

A

Beratungsprozess unternehmensnahe Kinderbetreuung

Eine Arbeitshilfe für Beraterinnen und Berater

2. vollst. überarb. Aufl.

Autorinnen

Karin Linde, Victoria Schnier, Sybille Stöbe-Blossey, Katja Sträde

Beratungsprozess **unternehmens-** **nahe Kinderbetreuung**

**Eine Arbeitshilfe für Beraterinnen
und Berater**



Inhalt

Seite		Seite	
04	1. Einleitung	39	4.10 Tagespflege in anderen Räumen
06	2. Familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen	39	4.11 Kindertagespflege im Betrieb
11	3. Kindertagesbetreuung in Nordrhein- Westfalen – Rahmenbedingungen und Regelungen	39	4.12 Großtagespflege
11	3.1 Der Bedarf an betriebsnaher Kindertagesbetreuung – die Ausgangslage in Nordrhein-Westfalen	44	4.13 Randzeitenbetreuung über Kindertagespflege?
14	3.2 Strukturen der Kindertagesbetreuung in Deutschland: Das SGB VIII – Kinder- und Jugend- hilfegesetz – als bundesweites Rahmengesetz	45	5. Beispiele unternehmensnaher Kinderbetreuung
20	3.3 Regelungen in Nordrhein-Westfalen: Das Kinderbildungsgesetz (KiBiz)	45	5.1 Beispiele für einen höheren Betreuungsbedarf
33	3.4 Besonderheiten bei betriebsnahen Angeboten	52	5.2 Beispiele für einen kurzfristigen Betreuungsbedarf
34	4. Kindertagespflege und Gestaltungs- möglichkeiten für Unternehmen	62	6. Der rote Faden im Beratungsprozess
35	4.1 Ziele der Kindertagespflege	62	6.1 Grundlagen der Beratung
35	4.2 Rolle des Jugendamtes	64	6.2 Beratungsanlass und Vorbereitung in den Einstieg der Beratung
35	4.3 Pflegeerlaubnis	65	6.3 Bedarfsabfrage zur Kinderbetreuung im Unternehmen
35	4.4 Eignung und Qualifizierung der Tagespflegepersonen	67	6.4 Durchführung des Erstgespräches und Checkliste
37	4.5 Anzahl der zu betreuenden Kinder	70	6.5 Fortsetzungsgespräch
37	4.6 Öffentliche Finanzierung der Tagespflege	70	6.6 Beteiligung unterschiedlicher Akteure
38	4.7 Kindgerechte Räumlichkeiten	71	6.7 Rückkopplungsprozess
38	4.8 Tagespflege in der Wohnung der Tagespflegeperson	71	6.8 Immobiliencheck
39	4.9 Tagespflege im Haushalt der Eltern	72	6.9 Abschlussgespräch
		72	7. Beispiele aus der Beratungspraxis
		72	7.1 Betriebskita/Großtagespflege
		74	7.2 Großtagespflege/Tagespflege
		76	Anhang Literaturangaben und weiterführende Links

Einleitung

Vereinbarkeit / Familie und Beruf / **Familienfreundlichkeit für Unternehmen** / Fachkräftebedarf / **geänderte Lebensmodelle** / Flexibilität / Zufriedenheit / Beratung / unternehmensnahe Kinderbetreuung / **Kinderbildungsgesetz**

Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht in Deutschland ganz oben auf der Wunschliste. 96 Prozent der Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt und 89 Prozent der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen geben an, dass familienfreundliche Maßnahmen ihnen wichtig sind.¹ Mit 78 Prozent halten selbst Beschäftigte ohne Kinder und zu pflegende Angehörige entsprechende personalpolitische Angebote häufig für wichtig. Und die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für Unternehmen wächst: von 47 Prozent (2003) auf 77 Prozent (2016).²

Angetrieben wird diese Entwicklung durch den Fachkräftebedarf und durch geänderte Lebensmodelle. Nur noch wenige Frauen sehen das eher traditionelle Ernährermodell mit einem allein arbeitenden Ehepartner als Lebensperspektive.³

Betriebswirtschaftlich gesehen rechnen sich ein 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 Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) errechnete am Beispiel von 10 Unternehmen eine sogenannte „Vereinbarkeits-Rendite“ von 25 Prozent, die sich auf 40 Prozent 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 und andere Maßnahmen sind dabei inzwischen gelebte Praxis. Anders bei der Einrichtung unternehmensnaher Kinderbetreuung. Sie ist kein Selbstläufer und erfordert häufig intensive Beratung und Begleitung.

¹ BMFSFJ (Hrsg.) (2019): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, Berlin ² BMFSFJ (Hrsg.) (2017a): Fortschrittsindex 2017 zur NEUEN Vereinbarkeit, Berlin ³ BMFSFJ (Hrsg.) (2010): Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen, Berlin ⁴ BMFSFJ (Hrsg.) (2016): Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit, Studie der Roland Berger GmbH, Berlin

Die G.I.B. unterstützt arbeitsmarktpolitische Akteure, Beraterinnen und Berater, 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 Arbeitshilfe ist im Zusammenhang mit einer Workshop-Reihe der G.I.B. in den Jahren 2016 und 2017 zum Thema „Beratung zu unternehmensnaher Kinderbetreuung“ entstanden und nach der Reform des Kinderbildungsgesetzes (KiBiz) im Jahr 2020 überarbeitet worden. 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. 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 hat. Sie erfragen deshalb Beratungsunterstützung, die es bislang nur wenig gibt. Zudem dauern die Beratungsprozesse aktuell noch sehr lang, da unterschiedliche Arbeitsstrukturen und -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 beziehungsweise einen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Gute ergänzende Kinderbetreuung hat auch immer das Wohl des Kindes im Blick, sonst gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht.

Diese Broschüre stellt den Teilnehmenden der G.I.B.-Workshop-Reihe und weiteren interessierten Beraterinnen und Beratern 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-Blossey⁵, 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) „von der Bedarfsabfrage bis zur Umsetzung eines Betreuungsmodells“ beschrieben. 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.

⁵ Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey, Leiterin der Forschungsabteilung Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe der Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation, und Referentin im Rahmen der G.I.B.-Workshop-Reihe „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.

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019 zeigt, dass der Anteil der Geschäftsleitungen und Personalverantwortlichen, für die familienfreundliche Maßnahmen wichtig sind, auf über 83 Prozent gestiegen ist. Als Adressaten der familienfreundlichen Maßnahmen werden in Unternehmen insbesondere Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen gesehen.⁶

Die Angebote und Maßnahmen sind 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.

Erfahrungen und Entwicklungen aus der Corona-Pandemie

Eine Befragung im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ im Mai 2020 hat zudem gezeigt, dass kleine und mittelständische Unternehmen, die bereits vor der Krise Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit ergriffen haben, besser durch die Zeiten der Pandemie kommen. Laut Prognos AG sind familienbewusste Maßnahmen für Unternehmen unverzichtbar in der Krise. Unternehmen, die bereits vor der Krise eine aktive Kommunikation zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ betrieben, wurden von 76 Prozent der beschäftigten Mütter und/oder Väter angesprochen, um die Arbeitsweise oder den Arbeitsort zu

verändern, damit ihre Kinder betreut werden konnten. Das Bewusstsein der Arbeitgeber für die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der Krise deutlich gestiegen. Demnach geben 82 Prozent der Unternehmen an, dass Kinderbetreuung ein zentraler Faktor für die Produktivität ihres Unternehmens ist.⁷

Entwicklungen des Erwerbspersonenpotenzials

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.

Über ein Drittel der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, würden zudem gerne mehr arbeiten, wie der Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baur) aufzeigt.⁸ 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.⁹

⁶ BMFSFJ (Hrsg.) (2019): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, Berlin ⁷ Prognos AG (Hrsg.) (2020): Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen, Düsseldorf ⁸ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baur) (2016): Arbeitszeitreport Deutschland, Dortmund, Berlin, Dresden ⁹ vbw (Hrsg.) (2011): Arbeitslandschaft 2030, München, S. 52 f.

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 Generationen Y und Z bringen für viele Unternehmen ungewohnte Erwartungen in Bezug auf flexible Arbeitsbedingungen und eine gute Work-Life-Balance mit.

Digitalisierung

Neben den gesellschaftlichen Veränderungen kommen die Änderungen in der Arbeitswelt dazu. Die derzeitige Situation der Unternehmen ist geprägt durch eine sinkende Anzahl an Mitarbeitenden sowie einen zunehmenden Grad der Digitalisierung. Der digitale Wandel kann auch Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eröffnen. Die Digitalisierung kann Müttern und Vätern, durch weniger notwendige Präsenz am Arbeitsplatz in etlichen Branchen beispielsweise dabei helfen, eine partnerschaftlichere Aufgabenteilung zu leben. Zudem haben sowohl viele große als auch kleine und mittelständische Unternehmen erkannt, welche Chancen Homeoffice-Angebote für ihre Arbeitgeberattraktivität auf dem Bewerbermarkt bieten.¹⁰

Digitale Vereinbarkeitslösungen wie Homeoffice und mobiles Arbeiten zahlen sich durch optimierte Abläufe und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus und steigern die Effizienz und Produktivität. Beschäftigte sparen insbesondere durch den Wegfall von Wegezeiten Zeit, die sie für die Familie oder andere private Verpflichtungen jenseits des Berufs nutzen können. Der Zeitgewinn ist nicht nur spürbar, sondern auch messbar: 4,4 Stunden sparen Beschäftigte im Durchschnitt pro Woche, wenn mobile Arbeitsformen genutzt werden.¹¹

Pflege

Neben Müttern und Vätern, für die die Betreuung ihrer Kinder im Mittelpunkt der Vereinbarkeitsthematik steht, gibt es eine Vielzahl von Beschäftigten, die sich um zu pflegende Angehörige kümmern. Von den 3,7 Millionen pflegebedürftigen Menschen werden zurzeit 80 Prozent zu Hause versorgt. Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass immer häufiger Angehörige Pflegeaufgaben übernehmen. Laut dem ersten Bericht des unabhängigen Beirats für Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind es 4 bis 5 Millionen Personen im Erwerbsalter, die regelmäßig einen Angehörigen pflegen, das sind ca. 6 Prozent der Erwerbsbevölkerung.¹²

Der Anteil der Pflegenden, die einer Berufstätigkeit nachgehen, ist mit über 50 Prozent deutlich höher als der der nicht erwerbstätigen Pflegenden.¹³

Väter

In den vergangenen Jahren ist bei vielen Vätern ein Mentalitätswandel zu beobachten, denn Wochenend- oder Freizeit-Papa zu sein, reicht vielen Vätern nicht mehr aus. Eine väterfreundliche Personalpolitik zeichnet sich, entsprechend dem Väter-Barometer 2016, dadurch aus, dass vermehrt flexible Maßnahmen in den Unternehmen angeboten werden, da sich Väter von klassischen Vereinbarkeitsangeboten nicht ausreichend angesprochen fühlen.¹⁴

Zunehmend mehr Väter nehmen zumindest zwei Monate Elternzeit in Anspruch. Über die Hälfte aller Väter wünschen sich eine Arbeitszeitreduktion, von den jungen Vätern im Alter zwischen 18 und 29 Jahren möchten gerne mehr als 2/3 weniger arbeiten.¹⁵

Voraussetzung für ein höheres familiäres Engagement ist die finanzielle Absicherung. Ein höheres Familieneinkommen wäre für die meisten Väter hilfreich, um sich stärker familiär engagieren zu können.

