Prozessberatungsmodell**

Beim Prozessberatungsmodell wird der Berater als Begleiter gesehen und der Kunde bleibt während des ganzen Prozesses involviert und verantwortet alle Schritte selbst, dies erfolgt nach dem Motto „Bitte hilf mir bei meinem Versuch, mein Problem zu verstehen, und begleite mich bei meinen nachfolgenden Versuchen, wirksame Lösungswege zu entwickeln und umzusetzen.“ Zu Beginn des Beratungsprozesses ist oftmals nur klar, dass sich eine bestimmte Situation verbessern soll. Die Identifikation der konkreten Problemlage und Erarbeitung von Lösungsvarianten geschieht erst im Prozess. Entscheidend für den Erfolg dieses Modells ist, dass der Kunde im gesamten Prozess die Verantwortung behält.

Beispiel:

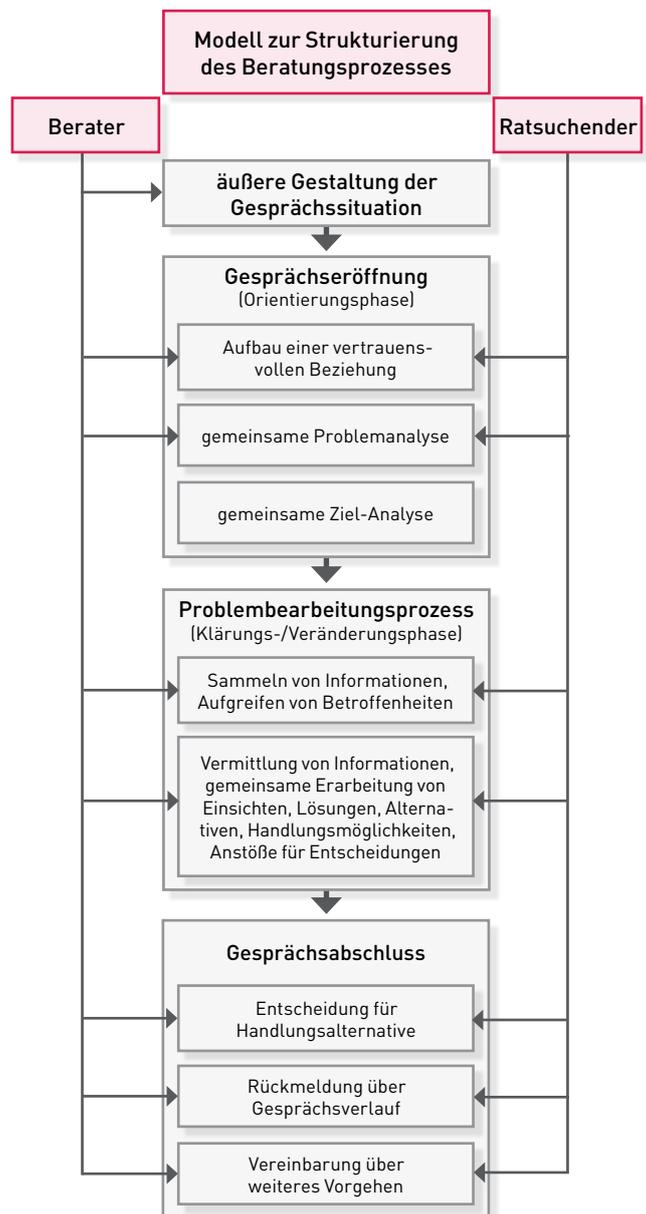
Ein Unternehmen mit einer recht jungen Belegschaft hat Schwierigkeiten Beschäftigte nach der Elternzeit zurück zu gewinnen. Die Unternehmerin wendet sich an einen Unternehmensberater, der gemeinsam mit ihr und der Belegschaft das Problem analysiert und Lösungsansätze entwickelt. Die Beschäftigten und die Geschäftsführung entwickeln gemeinsam ihre eigene, individuelle Lösung entsprechend der Unternehmenskultur und der Ressourcen.

Zu Beginn eines Beratungsprozesses sollte dementsprechend zunächst geklärt werden, welche Form der Beratung das Unternehmen wünscht und welche vom Berater/von der Beraterin angeboten werden kann. Somit kann die gegenseitige Erwartungshaltung geklärt und der Beratung eine solide Basis verschafft werden.

Für jeden Beratungsprozess ist es notwendig, über Kenntnisse zu betriebsnahen Betreuungsangeboten zu verfügen. Die Angebote sollten mit Vor- und Nachteilen und nach Möglichkeit mit einer groben Kostenübersicht vorgestellt werden können. Die Kosten können kommunal sehr unterschiedlich sein.

Im weiteren Verlauf ist zu berücksichtigen, dass die Beratung in der Regel in drei Phasen abläuft, wobei bei veränderten Ausgangssituationen zwischen den Phasen gewechselt werden kann. Zudem gibt es Vorbereitungen, die den Einstieg in den Beratungsprozess erleichtern, wozu sowohl die Klärung der Gesprächspartner als auch die Sammlung von Informationen zum Unternehmen zählen.

Abbildung 12: Modell zur Strukturierung des Beratungsprozesses



Das Drei-Phasen-Modell der Beratung und die vorbereitenden Maßnahmen werden nun beschrieben.

- **Gesprächseröffnung und Orientierungsphase**
Ansprechen des Problems, der Situation, Aufbau einer Arbeitsbeziehung, Zieldefinition, Informationssammlung
- **Problembearbeitungsprozess bzw. Klärungs- und Veränderungsphase**
Erarbeitung von Erklärungs- und Bewältigungsmöglichkeiten, Reflexion, Suche nach Alternativen, Anstöße zur Entscheidungsfindung
- **Gesprächsabschluss bzw. Bewertungs- und Abschlussphase**
Bewertung der Arbeit, Begleitung von Veränderung und Entscheidung, Evaluation der Wirksamkeit

Innerhalb der Phasen werden mit unterschiedlichem Gewicht Basiskompetenzen des Beraterverhaltens gefordert, deren Erwerb aus systematischer Ausbildung, Training, Weiterbildung und reflexiver Beratungserfahrung erwächst. Hierzu zählen Fertigkeiten des Situationsarrangements, des Vertrauensaufbaus, der Problemanalyse, der Informationserhebung und -strukturierung, der Entwicklung von Verhaltensalternativen, von Konfliktlösungen und umfeldverändernden Anstößen (Leitbegriffe „Verstehen“, „Leiten“ und „Beziehung-Klären“).

Der Beratungsprozess verläuft in der Regel nicht linear, sodass die verschiedenen Phasen durchaus mehrmals durchlaufen werden können.

6.2 Beratungsanlass und Vorbereitung in den Einstieg der Beratung

Es gibt unterschiedliche Einstiegsvarianten in einen Beratungsprozess zur unternehmensnahen Kinderbetreuung. In vielen Fällen haben Unternehmen zu einer bestimmten Betreuungsform einen Vorstoß gewagt, waren aber nicht erfolgreich und wenden sich dann an einen Berater/eine Beraterin. Andernfalls sind Unternehmen beispielsweise durch gute Beispiele anderer Betriebe auf die Möglichkeit unternehmensnaher Kinderbetreuung aufmerksam geworden und sehen dies auch für den eigenen Betrieb als eine Möglichkeit einen aktiven Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

Häufig wenden sich Betriebe allerdings an einen Berater/eine Beraterin, wenn eine Mitarbeiterin in einer „Schlüsselposition“ dem Unternehmen eine Schwangerschaft meldet. Um eine Möglichkeit zu schaffen, damit die Person möglichst schnell nach der Elternzeit wieder zurück ins Unternehmen kommt, soll dann eine unternehmensnahe Betreuungsmöglichkeit angeboten werden. Diese Vorgehensweise stellt häufig eine große Herausforderung dar, da der Zielzeitpunkt, bis wann das spezifische Betreuungsangebot stehen muss, feststeht.

Vor dem ersten Beratungsgespräch beginnt bereits die Orientierungsphase, wozu das Ansprechen des Problems sowie der Situation als auch eine allgemeine Informationssammlung zählen. Wichtig ist zu klären, aus welchem Grund sich das Unternehmen entschieden hat, im Bereich betrieblich unterstützter Kinderbetreuung aktiv zu werden und was im Vorfeld schon in diesem Bereich passiert ist, welche Erfahrungen bereits gesammelt wurden. Zudem sollte bereits recht früh erfragt werden, ob das Unterstützungsangebot von einem Unternehmen oder gemeinsam mit mehreren aufgebaut werden soll.

Durch Vorgespräche mit der Kontaktperson im Unternehmen sollten folgende Aspekte geklärt werden: Betriebsgröße, Anzahl der Beschäftigten (Anteil männlich/weiblich), Altersstruktur, Standort (ggf. Filialen), Unternehmen der Nachbarschaft, Arbeitszeiten (z. B. Schicht, Gleitzeit ...), Art und Weise der Arbeit/Erbringung der Dienstleistung, eigene Immobilien (z. B. Hausmeisterwohnung) ...

Vor dem ersten Gespräch sollte geklärt werden, wer daran beteiligt ist. Dies werden zum einen Vertreterinnen und Vertreter des Unternehmens sein, ggf. Beschäftigte der Personalabteilung, der Human Resource Abteilung, der Betriebsrat etc. Hilfreich für den Prozess ist es, wenn die Geschäftsführung oder Entscheidungsträger möglichst früh am Prozess beteiligt werden, sodass zeitaufwendige Rückkopplungen in den Betrieb entfallen. An manchen Gesprächen nehmen zu Beginn auch Trägervertreterinnen und -vertreter oder Vertreterinnen und Vertreter des Jugendamtes teil.

Entsprechend der Angaben kann für das Erstgespräch eine Übersicht möglicher Lösungsvarianten erstellt werden.

6.3 Bedarfsabfrage zur Kinderbetreuung im Unternehmen

Unabhängig von der Beratungsform ist für die Beraterin/den Berater eine gute Kenntnis der unterschiedlichen Kinderbetreuungsformen, die unternehmensnah angeboten werden können, und der strukturellen Voraussetzungen in den entsprechenden Umsetzungsorten hilfreich. Zudem sollte zum Einstieg das Thema Bedarfsabfrage besprochen werden. Als Basis für den weiteren Beratungsprozess sollten sowohl die Betreuungsbedarfe als auch die betrieblichen Ressourcen herausgearbeitet werden.

