



terinnen und Mitarbeiter sowohl bei der Vermittlung als auch bei den Kosten einer Ferienbetreuung unterstützen. Es gibt zwei Möglichkeiten der Ferienbetreuung:

- Organisation von Ferienbetreuungsangeboten durch das Unternehmen. Da eine Organisation durch das Unternehmen aufwendig ist, lohnen sich Ferienprogramme in der Regel erst bei einer größeren Anzahl von Kindern.
- Ferienprogramme durch externe Anbieter. Dabei besteht die Möglichkeit, dass Unternehmen Plätze z. B. von Jugendämtern, Kirchen oder Wohlfahrtsverbänden etc. buchen und darüber eine Ferienbetreuung sicherstellen.

## • Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung

Am kostenintensivsten und sicher nicht für alle Betriebe geeignet ist die Gründung einer betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung. Die Kosten für Errichtung und Betrieb einer Kinderbetreuungseinrichtung setzen sich zusammen aus Investitions- und Betriebskosten. Die investiven Kosten setzen sich zusammen aus den Kosten für den Bau oder Umbau bzw. die Renovierung eines Gebäudes einschließlich der Anlegung des Außenspielbereichs sowie den Kosten für die Einrichtung und die Spielgeräte. Die Kommunen und Landkreise beteiligen sich oft auf freiwilliger Basis an den Kosten. Eine Mitfinanzierungspflicht besteht nicht.

Die laufenden Kosten beinhalten:

- Aufwendungen für das pädagogische und hauswirtschaftliche Personal
- Sachkosten inklusive Verpflegung, Verwaltung, Instandhaltung sowie Mietkosten bzw. Abschrei-

bungen und Verzinsung des Anlagekapitals

Bei Kinderkrippen liegen die Personalkosten aufgrund des höheren Betreuungsaufwands höher. Mit der Frage der Finanzierung der betrieblich geförderter Kinderbetreuung ist auch die Frage ihrer Organisation verknüpft. Bei der Schaffung einer betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung bestehen mehrere Alternativen:

- Die Gründung eines gemeinnützigen Vereins bzw. einer gGmbH mit Beantragung der Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe. Vorteil hierbei ist die alleinige Entscheidungskompetenz in Fragen der Ausrichtung der Kita.
- Die Kooperation mit einem bereits anerkannten Träger, z. B. AWO oder einem kirchlichen Träger, und die Ausarbeitung eines Betreiberver-

trages. Einflussmöglichkeit auf die Ausgestaltung etc. ist gegeben.

- Die Einrichtung wird in vollem Umfang an eine externe Trägerschaft abgegeben. Die Einflussnahme bei Entscheidungen der Ausrichtung des Betreuungsangebots der Kita, wie beispielsweise die Frage der Öffnungszeiten, ist eingeschränkt.

## Kinderbetreuungszuschuss

Ein Kinderbetreuungszuschuss vom Arbeitgeber ist für ihn und den Beschäftigten bis zur Beitragsbemessungsgrenze beitragsfrei und darüber hinaus für den Beschäftigten steuerfrei (§ 3 Nr. 33 EStG, § 1 SVEV), wenn

- das Kind noch nicht schulpflichtig und/oder noch keine 6 Jahre alt ist;
- das Kind regelmäßig im Kindergarten oder vergleichbaren Einrichtungen (Kinderkrippe, Kindertagesstätten oder Kindertagespflegestellen außerhalb des eigenen Haushalts) betreut wird. Kosten für Notbetreuung sind nicht steuerlich begünstigt;
- der Zuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. Eine Entgeltumwandlung ist nicht ausreichend.

Der steuer- und beitragsfreie Zuschuss ist oftmals günstiger als die neuen steuerlichen Absetzungsmöglichkeiten, die sich auf das Nettoeinkommen der Eltern beziehen.

Herausgeber:

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden und IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hannover.