Entscheidend für die Umsetzung sind eine entsprechende Unternehmenskultur und Kommunikation der Möglichkeiten im Unternehmen.

¹⁰ BMFSFJ (Hrsg.) (2017b): Digitale Vereinbarkeit, Berlin

¹¹ BMFSFJ (Hrsg.) (2015): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berlin ¹² Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019): Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Berlin

¹³ BMFSFJ (Hrsg.) (2020): Pflegenden Beschäftigten brauchen Unterstützung. Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin ¹⁴ BMFSFJ (Hrsg.) (2016): Ergebnisse des 2. Väter-Barometers, Programm „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“. Online unter: https://www.erfolgsweg-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Ergebnisse_Vaeter-Barometer_2016.pdf, zuletzt geprüft am 15.11.2020 ¹⁵ ebd.

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:

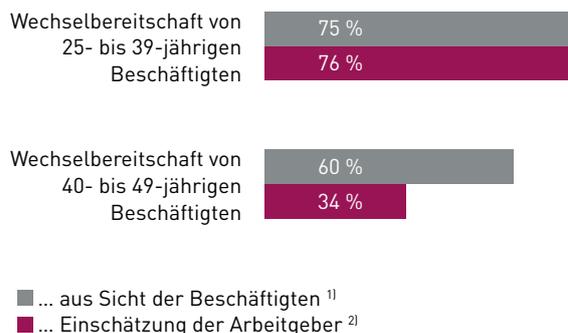
Tabelle 1: Top Five der gewünschten Angebote

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, München

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 Prozent aller Fachkräfte haben schon mal den Arbeitgeber aus Gründen mangelnder Familienfreundlichkeit gewechselt (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Familienfreundlichkeit ist ein Wechselgrund



¹⁾ Antworten „sehr wichtig“
²⁾ Antworten „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zum Teil zu“

Quelle: BMFSFJ (Hrsg.) (2012): Personalmarketingstudie 2012: Familienbewusstsein ist konjunkturrelevant, Berlin

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.¹⁶

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 Be-

¹⁶ BMFSFJ (Hrsg.) (2015): Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit. Monitor Familienforschung, Berlin

darf des Unternehmens orientieren und dort anknüpfen, wo das Unternehmen gerade steht beziehungsweise 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. Konkret zeichnet sich eine gelebte familienbewusste Unternehmenskultur durch Chancengleichheit für Entwicklungs- und Aufstiegs- perspektiven sowie transparent gestaltete Informations- und Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten bezüglich des Angebots an familienfreundlichen Maßnahmen aus.

Das Vorbild der gelebten Familienfreundlichkeit der Führungskräfte spielt eine besondere Rolle, denn Führungskräfte können Beförderer, aber auch Blockierer der Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen sein.¹⁷

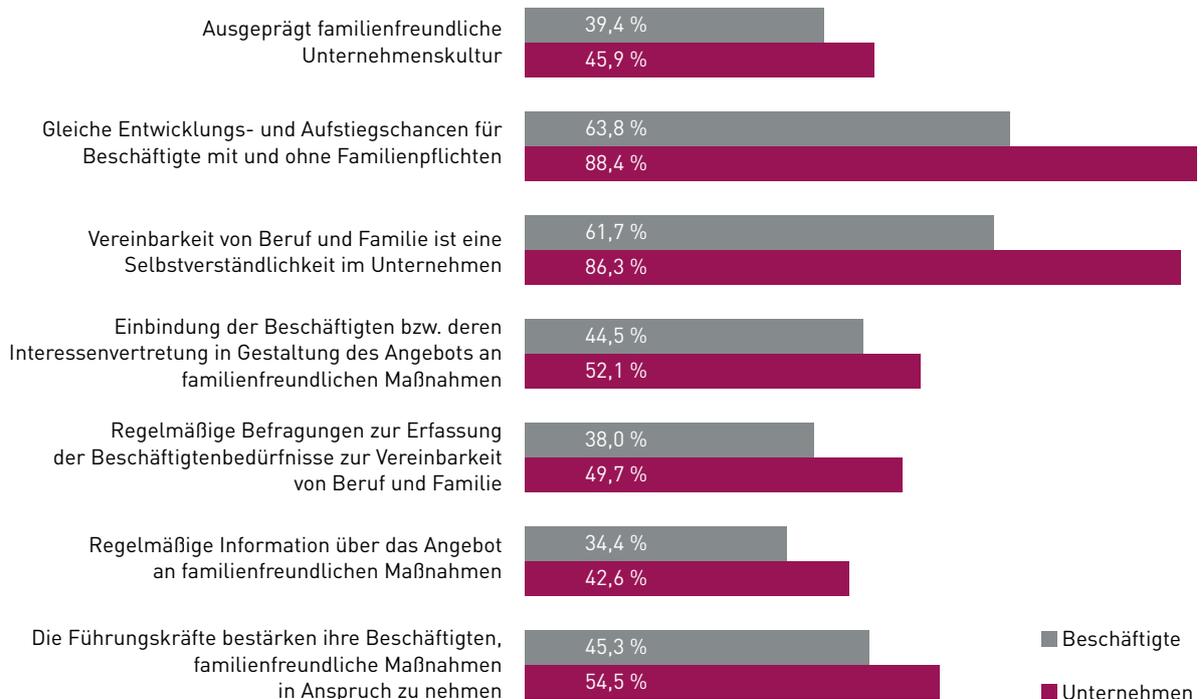
Denn erst wenn Motive und Leitlinien von Geschäftsführungen nicht nur verkündet, sondern auch im betrieblichen Alltag gelebt werden, stellen sich die positiven Effekte einer gelungenen Vereinbarkeit voll ein. Derzeit klafft immer noch in vielen Unternehmen eine Lücke zwischen dem Selbstbild der Unternehmensleitung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

¹⁷ BMFSFJ (Hrsg.) (2016): Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit, Berlin

Abbildung 2: Ausgeprägt familienfreundliche Unternehmenskultur

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Unternehmen zu?

Anteil der Beschäftigten bzw. Unternehmen, die den folgenden Aussagen (voll/eher) zustimmen*, sowie Anteil der Unternehmen mit ausgeprägt familienfreundlicher Unternehmenskultur, in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel und Beschäftigtenbefragung 2018 (gewichtet), Institut der deutschen Wirtschaft. Hier entnommen aus: BMFSFJ (Hrsg.) (2019): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, Berlin, S. 12

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

Tabelle 2: Bereiche familienbewusster Maßnahmen im Unternehmen

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

Quelle: Eigene Darstellung

Diese Bereiche korrespondieren mit weiteren Ansatzpunkten, wie beispielsweise:

Tabelle 3: Ansatzpunkte familienbewusster Maßnahmen im Unternehmen

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 ...

Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt ergeben sich dementsprechend neun Maßnahmenfelder 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 3: Maßnahmenfelder einer familienbewussten Personalpolitik



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, dies hat sich insbesondere in der Corona-Krise gezeigt.

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 ergibt. Dazu gehören mehr ältere Beschäftigte, veränderte Ansprüche der Generationen Y und Z, 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.

3.

Kindertagesbetreuung in Nordrhein-Westfalen – Rahmenbedingungen und Regelungen

Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey¹⁸

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 (3.4) beachtet werden müssen. Dabei ist von Bedeutung, dass in Nordrhein-Westfalen das Kinderbildungsgesetz (KiBiz) reformiert wurde, sodass hier die im August 2020 in Kraft getretenen Gesetzesänderungen und damit verbundene neue Entwicklungen skizziert werden sollen.

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. Dies zeigt sich an der Entwicklung der Betreuungsquoten von unter Dreijährigen („U3“) und von Kindern im Kindergartenalter in Nordrhein-Westfalen. Mit Blick auf den Stand im Jahr 2007 (vgl. Abbildung 4) wird zunächst deutlich, dass sich die U3-Betreuungsquote mehr als vervierfacht hat, wobei die Dynamik des Anstiegs sich inzwischen verlangsamt hat. Eine andere Entwicklung ist in jüngster Zeit bei den drei- bis unter sechsjährigen Kindern festzustellen: War der Kita-Besuch für Kinder dieser Altersgruppe in den letzten Jahren zunehmend selbstverständlich geworden, so gehen die Betreuungsquoten

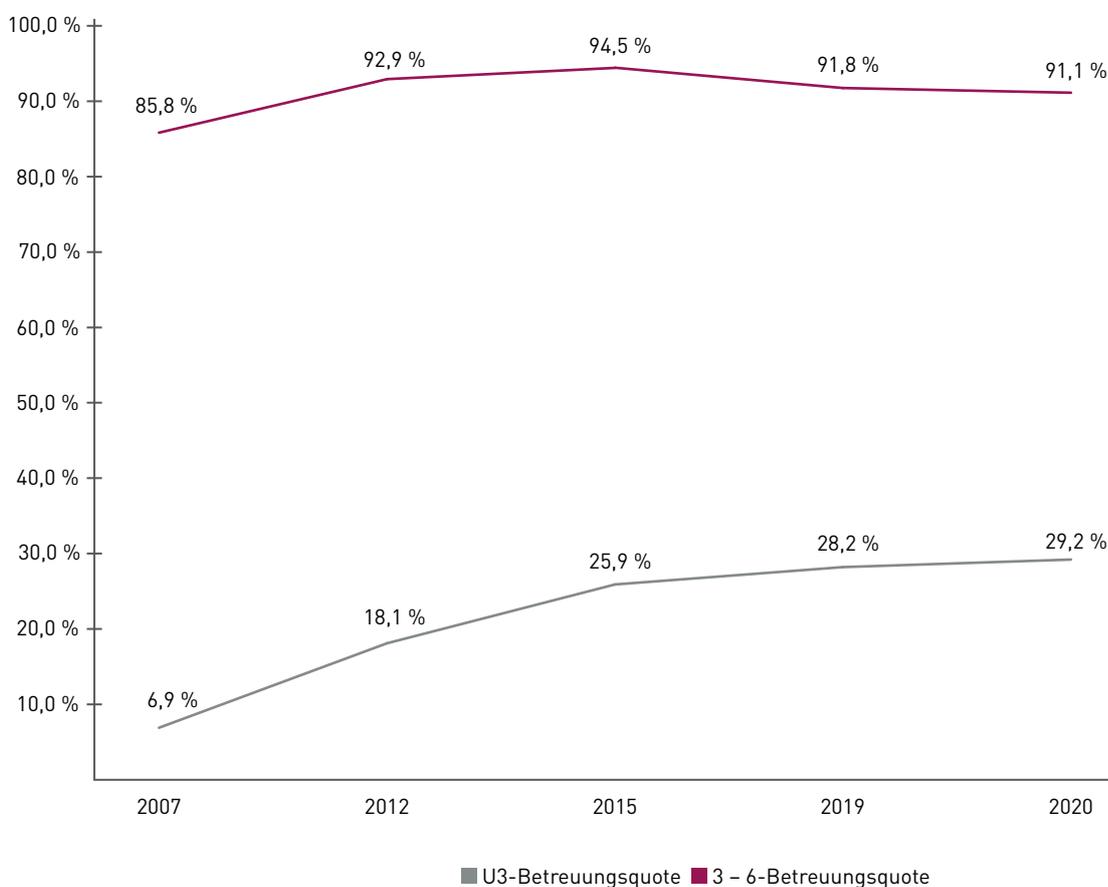
¹⁸ Prof. Dr. Sybille Stöbe-Blossey, Leiterin der Forschungsabteilung Bildung, Entwicklung, Soziale Teilhabe der Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation, und Referentin im Rahmen der G.I.B.-Workshopreihe „Beratung zur unternehmensnahen Kinderbetreuung“

inzwischen wieder zurück. Steigende Kinderzahlen – durch einen Anstieg von Geburten und durch Zuwanderung – haben dazu geführt, dass Kita-Plätze knapper geworden sind. Bei den über Dreijährigen wird die Knappheit anhand der sinkenden Betreuungsquote offensichtlich. Bei den unter Dreijährigen kann vermutet werden, dass analog dazu die sinkende Dynamik im Anstieg der Betreuungsquote ebenfalls damit zusammenhängen könnte, dass die Anzahl der Kinder schneller wächst als das Platzangebot.