Zu Beginn der Planung unternehmensnaher Kinderbetreuung steht häufig eine Diskussion um Bedarfe. Die Aussagekraft von Befragung ist in diesem Bereich relativ schwach, dies liegt insbesondere an Vorbehalten der Belegschaft über Aspekte der Familienplanung Auskunft zu geben. Zudem orientieren sich Interessierte häufig anders, da zwischen Befragung und Realisierung oftmals mindestens 9 Monate, nicht selten aber auch mehrere Jahre liegen. Nichts desto trotz ist es für einige Unternehmen unabdingbar zu Beginn des Prozesses eine Bedarfsabfrage durchzuführen. Um die geeignete betriebliche Kinderbetreuungslösung zu finden, kann es sinnvoll sein, zunächst die Beschäftigten nach ihrem Bedarf zu befragen und zu klären, wie sich das Unternehmen engagieren möchte.

In einem ersten Schritt können beispielsweise über das Intranet Beschäftigte, die sich für das Thema interessieren, zu einem Informationsabend eingeladen werden. Es sollten alle befragt werden und nicht nur Eltern, die meist schon eine Betreuung organisiert haben. Ziel eines solchen Treffens sollte vor allem sein, Interesse zu wecken, Ideen anzuregen und den Kreis der Aktiven zu erweitern. Die Unternehmensleitung kann sich dabei ein erstes Bild über den Bedarf und die Anforderungen an die gewünschte Betreuungsform machen.

Oft werden Betriebe allerdings dann aktiv, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in einer „Schlüsselposition“ einen Betreuungsbedarf hat, der über Standardangebote vor Ort nicht abgedeckt werden kann.

Neben einer Auswertung von Daten, die die Personalabteilung vorhält, können Beschäftigte befragt werden. Folgende Faktoren sollten dabei ausgewertet werden: Alter und Anzahl

der zu betreuenden Kinder, gewünschte Art der Betreuung, gewünschter Ort der Betreuung, gewünschte Betreuungszeiten, finanzielle Fragen z. B. Höhe der Selbstbeteiligung, Verpflegungsangebot usw. Solange der interkommunale Ausgleich noch nicht eindeutig geregelt ist, sollte auch die Herkunft der Kinder nach jeweiliger Kommune erfasst werden.

Eine Bedarfserhebung ist oft schwierig, weil der Rücklauf häufig gering ist, von daher kann eine Information der Belegschaft mit anschließender Diskussion die sinnvollere und ergebnisorientiertere Form sein.

Sollte dennoch eine Beschäftigtenbefragung geplant werden, gibt es folgende Aspekte zu berücksichtigen: Zeitpunkt der Befragung, Anknüpfung an eine andere Befragung sowie die generelle Befragungskultur im Unternehmen, wurden bisher keine Befragungen durchgeführt, kann eine Befragung zu Betreuungsbedarfen ggf. Fragen aufwerfen und zu Unruhe in der Belegschaft führen.

Zudem sollte mit eingeplant werden, dass für eine Befragung ein Vorlauf zur Vorbereitung und Planung sowie Zeit für die Durchführung der Befragung als auch für die Auswertung und Nachbereitung benötigt wird. Insgesamt kann mit 12 Wochen gerechnet werden, die ein Betrieb benötigt, Zuständigkeiten und den Fragebogen zu klären, die Befragung durchzuführen und auszuwerten. Während dieses Prozesses und auch für die Akzeptanz und Annahme der daraus resultierenden Angebote ist eine gute und regelmäßige Kommunikation wichtig.

Detaillierte Hinweise zur Durchführung einer Bedarfsanalyse finden sich unter:

https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wisensplattform/PDFs/160728_Familienfreundlichkeit_im_Dialog.pdf

Mitgliedsunternehmen wird zudem ein standardisierter Online-Fragebogen zur Verfügung gestellt. Dieser Fragebogen kann zum Einstieg in den Beratungsprozess auch gut gemeinsam mit Berater/-in und Unternehmensvertreter/-in bearbeitet werden.

Eine Mitgliedschaft beim Erfolgsfaktor Familie ist unter folgendem Link abschließbar:

<https://netzwerk.erfolgsfaktor-familie.de/#registercompany/1>

Aus der Bedarfsanalyse wird deutlich, ob die Beschäftigten eine regelmäßige Betreuung oder punktuelle Angebote benötigen, dies kann zu einem differenzierten und auf die konkreten Bedarfe zugeschnittenen Angebot führen.

Anhand der Bedarfsabfrage oder den geäußerten Bedarfen und Wünschen ergeben sich regelmäßige oder punktuelle/spontane Betreuungsbedarfe oder finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten. Die sich hieraus ergebenden Unterstützungsmöglichkeiten sind in Kap. 3.4 beschrieben.

Nachdem Bedarfe abgefragt und analysiert wurden oder aber festgelegt wurde, dass das Unternehmen mit der Prämisse „Angebot schafft Nachfrage“ seinen Beschäftigten ein Betreuungsangebot ermöglichen möchte, sollten im nächsten Schritt die zur Verfügung stehenden Ressourcen geklärt werden. Für den Erfolg von unternehmensnahen Kinderbetreuungsangeboten ist es wichtig, dass das Unternehmen hierzu frühzeitig eine Position und Haltung entwickelt. Zudem können, auf Basis der erarbeiteten unternehmerischen Haltung, Unterstützungsmöglichkeiten entwickelt werden, z. B. eine Kooperation mit dem örtlichen Jugendamt oder eine Kooperation mit anderen Unternehmen.

Die Angebote, die den Bedarfen des Unternehmens am ehesten gerecht werden, sollten ins Verhältnis zu den aufzuwendenden Finanzmitteln und der Entwicklung des Unternehmens gesetzt werden. Dementsprechend sollte der Rahmen des unternehmerischen Engagements festgelegt werden. Zu beachten sind hier die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel oder Sachmittel, Möglichkeiten der Förderung, die voraussichtliche Dauer des Engagements sowie die Einflussnahme auf das Betreuungsangebot.

Sollte es sich bei dem geplanten Angebot um eine Betreuung auf längere Sicht handeln, müssen in einem nächsten Schritt der derzeitige und der zukünftige Betreuungsbedarf abgeschätzt werden und in die Planung mit einfließen.

6.4 Durchführung des Erstgespräches und Checkliste

Findet das Erstgespräch ohne vorherige Vorbereitung statt, dient das Gespräch zunächst der Gesprächseröffnung und Orientierung (Ansprechen des Problems, der Situation, Aufbau einer Arbeitsbeziehung, Zieldefinition, Informationssammlung).

Hat im Vorfeld bereits ein Gespräch mit der Personalabteilung zur Ressourcenklärung/Prozessbegleitung und zu einer Bedarfsabfrage stattgefunden, werden nach einer Einstiegs- und Reflexionsrunde das Problem und das entsprechende Ziel benannt. Der Schwerpunkt des Gespräches kann als Problembearbeitungsprozess bzw. Klärungs- und Veränderungsphase²² verstanden werden. Hier geht es zunächst darum, mögliche Lösungsvarianten vorzustellen d. h., das Wissen um gute und bewährte unternehmensnahe Kinderbetreuungsmodelle vorzuhalten und wenn möglich mit einer groben Kosteneinschätzung zu versehen.

Im Anschluss daran sollte der weitere Besprechungsbedarf geklärt werden:

- Organisation und Planung dieser Angebote/des Angebotes
- Wer (Ämter) muss in den weiteren Prozess mit einbezogen werden?
- Ist das Angebot selbst zu organisieren?
- Können Dienstleister ein Angebot unterbreiten?

Die Vorbereitung des nächsten Gespräches sollte durch das Unternehmen erfolgen. Alle Beteiligten haben dabei einen Part, den sie vorbereiten.

Was kann ein Unternehmen ansonsten noch tun für eine familienbewusste Personalpolitik?

Strukturierter Wiedereinstieg nach Elternzeit

- Mitarbeiter*innengespräche
- Kontakthalteprogramm

Folgende Übersicht zeigt Problemlagen in Unternehmen und mögliche Lösungsansätze. Die daran anschließende Checkliste soll helfen alle notwendigen Gesprächspunkte, die es braucht, um eine passende Lösung zu entwickeln, zu erörtern.

²² Erarbeitung von Erklärungs- und Bewältigungsmöglichkeiten, Reflexion, Suche nach Alternativen, Anstöße zur Entscheidungsfindung

Beispiele

Problemlage	Bedarf	Lösungsideen	Mögliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung
eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in einer „Schlüsselposition“ hat einen Betreuungsbedarf, der über Standardangebote Vorort nicht abgedeckt werden kann	Akuter Bedarf	Belegplätze, Tagespflege (auch in der Wohnung der Beschäftigten)	Unterjährig einen Platz in einer Einrichtung finden, geeignete Person finden ...
In den kommenden 5 Jahren werden einige Beschäftigte in die Familienplanung einsteigen	Mittelfristiger Bedarf	Betriebskita, Tagespflege, Großtagespflege (alles evtl. auch in Kooperation)	Schwierigkeiten, eine passende Immobilie zu finden, Absprache mit den einzelnen Ämtern ...
Akuter Fachkräftemangel, Unternehmen möchte sich attraktiv aufstellen	Akuter und mittelfristiger Bedarf	Belegplätze, Unterstützung einer Einrichtung/Elterninitiative etc.	Aufgrund des fehlenden akuten Bedarfes wird die Planung und Umsetzung immer weiter nach hinten verschoben ...
Beschäftigte haben Schwierigkeiten, Betreuung in den Ferien zu planen	Punktuelle Bedarf	Ferienbetreuung im Unternehmen, in Kooperation oder/und mit Träger	Finden der größten Schnittmenge, geeigneten Träger finden, Kostenbeteiligung der Eltern ...
Die Betreuung an Brückentagen stellt für einige Beschäftigte ein Problem dar	Punktuelle Bedarf	Betreuung an Brückentagen im Unternehmen	Geeigneten Anbieter finden oder Person, die diese Betreuung durchführt, Bereitstellung von Räumen ...
Mitarbeiter/-innen haben Schwierigkeiten, die Nachmittagsbetreuung ihrer Schulkinder zu planen	Akuter Bedarf	Tagespflege in der Wohnung der Beschäftigten oder im Betrieb	Finden von Tagespflegepersonen, die „nur“ nachmittags einen kurze Zeit betreuen ...
Beschäftigte fallen aufgrund der Betreuung ihrer erkrankten Kinder häufiger aus	Punktuelle Bedarf	Notfallbetreuung in der Wohnung der Beschäftigten, ehrenamtliche Betreuung „Oma-Projekt“ Kooperation mit Kinderklinik	Eltern zu überzeugen, kranke Kinder fremd betreuen zu lassen, Finden einer entsprechenden Einrichtung ...
Die Regeleinrichtung ist aufgrund von Streiks, Krankheit etc. häufiger geschlossen	Punktuelle Bedarf	Belegplätze, Notfallbetreuung in der Wohnung der Beschäftigten, Notfallplätze in einer Einrichtung Vorort	Absprache und Kostenkalkulation mit Trägern ...