Stand: Februar 2008

Gesamtherstellung:

BWH GmbH – Medien Kommunikation

Titelfoto: ●●●●●●



***Möglichkeiten und  
Rahmenbedingungen  
betrieblich unterstützter  
Kinderbetreuung***

## Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung

Grundsätzlich ist die Sicherstellung einer guten und ausreichenden Betreuungsinfrastruktur für Kinder eine wichtige Aufgabe der öffentlichen Hand. Trotzdem sind es gerade individuelle Problematiken und Betreuungsfragen außerhalb der Regelöffnungszeiten von Krippen, Kindertagesstätten und Kindergärten, die zu Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung führen. Insbesondere hier gilt es, gemeinsam kreative und passgenaue Lösungen zu finden.

## Warum ist Kinderbetreuung ein Thema für die Unternehmen?

- Betreuungslücken, Engpässe und Notfälle beeinflussen den betrieblichen Alltag
- Reduzierung von Belastungen und Fehlzeiten
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit und der Motivation der Beschäftigten
- Mangel (bzw. zunehmender Bedarf) an Fachkräften

## Welcher Bedarf besteht bei den Beschäftigten?

In kleineren und mittleren Unternehmen orientiert sich die Unterstützung in der Regel am Einzelfall. Bei größeren Unternehmen kann eine Bedarfsabfrage (z. B. bei Betriebsversammlungen, per E-Mail oder Fragebogen) sinnvoll sein. Umfassendere Analysen und Planungen sind für größere Investitionen wie z. B. beim Aufbau einer betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung unbedingt erforderlich. Der Wunsch nach einem frühzeitigen Wiedereinstieg nach der Elternzeit wächst und steht oftmals in Abhängigkeit zur Qualifikation des jeweiligen Elternteils. Das bedeutet, dass auch die Belegschaftsstruktur Aufschluss über mögliche Modelle der Kinderbetreuung geben kann. In jedem Fall ist eine genaue Bedarfsanalyse erforderlich.

Auch ohne die hohen Investitions- und laufenden Kosten einer eigenen Betriebs-Kita lässt sich betriebliches Engagement realisieren. Kostengünstigere Modelle wie beispielsweise der Erwerb von Belegplätzen oder das Sponsoring von Tagespflegeplätzen sind bereits in der Praxis erprobt und bieten eine ökonomische Alternative zum Betriebskindergarten. Vielen Eltern ist bereits mit einem Vermittlungs- und/oder Beratungsangebot geholfen. Denkbar ist beispielsweise eine Tagesmutterbörse, ein Notfallbetreuungsdienst oder betriebliche Unterstützung finanzieller (z. B. Zuschuss zur Kinderbetreuung) oder personeller Art (z. B. Organisation eines Tagesmutter-/Leihomanetzes).



Die Form des betrieblichen Engagements ist damit abhängig von den Unternehmensstrukturen und sollte stets betriebsnah und passgenau erfolgen. Politische, räumliche und finanzielle Rahmenbedingungen beeinflussen die Planung und die Ausrichtung des Angebots.

## Welche Betreuungsengpässe können auftreten?

Für Eltern entstehen in erster Linie Probleme, wenn in Ausnahmesituationen die Betreuung des Kindes nicht gewährleistet ist, z. B. bei:

- Erkrankung des Kindes oder der Tagespflegeperson
- Öffnungszeiten der Kindereinrichtungen, die sich häufig nicht mit den Arbeitszeiten der berufstätigen Eltern decken
- Ferien in den Schulen und Kindertagesstätten
- Dienstreisen, Konferenzen, Besprechungen, Fortbildungen oder andere beruflichen Veranstaltungen



## Welche finanziellen und organisatorischen Ausgestaltungsmöglichkeiten von betrieblich geförderter Kinderbetreuung gibt es?