Nach wie vor gibt es erhebliche interkommunale Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Betreuungsange-

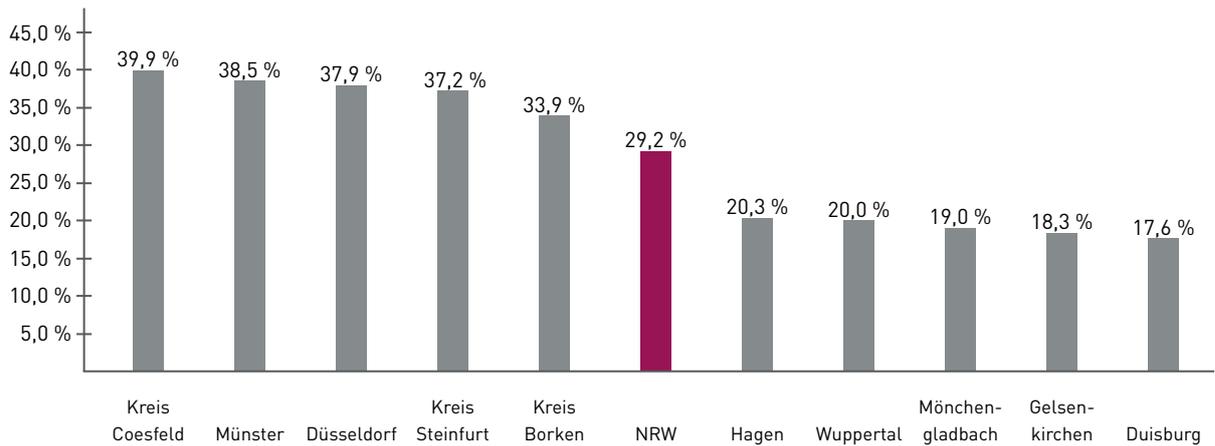
boten. Dies zeigt sich vor allem bei einer differenzierten Betrachtung der Betreuung von unter Dreijährigen (vgl. Abbildung 5): Die Quote liegt im Kreis Coesfeld mit fast 40 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in den Städten mit den niedrigsten Quoten. Darüber hinaus ist im Vergleich zu früheren Jahren festzustellen, dass die interkommunalen Unterschiede nicht geringer geworden sind – im Gegenteil. Dies gilt in noch stärkerem Maße für Ganztagsbetreuung. So wurden in Düsseldorf im Jahr 2018 mehr als 27,3 Prozent der unter Dreijährigen ganztags betreut; in den Städten mit den niedrigsten Quoten lagen die Anteile bei unter 6 Prozent. Bei den über Dreijährigen gab es in Köln mit

Abbildung 4: Entwicklung der Betreuungsquoten in NRW



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008, 2012, 2016, 2020

Abbildung 5: Kommunen mit den höchsten und niedrigsten Betreuungsquoten 2020 (unter Dreijährige)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2020

77,7 Prozent den höchsten Anteil an Ganztagsbetreuung, während dieser Anteil in einer Stadt und in einem Kreis bei unter einem Viertel lag.¹⁹

Das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen stellt sich also regional sehr unterschiedlich dar. Vor allem aber sagen die Betreuungsquoten nichts über die Bedarfsdeckung aus, weil ihnen keine Angaben über den Bedarf gegenüberstehen. Auch die in der Diskussion um den U3-Ausbau vielfach angesprochene Zielmarke von 35 Prozent der Kinder, für die ein Platz in der Tageseinrichtung oder der Kindertagespflege bereitgestellt werden soll, hat keinerlei Aussagekraft, da die tatsächliche Nachfrage in einigen Regionen deutlich unter und in anderen deutlich über dieser Quote liegt. 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 Kindertagespflege 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 Tagespflegepersonen. Hinzu kommt, dass Kindertagespflege 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 definitionem nicht durch Kindertagespflege ausgeglichen werden.

Diese Probleme zeigen, dass es trotz der dynamischen Entwicklung der Kindertagesbetreuung nach wie vor einen Bedarf für die Entwicklung betriebsnaher Angebote gibt. 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. Entscheidet man sich auf dieser Grundlage für die Entwicklung eines Angebots von betriebsnaher Kindertagesbetreuung, stehen für die Umsetzung unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung (vgl. Übersicht 1). Bei all diesen Lösungen sind die bundes- und landesrechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten. Diese werden daher im Folgenden dargestellt.

¹⁹ Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008, 2012, 2016, 2019 (ohne Abbildung).

Übersicht 1: Formen betriebsnaher Kinderbetreuung

- Private Betriebs-Kita ohne öffentliche Förderung; Betrieb selbst oder privater Dienstleister als Träger
- Kita mit öffentlicher Förderung:
 - Betriebs-Kita eines anerkannten Trägers der freien Jugendhilfe; nur für Kinder von Betriebsangehörigen
 - Betriebs-Kita eines anerkannten Trägers der freien Jugendhilfe; geöffnet für Kinder aus dem Stadtteil (ggf. mit Belegplätzen beziehungsweise Vorrang für Betriebsangehörige)
 - Stadtteil-Kita eines anerkannten Trägers der freien Jugendhilfe; Belegplätze für Kinder von Betriebsangehörigen
- Kindertagespflege – freiberuflich oder bei dem Betrieb angestellt:
 - Tagespflegeperson für bis zu fünf Kinder
 - Großtagespflege (mehrere Tagespflegepersonen)

Quelle: Eigene Darstellung

3.2 Strukturen der Kindertagesbetreuung in Deutschland: 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 (3.2.1), bevor anschließend auf die Rahmenregelungen für die Kindertagesbetreuung eingegangen wird (3.2.2).

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.

(...)

§ 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.

Rechtsansprüche in der Kindertagesbetreuung richten sich vor diesem Hintergrund an den Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Örtliche Träger sind Städte und Kreise, überörtliche Träger Landesbehörden oder Kommunalverbände, in Nordrhein-Westfalen beispielsweise die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe. Mitglieder der politischen Gremien, der Jugendhilfeausschüsse, sind neben den Mitgliedern der Stadträte oder Kreistage beziehungsweise der Landschaftsversammlungen zu 40 Prozent Vertreter freier Träger (§ 71 I Nr. 2).

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.

§ 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. aufgrund 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.

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 einige 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 privatwirtschaftliche Anbieter, die das Kriterium der Gemeinnützigkeit nicht erfüllen, besteht keine Möglichkeit der Anerkennung.

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 SGB 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 Tagespflegeperson 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 „Betriebs Erlaubnis“ 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 ganztägig oder für einen Teil des Tages betreut werden oder Unterkunft erhalten, bedarf für den Betrieb der Einrichtung der Erlaubnis.

Auch für die Kindertagespflege 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 beziehungsweise potenziellen Interessentinnen führt und mancherorts als Engpassfaktor für die Verfügbarkeit einer hinreichend großen Anzahl an Plätzen in der Kindertagespflege eingeschätzt wird. Betreuungslösungen, die weniger als 15 Wochenstunden umfassen („Babysitter-Dienste“) sind hingegen vollkommen genehmigungsfrei.

§ 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 III. 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 07.00 Uhr und 08.00 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 wird das seit dem 01.08.2008 geltende Kinderbildungsgesetz (KiBiz) mit Wirkung zum 01.08.2020 umfassend reformiert. Im Folgenden werden daher die Rahmenbedingungen für betriebsnahe Kinderbetreuung in Nordrhein-Westfalen unter Berücksichtigung der Veränderungen dargestellt. Die Regelungen über Kindertageseinrichtungen sind für die Entwicklung betriebsnaher Angebote vor allem dann relevant, wenn eine öffentliche Förderung angestrebt wird. Bezogen auf die Kindertagespflege enthält das Gesetz darüber hinaus Regelungen, die die Genehmigung betreffen und daher unabhängig von der Finanzierung zu beachten sind.

Ansprechpartner für die Kindertagesbetreuung sind die örtlichen Jugendämter und die Landesjugendämter (3.3.1). Die sich aus dem SGB VIII ergebenden Ansprüche auf Kindertagesbetreuung (3.3.2) und Finanzierung der Kindertagesbetreuung (3.3.3) werden im KiBiz konkretisiert. Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen werden im Folgenden Probleme und neue Möglichkeiten der Randzeitenbetreuung (3.3.4), landesspezifische Regelungen zur Abgrenzung zwischen Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege (3.3.5) und Besonderheiten betriebsnaher Angebote angesprochen (3.3.6).

3.3.1 Die Jugendämter als Ansprechpartner

Wie bereits erwähnt, sind die Jugendämter in Städten und Kreisen angesiedelt. Jugendämter bestehen in Nordrhein-Westfalen in allen kreisfreien Städten, Kreisjugendämter in fast allen Kreisen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Jugendämter in größeren kreisangehörigen Kommunen. In manchen Kreisen, vor allem im ländlichen Raum, gibt es neben dem Kreisjugendamt keine weiteren Jugendämter; in einzelnen Kreisen haben hingegen alle Kommunen eigene Jugendämter gebildet, sodass kein Kreisjugendamt mehr vorhanden ist. In den meisten Kreisen findet sich eine gemischte Struktur. Kreisjugendämter sind in diesen Fällen nur für die kreisangehörigen 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- beziehungsweise Stadtgrenzen übergreifenden Agenturbezirken und bei Kreisen mit mehreren größeren Kommunen. Bei den Jobcentern wurden (vor allem bei zugelassenen kommunalen Trägern) teilweise dezentrale Strukturen aufgebaut, 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 umfasst, die finanzielle Förderung der Einrichtungen auf der Grundlage der landesrechtlichen Regelungen und die Erteilung der Erlaubnis sowie die Förderung für die Kindertagespflege.

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 auseinanderfallen und eine betriebsnahe Betreuung am Arbeitsort erfolgen soll, ist bei Kitas das Jugendamt am Arbeitsort und bei der Kindertagespflege 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 im Rahmen der Jugendhilfeplanung geplant. In der Regel soll die Kindertagesbetreuung am Wohnort erfolgen (§ 3 II KiBiz) – eine Regelung, die bei betriebsnahen Angeboten regelmäßig zu Diskussionen führt, wenn Wohn- und Arbeitsort auseinanderfallen. Im Entwurf für das neue KiBiz war der ergänzende Hinweis enthalten, dass insbesondere der „Wunsch nach einem Betreuungsangebot mit besonderen Öffnungszeiten oder besonderer Lage zum Arbeits- oder Ausbildungsplatz eines Elternteiles“ zu berücksichtigen sei. Damit sollte das Recht von Eltern zur Wahl eines betriebsnahen Angebots am Arbeitsort gestärkt werden; im Gesetz ist dieser Hinweis jedoch nicht enthalten.