Checkliste Erstberatungsgespräch

1. Angaben zur Planung

Um die Lösungsmöglichkeiten genauer zu fassen, sind weitere Angaben zur Finanzierung hilfreich:

- Zur Verfügung stehende finanzielle Mittel oder Sachmittel
- Möglichkeiten der Förderung
- Einfluss und Gestaltungswünsche
- Dauer der Unterstützung

2. Erarbeitung von Lösungsansätzen

Neben der Variante, dass nach jedem Gespräch mit dem Unternehmen Lösungsangebote vorgestellt werden, könnte es auch sinnvoll sein, sich zunächst durch die Fragen einen Überblick zu verschaffen, um dann abschließend Lösungsansätze vorzustellen und zu diskutieren.

Alle Modelle sollten entsprechend der individuellen Problemlage diskutiert werden. Dazu zählt auch, dass eine „grobe“ Kostenübersicht gegeben wird:

- **Anschubkosten** (insbesondere Zeitaufwand der Beschäftigten, die sich um das neu zu etablierende Angebot kümmern sollen)
- **Investitionskosten** (Kauf oder Miete einer Immobilie oder eines Grundstücks/Bau, Umbau, Ausbau oder Renovierung des Gebäudes)
- **Betriebskosten** (Personalkosten, Sachkosten (Büroaufwand, hauswirtschaftlicher Aufwand, Reinigung, Sanitärbedarf, Wasser, Energie, öffentliche Abgaben, Erhaltungsaufwand, „Hausmeistertätigkeiten“))

Im Anschluss daran sollte sich der beratene Betrieb auf 1 bis 2 Lösungsvarianten festlegen können, die in weiteren Terminen weiter verfolgt und konkretisiert werden. Entsprechend der ausgewählten Modelle sollte die Beteiligung anderer Institutionen und die Trägerschaft des Angebotes geklärt werden.

Vorschläge, die an den Betrieb gerichtet werden:

- Festlegung einer festen Ansprechperson im Betrieb
- Einbindung Jugendamt/Landesjugendamt
- Einbindung Träger/Dienstleister

3. Weitere Vereinbarungen

Um Verbindlichkeit herzustellen, macht es Sinn zum Abschluss des Gespräches alle zentralen Aussagen nochmal zusammenzufassen und die nächsten Schritte aufzuzeigen, z. B.:

- Wann wird der nächste Termin stattfinden?
- Wer sollte daran teilnehmen? (Dienstleister, Träger, Jugendamt ...)
- Wer lädt wen ein?
- Wer bereitet bis wann was vor?

6.5 Fortsetzungsgespräch

Zum nächsten Termin ist es sinnvoll das Jugendamt zu beteiligen. Es sollte Kontakt zu den entsprechend zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgebaut werden. Im Falle einer Betriebskita sind dies andere Personen als im Fall der Tagespflege oder Großtagespflege.

In manchen Fällen ist es hilfreich, zunächst ein Gespräch mit dem Unternehmen im Jugendamt zu führen, um damit die nächsten Schritte vorzubereiten. Vertreterinnen und Vertreter des Jugendamtes können sich somit kundig machen und geeignete Lösungsvorschläge mit in den Beratungsprozess einbringen.

Ist die gewünschte Betreuungsform gefunden, wird diese im weiteren Beratungsprozess spezialisiert. Dazu werden die Standortfrage, Immobiliensuche, gesetzliche Anforderungen regelmäßig mit den beteiligten Akteuren besprochen und in das Unternehmen rückgekoppelt.

▪ **Miete/Kauf**

Es ist zu prüfen, für welchen Zeitraum die Immobilie zu mieten ist. Sinnvoll ist ein Zeitraum von mindestens fünf Jahren, um Sicherheit für eine mittelfristige Planung zu haben. Da die meisten neuen Kinderbetreuungsangebote nach einer Anlaufphase gut ausgelastet sind, kann auch eine langfristige Planung mit 10-Jahres-Verträgen sinnvoll sein. Der Kauf einer Immobilie sollte überlegt werden, wenn sich abzeichnet, dass das Unternehmen ein dauerhaftes Angebot zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung aufbauen möchte.

▪ **Einbindung weiterer Ämter**

Sind Betreuungsform, z. B. Großtagespflege und Immobilie ausgewählt, werden weitere Ämter z. B. Bauamt, ggf. Feuerwehr, Gesundheitsamt mit in den Beratungsprozess integriert.

▪ **Nutzungsänderungsantrag**

Mit Unterstützung eines Architekten wird der Nutzungsänderungsantrag gestellt. Hier muss entschieden werden, wer dafür die Kosten übernimmt: Unternehmen oder Vermieter. Ein Nutzungsänderungsantrag ist für Kinderbetreuung sowohl bei Räumen gewerblicher Nutzung als auch privater Nutzung notwendig.

Neben den Kosten für die Nutzungsänderung müssen noch Kosten für einen möglichen Umbau kalkuliert werden.

▪ **Investitionskostenzuschuss**

Mit dem Jugendamt sollte in einem nächsten Schritt abgeprochen werden, ob die Möglichkeit eines Investitionskostenzuschusses besteht. Ein Investitionskostenzuschuss kann für Kinder, die aus der eigenen Kommune kommen, gewährt werden.

▪ **Träger/Dienstleister**

Es sollte weiterhin entschieden werden, ob das Unternehmen mit Betreuungskräften selbstständig kooperieren möchte, oder ob ein Träger oder Dienstleister diese Aufgaben übernehmen soll. Neben einer allgemeinen Recherche, kann das örtliche Jugendamt ggf. Hinweise auf örtliche Träger geben (siehe Liste Übersicht Träger/Dienstleister).

▪ **Personalverantwortung für Betreuungsangebot**

Unternehmen können Tagesmütter oder Erzieherinnen anstellen oder aber mit freiberuflichen Kräften kooperieren. In diesem Fall ist eine Kooperationsvereinbarung notwendig, um die Zusammenarbeit und die Zuständigkeiten zu regeln.

▪ **Kosten**

Die Kosten, die den Eltern in Rechnung gestellt werden, müssen berechnet werden.

Es sollte frühzeitig geklärt werden, wer die Betriebskosten nach Inbetriebnahme übernimmt: Unternehmen oder Tagespflegeperson.

Die aufgeführten Aspekte werden in der Praxis nicht linear abgearbeitet, sondern die Diskussionen und Klärungsprozesse laufen oftmals parallel, was immer wieder Rückkopplungen in das Unternehmen notwendig macht.

6.6 Beteiligung unterschiedlicher Akteure

In Abhängigkeit des gewählten Betreuungsmodells, ergeben sich unterschiedliche Notwendigkeiten der Beteiligung verschiedener Ämter und Behörden:

Beteiligung unterschiedlicher Akteure

Art der Betreuung	1. Schritt	2. Schritt	3. Schritt	4. Schritt	5. Schritt
Großtagespflege	Jugendamt			Bauordnungsamt/ Feuerwehr	Gesundheitsamt
Tagespflege	Jugendamt				
Betriebskita	Jugendamt	Landesjugendamt	Unfallkasse	Bauordnungsamt/ Feuerwehr	Gesundheitsamt
Ferienbetreuung					
Belegplätze	Jugendamt	Einrichtungsleitung			

Die einzelnen Ämter und Behörden sind für unterschiedliche Aspekte zuständig:

▪ Örtliches Jugendamt

Abnahme der Einrichtung entsprechend pädagogischer Vorgaben und Klärung, ob mit der betrieblich unterstützten Einrichtung ein zusätzliches Angebot geschaffen werden soll. In diesen Fällen kann mit dem Jugendamt abgesprochen werden, dass Plätze, die nicht benötigt werden, von Kindern aus der Kommune genutzt werden können.

▪ Landesjugendamt

Abnahme und Planung einer Betriebskita. Abnahme der Einrichtung entsprechend pädagogischer Vorgaben und Erteilung der Betriebserlaubnis.

▪ Bauordnungsamt/Feuerwehr

Das Bauordnungsamt oder die Feuerwehr sind für alle Maßnahmen in Sachen Brandschutz und Rettung der Kinder zuständig. Das Bauordnungsamt ist zudem für den Nutzungsänderungsantrag zuständig.

▪ Gesundheitsamt

Das Gesundheitsamt ist für alle Fragen der Hygiene (Küche, Bad, Böden, Wickelbereich etc.), Belüftung und Beschattung der Räume, Impfschutz und auch für Pflanzen im Garten zuständig.

Im Gesundheitsamt werden notwendige Schulungen für die Betreuungskräfte in Großtagespflegen/Tagespflege angeboten.

▪ Unfallkasse

Die Unfallkasse NRW ist für die Gefährdungsbeurteilung von Kitas zuständig und hat zum Thema Sicherheit verschiedene Infobroschüren und Materialien für eine sichere Kita (Unfallschutz etc.) aufgelegt.

6.7 Rückkopplungsprozess

Im laufenden Prozess kommt es immer wieder zu kleineren und größeren Veränderungen, die wiederum regelmäßig an alle Beteiligten rückgekoppelt werden müssen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn das Unternehmen das Angebot doch lieber in Kooperation mit anderen Unternehmen anbieten möchte oder wenn zwischenzeitlich klar wird, dass neben einer Regelbetreuung noch eine Spontanbetreuungsmöglichkeit geschaffen werden soll etc.

Bei allen Änderungen ist es wichtig, diese Absprachen zeitnah mit dem örtlichen Jugendamt rückzukoppeln.