Um Eltern bei der Kinderbetreuung zu unterstützen, besteht eine Vielzahl von Möglichkeiten, von denen jedes Unternehmen je nach Bedarf das passende Angebot auswählen kann. Dies können folgende Beispiele sein:

### • *Erwerb von Belegplätzen*

Gegenüber großen Betrieben haben kleine und mittlere Unternehmen oftmals nicht die finanziellen Mittel, um in eine eigene Kindertageseinrichtung zu investieren. Zudem fällt der Betreuungsbedarf geringer aus, so dass eine Auslastung einer eigenen Einrichtung nicht gewährleistet wäre. Mit dem Erwerb von Belegplätzen können Unternehmen sich in bestehende Einrichtungen einkaufen und erwerben sich so ein Anrecht auf die Belegung einer bestimmten Anzahl von Plätzen. Die finanziellen Möglichkeiten und der betriebliche Bedarf an Betreuungsplätzen stehen dabei im Verhältnis zur Höhe der Unterstützung.

### • *Sponsoring von Tagesbetreuungsplätzen*

Durch Sponsoring kann eine Erweiterung der bestehenden, öffentlich zugänglichen Kindertagesstätten erreicht werden. Durch finanzielle Unterstützung seitens des Unternehmens könnte eine personelle Aufstockung erfolgen, die eine Flexibilisierung der Öffnungszeiten

oder die Schaffung einer zusätzlichen Ganztagsgruppe möglich machen.

### • *Kooperationen mit benachbarten Unternehmen*

Bei diesem Modell schließen sich mehrere Unternehmen zusammen, um gemeinsam eine Kindertageseinrichtung zu errichten und zu führen. Jedes Unternehmen erhält ein an den betrieblichen Bedürfnissen orientiertes Belegungskontingent in der Einrichtung. Die Kostenbeteiligung wird gemäß dem Anteil an Plätzen festgesetzt. Auch kleinere Unternehmen haben so die Option, Plätze nutzen zu können. Die Realisierung ist einfacher, wenn die Unternehmen bereit sind, eine koordinierende Stelle zu schaffen. Positiv sind die Unabhängigkeit und Eigenständigkeit in Bezug auf die Ausrichtung der Einrichtung (z. B. Öffnungszeiten, pädagogisches Konzept, Personalschlüssel).

### • *Kooperation zwischen Kommune und Unternehmen*

Ein weiteres Modell ist die Kooperation mit der jeweiligen Kommune. Die Betriebe und die Kommune teilen sich die Finanzierung und Belegung der Plätze nach einem bestimmten Schlüssel, wobei die »Betriebskinder« oft auch gleichzeitig »kommunale« Kinder sind. Durch die Verteilung der Investitions- und Betriebskosten auf mehrere Beteiligte werden sowohl geförderte als auch kommunale Betreuungsplätze geschaffen. Voraussetzung für eine kommunale Beteiligung ist die Öffnung für Kinder nicht betriebsangehöriger Eltern. Vorübergehend nicht benötigte Plätze auf Betriebs-ebene können aufgrund vertraglicher Vereinbarung an die Kommune abgetreten werden.

### • *Betreuung bei akuten Engpässen*

In Notfällen kann auch die Möglichkeit eingeräumt werden, die Kinder mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Eine Spielecke oder ggf. ein eigenes Eltern-Kind-Zimmer erleichtern die Situation, wenn ein solcher Bedarf öfter entsteht.

Wenn unvorhersehbare Betreuungslücken entstehen, kann mithilfe von »Notmüttern« Unterstützung angeboten werden. Die Betreuung findet entweder im Haushalt der Betreuungsperson oder im Haus der Familie statt. Mithilfe von professionellen Vermittlungsagenturen (z. B. pme Familienservice oder Elternservice/AWO) kann kurzfristige und flexible Betreuung für Stunden, Tage, Wochen, Wochenenden und auch nachts – also rund um Uhr – organisiert werden.

### • *Betreuung während der Ferien*

Ferienzeiten in Schulen und Kindergärten können in der Regel nicht komplett über den Urlaub der Beschäftigten abgedeckt werden. Unternehmen können die Mitarbei-