§ 3 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 entsprechen 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.

Insgesamt bezieht sich Wunsch- und Wahlrecht der Eltern (§ 3 KiBiz) weiterhin auf die Nutzung von Angeboten, die im Rahmen der Jugendhilfeplanung zur Verfügung gestellt werden (§ 32 II KiBiz). Grundlage für verfügbare Zeiten und Plätze ist somit nicht die aktuelle Nachfrage der Eltern, sondern das Ergebnis der Jugendhilfeplanung (§ 27 II KiBiz). Auf dieser Basis sollen Kindertageseinrichtungen bedarfsgerechte Öffnungs- und Betreuungszeiten unter Berücksichtigung des Kindeswohls und der Elternwünsche anbieten (§ 27 I). Neu eingefügt wurde der Satz, dass, unabhängig von den regelmäßigen Öffnungs- und Betreuungszeiten einer Tageseinrichtung, die Verweildauer der einzelnen Kinder ihrem Entwicklungsstand und den jeweiligen familiären Bedarfen entsprechen soll. Damit wird deutlich gemacht, dass die Anwesenheitszeiten der einzelnen Kinder nicht identisch mit den Öffnungszeiten einer Einrichtung sind, sondern innerhalb dieser Öffnungszeiten dem Bedarf entsprechend variieren können.

§ 32 KiBiz Allgemeine Voraussetzungen der Finanzierung

- (1) Das Land beteiligt sich an den Kosten der Kindertageseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen nach Maßgabe dieses Gesetzes. Die **finanzielle Förderung der Kindertageseinrichtungen erfolgt pro Kindergartenjahr**. Sie setzt eine Betriebserlaubnis nach § 45 des Achten Buches Sozialgesetzbuch und die **Bedarfsfeststellung auf der Grundlage der örtlichen Jugendhilfeplanung** voraus.
- (2) Grundlage für die Berechnung der finanziellen Förderung ist der Betreuungsvertrag zwischen Träger und Eltern. Eltern können beim Abschluss des Vertrages **zwischen den in der Anlage zu § 33 Absatz 1 genannten wöchentlichen Betreuungszeiten wählen**, soweit diese als Ergebnis der kommunalen Jugendhilfeplanung von der Einrichtung als bedarfsgerecht angeboten werden. Die Träger **sollen** ermöglichen, dass Eltern Betreuungsverträge für ihre Kinder abschließen können, die ihrem tatsächlichen Bedarf entsprechen. Sie sollen unter Wahrung des Grundsatzes der Trägerautonomie alle in die kommunale Jugendhilfeplanung eingeflossenen Plätze belegen.

§ 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.**

Alte Version!

§ 27 Öffnungs- und Betreuungszeiten in Kindertageseinrichtungen

- (1) Jede Kindertageseinrichtung soll **bedarfsgerechte Öffnungs- und Betreuungszeiten unter Berücksichtigung des Kindeswohls und der Elternwünsche** anbieten. Unabhängig von den regelmäßigen Öffnungs- und Betreuungszeiten einer Tageseinrichtung soll die Verweildauer der einzelnen Kinder ihrem Entwicklungsstand und den jeweiligen familiären Bedarfen entsprechen.
- (2) **Grundlage für die angebotenen Betreuungszeiten ist die örtliche Jugendhilfeplanung.** (...)
- (3) Kindertageseinrichtungen sind verpflichtet, **ganzjährig** eine regelmäßige Betreuung und Förderung aller aufgenommenen Kinder zu gewährleisten. Die Anzahl der Schließtage, ohne Wochenend- und Feiertage, soll 20 und darf 27 Öffnungstage nicht überschreiten. (...)
- (4) 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.
- (5) Kindertageseinrichtungen sind verpflichtet, Eltern von Kindern, die bei **Schließung der Einrichtungen an Ferientagen** weder von ihren Eltern noch auf andere Weise angemessen betreut und gefördert werden können, auf die Pflicht der Jugendämter hinzuweisen, eine **anderweitige Betreuungsmöglichkeit** sicherzustellen und diese dabei soweit möglich zu unterstützen.

Die Planung der Jugendämter erfolgt zum 15.03. eines jeden Jahres. Eltern müssen ihren Bedarf möglichst frühzeitig – mindestens sechs Monate vorher – anmelden (§ 5 KiBiz); kurzfristige Bedarfsanmeldungen sollen eine Ausnahme darstellen. Die Jugendämter sollen derartige Ausnahmen im Rahmen ihrer Planung berücksichtigen. Diese Regelungen gelten weitgehend unverändert. Neu ist zum einen, dass die Bedarfsanmeldung nicht mehr ausschließlich schriftlich, sondern auch elektronisch erfolgen kann. Zum anderen wurde konkretisiert, dass Eltern im Ausnahmefall nicht nur schneller als im Rahmen der Sechsmonatsfrist, sondern auch während des laufenden Kindergartenjahres – also nicht zwangsläufig zum 01.08. – einen Platz erhalten sollen. Dass es dieses Hinweises bedurfte, liegt daran, dass in der Praxis ein Beginn der Betreuung zum 01.08. häufig der Normalfall ist. Für Eltern, die eine Arbeit aufnehmen, stellt sich die kurzfristige oder unterjährige Suche nach einem Betreuungsplatz häufig als schwierig dar: Je knapper die Plätze in einer Region sind, desto weniger hat das Jugendamt die Möglichkeit, Kapazitäten für derartige als Ausnahmefall definierte Situationen bereitzuhalten.

Was betriebsnahe Angebote betrifft, so machen die Regelungen deutlich, dass in der Planung im Allgemeinen mit einem längeren Vorlauf zu rechnen ist, wenn eine öffentliche Förderung des Angebots angestrebt wird. Ein neues Element des Gesetzes ist § 4, der Vorgaben für eine Bedarfsplanung und Bedarfsermittlung enthält. Mit diesen Vorgaben wird die Verantwortung der örtlichen Jugendämter für die Schaffung eines bedarfsgerechten Angebots gestärkt, und die Aufgaben im Rahmen der Jugendhilfeplanung werden durch Regelungen für Planungsverfahren konkretisiert. Die Ausrichtung des Angebots an den Bedarfen der Familien bleibt allerdings eine Soll-Vorschrift. Diese wird jedoch dahingehend präzisiert, dass auch „atypische“ Betreuungszeiten (morgens, abends oder am Wochenende) zu berücksichtigen sind. Auch die Berücksichtigung der Interessen von Familien, bei denen Wohn- und Arbeitsort auseinanderfallen, wird gestärkt, indem auf „wohnsitzfremde Kinder“ und eine Abstimmung mit den Nachbarjugendämtern verwiesen wird. Für die Entwicklung von betriebsnahen Angeboten bedeutet dies, dass entsprechende Anforderungen in die Jugendhilfeplanung eingebracht werden können und aufgenommen werden müssen.

§ 5: 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 oder elektronisch 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, wenn Eltern im Laufe des Kindergartenjahres oder aus besonderen Gründen ausnahmsweise schneller als in der Sechsmonatsfrist nach Absatz 1 einen Betreuungsplatz benötigen.

§ 4 Bedarfsplanung und Bedarfsermittlung

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendämter) sind im Rahmen ihrer Jugendhilfeplanung unter Einbeziehung der Träger der freien Jugendhilfe zur **Entwicklung eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege verpflichtet**. (...)
- (2) Die Jugendämter erstellen für ihren Bezirk einen **Bedarfsplan** zur Kindertagesbetreuung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege und **schreiben diesen jährlich fort**. (...)
- (3) Die Jugendämter **sollen das Angebot an den Bedarfen der Familien ausrichten** und den Wünschen für den Betreuungsumfang in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege entsprechen. Sie stellen sicher, dass in ihrem Bezirk alle Betreuungszeiten in bedarfsgerechtem Umfang und verlässliche Angebote in der Kindertagespflege vorgehalten werden. Bei der Planung sind auch Betreuungsbedarfe in den **Morgen- oder Abendstunden** sowie an **Wochenend- und Feiertagen** und in **Ferienzeiten** zu berücksichtigen. (...) In Ansehung der Anliegen erwerbstätiger und in Ausbildung stehender Eltern ist auch einem Bedarf an Plätzen für **wohnsitzfremde** Kinder Rechnung zu tragen.
- (4) Um den örtlichen Bedarf an Plätzen nach Zahl, Art und Ausgestaltung unter Berücksichtigung der Wünsche, Bedürfnisse und Interessen zu ermitteln, sollen neben demografischen Modellrechnungen oder anderen Verfahren, auch gerade im Hinblick auf benötigte Öffnungs- und Betreuungszeiten, **mindestens alle drei Jahre Befragungen der Eltern und ihrer Kinder** erfolgen.
- (5) Bedarfspläne sollen in Abhängigkeit der örtlichen Erfordernisse und zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit den benachbarten Jugendämtern abgestimmt werden, besonders sofern Plätze notwendig sind, um den Bedarf aus verschiedenen Jugendamtsbezirken zu decken.

3.3.3 Finanzierung der Kindertagesbetreuung

Die Finanzierung von Kindertageseinrichtungen erfolgt über Kindpauschalen. Dafür sieht das KiBiz weiterhin 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 § 33 KiBiz). Jedem Gruppentyp ist eine je nach Stundenzahl unterschiedlich hohe Kindpauschale zugeordnet, sodass 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. Die Strukturen sind gegenüber der bis Juli 2020 geltenden Fassung des KiBiz unverändert; deutlich verbessert wurde jedoch die Finanzierung: So wurden die Kindpauschalen dynamisiert (§ 37 I KiBiz) und die Eigenanteile der Träger abgesenkt (§ 36 II KiBiz), sodass bei der Entwicklung von öffentlich geförderten betriebsnahen Angeboten im Vergleich zu früheren Jahren von einer günstigeren Finanzierung ausgegangen werden kann.

Tabelle 4: Gruppentypen in der Kindertagesbetreuung

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

Quelle: Anlage zu § 33 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 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. Im Vorfeld der zum Stichtag 15.03. für das kommende Kindergartenjahr vorzuliegenden Planungen (§ 33 IV KiBiz) 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 (§ 33 III KiBiz). Mit dieser Deckelung, die gegenüber der vorherigen Fassung des KiBiz unverändert gilt, 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.

Die Kindpauschalen werden durch einen Landeszuschuss, einen kommunalen Zuschuss, einen Trägeranteil und Elternbeiträge finanziert. Die Höhe der Elternbeiträge sowohl für die Kindertageseinrichtungen als auch für die Kindertagespflege regelt das örtliche Jugendamt (§ 51 I KiBiz), wobei es immer eine einkommensabhängige Staffelung gibt (§ 51 IV KiBiz). Da die Eltern ihre Beiträge direkt an das Jugendamt zahlen, richtet sich auch bei betriebsnahen Angeboten die Finanzierung ausschließlich nach den Kindpauschalen. Zusätzliche Beiträge von Eltern dürfen nicht erhoben werden; möglich sind nur Entgelte für Mahlzeiten und Mitgliedsbeiträge für Elterninitiativen (§ 51 I KiBiz).