Es bietet sich von daher an, dass es im Unternehmen einen „Kümmerer“ gibt, bei dem alle Fäden zusammenlaufen und der oder die wiederum immer wieder neu zu Sitzungen einlädt oder bilaterale Gespräche führt. In einigen Fällen ist es hilfreich, dass die externe Beratung bis zur Abnahme und Ausstellung der Betriebserlaubnis am Prozess beteiligt ist.

6.8 Immobiliencheck

Für alle Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung, die in Räumlichkeiten im oder am Betrieb stattfinden sollen, müssen entsprechende Immobilien ausgewählt werden. Vor dem Hintergrund der Anforderungen an eine Immobilie, in der Kinder unterschiedlichen Alters betreut werden sollen, macht es Sinn, bei der Auswahl der Immobilie bereits über wichtige Aspekte informiert zu sein.

▪ Betriebskita

Bei der Gründung eines neuen Betreuungsangebotes für Kinder müssen im Vorfeld gesetzliche Grundlagen beachtet werden – insbesondere das Kinder- und Jugendhilfegesetz sowie landesspezifische Gesetze und Verordnungen. Für die Betriebserlaubnis einer Kindertageseinrichtung ist § 45 SGB VIII maßgeblich. Die Landesjugendämter beim Landschaftsverband Rheinland oder Landschaftsverband

Westfalen/Lippe sind Kontaktstellen für die Erteilung einer Betriebserlaubnis und beraten bei der Planung, den erforderlichen Genehmigungsverfahren sowie der Betriebsführung einer Einrichtung.

- **Großtagespflege**

Die Großtagespflege ist landesweit, bezogen auf die räumlichen Anforderungen, nicht einheitlich geregelt, sodass jede Kommune und Gemeinde hierfür eigene Maßstäbe zugrunde legen kann.

Am Beispiel einer Checkliste, die gemeinsam mit der Bauaufsicht, dem Jugendamt und dem Gesundheitsamt für den Kreis Unna erstellt wurde, sollen wichtige bauliche Voraussetzungen für eine Großtagespflege deutlich gemacht werden. Zum Immobiliencheck einer Großtagespflege kann die Checkliste betrieblich unterstützte Großtagespflege aus Kapitel 3.3 genutzt werden.

- **Tagespflege**

Die räumlichen Anforderungen entsprechen den Kriterien an Tagespflege, die das örtliche Jugendamt benennen kann. Eine Nutzungsänderung für eine Wohnung, die eine einzelne Tagespflegeperson nutzt, ist i. d. R. nicht notwendig.

- **Ferienbetreuung**

In Abhängigkeit der Länge (Anzahl der Wochen am Stück) der Ferienbetreuung gibt es in der Regel keine gesetzlichen Voraussetzungen für Ferienbetreuung. Dennoch ist es hier sinnvoll, Absprachen mit dem Jugendamt vorzunehmen, oder zumindest darüber zu informieren. Die Räumlichkeiten sollten dennoch dem Alter der Kinder angemessen sein und über notwendige sanitäre Anlagen verfügen.

6.9 Abschlussgespräch

Im Idealfall endet der Beratungsprozess in der Eröffnung einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsstätte oder mit der Unterzeichnung des Vertrages z. B. für Belegplätze, mit dem Kooperationsvertrag mit einem Träger etc. Hier ist es sinnvoll und wünschenswert ein Abschlussgespräch mit den Beteiligten zu führen. In diesem Gesprächsabschluss bzw. der Bewertungs- und Abschlussphase wird der Prozess bewertet und ein Ausblick auf die mögliche Begleitung von Veränderung gegeben. In manchen Fällen wird der Prozess evaluiert, beispielsweise durch einen Studenten/eine Studentin, die darüber eine Bachelor-Arbeit verfasst.

7. Beispiele aus der Beratungspraxis

Anhand von zwei unterschiedlichen Praxisbeispielen soll der Verlauf eines Beratungsprozesses verdeutlicht werden.

7.1 Betriebskita/Großtagespflege

Drei Unternehmen unterschiedlicher Branchen, ansässig in einem expandierenden Industriegebiet, haben sich zum Ziel gesetzt, für die Belegschaft eine Betriebskita einzurichten. Die Unternehmen tagten einige Male in unterschiedlicher Zusammensetzung. In der Regel waren die Personalabteilungen mit unterschiedlichen Gesprächspartnern vertreten und ein Trägervertreter sowie eine Vertretung des Bündnisses für Familie. Das Vorhaben drohte zu scheitern, weil keine gemeinsamen Vereinbarungen geschlossen wurden, die Frage der Immobilie unklar war etc.

Zu einem weiteren Termin kam eine Beraterin der Wirtschaftsförderung, zuständig für die Regionalagentur und für ein Projekt zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit, dazu. Die Ausgangslage wurde nochmals analysiert und Themen wie Bedarfe, Ziel, Ort und Raum besprochen. Die Unternehmen wünschten sich für das Gewerbegebiet eine Betriebskita, wengleich die Bedarfslage nur vage zu erahnen war. Die Betriebskita sollte eine Erleichterung für die Beschäftigten mit sich bringen und die Arbeitgeberattraktivität erhöhen.

Alle Gesprächspartner einigten sich darauf die Bedarfe im eigenen Unternehmen zu eruieren und über die Wirtschaftsförderung wurde eine Immobilie gesucht. Um die Kosten niedrig zu halten, sollte die Immobilie zunächst gemietet und nicht gekauft werden. In das Betriebskita-Vorhaben ist dadurch neuer Elan gekommen, sodass es nun, koordiniert durch die Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung regelmäßige Absprachetermine gab. Eine Immobilie am Eingang des Gewerbegebietes wurde auch gefunden, sodass das entsprechende Jugendamt nun regelmäßig mit an den Sitzungen teilnahm. Unternehmen und Vermieter waren begeistert, das Jugendamt prüfte gemeinsam in einem Vorort-Termin die Räumlichkeiten. Es wurde ein Auflagenkatalog zur räumlichen Veränderung erarbeitet und alle Beteiligten waren willens, dies zeitnah umzusetzen. Auf den gemeinsamen Besichtigungstermin folgte ein weiterer Termin, um die rechtlichen Grundlagen und die Finanzierung zu klären. In diesem Termin erfuhren die Unternehmen vom Jugendamt, dass sie auf Basis der damals gültigen Rechtsgrundlage keine finanzielle Unterstützung zusagen konnten, da die zu betreuenden

Kinder alle nicht aus dem entsprechenden Ort, sondern, wie bei Einpendler-Regionen üblich, aus vielen unterschiedlichen Kommunen kamen. Damit stießen die Verantwortlichen an ihre Grenzen, denn die Unternehmen wären auf sehr hohen Kosten sitzengeblieben, pro U3-Kind rund 1.500 Euro pro Monat. Das war bei allem guten Willen zu teuer, das war den inzwischen beteiligten Geschäftsführern schnell klar. Dieser Rückschlag erzeugte bei den Unternehmen großen Frust und die Tendenz, das Vorhaben abzubrechen. Die Beraterin der Wirtschaftsförderung brachte, nachdem sich der erste Frust gesetzt hatte, erneut alle Beteiligten an einen Tisch und gemeinsam wurde nach Alternativen gesucht.

Der nächste Versuch: eine „Großtagespflege“. Die Immobilie wurde nun vor dem Hintergrund einer familiennahen Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren gemeinsam betrachtet. Die anstehenden Umbaumaßnahmen waren um ein Vielfaches geringer als bei einer Betriebskita, sodass man gemeinsam dieses Modell umsetzen wollte. Es folgten regelmäßig weitere Termine, in denen der Umbau der Immobilie, die Suche nach geeigneten Tagesmüttern, das pädagogische Konzept und die Vertragsbedingungen, um eine Großtagespflege in Kooperation anbieten zu können, Thema waren. Der Justiziar eines Unternehmens wurde mit den rechtlichen Angelegenheiten betraut. Man wollte einen gemeinsamen Verein gründen, der als Träger der Großtagespflege auftritt. Kurz vor Vereinsgründung stieg eines der drei Unternehmen aus dem gemeinsamen Betreuungsvorhaben aus, weil der Prozess zu lange dauerte und schnellere Lösungen benötigt wurden.

In der nächsten Sitzung musste geklärt werden, ob das Vorhaben auch mit zwei Unternehmen zu realisieren ist. Beide Unternehmen wollten die Umsetzung der betrieblich unterstützten Großtagespflege realisieren, sodass der Trägerverein gegründet wurde. Die Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung koordinierte weiterhin Gesprächsrunden und griff anstehende Änderungen immer wieder auf, um die Umsetzung der Großtagespflege voranzutreiben. Derweil wurde das Interesse der Beschäftigten der Unternehmen immer größer, sodass noch vor Eröffnung ein Platzproblem angezeigt wurde. Gemeinsam mit dem Jugendamt wurde überlegt, ob sich die Immobilie eignet, dort zwei Großtagespflegen einzurichten. Da die Immobilie über zwei separate Eingänge verfügte, sollte das kein Problem sein, und die Planungen nahmen ihren Lauf. Küchen wurden ausgemessen, Bodenbeläge und sanitäre Anlagen mit dem Jugendamt abgestimmt. Letztlich sollte der Mietvertrag durch den Verein unterschrieben werden. Der

erste Termin führte nicht zu einer Einigung, beim zweiten sollte es klappen. Doch letztlich hatte der Vermieter sein Interesse an einer Großtagespflege verloren und die Unterzeichnung des Mietvertrages scheiterte. Das hätte das Aus sein können für das gemeinsame Vorhaben zweier Unternehmen, eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zu implementieren. Die Nerven aller Beteiligten lagen blank und die Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung lud zum Krisengespräch. Die Stimmung schwankte zwischen „Jetzt erst recht“ und „Aufgeben“. Nach einem gemeinsamen Faktencheck setzten sich alle Beteiligten eine Frist, bis zu der es gelingen sollte eine neue Immobilie zu finden, was im dritten Anlauf auch gelang. Die Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung lud nur noch dann zu gemeinsamen Terminen ein, wenn die Immobilie nach einem ersten Check auch als geeignet eingestuft wurde.