Familien mit Bezug von Transferleistungen – bspw. SGB-II-Empfänger/-innen – können ihre Kinder nach § 90 IV SGB VIII beitragsfrei betreuen lassen. Für Familien mit einem geringen Erwerbseinkommen gilt diese bundesweite Regelung

nicht. Bei der Höhe der Elternbeiträge bestehen erhebliche interkommunale Unterschiede; auch bei den Differenzen zwischen den Beiträgen für unter und über Dreijährige sowie für unterschiedliche Buchungszeiten gibt es ein breites Spektrum. Die im KiBiz vorgeschriebene soziale Staffelung wird in den einzelnen Kommunen sehr unterschiedlich umgesetzt – in manchen Kommunen ist bereits ab einem Jahreseinkommen von etwa 12.000 Euro ein Elternbeitrag zu entrichten, in anderen Kommunen werden Familien bis zu einem Einkommen von 30.000 Euro beitragsfrei gestellt. Auch die Grenzen, ab der der Höchstbeitrag fällig wird, unterscheiden sich und liegen in manchen Fällen bei etwa 70.000 Euro, in anderen mehr als doppelt so hoch. Einzelne Kommunen haben bereits in den letzten Jahren – zumindest für bestimmte Altersgruppen – die Elternbeiträge abgeschafft. Bei der Planung von öffentlich geförderten betriebsnahen Angeboten ist es daher wichtig, Informationen über die Höhe der Elternbeiträge am Ort der geplanten Einrichtung einzuholen, denn die Ausgestaltung der Beiträge kann einen Einfluss darauf haben, wie attraktiv für die Eltern die Nutzung des Angebotes ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn große Unterschiede zwischen den Beitragsregelungen benachbarter Kommunen bestehen: So wird eine Familie ein großes Interesse daran haben, ein betriebsnahes Angebot am Arbeitsort zu nutzen, wenn dort im Gegensatz zu ihrer Wohnsitzkommune keine Elternbeiträge erhoben werden.

Im gesamten Land wurde zum 01.08.2011 das letzte Kindergartenjahr – also das Jahr vor der Einschulung – beitragsfrei gestellt. Mit Inkrafttreten des neuen KiBiz kommt das vorletzte Jahr vor der Einschulung als weiteres beitragsfreies Jahr hinzu (§ 50 I KiBiz). Angesichts der sowieso schon hohen Kindergartenbesuchsquoten bei Drei- bis Sechsjährigen und der Beitragsreduzierung für Geringverdiener/-innen ließ sich nach 2011 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 gilt seit der Revision des KiBiz zum 01.08.2011 die Begrenzung des Anstiegs des Anteils der 45-Stunden-Plätze und wurde bei der Neufassung des Gesetzes bestätigt. Dort, wo Ganztagsplätze knapp sind, könnte sich diese Knappheit somit durch das weitere beitragsfreie Kindergartenjahr verstärken, was den Bedarf an betriebsnahen Angeboten mit langen Betreuungszeiten erhöhen könnte.

3.3.4 Flexibilisierung und Erweiterung von Betreuungsangeboten

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. Dieses Problem betrifft insbesondere Eltern, die im Einzelhandel, in der Gastronomie, im Reinigungsdienst, in Gesundheitswesen und Pflege oder – unabhängig von der Branche – im Schichtdienst arbeiten. Auch die zunehmend länger werdenden Pendelzeiten erhöhen – nicht zuletzt im ländlichen Raum mit vielen Auspendler/-inne/n – den Bedarf an längeren Betreuungszeiten. In einer 2018 durchgeführten Evaluation der nordrhein-westfälischen Familienzentren²⁰ stellte sich die steigende Berufstätigkeit der Eltern als eine der zentralen Herausforderungen an die Einrichtungen heraus. Dabei finden Familienzentren zwar viele kreative Lösungen, um Eltern zu unterstützen; die Ausweitung von Betreuungszeiten bildet jedoch eine Ausnahme.

Darüber hinaus wünschen viele teilzeitbeschäftigte 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. Insofern sind die Fragen flexibler Betreuungszeiten sowohl innerhalb der regulären Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen als auch darüber hinaus von hoher Bedeutung.

Die Buchungszeiten, die die Basis für die Kindpauschalen bilden, sind rechtlich nicht an bestimmte Betreuungszeiten gekoppelt; so kann bspw. ein 35-Stunden-Platz auf drei halbe und zwei ganze Tage aufgeteilt werden, ein 45-Stunden-Platz kann 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.²¹

Mit dem neuen KiBiz wird auf die Interessen der Familien an flexiblen Lösungen stärker eingegangen als bisher. Dies betrifft zunächst den bereits angesprochenen Verweis darauf, dass die Betreuungszeiten des einzelnen Kindes nicht identisch mit den Öffnungszeiten der Einrichtung sein müssen (§ 27 I; vgl. 3.3.2). Darüber hinaus enthält § 27 II zwar weiterhin die Vorgabe, dass sich die wöchentliche Betreuungszeit eines Kindes aus der Summe der regelmäßigen Betreuungszeiten je Wochentag ergibt. Ergänzt wird jedoch, dass, soweit möglich, auch ein regelmäßiger Bedarf an unterschiedlich langen Betreuungszeiten je Wochentag, unregelmäßige Bedarfe und unterjährige Änderungsbedarfe berücksichtigt werden sollen. Dass die flexible Verteilung von Anwesenheitszeiten nach wie vor ein sehr umstrittenes Thema ist, zeigt sich daran, dass die ursprüngliche Formulierung im Gesetzesentwurf weitergehend war: Hier war ergänzt worden, dass die Summe der regelmäßigen Betreuungszeiten je Wochentag „unterschiedlich auf die Wochentage verteilt sein können“. Diese Ergänzung ist offenkundig im Beratungsprozess gestrichen worden.

²⁰ Stöbe-Blossey, S./Hagemann, L./Klaudy, E. K./Micheel, B./Nieding, I. (2020): Familienzentren in Nordrhein-Westfalen. Eine empirische Analyse. Wiesbaden ²¹ Dazu ausführlich: 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, zuletzt geprüft am 15.11.2020

§ 27 KiBiz: Öffnungs- und Betreuungszeiten in Kindertageseinrichtungen

(2) (...) In der Regel ist eine **durchgehende Betreuung über Mittag** anzubieten. Die Tageseinrichtung kann nach Anhörung des Elternbeirates zur Sicherung ihres Bildungs- und Erziehungsauftrages **Kernzeiten** festlegen. Die wöchentliche Betreuungszeit eines Kindes ergibt sich aus der Summe der regelmäßigen Betreuungszeiten je Wochentag. Soweit organisatorische, personelle Möglichkeiten oder festgelegte Kernzeiten dem nicht entgegenstehen, soll auch ein **regelmäßiger Bedarf an unterschiedlich langen Betreuungszeiten je Wochentag erfüllt werden. Unregelmäßige Bedarfe und unterjährige Änderungsbedarfe** der Familien sollen, soweit möglich, insbesondere im Rahmen einer Förderung nach § 48, **berücksichtigt werden.**

Dies hängt damit zusammen, dass in der pädagogischen Debatte die Forderung nach Flexibilität in den Betreuungszeiten oft nach wie vor mit Skepsis betrachtet wird. 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.²² Die Kombination von flexiblen Arbeitszeiten im Betrieb und flexiblen Betreuungsangeboten in der Kindertageseinrichtung trägt in besonderem Maße zur Familienfreundlichkeit bei.

Für Betreuungszeiten, die über 45 Wochenstunden hinausgehen oder außerhalb der gängigen Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen liegen, gab es bis 2020 keine Landesfinanzierung. Die Betreuung zu Randzeiten (etwa spät-

nachmittags, abends, nachts oder am Wochenende) ist zwar – je nach Sozialstruktur des Umfeldes einer Kindertageseinrichtung – 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. Einzelne Kommunen haben sich daher in den letzten Jahren für die systematische Förderung der Randzeitenbetreuung aus kommunalen Mitteln (oder ergänzt durch ein Sponsoring von Unternehmen) entschieden, indem sie beispielsweise sicherstellen, dass in einer Einrichtung pro Stadtteil eine (durch zusätzliche Mittel und ergänzende Elternbeiträge finanzierte) Öffnungszeit bis 20:00 Uhr vorgehalten wird oder indem spezielle Regelungen für ergänzende Kindertagespflege geschaffen wurden.

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 Kindertagespflege verknüpft werden. Bislang musste die Finanzierung allerdings 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,

²² Stöbe-Blossey, S. (2010): Flexible Betreuungsformen im Bundesländer-Vergleich: Rahmenbedingungen und Auswirkungen. In: dies. (Hrsg.): Kindertagesbetreuung im Wandel: Perspektiven für die Organisationsentwicklung. Wiesbaden. S. 55 – 94
vgl. auch IAQ (2011): Flexible Kinderbetreuung. Ein Leitfadens zur Umsetzung individualisierter und bedarfsgerechter Angebote. Duisburg, online unter: http://www.iaq.uni-due.de/projekt/sites/ufaflex/Ufaflex_Selbstevaluation_Broschuere.pdf, zuletzt geprüft am 15.11.2020

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, werden nach einem Gütesiegel (<https://www.familienzentrum.nrw.de/zertifizierung/guetesiegel>) zertifiziert und erhalten eine jährliche Landesförderung von früher 13.000 Euro, ab dem Kindergartenjahr 2020/21 20.000 Euro (§ 43 KiBiz). Gestartet wurde mit 250 Pilotenrichtungen; inzwischen kann man mit einem Netz von mehr als 3.000 Familienzentren bereits von einer flächendeckenden Versorgung sprechen. In einigen Kommunen entwickeln sich Familienzentren 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.²³

Mit der KiBiz-Revision wurde 2020 erstmals eine Landesförderung für erweiterte Betreuungszeiten eingeführt (§ 48 KiBiz). Zusätzliche Finanzmittel dafür gibt es durch das 2018 verabschiedete sogenannte „Gute-Kita-Gesetz“ des Bundes – das Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiTa-Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz – KiQuTG; <http://www.gesetze-im-internet.de/kiqutg/BJNR269610018.html>). Die verfügbaren Mittel werden in den kommenden Jahren ansteigen, werden nach einem Schlüssel auf die Jugendämter verteilt (§ 48 II KiBiz) und müssen von diesen um 25 Prozent aufgestockt werden (§ 48 III KiBiz). Den heterogenen Bedarfen entsprechend können diese Ressourcen für sehr unterschiedliche Angebotsformen genutzt werden (§ 48 I KiBiz), wobei für alle Angebotsformen Mindeststandards sowohl pädagogischer Art (§ 48 IV KiBiz) als auch bezogen auf das Personal (§ 48 V KiBiz) festgelegt werden. Mit diesen neuen Ressourcen eröffnet sich ein vielfältiges Spektrum von neuen Möglichkeiten, die insbesondere für betriebsnahe Angebote interessant sind.

²³ 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: Institut Arbeit und Qualifikation/Institut für Innovation & Bildung GbR, online unter: <http://www.iaq.uni-due.de/projekt/sites/neuewege/>, zuletzt geprüft am 15.11.2020

Familienzentren dürften sich dabei in besonderem Maße als Kooperationspartner für die Entwicklung derartiger Angebote eignen: Zum einen haben viele Einrichtungen seit Jahren Kooperationen mit der Kindertagespflege und unterschiedliche Formen der Vernetzung entwickelt, sodass Anknüpfungspunkte für eine Konzipierung und Erweiterung von Angeboten mithilfe zusätzlicher Ressourcen bestehen. Zum anderen wurde das Gütesiegel, nach dem die Familienzentren zertifiziert werden, mit Wirkung zum Kindergartenjahr 2020/21 überarbeitet und enthält erweiterte Möglichkeiten für eine Schwerpunktsetzung von Einrichtungen im Hinblick auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In jedem Fall sind für die Nutzung der Möglichkeiten des § 48 KiBiz erhebliche konzeptionelle und organisatorische Arbeiten erforderlich. Ein Vergleich zwischen Gesetzesentwurf und dem verabschiedeten Gesetz deutet allerdings, wie schon im Hinblick auf die flexible Nutzung vorhandener Angebote, auch hier darauf hin, dass nicht alle potenziell Beteiligten sich dafür engagieren werden, die neuen Möglichkeiten optimal auszuschöpfen. So war im Entwurf die Vorgabe enthalten, dass die zusätzlichen Ressourcen in Kindertageseinrichtungen für Öffnungszeiten genutzt werden können, die über 50 Stunden hinausgehen; im Beratungsprozess wurde die Schwelle auf 47 Stunden reduziert (§ 48 I Satz 3 Nr. 1 KiBiz). Eine Erweiterung der Öffnungszeit um weniger als eine halbe Stunde pro Tag dürfte jedoch Eltern kaum eine Entlastung bedeuten. Für viele Jugendämter dürfte es daher von Interesse sein, mit Anbietern betrieblicher Lösungen zu kooperieren, insbesondere dann, wenn diese Anbieter Erfahrungen mit der Entwicklung und Umsetzung von pädagogisch hochwertigen und gleichzeitig flexiblen Betreuungsangeboten haben, sich mit dem Ziel der Erweiterung und Flexibilisierung identifizieren und sich für die Weiterentwicklung derartiger Angebote engagieren.

Zu vermuten ist allerdings, dass sich die Planung und Realisierung von Angeboten in vielen Kommunen angesichts der Covid-19-Pandemie verzögern wird. Die Steuerungskapazitäten der örtlichen Jugendhilfe sind zu Beginn des Kindergartenjahres 2020/21 stark durch ein Krisenmanagement gebunden; die Umsetzung flexibler Angebote ist nur sehr eingeschränkt möglich, wenn aus Gründen der Vermeidung von undurchschaubaren Infektionsketten feste Gruppen und feste Zeiten erforderlich sind. Darüber hinaus verschärft sich der Personalmangel, der schon vor Beginn der Pandemie einen entscheidenden Engpass für erweiterte Angebote darstellte.

§ 48 KiBiz: Zuschuss zur Flexibilisierung der Betreuungszeiten

- (1) Das Land gewährt jedem Jugendamt einen **pauschalierten Zuschuss für die Flexibilisierung der Kindertagesbetreuung**. Im Rahmen der örtlichen Jugendhilfeplanung entscheidet das Jugendamt auf Basis der örtlichen Bedarfslage, welche Angebote in die Förderung zur Flexibilisierung der Betreuungszeiten aufgenommen werden. Die Bezuschussung dient der finanziellen Förderung von kind- und bedarfsgerechten, familienunterstützenden Angeboten in der Kindertagesbetreuung, wie
 1. **Öffnungszeiten** in Kindertageseinrichtungen, die über eine Öffnungszeit von wöchentlich **47 Stunden** hinausgehen,
 2. Öffnungszeiten in Kindertageseinrichtungen an **Wochenend- und Feiertagen**,
 3. Öffnungszeiten und Betreuungsangebote **nach 17 Uhr und vor 7 Uhr**,
 4. bis zu **15 der Öffnungstage** im Kindergartenjahr für Kindertageseinrichtungen, die nur 15 Öffnungstage oder weniger jährlich schließen,
 5. zusätzliche Betreuungsangebote bei **unregelmäßigem Bedarf** oder für ausnahmsweise **kurzfristig erhöhten Bedarf der Familien und Notfallangebote** sowie
 6. **ergänzende Kindertagespflege** gemäß § 23 Absatz 1.
- (2) Das Land stellt hierfür im Kindergartenjahr 2020/2021 einen Betrag von 40 Millionen Euro, im Kindergartenjahr 2021/2022 von 60 Millionen Euro und ab dem Kindergartenjahr 2022/2023 von 80 Millionen Euro jährlich landesweit zur Verfügung. (...)
- (3) Voraussetzung für den Zuschuss nach Absatz 1 ist, dass das **Jugendamt** diesen Zuschuss mit einer **Erhöhung des Betrages um 25 Prozent** für zeitlich flexible Angebotsformen der Kindertagesbetreuung einsetzt und an Träger von Tageseinrichtungen, Kindertagespflegepersonen oder Anstellungsträger von Kindertagespflegepersonen weiterleitet. (...)
- (4) Bei der Konzeptionierung und Inanspruchnahme der flexiblen Angebotsformen ist den **alters- und entwicklungsbezogenen Bedürfnissen** der Kinder nach Kontinuität und Verlässlichkeit sowie den Bindungs- und Bildungsprozessen der einzelnen Kinder Rechnung zu tragen. Werden im Rahmen der flexiblen Angebotsformen Kinder betreut, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder erfolgt die Betreuung im Rahmen von Kindertagespflege, dürfen **nicht mehr als fünf Kinder gleichzeitig von einer pädagogischen Kraft** betreut werden.
- (5) Die im Rahmen flexibler Angebotsformen eingesetzten Personen sollen **mindestens über eine Qualifikation als Kindertagespflegeperson** im Umfang von 160 Unterrichtseinheiten oder vergleichbare pädagogische Kenntnisse verfügen und sind **mindestens als Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung zu vergüten**.

3.3.5 Kindertagespflege: Möglichkeiten und Grenzen für flexible Angebote in Nordrhein-Westfalen

Wie sich bei der Darstellung von Möglichkeiten flexibler und erweiterter Angebote zeigt, kommt in diesem Zusammenhang der Kindertagespflege eine wichtige Funktion zu. Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden zunächst auf die Möglichkeiten flexibler Lösungen, die sogenannte Großtagespflege und die Veränderungen der Rahmenbedingungen durch die Gesetzesrevision eingegangen werden.

Das Jugendamt erhält für jedes in Kindertagespflege betreute Kind eine Förderung von 1.109 Euro pro Jahr (§ 24 II KiBiz). Gegenüber früheren Jahren bedeutet dies eine deutliche Steigerung; so betrug der Zuschuss im Jahr 2017 781 €/Jahr. Für die Bewilligung einer Förderung ebenso wie für die Erteilung der Erlaubnis an die Tagespflegeperson ist das Jugendamt am Wohnsitz der Familie zuständig. Wenn also ein betriebsnahes Betreuungsangebot in Form der Kindertagespflege gestaltet wird, ist nicht, wie bei

einer Kindertageseinrichtung, das Jugendamt am Standort des Angebots für Genehmigung und Förderung zuständig, sondern die verschiedenen Jugendämter an den Wohnorten der Familien. Daraus, dass bei 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 bei der Erlaubnis und bei der Abrechnung in Kontakt zu unterschiedlichen Jugendämtern treten muss, die oft unterschiedliche Maßstäbe anlegen.

Der Zuschuss des Landes an das Jugendamt wird nur geleistet, wenn das Kind keine öffentlich geförderte Kita oder eine Schule besucht und eine qualifizierte Tagespflegeperson durch das Jugendamt vermittelt wurde (§ 24 III KiBiz). Ergänzende Randzeitenbetreuung für Kita-Kinder ist somit aus diesen Mitteln nicht förderbar. Wenn das Jugendamt – etwa, weil eine Mutter bis 20.00 Uhr im Einzelhandel arbeitet – ergänzend zur Betreuung in der Einrichtung eine Tagespflegeperson vermittelt, die das Kind nach Schließung der Einrichtung betreut, musste dies bislang allein aus kommunalen Mitteln und Elternbeiträgen finanziert werden. Seit Inkrafttreten der KiBiz-Revision können dafür Mittel nach § 48 genutzt werden (vgl. 3.3.4)

Die Regelung des SGB VIII, nach der die Tagespflegeperson bis zu fünf Kinder gleichzeitig betreuen darf (§ 43 SGB VIII; vgl. 3.2.2), wird in Nordrhein-Westfalen dahingehend konkretisiert, dass sie insgesamt Betreuungsverträge für bis zu acht Kinder abschließen darf, soweit nicht mehr als fünf zur gleichen Zeit anwesend sind (§ 22 II 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 (§ 22 III KiBiz). Eine solche Großtagespflegestelle stellt somit faktisch eine Art „Zwischenlösung“ zwischen der Kindertagespflege und der institutionellen Betreuung dar. Die Erlaubnis zur Kindertagespflege ist beim örtlichen Jugendamt zu beantragen (§ 22 I KiBiz). Werden bei der Großtagespflege die Rahmenbedingungen, die im Hinblick auf die Begrenzung der Kinderzahl und die vertragliche Zuordnung (§ 48 III/IV KiBiz) gelten, nicht eingehalten, kommen die Regelungen für Kindertageseinrichtungen zur Anwendung, sodass nach § 45 SGB VIII eine Erlaubniserteilung durch das Landesjugendamt erforderlich ist.

§ 22 KiBiz: Erlaubnis zur Kindertagespflege

- (1) Die Erlaubnis zur Kindertagespflege ist schriftlich beim Jugendamt zu beantragen.
- (2) 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. Abweichend von Satz 2 kann die Erlaubnis **für bis zu zehn fremde Kinder** erteilt werden, wenn die Kindertagespflegeperson regelmäßig mehrere Kinder **unter 15 Stunden wöchentlich** betreut, gewährleistet ist, dass die betreuten Kinder **immer in denselben Gruppensetzungen betreut werden** und
 1. die Kindertagespflegeperson eine **kompetenzorientierte Qualifizierung** zur Kindertagespflege nach dem QHB absolviert hat oder
 2. sie **sozialpädagogische Fachkraft** im Sinne der „Vereinbarung zu den Grundsätzen über die Qualifikation und den Personalschlüssel“ (Personalvereinbarung) mit einer Qualifikation zur Kindertagespflege auf der Grundlage eines wissenschaftlich entwickelten Lehrplans entsprechend mindestens der Hälfte des Standards des DJI-Curriculums ist. [...]
- (3) Wenn sich Kindertagespflegepersonen in einem Verbund zu einer **Großtagespflege** zusammenschließen, so können **höchstens neun Kinder gleichzeitig** und insgesamt durch **höchstens drei Kindertagespflegepersonen** betreut werden. Jede dieser Kindertagespflegepersonen bedarf einer **eigenständigen Erlaubnis** zur Kindertagespflege. Abweichend von Satz 1 können in der Großtagespflege insgesamt **bis zu 15 Betreuungsverträge** abgeschlossen werden, wenn die Voraussetzungen des § 22 Absatz 2 Satz 3 erfüllt werden.
- (4) Ist die **vertragliche und pädagogische Zuordnung des einzelnen Kindes zu einer bestimmten Kindertagespflegeperson** nicht gewährleistet oder sollen in der Großtagespflege zehn oder mehr Kinder gleichzeitig betreut werden, so handelt es sich um eine Tageseinrichtung und § 45 des Achten Buches Sozialgesetzbuch findet Anwendung.
- (5) Kindertagespflege kann auch in **geeigneten Räumen** geleistet werden, die weder zum Haushalt der Kindertagespflegeperson noch zu dem der Eltern gehören. Sie kann ebenfalls in Räumen von Kindertageseinrichtungen durchgeführt werden.
- (6) Kindertagespflege kann in Einzelfällen auch mit **angestellten Kindertagespflegepersonen** angeboten werden. Voraussetzung ist, dass der **Anstellungsträger ein anerkannter Träger der Jugendhilfe** ist, dass bei freien anerkannten Trägern der Jugendhilfe ein Kooperationsvertrag mit dem Jugendamt besteht und dass die vertragliche und pädagogische Zuordnung des einzelnen Kindes zu einer bestimmten Kindertagespflegeperson gewährleistet wird.