Nun begann das gleiche Procedere, das den beiden Unternehmen schon bekannt war. Nach einem gemeinsamen Besichtigungstermin mit dem Jugendamt und dem Okay, erfolgte noch eine Rückkopplungsschleife in die Unternehmen, dann wurde der Mietvertrag unterschrieben. Die Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung koordinierte die nun weiter notwendigen Absprachen. Zunächst musste geklärt werden, wie sich in dieser Immobilie zwei Großtagespflegen einrichten lassen würden. Dazu waren letztlich Umbauten und eine Nutzungsänderung notwendig, die vom Architekten eines Unternehmens erarbeitet und begleitet wurden. Die Unternehmen teilten sich die Umbaukosten. Mit dem Jugendamt wurden die Einrichtung und die Akquise der Tagesmütter besprochen. Die Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung nahm Kontakt mit dem Gesundheitsamt auf, um die Hygienevorschriften abzusprechen. Es fanden gemeinsam verschiedene Begehungen statt, um Brandschutzmaßnahmen, Sicherheitsmaßnahmen und Hygienevorschriften zu besprechen. Da es sich bei diesem Vorhaben um die erste betrieblich unterstützte Großtagespflege in der Region handelte, machte es Sinn, dass alle Termine mit der Verwaltung durch die Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung begleitet wurden. So konnte immer wieder zwischen den Aspekten und Sichtweisen der Jugendhilfe und den Anliegen der Unternehmen vermittelt werden. In gemeinsamen Gesprächen mit den beiden Unternehmen und dem Jugendamt wurde zudem noch das Für und Wider eines Trägers diskutiert der die Unternehmen im Back-up²² unterstützt, diskutiert. Die beiden Unternehmen haben sich für die Arbeit mit einem Träger entschieden, da in keinem der beiden Unternehmen Ressourcen und Wissen zur Verfügung standen, sich mit den detaillierten Fragen der Tagespflegepersonen zu beschäftigten.

Am Ende profitieren nun alle. In den beiden Großtagespflegen werden 18 Kinder regelmäßig zu flexiblen Betreuungszeiten von 6:30 bis 18:30 Uhr betreut, wodurch Eltern schneller wieder in den Beruf einsteigen können. Vor allem aber wissen die Eltern ihre Kinder gut aufgehoben und sind im Notfall schnell erreichbar, schließlich arbeiten sie nur ein paar hundert Meter von den Großtagespflegen entfernt. Auch für die Unternehmen hat sich der lange Atem gelohnt, die Plätze sind alle besetzt, es gibt Wartelisten. Zudem ist es gelungen, die betrieblich unterstützte Großtagespflege als Akquiseinstrument zu nutzen, sodass neue Mitarbeiterinnen sich für ein Stellenangebot entschieden haben, weil sie dort ihr Kind sofort unterbringen konnten.

Da im Laufe eines solchen Prozesses, der in der Regel recht lang sein kann (9 Monate bis 2 Jahre), immer wieder mit Rückschlägen und Änderungen zu rechnen ist, ist es hilfreich, wenn Unternehmen dabei unterstützt und beraten werden und es einen „Kümmerer“ gibt der die Fäden in der Hand hält und immer wieder das Gespräch sucht.

7.2 Großtagespflege/Tagespflege

Ein Unternehmen aus der Gesundheitswirtschaft, mit drei Standorten und einer überwiegend weiblichen Belegschaft, hat in einem Jahr eine Vielzahl von Schwangerschaften zu verzeichnen. Auf der Suche nach entsprechenden Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ist die Chefin auf die Beratung einer Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung aufmerksam geworden.

Nach einer ersten Bestandsaufnahme stellte sich das Modell der Großtagespflege als interessant dar, um eine Möglichkeit zu schaffen, damit die dringend benötigten Fachkräfte recht schnell wieder aus der Elternzeit zurückkommen können. In einer bereits angemieteten Immobilie gab es Räumlichkeiten, die zwecks Kinderbetreuung umgebaut werden konnten. Das nächste gemeinsame Gespräch vereinbarte die Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung dann mit dem örtlichen Jugendamt. Dieser Termin startete sehr

²² Was passiert im Krankheitsfall, denn die Tagespflegekräfte sind selbstständig tätig, welche Verträge muss wer mit wem schließen? Wer führt Weiterbildungen durch? Erarbeitung von Erklärungs- und Bewältigungsmöglichkeiten, Reflexion, Suche nach Alternativen, Anstöße zur Entscheidungsfindung

verhalten, da es für das Jugendamt Neuland war und keinerlei Erfahrungen mit Großtagespflegen vorlagen. Im Gespräch wurden dann die vermittelnden Kompetenzen der Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung benötigt, um zu einem gegenseitigen Verständnis zu gelangen. Ziel sollte sein, ein Kinderbetreuungsangebot zu schaffen, das es ermöglicht, dass die Mütter nach etwa einem Jahr Elternzeit zurück in den Betrieb kommen können und die Kinder gut betreut wissen. Das Jugendamt betonte nochmal die Wichtigkeit des Kindeswohls in diesem Zusammenhang und stellte klar, dass es sich dabei um neu zu schaffende Betreuungsplätze handeln muss und dementsprechend auch zusätzliche Tagesmütter gefunden werden müssten. Die Unternehmerin machte sich dementsprechend auf die Suche und klärte die Qualifizierungsdetails.

Die anschließende Besichtigung der Räume verlief gut, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jugendamtes hielten eine Betreuung in den Räumlichkeiten nach einigen wenigen Umbauten, wie z. B. ein Treppengitter, ein Wickeltisch im Bad etc. für möglich. Da der Räumlichkeit ein eigener Garten fehlte, schlug das Team des Jugendamtes vor, eine Absprache mit der benachbarten Kita zur Nutzung des Außengeländes zu treffen.

Da sich die Räumlichkeiten im ersten Obergeschoss einer Immobilie befinden, wies die Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung darauf hin, dass der Rettungsweg sinnvoller Weise noch mit der Bauaufsicht besprochen werden sollte. Die Betreuung von Kindern in einer Großtagespflege setzt zwei bauliche Rettungswege voraus. Der darauf folgende Termin fand beim Bauaufsichtsamt in Kooperation mit der Feuerwehr statt. Das Modell der Großtagespflege war hier nicht bekannt und wurde von der Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung erläutert. Die Unternehmerin zeigte anhand des Grundrisses der Immobilie ihre Änderungswünsche auf. Im Verlauf des Gespräches wurde deutlich, dass aus Gründen des Brandschutzes eine Großtagespflege im ersten Obergeschoss nicht möglich ist, da der zweite Rettungsweg fehlte. Die Möglichkeit des Anleiterns an die bodentiefen Fenster schloss die Feuerwehr aus. Eine Betreuung im Erdgeschoss war aufgrund anderer Nutzung nicht möglich. Den Bau eines Laubenganges am ersten Obergeschoss, um den zweiten Rettungsweg zu realisieren, wollte die Unternehmerin mit dem Vermieter besprechen. Hier stellte sich später heraus, dass dies zu teuer geworden wäre.

Daraufhin bat die Mitarbeiterin der Wirtschaftsförderung die Unternehmerin erneut zu einem Gespräch, um über andere Möglichkeiten nachzudenken.

Die Unternehmerin hatte derweilen eine bei ihr beschäftigte Teilzeitkraft gefunden, die sich zur Tagespflegeperson ausbilden lassen wollte, um dadurch Krankheits- und Urlaubstage abzudecken. Zudem waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeschrieben worden und nach ihren konkreten Bedarfen gefragt worden. Dies führte dazu, dass die Unternehmerin zwar die Möglichkeit einer Großtagespflege verwerfen musste, nicht aber ihren Wunsch nach einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung aufgeben wollte. Eine Möglichkeit bestand nun darin, nicht gleich 9 Kinder in einer Großtagespflege betreuen zu lassen, sondern 5 Kinder durch eine Tagespflegeperson und dazu die Räume wie geplant zu nutzen (Für eine einzelne Tagespflege besteht nicht die Notwendigkeit eines zweiten baulichen Rettungsweges). In Absprache mit dem Jugendamt war diese möglich und die ersten Umbauten sollten beginnen, sobald der derzeitige Mieter die Räume verlassen hatte.

Zwischenzeitlich konnte das Jugendamt eine neu hinzugezogene Tagesmutter akquirieren, die in einem Neubau unweit des Unternehmens Tagespflege anbieten wollte. Nach einem Kennenlerngespräch zwischen Jugendamt, Tagespflegeperson und Unternehmerin wurde ein neues Betreuungsmodell entwickelt. Die Unternehmerin konnte Belegplätze für die Firmenkinder bei der Tagespflegeperson einkaufen, die auf ihre Öffnungszeiten (bis 18.30 Uhr und auch am Samstagvormittag) abgestimmt wurden. Auf diese Art und Weise konnten zunächst 3 Kinder, später 5 Kinder eine betriebsnahe Kinderbetreuung in Anspruch nehmen, ohne dass die dafür ursprünglich vorgesehenen Räume umgebaut und verändert werden mussten. Für das Unternehmen ist die Anzahl der Betreuungsplätze, wie sich in den letzten Jahren herausgestellt hat, ausreichend. Zwischenzeitlich ist immer mal wieder der eine oder andere Platz nicht belegt, dafür zahlt die Unternehmerin der Tagespflegeperson eine Ausgleichszahlung. Insgesamt stellt sich diese Lösung auch als kostengünstiger dar, als die ursprünglich favorisierte Idee.

Auch in diesem Fall zeigt sich, dass die Kommunikation zwischen den beteiligten Institutionen wichtig ist und dass es eines Treibers oder einer Treiberin bedarf, die trotz Niederlagen immer wieder im Gespräch bleibt, um eine gute Lösung zu entwickeln.