Die personenbezogene Zuordnung der einzelnen Kinder, die für Kindertagespflege generell vorgeschrieben ist, gilt auch für Großtagespflege-Gruppen. Sie 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 „Umgehungstatbestand“ betrachtet, so dass bei der Einrichtung von Großtagespflege-Gruppen die Rechtslage genau beachtet werden muss. An dieser Proble-

matik hat sich mit der KiBiz-Revision nichts geändert. Neu ist hingegen die explizite Erwähnung der Möglichkeit, dass Kindertagespflegepersonen nicht freiberuflich, sondern als Angestellte arbeiten (§ 23 VI KiBiz). Dies kann für Betriebe sinnvoller sein als die Zusammenarbeit mit Freiberufler/-inne/n. Allerdings setzt eine öffentliche Förderung voraus, dass ein anerkannter Träger der Jugendhilfe als Anstellungsträger fungiert. Darüber hinaus gelten die gleichen Rahmenbedingungen der personenbezogenen Zuordnung wie bei allen Kindertagespflegepersonen.

Auch die Möglichkeiten der vor allem für Randzeiten und die ergänzende Tagespflege relevante Kurzzeitbetreuung werden durch § 22 II nach wie vor eingeschränkt: 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. Vor diesem Hintergrund wurde mit der KiBiz-Revision eine Erweiterung vorgenommen. Bei einer Betreuung im Umfang von weniger als 15 Wochenstunden kann die einzelne Tagespflegeperson nun bis zu zehn Kinder betreuen, in einer Großtagespflege sind bis zu 15 Kinder möglich. Damit ist die Möglichkeit der Randzeitenbetreuung durch Kindertagespflege nun im Gesetz verankert. Allerdings ist die Erweiterung von acht auf zehn beziehungsweise 15 Kinder nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Diese betreffen zum einen erhöhte Anforderungen an die Qualifikation der Tagespflegeperson, zum anderen wird festgelegt, dass die Kinder immer in denselben Gruppenzusammensetzungen betreut werden müssen. Letzteres dürfte in der Praxis schwer praktikabel sein: Die Regelung macht es faktisch erforderlich, die zehn beziehungsweise 15 Kinder in zwei beziehungsweise drei feste Gruppen mit je fünf Kindern aufzuteilen. Dafür müssen faktisch je fünf Familien gefunden werden, die einen weitgehend identischen Bedarf an Randzeitenbetreuung haben, was sich angesichts der heterogenen Bedarfe der Familien als schwierig erweisen wird.

Je nach Bedarfslage bietet es sich daher auch weiterhin 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.

Neue Möglichkeiten gibt es jedoch für die ergänzende Kindertagespflege (§ 23 KiBiz), die erstmals im Gesetz verankert und nach § 48 KiBiz förderbar ist. Wenn diese Kindertagespflege in Kooperation mit einer Kindertageseinrichtung durchgeführt wird, sind flexiblere Lösungen für Randzeitenbetreuung realisierbar: Auch hier kann die Tagespflegeperson bis zu fünf Kinder gleichzeitig und bis zu zehn Kinder insgesamt betreuen; die Einschränkungen durch die feste Gruppenzuordnung gelten jedoch nicht. Bei einer Förderung

nach § 48 sind lediglich die dort festgelegten Qualitätsanforderungen im Hinblick auf Qualifikation und Personal zu beachten (vgl. 3.3.4). Wenn betriebsnahe Angebote eine flexible Randzeitenbetreuung umfassen sollen, empfiehlt sich daher die Kooperation mit einer Kindertageseinrichtung beziehungsweise einem Familienzentrum. Möglich ist auch die Gründung einer kleinen betriebseigenen Kindertageseinrichtung als Basis für daran anknüpfende flexible Angebote der Randzeitenbetreuung. Ein Engpass ergibt sich auch hier aus dem Fachkräftemangel, der nicht nur Erzieher/-innen in Kindertageseinrichtungen betrifft, sondern auch qualifizierte Tagespflegepersonen – insbesondere zu Randzeiten oder für kurze Ergänzungsbetreuungszeiten. Die Festanstellung bei dem Angebotsträger nach § 22 VI KiBiz und die Einbindung in die Teamstrukturen einer Kindertageseinrichtung nach § 23 Satz 3 KiBiz könnten allerdings zu attraktiveren Arbeitsbedingungen führen, was wiederum die Personalakquise erleichtern könnte.

§ 23 Angebotsstruktur in der Kindertagespflege

- (1) Liegt der **Betreuungsbedarf** eines Kindes aus familiären Gründen regelmäßig um mehr als eine Stunde **außerhalb der Öffnungszeit** der öffentlich geförderten Kindertageseinrichtung oder der Kindertagespflege, in der es regelmäßig betreut wird, kann **ergänzende Kindertagespflege** gewährt werden (ergänzende Kindertagespflege). Voraussetzung ist die Bewilligung des Wohnsitzjugendamtes nach Bedarfsfeststellung auf Antrag der Eltern. Erfolgt die ergänzende Kindertagespflege **in Tageseinrichtungen mit verlängerter Öffnungszeit**, kann die Kindertagespflegeperson über die Woche betrachtet **mehr als zehn fremde Kinder** betreuen, es dürfen jedoch auch in diesen Zeiten von einer Kindertagespflegeperson **nicht mehr als fünf fremde Kinder gleichzeitig** betreut werden.

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. 3.3.2; § 32 II KiBiz) und bestimmte Voraussetzungen erfüllen (§ 32 III KiBiz).

§ 32 KiBiz: Allgemeine Voraussetzungen der Finanzierung

- (3) Die finanzielle Förderung der Kindertageseinrichtung setzt 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 aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsvorschriften beachtet,
 3. die Anzahl der Schließtage 27 Öffnungstage nicht überschreitet,
 4. die Leitung der Einrichtung und die Leitung jeder Gruppe einer sozialpädagogischen Fachkraft im Sinne der Personalvereinbarung übertragen sind und
 5. § 28 Absatz 1 bis 3 und § 29 Absatz 2 als Grundlage für die Personalbemessung eingehalten werden.

Bei betriebsnahen Angeboten ohne öffentliche Förderung ist zu beachten, dass die Regelungen über die Betriebserlaubnis für Einrichtungen und über die Erlaubnis für Kindertagespflege 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 privat finanzierte Stundenaufstockung anbieten).

Besonders relevant für betriebsnahe Angebote sind die Regelungen zum interkommunalen Ausgleich, wenn die Kindertagesbetreuung an einem anderen Ort als dem des Wohnsitzes, also beispielsweise am Ort des Arbeitsplatzes, erfolgt (§ 49 KiBiz). Bislang gibt es keinen systematischen Überblick über die Handhabung, sodass diesbezügliche Fragen im Einzelfall mit den zuständigen Jugendämtern geklärt werden müssen. Bezüglich der Kindertageseinrichtungen entspricht die Regelung im revidierten KiBiz im Wesentlichen der bisherigen Regelung; hinzugekommen ist eine Regelung für die Finanzierung von Versicherungsbeiträgen für Kindertagespflegepersonen, die faktisch vor allem dann relevant ist, wenn eine Tagespflegeperson Kinder aus unterschiedlichen Wohnorten betreut.

§ 49: 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 spätestens bis sechs Monate nach Aufnahme in die wohnsitzfremde Kindertageseinrichtung einen **Kostenausgleich** von dem Jugendamt des Wohnsitzes verlangen. In diesen Fällen erfolgt die Kostenbeitrags-erhebung nach § 51 im Jugendamt des Wohnsitzes.
- (2) Der Ausgleich nach Absatz 1 beträgt 40 Prozent der Kindpauschale, sofern die Jugendämter keine andere Vereinbarung treffen.
- (3) Wird ein Kind bei einer **Kindertagespflegeperson außerhalb des Jugendamtsbezirks seines Wohnsitzes** betreut, so leistet das Jugendamt seines Wohnsitzes pauschal ein Drittel der nach § 23 Absatz 2 Nummer 3 und 4 des Achten Buches Sozialgesetzbuch monatlich erstatteten **Versicherungsbeiträge** an das Jugendamt, das diese Aufwendungen an die Kindertagespflegeperson erstattet und in dessen Bezirk das Kind von einer Kindertagespflegeperson betreut wird, soweit die betroffenen Jugendämter nichts Abweichendes vereinbaren. Die Zuständigkeit für die Kostenbeitrags-erhebung gegenüber den Eltern bleibt davon unberührt.

4.

Kindertagespflege und Gestaltungsmöglichkeiten für Unternehmen

Die Kindertagespflege soll 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 oder
- in einer angemieteten Wohnung in Unternehmensnähe stattfinden.

Sie kann aber auch durch eine oder mehrere Tagesmütter im Rahmen der Großtagespflege

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

Unternehmen können die diversen Formen der Kindertagespflege nutzen, indem sie sie selbst mit organisieren, teilweise mitfinanzieren 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 dieser Arbeitshilfe 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 § 23 Absatz 4 Satz 1 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 beziehungsweise 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

regelt die Erlaubnis des Jugendamtes zur Kindertagespflege (s. a. Kapitel 3.2.2). 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 § 21 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).²⁴ 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.

Ab dem Kindergartenjahr 2022/2023 sollen alle Kindertagespflegepersonen, die erstmalig diese Tätigkeit aufnehmen, zum Nachweis der persönlichen Eignung über eine Qualifikation auf der Grundlage eines wissenschaftlich entwickelten Lehrplans verfügen, der inhaltlich und nach dem zeitlichen Umfang dem Standard des vom Deutschen Jugendinstitut entwickelten kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB) entspricht.

Das QHB ist eine hochwertige Qualifizierung, die fachliche Inhalte bündelt, anregende didaktische Methoden bietet und angehende Kindertagespflegepersonen umfassend auf ihre zukünftige Tätigkeit vorbereitet. Es richtet sich an alle,

die in der Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen tätig sind: zum Beispiel Bildungsträger, Referentinnen und Referenten sowie Fachberatungen. Die Qualifizierung nach dem QHB umfasst 300 Unterrichtseinheiten (UE), 160 UE tätigkeitsvorbereitend und 140 UE tätigkeitsbegleitend. Hinzu kommen 80 Stunden Praktikum sowie ca. 140 UE Selbstlerneinheiten.²⁵

Zudem gibt es eine Anschlussqualifizierung für Personen, die bereits eine DJI-Curriculum entsprechende Qualifizierung nachweisen, im Umfang von insgesamt 140 UE, die grundlegend der tätigkeitsbegleitenden Grundqualifizierung nach dem QHB folgen. Ziel dieser Anschlussqualifizierung „160+“ ist es, Kindertagespflegepersonen, die nach dem DJI-Curriculum qualifiziert sind, eine fachlich und methodisch-didaktisch angemessene Grundlage für einen Einstieg in die tätigkeitsbegleitende Qualifizierung nach dem QHB zu ermöglichen.