Anhang

Literaturangaben/Links/Steckbriefe

- IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation), 2011: Flexible Kinderbetreuung. Ein Leitfaden zur Umsetzung individualisierter und bedarfsgerechter Angebote. Duisburg. (Online unter: http://www.iaq.uni-due.de/projekt/sites/ufaflex/Ufaflex_Selbstevaluation_Broschuere.pdf)
- Klaudy, E. K./Köhling, K./Micheel, B./Stöbe-Blossey, S., 2016: Nachhaltige Personalwirtschaft für Kindertageseinrichtungen. Herausforderungen und Strategien. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 336. Düsseldorf: HBS. (Online unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_336.pdf)
- Köhling, K./Mußinghoff, H./Schlotjunker, A./Stöbe-Blossey, S., 2013: Neue Wege zum (Wieder-)Einstieg. Entwicklung und Erprobung einer systematischen Verknüpfung von arbeitsmarkt- und jugendhilfebezogenen Dienstleistungen auf lokaler Ebene. Transfer-Handbuch zum Projekt „Neue Wege NRW“. Duisburg/Frechen: Inst. Arbeit und Qualifikation/Institut für Innovation & Bildung GbR. (Online unter: <http://www.iaq.uni-due.de/projekt/sites/neuewege/>)
- Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW: Handreichung Kindertagespflege in Nordrhein-Westfalen, 15. April 2017
- Rundschreiben der Spitzenverbände der deutschen Sozialversicherung, 16.6.1999
- Sell, Stefan/Kukula, Nicole: Leistungsorientierte Vergütung in der Kindertagespflege – Expertise im Auftrag des Bundesverbandes für Kindertagespflege, Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz, Remagen, Follow up Studie 2015
- Stöbe-Blossey, S., 2010: Flexible Betreuungsformen im Bundesländer-Vergleich: Rahmenbedingungen und Auswirkungen. In: dies. (Hrsg.): Kindertagesbetreuung im Wandel: Perspektiven für die Organisationsentwicklung. Wiesbaden: 55 – 94
- Stöbe-Blossey, S. 2010: 54 ff.; zu Qualitätsstandards für flexible und insbesondere unternehmensnahe Lösungen vgl. <http://www.iaq.uni-due.de/projekt/sites/ufaflex/index.php> und IAQ 2011
- Stöbe-Blossey, S., 2015a: Familienzentren in Nordrhein-Westfalen. Aktuelle Entwicklungen. Internet-Dokument. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2015-01. (Online unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2015/report2015-01.pdf>)
- Stöbe-Blossey, S. (Hrsg.), 2015b: Nachhaltige Personalwirtschaft für Kindertageseinrichtungen – Instrumente für die Praxis. Kronach. (Online unter: <https://shop.kita-aktuell.de/personal-fuehrung/66601104-themenpaket-personalwirtschaft.html>)
- Vierheller, Teichmann-Krauth: Recht und Steuern in der Kindertagespflege, 1. Aufl. 2011, S. 94 – 98
- Weiss, Karin/Stempinski, Susanne/Schumann, Marianne/Keimeleder, Lis: Qualifizierung in der Kindertagespflege, Das DJI-Curriculum, München 2008: <https://www.dji.de/medien-und-kommunikation/publikationen/detailansicht/literatur/1417-qualifizierung-in-der-kindertagespflege.html>

Ergänzende Links

- Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen/Lippe: http://www.lvr.de/de/nav_main/jugend_2/kinderundfamilien/tageseinrichtungenfrkinder/betriebskitas/betriebskitas_1.jsp
- http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/kinder_und_familien/tageseinrichtungen_f_r_kinder/Glossar_Gruendung_Einrichtung.pdf
- http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/kinder_und_familien/tageseinrichtungen_f_r_kinder/Arbeitshilfe-Erstellung-Paedagogischer-Konzeption-KiTas-NRW.pdf
- http://passthrough.fw-notify.net/download/079956/http://sichere-kita.de/_docs/allgemeine_anforderungen.pdf
- Kinderbildungsgesetz NRW (KiBiz): https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000386
- Familienfreundliche Betriebe in Düsseldorf: https://www.duesseldorf.de/fileadmin/Amt80/wirtschaftsfoerderung/pdf/familienfreundliche_betriebe.pdf

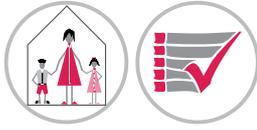
Linkliste „Dienstleister für familienbewusste Angebote“ in NRW und bundesweit

1	BUK Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH Dagmar Klinge-Hagenauer, Dortmund	www.buk-fs.de
2	do-it-projektmanagement GmbH & Co. KG Angelika Kirstein, Castrop-Rauxel	www.do-it-management.de
3	Familiäre Kinder-Tagesbetreuung e. V. Margarete Hackmann, Bergkamen	www.famkitabe.de
4	KinderHut GmbH, Rena Fischer-Bremen, Essen	http://www.kinderhut.de/kinderhut/
5	Kita Concept GmbH Wuppertal	http://www.kita-concept.de/betriebliche-kinderbetreuung-fuer-unternehmen/leistungen-fuer-unternehmen/bedarfsermittlung#
6	Elternservice AWO, bundesweite Initiative	http://www.elternservice-awo.de/cms/
7	PME-Familienservice	https://www.familienservice.de/home
8	Care.com Europa GmbH, Berlin	http://workplacesolutions.care.com/familienservice-angebote-fuer-den-mittelstand/?gclid=CLL8woSO4s8CFRYo0wodt1cP6g
9	famPlus GmbH München	https://www.famplus.de/
10	Spielraum Projekt Vereinbarkeit gGmbH, Frauke Greven	http://www.spielraum-ggmbh.de/leistung/prozessberatung
11	Impuls Soziales Management GmbH & Co. KG Monika Stier, Kassel, Essen	http://www.e-impuls.de/home/



STECKBRIEF **Notfallhotline**

<p>Form Kooperation mit Familiendienstleister</p>	<p>Praxisbeispiel: pme Familienservice https://www.familienservice.de/web/pme-assistance/lebenslagen-coaching</p>
<p>Zielgruppe Beschäftigte mit Kindern</p>	
<p>Ablauf</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vertrag mit Familiendienstleister zur Hotline-Nutzung abschließen ■ Kontingent festlegen ■ Angebot kommunizieren 	
<p>Kosten In Abhängigkeit von Art und Umfang und Dauer des Angebotes, ggf. Pauschale mit Familiendienstleister vereinbaren</p>	
<p>Vorteil Kein organisatorischer Aufwand</p>	



STECKBRIEF

Angebote von Bildungsträgern zur Flankierung eigener Maßnahmen

Form

Eigenes Angebot, Kooperation mit Trägern

- Betreuung an Brückentagen
- Halbtages- oder Tagesbetreuung, Wochenbetreuung oder mehrere Wochen Betreuung
- Eigene Einrichtung (leichtere Umsetzung bei gemeinnützigen Trägern)

Praxisbeispiel:

Notfallbetreuung bei der Werkstatt im Kreis Unna
http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Westfaelisches_Ruhrgebiet/interessantes/publikationen/Betrieblich_unterstuetzte_Kinderbetreuung.pdf; S. 8

Zielgruppe

Abhängig vom Angebot: U3-Kinder bis Schulkinder (Beginn weiterführende Schule)

Ablauf

- Bedarfsabfrage bei Anmeldung und in laufenden Maßnahmen
- Klärung der möglichen Betreuungsmöglichkeiten
- Qualitative Ausgestaltung des Programms
- Entwicklung eines Konzeptes (Schwerpunkte, Methoden, Vorgehen ...)
- Auswahl der Räumlichkeiten (Größe, Gestaltung ... (abhängig von gewählter Form))
- Auswahl der Betreuungskräfte (ggf. trägerintern (Betreuung über TN anderer Maßnahmen, z. B. durch Erzieherinnen in Ausbildung etc., Qualifikation einer/eines Beschäftigten zur Tagespflegekraft ...)
- ggfs. Wahl des Anbieters
- Zusammenstellung altersgerechter Gruppen
- Versicherungsschutz (Kinderunfallversicherung für Kinder und Haftpflichtversicherung für Betreuer)
- Durchführung

Vorteil

- Überschaubarer zeitlicher und finanzieller Rahmen
- Keine formulierten Qualitätsstandards

Mögliche Schwierigkeiten

- Schwierigkeiten, wenn angemeldete Kinder nicht erscheinen (Zuverlässigkeit der Zielgruppe)
- Kostenübernahme durch Jobcenter



STECKBRIEF

Eltern-Kind-Büro

Form

Angebot im Unternehmen, Möglichkeit in Notfällen das Kind mit an den Arbeitsplatz zu bringen und kurzfristig zu betreuen

Praxisbeispiel:

Eltern-Kind-Büro beim Volkswahlbund
<https://www.volkswahl-bund.de/cms/Portals/0/Pressemitteilungen/2011/Personalmanagement.pdf?ver=2012-01-02-085050-000>

Zielgruppe

Alle Altersstufen

Ablauf

- Bereitstellung eines funktionalen Büroraumes (PC, Internetanschluss ...) mit großzügigem Spielbereich (sowie Schlaf- und Wickelmöglichkeit für das Kind)
- Der Raum muss kindersicher gestaltet werden (Sicherung von Steckdosen, Regalen etc.)
- Plakat „Erste Hilfe am Kind“ sollte sichtbar aufgehängt werden
- Hygienische Aspekte müssen geprüft werden (Reinigungsmittel, Bodenbeläge ...)
- Klärung der Buchungsmöglichkeiten (Nutzungsordnung erstellen)
- Versicherungspflicht für Kinder klären

Kosten

In Abhängigkeit von Art und Umfang der Raumeinrichtung

Vorteil

- Überschaubarer zeitlicher und finanzieller Rahmen
- Keine formulierten Qualitätsstandards

Mögliche Schwierigkeiten

Möglicherweise möchten mehrere Eltern das Zimmer/Büro gleichzeitig nutzen

ESF-Bundesprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“

Ziel:

- Es soll Männern und Frauen, unabhängig vom vorangegangenen Status der Beschäftigung, lebenslanges berufliches Lernen mit einer Absicherung des Lebensunterhaltes ermöglicht werden, mit dem Fokus eine Qualifizierung zur/ zum staatlich anerkannten Erzieher/in zu absolvieren. Ziel ist die Implementierung einer erwachsenengerechten Ausbildung an Fachschulen, gekoppelt mit einer angemessenen Vergütung.
- Das vorangegangene ESF-Bundesmodellprogramm „Mehr Männer in Kitas“ (2013 beendet) hat deutlich gemacht, dass nicht nur viele Frauen, sondern gerade auch lebensältere Männer an einem Wechsel in den Erzieherberuf interessiert sind. Die reguläre Erzieherausbildung verhindert jedoch durch lange Ausbildungsdauer und i.d.R. fehlender Ausbildungsvergütung bzw. sogar Schulgeldern, dass Lebensältere mit Unterhaltsverpflichtungen diese Ausbildung aufnehmen können.

Inhalt:

Förderung von Modellprojekten, die für die besondere Zielgruppe der Berufswwechsler erwachsenengerechte berufsbegleitende Ausbildungsmöglichkeiten zur/zum staatlich anerkannten Erzieher/-in schaffen oder weiterentwickeln, gekoppelt mit der Zahlung einer angemessenen Vergütung.

Zielgruppe:

- Berufswwechsler/-innen, die vorher eine andere fachfremde Ausbildung absolviert oder mehrjährige fachfremde berufliche Tätigkeit ausgeübt haben
- Arbeitnehmer/-innen
- Arbeitslose

Förderung:

Das BMFSFJ fördert bundesweit mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds 12 Projekte in Berlin, Brandenburg, Hessen, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt und NRW (1 Projekt der AWO, Bezirksverband, Westf. Westfalen e. V.)

Gefördert wird die Koordination und Durchführung von berufsbegleitenden Ausbildungsgängen, in deren Rahmen eine dreijährige Ausbildung an einer Fachschule/-akademie für Sozialpädagogik parallel zu einer Anstellung grundsätzlich in einer Kita stattfindet.

Gefördert wird die Vergütung der Fachschüler/-innen durch einen Zuschuss von 900 im 1. Jahr und 450 Euro/pro Monat im zweiten Jahr.

Fördervoraussetzungen:

- Die Ausbildung ist erwachsenengerecht, geschlechtssensibel und zielgruppenorientiert zu organisieren.
- Im Rahmen der Anstellung der Fachschüler/-innen muss eine Vergütung in Höhe von mind. 1.250 Euro monatlich (AG-Brutto) gezahlt werden.
- Die Antragstellenden müssen mindestens zwei Ausbildungsjahrgänge mit je mind. 25 TN beantragen.

Umsetzung:

Die Antragstellung für jurist. Personen des öffentlichen und privaten Rechts, und zwar

- Träger von Kitas, die Fachschüler/-innen, parallel zu ihrer Ausbildung sozialversicherungspflichtig anstellen.
- Staatliche oder staatlich anerkannte Fachschulen/Akademien für Sozialpädagogen, bei denen die Ausbildung erfolgt.
- Verbände, zu deren Mitgliedern Träger von Kitas und oder Fachschulen zählen.

Anträge konnten nur bis 21.12.2015 gestellt werden.

Laufzeit: 01.01.2015 – 31.08.2020

Links:

<https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmfsfj/quereinstieg-maenner-und-frauen-in-kitas.html>

Beratungstelefon „Mehr Männer in Kitas“ bundesweit: 030 501010939

Programm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Landesprogramm „Potentialberatung NRW“

Wettbewerbsfähig bleiben mit der Potentialberatung

Ziel:

- Langfristig wettbewerbsfähige Unternehmen sind nur möglich, wenn Beschäftigte gesund und kompetent in intelligenten Organisationsstrukturen arbeiten.
- Eine Beratung aus Landessicht ist dann favorisiert, wenn sie folgende Kriterien berücksichtigt:
 - **Beteiligungsorientierung**
(Beteiligung der Beschäftigten am Modernisierungsprozess und die Einbindung ihrer Kompetenzen)
 - **Ganzheitlichkeit**
(ganzheitl. Beratungsansatz unter Berücksichtigung der Verbindungen von Arbeitsgestaltung, PE und Gesundheit bei der Arbeit)
 - **Nachhaltigkeit**
(Stärkung der betriebl. Selbststeuerungskompetenz)

Inhalt:

- Einstiege und Zugänge über mindestens eines der folgenden Themenfelder:
 - Arbeitsorganisation (Strukturen/Prozesse, Arbeitszeit, interne/externe Kommunikation und Kooperation)
 - Kompetenzentwicklung (insbesondere Personalentwicklung, Qualifizierung, Stärkung der Ausbildungsfähigkeit)
 - Demografischer Wandel (insbesondere Wissensmanagement, alterngerechte Arbeitsorganisation, Arbeitszeit)
 - Digitalisierung (insbesondere Gestaltung von Arbeit und Technik, Partizipation)
 - Gesundheit (insbesondere Einführung eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements, Work-Life-Balance)
- Methodisch: beteiligungsorientierter, prozesshafter Ansatz

Zielgruppe:

Das Förderangebot richtet sich an Unternehmen einschließlich Non-Profit-Organisationen mit Sitz und Arbeitsstätte in Nordrhein-Westfalen mit 10 bis 250 Beschäftigten.

Förderung:

Zur Stärkung der Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen fördert die nordrhein-westfälische Landesregierung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Potentialberatung. Mithilfe externer Beratungskompetenz und unter Beteiligung der Beschäftigten sollen die Potenziale des Unternehmens ermittelt und darauf aufbauend die Umsetzung notwendiger Veränderungsschritte in die Praxis begleitet werden.

Gefördert werden 50 % der notwendigen Ausgaben für 1 bis 10 Beratungstage, jedoch höchstens 500 Euro pro Beratungstag. Innerhalb von 36 Monaten kann ein KMU bis zu 10 Beratungstage in Anspruch nehmen.

Fördervoraussetzungen:

Die Förderung einer Potentialberatung setzt verpflichtend ein Beratungsgespräch mit einer Beratungsstelle voraus. Eine Beratungsstelle Potentialberatung finden Sie hier: <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/Beratung.pdf>. Die Beratungsstelle klärt, ob Ihr Unternehmen die formalen Voraussetzungen für die Förderung einer Potentialberatung erfüllt. Die Beratungsstelle hat außerdem die Aufgabe, das vom Beratungsunternehmen vorgelegte Beratungsangebot mit der betrieblichen Fragestellung sowie mit den Förderrichtlinien abzugleichen. Dazu ist es erforderlich, dass das Beratungsunternehmen vor diesem Termin ein entsprechendes Angebot erarbeitet. Es ist empfehlenswert, dass das Beratungsunternehmen an dem Gespräch mit der Beratungsstelle teilnimmt. Die Beratungsstelle wird bei entsprechendem Bedarf auch über mögliche Kombinationen von Förderangeboten beraten, z. B. ob sich Potentialberatung und Bildungsscheck kombinieren lassen.

Sind alle Voraussetzungen geklärt und erfüllt, erhält das Unternehmen den Beratungsscheck direkt von der Beratungsstelle. Der Beratungsscheck dokumentiert, dass die Beratungsstelle die Potentialberatung als grundsätzlich förderungswürdig einstuft. Er ist grundsätzlich Voraussetzung für die Beantragung der Förderung.

Umsetzung:

Mit der Ausstellung des Beratungsschecks wurde die Potentialberatung durch die Beratungsstelle aus fachlicher Sicht als dem Grundsatz nach für förderungswürdig eingestuft. Der Beratungsscheck ist eine fachliche Förderempfehlung, eine formelle Förderzusage bedeutet er nicht. Über die Förderung kann nur die zuständige Bewilligungsbehörde (Bezirksregierung) entscheiden. Nach Durchführung der Potentialberatung kann dort der Förderantrag eingereicht werden. Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht. Der Antrag auf Förderung sollte innerhalb von neun Monaten nach der Beratung in der Beratungsstelle für Potentialberatung bei der zuständigen Bewilligungsbehörde (Bezirksregierung) vorliegen.

Laufzeit: –**Links:**

<https://www.mais.nrw/potentialberatung>

<http://www.gib.nrw.de/themen/arbeitsgestaltung-und-sicherheit/potentialberatung>

Die Potentialberatung ist ein bewährtes Förderangebot in Nordrhein-Westfalen und unterstützt – mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds – Unternehmen und ihre Beschäftigten, erfolgreich zu arbeiten.

Bundesprogramm „KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist“

Ziel:

Eine verlässliche Kinderbetreuung ermöglicht Eltern die Aufnahme bzw. den Fortbestand einer Berufstätigkeit; somit sollen zukunftsfähige Konzepte für bedarfsgerechte Betreuungszeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen für Eltern,

- die im Schichtdienst oder sehr früh morgens, in den Abendstunden und an Wochenenden arbeiten, sowie für
- Alleinerziehende und
- Eltern, die sich noch in Ausbildung bzw. im Studium befinden, und
- für Arbeit suchende Eltern, für die eine neue Erwerbstätigkeit mit einem Schichtdienst oder mit Randzeiten verbunden wären.

Inhalt:

Förderung für erweiterte Betreuungszeiten in Kitas und in der Kindertagespflege. Die Kinder verbringen dabei nicht mehr Zeit in der Kita, bei einer Tagesmutter/Tagesvater, sondern sie werden zu anderen – dem Bedarf der Familien entsprechenden – Zeiten betreut, und zwar

- Erweiterung der Öffnungszeiten pro Wochentag
- Betreuungsmöglichkeiten am Wochenende und an Feiertagen
- Betreuungsangebote, die auch Nachtzeiten umfassen
- Unterstützung durch Projektberater/-innen zu betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten und bei der Entwicklung eines pädagogischen Konzepts zur Umsetzung des erweitertes Angebotes

Zielgruppe:

- Kinderbetreuungseinrichtungen
- Horteinrichtungen/Betreuung von Schulkindern
- Tagespflegepersonen/Kindertagespflegestelle
- Universitäts- und hochschulinterne Einrichtungen für die Betreuung von Kindern

Förderung:

Das BMFSFJ stellt bundesweit 100 Mio. Euro für drei Jahre zur Verfügung (2016 bis 2019).

Kindertageseinrichtungen können Fördermittel als Zuschüsse bis 200.000 Euro p. A., gestaffelt nach Ausweitung der Öffnungszeit (+ 25 h/Woche: 70.000 Euro; + 50 h/Woche: 100.000 Euro; mehr als 50 h/Woche bis zu 24 h/7 Tage: 200.000 Euro), Kindertagespflegepersonen bis zu 15.000 Euro p. A., und zwar für

- Personalausgaben in Kitas und für Tagespflegepersonen, die erweiterte Öffnungszeiten sicherstellen
- Investitionskosten, Sachkosten (z. B. Ausstattung von Schlafräumen, System für Zeiterfassung)
- Ausgaben für Qualifizierungen (Fortbildungen, Elternarbeit) und ggf. Netzwerkarbeit, Öffentlichkeitsarbeit

Gefördert werden auch Zuschläge für nächtliche Betreuung von bis zu zwei Euro pro Betreuungsstunde und Kind. Zuwendungsnehmende müssen sich mit ca. 5 % an den Gesamtausgaben durch Eigen- oder Drittmittel beteiligen.

Link:

<https://kitaplus.fruehe-chancen.de/programm/ueber-das-programm/>

Fördervoraussetzungen:**Allgemein:**

Bedarfsanalyse, pädagogisches Konzept und Elternarbeit (Begleitung der angesprochenen Zielgruppen, einschließlich Elternvernetzung) sowie je nach folgender Einrichtungsart leicht variierte Kooperationsvereinbarung (mit örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, Jobcenter, Arbeitsagenturen, Kindertagespflegestellen und evtl. Unternehmen), um gemeinsam definierte und messbare Ziele zur Unterstützung der Zielgruppen zu formulieren.

Es werden nur neue Betreuungsangebote gefördert:

▪ Für Kindertageseinrichtungen:

Öffnungszeiten, die über die Kernöffnungszeit von 8 bis 16 Uhr, entsprechend dem Bedarf, hinausgehen

▪ Für Kindertagespflege:

Angebotszeiten, werktags bis 8 Uhr und/oder nach 16 Uhr, an Wochenenden oder über Nacht werden neue Betreuungsangebote geschaffen

▪ Für Betreuung von Schulkindern:

Während der Schulzeit mindestens von Schulschluss bis 16 Uhr wird vorausgesetzt, darüber hinausgehende Öffnungszeiten je nach Bedarfslage

▪ Für Kinderbetreuung in universitäts- und hochschulinternen Einrichtungen:

Erweiterung bestehender Angebote mind. morgens, abends, über Nacht oder am Wochenende, bedarfsgerechte und flexible Angebote auch für die Notfallbetreuung werden über das Projekt hinaus geschaffen

Umsetzung:

Zweistufiges Antragsverfahren mit Interessenbekundungen und Auswahl der Antragsteller. Antragsberechtigt sind juristische Personen öffentlichen oder privaten Rechts, die Kitas bzw. Horteinrichtungen führen, sowie Tagespflegepersonen oder vom Jugendamt beauftragte Fachberatung oder Verbände zur Tagespflege.

Laufzeit: 2016 – 2018 (drei Jahre), Start im Januar 2016

Links:

www.fruehe-chancen.de/kitaplus

Infoblatt, Fördergrundsätze, Konzeption, Flyer: <http://kitaplus.fruehe-chancen.de/programm/ueber-das-programm/>

Beratung zum Programm: servicestelle@bundesprogramm-kitaplus.de

Programm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Unterstützung der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesagentur für Arbeit, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, dem Deutschen Städte- und Gemeindebund sowie dem Deutschen Städtetag

Bundesprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“

Inhalt:

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern mit kleinen Kindern, können Unternehmen, die sich finanziell am Aufbau neuer Kinderbetreuungsplätze beteiligen, sei es in bestehenden oder neuen Einrichtungen, eine Anschubfinanzierung erhalten.

Zielgruppe:

Unternehmen mit Sitz in Deutschland, auch Stiftungen und Körperschaften des privaten Rechts, die für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neue Betreuungsplätze für unter Vierjährige in bestehenden oder neuen Betreuungseinrichtungen aufbauen wollen. Kooperationen mehrerer Unternehmen werden bevorzugt gefördert.

Förderung:

Das BMFSFJ fördert die Schaffung neuer Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr in bestehenden oder in neuen Einrichtungen mit einem pauschalen (nicht rückzahlbaren) Zuschuss, z. B.:

- Pro neuem Ganztagesplatz wird für 2 Jahre eine Pauschale von 400 Euro pro Monat gezahlt.
- Pro Halbtags- oder Teilzeitplatz (entsprechend der Landesregelungen!) reduziert sich die Pauschale auf 200 oder 300 Euro; analog reduziert sich die finanzielle Beteiligung des Unternehmens.

Fördervoraussetzungen:

- Die Betreuungsplätze müssen neu sein.
- Es muss eine Gruppe von wenigstens sechs Plätzen entstehen. Platzsharing ist möglich.
- Die Unternehmen beteiligen sich mit mindestens 250 Euro pro Ganztagesplatz und Monat an den laufenden Betriebskosten der neuen Plätze bzw. an der Finanzierung der restlichen Betriebskosten (zusätzlich zu Elternbeiträgen und ggf. Eigenmitteln des Trägers).
- Die für den Betrieb der Betreuungseinrichtung notwendigen Voraussetzungen und Genehmigungen (insbesondere die Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII) liegen vor.
- Die neu geschaffenen Plätze sind ausschließlich für die Kinder der Eltern, deren Arbeitgeber sich an der Finanzierung beteiligen.
- Anträge auf Förderung werden von den Trägern der Betreuungseinrichtungen online bei der Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung gestellt. Die Träger müssen auch einen Teil der Verwaltungsarbeit übernehmen.
- Kindertagespflege von Tagespflegepersonen wird im Rahmen dieses Programms nicht gefördert.

Umsetzung:

- Unternehmen können Belegplätze bei einem Träger buchen oder
- eine betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung betreiben lassen oder
- mehrere Unternehmen und ein Träger setzen eine Verbundlösung um.

Laufzeit: 2015 – 30.06.2017

Links:

<http://www.erfolgsfaktor-familie.de>

Bedarfsermittlung für Mitarbeiterkinder: www.erfolgsfaktor-familie.de/foerderlotse

Beratung zum Programm:

Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung

Tel. 0800 0000945 (kostenlos)

E-Mail: kinderbetreuung@erfolgsfaktor-familie.de

Programm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist der Initiative „Erfolgsfaktor Familie“

Fördersteckbrief „unternehmensWert:Mensch“

Fördergeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Europäischer Sozialfonds (ESF)

Was wird gefördert?

Leistungen eines externen Beraters

- Beratung
- Coaching/Training/Weiterbildung bis max. 40 % der gesamten Prozessberatung, wenn eingebunden in die Prozessberatung

Förderberechtigt:

- Kleinstbetriebe: mind. 1 soz.vers.pfl. Beschäftigter in Vollzeit im letzten Geschäftsjahr vor Erstberatung und während der Beratung, max. 9,9 Beschäftigte (Berechnung erfolgt in Jahresarbeitseinheiten)
- Mindestalter Unternehmen zwei Jahre bzw. fünf Jahre bei Änderung der Rechtsform
- Jahresumsatz bzw. Bilanz bis 2 Mio. Euro im letzten Geschäftsjahr
- ausgeschlossen: Unternehmen aus den Bereichen Fischerei, Aquakultur und Primärerzeugung landwirtschaftlicher Erzeugnisse

Gegenstand, Themen:

- Personalführung
 - Führung und Kommunikation, Partizipation und Motivation, Ablauforganisation und Arbeitszeit
- Chancengleichheit & Diversity
 - Familie und Beruf, Demografie, Inklusion, Frauenförderung
- Gesundheit
 - Physische und psychische Gesundheit, Organisationelle und individuelle Resilienz
- Wissen & Kompetenz
 - Personalentwicklung, Lebenslanges Lernen, Wissenstransfer

Zielsetzung:

- Betriebe und ihre Beschäftigten bei der Gestaltung einer mitarbeiterorientierten und zukunftsgerichteten Personalpolitik unterstützen
- Mitarbeiterbeteiligung am Beratungsprozess ist zwingend

Förderkonditionen:

- gefördert werden 80 % der Kosten für max. 10 Beratungstage
- Kalkulationsbasis: 8 Zeitstunden pro Beratungstag im Betrieb
- Begrenzung: Honorar max. 1.000 Euro netto pro Beratungstag

Referentinnen und Referenten der Fortbildungsreihe 2016 – 2018

Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey

Abteilungsleiterin der Forschungsabteilung
Bildung und Erziehung im Strukturwandel (BEST)
Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und
Qualifikation
<http://www.iaq.uni-due.de/abteilung/best.php>

Margarete Hackmann

Geschäftsführerin von Familiäre Kinder-
Tagesbetreuung e. V., Bergkamen,
Aufbau einer Fachberatungsstelle zur Kindertagespflege
www.famkitabe.de

Angelika Kirstein

Geschäftsführerin Kinderhaus Rasselbande gGmbH
und do.it projekt-management GmbH & Co. KG
Entwicklung und Umsetzung von flexiblen
Kinderbetreuungsangeboten
<http://www.do-it-management.de/>

Claudia Pipo

Mitarbeiterin der REGE mbH, Bielefeld
Projektkoordinatorin, z. Z. „Vereinbarkeitslotse“
und „Netzwerk Wiedereinstieg“
<http://rege-mbh.de/unternehmer/familienfreundliche-arbeitswelt/vereinbarkeitslotse.html>

Alexandra Wachendorfer

ar-priori, Bonn
Unternehmensberaterin, ehemalige Mitarbeiterin beim
Aufbau des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor
Familie“, Auditorin für das audit berufundfamilie bis
2012; Gutachterin „Familienfreundliches Unternehmen“
in den Kreisen Südwestfalens seit 2010
<http://ar-priori.de/>

Katja Sträde

Beraterin, G.I.B.
Langjährige Erfahrung in der Beratung von Unternehm-
en zur unternehmensnahen Kinderbetreuung

Andreas Bendig

Berater, G.I.B.
Langjährige Erfahrung sowohl in der Führung als
auch in der Beratung im Bereich der Personal- und
Organisationsentwicklung

Karin Linde

Beraterin (G.I.B.)
Beratung von arbeitsmarktpolitischen Projekten und
Begleitung von Programmen zum Querschnittsthema
„Gleichstellung von Frauen und Männern“

Impressum

Herausgeber

G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon: +49 (0) 2041 767-0
Fax: +49 (0) 2041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de

Autorinnen

Karin Linde
Katja Sträde
Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey

Redaktion

Manfred Keuler

Gestaltung

Andrea Bosch

ISSN-Nr. 1866-0401

Juni 2018



**G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH**

Im Blankenfeld 4

46238 Bottrop

Telefon: +49 (0) 2041 767-0

Fax: +49 (0) 2041 767-299

E-Mail: mail@gib.nrw.de

Internet: www.gib.nrw.de