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 (80-stündige) Zusatzqualifikation verfügen müssen.

Die Organisation der Qualifizierungen liegt bei Bildungsträgern (VHS, Familienbildungsstätten, freien Trägern, Jugendämtern). Vorausgesetzt es handelt sich um einen anerkannten Träger, wird ein Bundeszertifikat über die abgeleitete Qualifizierung durch den Bundesverband der Tagespflege²⁶ verliehen. Es besteht kommunal eine 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.

²⁴ Weiß, Karin/Stempinski, Susanne/Schumann, Marianne/Keimeleder, Lis (2008): Qualifizierung in der Kindertagespflege. Das DJI-Curriculum „Fortbildung von Tagespflegepersonen“, Seelze-Velber ²⁵ MKFFI (Hrsg.) (2020): Handreichung Kindertagespflege in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf ²⁶ Übersicht der Qualifizierungsanbieter auf der Internetseite des Bundesverbandes für Tagespflege: <https://www.bvkt.de/>, zuletzt geprüft am 15.11.2020

4.5 Anzahl der zu betreuenden Kinder

Die Erlaubnis zur Kindertagespflege einer allein tätigen Kindertagespflegeperson befugt zur Betreuung von bis zu **maximal fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern**. Bei der Erteilung der Erlaubnis sind der Stand der Qualifizierung, die Praxiserfahrung der Kindertagespflegeperson sowie u. U. eigene zu betreuende Kinder der Kindertagespflegeperson zu berücksichtigen. Im Einzelfall können gemäß § 22 Absatz 2 Satz 2 KiBiz maximal bis zu acht Kinder über die Woche verteilt betreut werden (insgesamt acht Betreuungsverträge). Hier ist zu berücksichtigen, dass auch in diesem Fall nie mehr als fünf fremde Kinder gleichzeitig betreut werden dürfen.

Eine Erweiterung auf bis zu acht Kinder für eine allein tätige Kindertagespflegeperson kommt zum Beispiel in folgenden Fällen in Betracht:

- **Regelmäßiges Platzsharing:** Kinder werden nur an bestimmten Werktagen beziehungsweise zu bestimmten Tageszeiten betreut (ein Kind montags und mittwochs, das andere Kind dienstags und donnerstags oder ein Kind nur vormittags, das andere nur nachmittags).
- **Ergänzende Betreuung:** Kinder werden vor oder im Anschluss an den Besuch der Kindertageseinrichtung oder Schule betreut, weil die erforderlichen Zeiten durch die Einrichtung nicht abgedeckt werden können.

Zudem wird gemäß § 22 Absatz 2 Satz 3 KiBiz die Möglichkeit eröffnet, zehn Betreuungsverträge abzuschließen. Dies soll zu einer Erleichterung bei der Teilung von Betreuungsplätzen führen und mehr Flexibilität für die Kindertagespflegeperson und für Familien ermöglichen, wie beispielsweise tageweise Betreuung oder ergänzende Betreuung gemäß § 23 Absatz 1 KiBiz. Im Fall des Platzsharings oder ergänzender Kindertagespflege sollte berücksichtigt werden, dass Tageskinder auch hier eine Gruppenstruktur mit kontinuierlichen Spielpartnern benötigen. Durch die Kontinuität wird Familiennähe als ein wesentliches Merkmal von Kindertagespflege sichergestellt. Darüber hinaus ist das Alter der Kinder zu berücksichtigen. Je jünger die Kinder, desto weniger Kinder sollten gleichzeitig betreut werden. Nach Möglichkeit sollen zur Sicherstellung der Betreuungsqualität nicht mehr als vier unter dreijährige Kinder gleichzeitig betreut werden.

In einer Großtagespflege (Zusammenschluss von Kindertagespflegepersonen) dürfen insgesamt höchstens neun Kinder durch höchstens drei Kindertagespflegepersonen betreut werden. Es dürfen insgesamt bis zu fünfzehn Betreuungsverträge abgeschlossen werden, wenn die Vor-

aussetzungen des § 22 Absatz 2 Satz 3 erfüllt werden. Das heißt, mehrere der betreuten Kinder werden mit weniger als 15 Stunden wöchentlich betreut und es wird gewährleistet, dass die betreuten Kinder immer in denselben Gruppenzusammensetzungen betreut werden. Jede Kindertagespflegeperson benötigt eine gesonderte Erlaubnis. In den Fällen des § 22 Absatz 2 Satz 3 KiBiz benötigen die Kindertagespflegepersonen eine QHB-Qualifikation oder eine Ausbildung als sozialpädagogische Fachkraft im Sinne der Personalverordnung mit einer 80 UE umfassenden Qualifikation nach dem DJI-Curriculum.

4.6 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 Verdienstaussfällen 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 Sell²⁷ 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 Zeitschiene verteilen. Betreut eine Tagespflegeperson Kinder aus

²⁷ Kukula, Nicole/Sell, Stefan (2015): Leistungsorientierte Vergütung in der Kindertagespflege. Ergebnisse einer Follow up-Studie, Remagen

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.

4.7 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 zum Beispiel 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.

4.8 Tagespflege in der Wohnung der Tagespflegeperson

Die häufigste Form der Kindertagespflege ist die Betreuung im Haushalt der Tagespflegeperson. Unternehmen können Beschäftigte mit dieser Betreuungsform zum Beispiel 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.“²⁸

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.²⁹

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.

Die Beziehung zwischen Tagespflegeperson und Sorgeberechtigten entspricht einem Dienstverhältnis i. S. d. § 611 f. 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.

²⁸ Rundschreiben der Spitzenverbände der deutschen Sozialversicherung, 16.6.1999 ²⁹ Vierheller, Iris/Teichmann-Krauth, Cornelia (2011): Recht und Steuern in der Kindertagespflege, Köln, S. 94 – 98

4.9 Tagespflege im Haushalt der Eltern

Kindertagespflege kann auch im Haushalt der Eltern des Tageskindes erfolgen. In diesen Fällen sind die Tagespflegepersonen als Angestellte oder per Minijob (geringfügige Beschäftigung) der Eltern tätig. Unternehmen können auch bei dieser Variante Beschäftigte mit dieser Betreuungsform zum Beispiel 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.

4.10 Tagespflege in anderen Räumen

Kindertagespflege kann nach § 22 SGB VIII, § 22 Absatz 5 KiBiz auch in anderen geeigneten Räumen als der eigenen Wohnung der Tagespflegeperson geleistet werden. Ein oder mehrere Unternehmen gemeinsam können zum Beispiel 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 beziehungsweise 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.

Andere Räume können nach § 22 Absatz 5 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. 4.6.

4.11 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 Sozialversicherungspflichtigen, 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.³⁰

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.

4.12 Großtagespflege

Eine weitere Form der Kindertagespflege ist die Großtagespflege, die in NRW. im KiBiz in § 22 Absatz 3 geregelt ist.³¹ 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.

³⁰ siehe hierzu auch Erlass des MKFFI vom 1. Juli 2020: Kindertagespflege in Anstellungsverhältnissen nach § 22 Absatz 6 KiBiz ³¹ In anderen Bundesländern wird diese Form auch als Minikita bezeichnet, ohne damit jedoch eine neue Einrichtungsform zu schaffen.

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 (zum Beispiel 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).

Nach § 22 Absatz 3 KiBiz können in der Großtagespflege, unter Einhaltung der genannten qualitativen Vorgaben (§ 22 Absatz 2 Satz 3 KiBiz), insgesamt bis zu fünfzehn Betreuungsverträge abgeschlossen werden. Dies führt zu mehr Flexibilität bei den Kindertagespflegepersonen und zu einer Erleichterung bei der Teilung von Betreuungsplätzen.

Wichtig ist, 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 zum Beispiel nicht öffentlich geförderten Spielgruppen³² 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 Brand-schutzregelungen sowie das Infektionsschutzgesetz.

Eine weitere Besonderheit stellen mehrere Tagespflegestellen/Großtagespflege unter einem Dach oder in räumlicher 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.³³

³² 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

³³ Vgl. auch: Landesverband Kindertagespflege NRW e.V. (Hrsg.) (2019): Qualitätskatalog Großtagespflege in Nordrhein-Westfalen. Sachstand, Empfehlungen und Forderungen, Meerbusch. Online unter: https://www.landesverband-kindertagespflege-nrw.de/media/qualita_tskatalog-grosstagespflege-nrw_2019-04_1_.pdf, zuletzt geprüft am 08.12.2020

Tabelle 5: 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	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

Tabelle 5: Empfehlungen zur Einrichtung einer Großtagespflege (in Anlehnung an Standards, die im Kreis Unna entwickelt wurden):

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

Quelle: Kompetenzzentrum Frau & Beruf Westfälisches Ruhrgebiet (Hrsg.) (2015): Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung im Kreis Unna, Unna

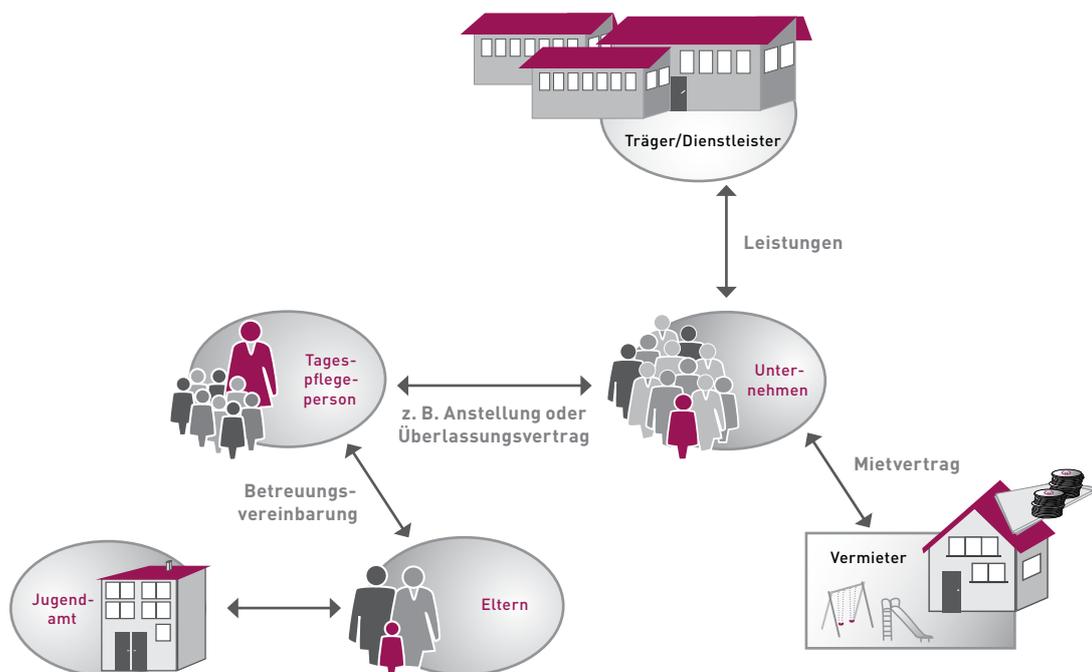
4.12.1 Checkliste betrieblich unterstützte Großtagespflege Verfahrensablauf:

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.

4.12.2 Verträge im Rahmen einer Großtagespflege

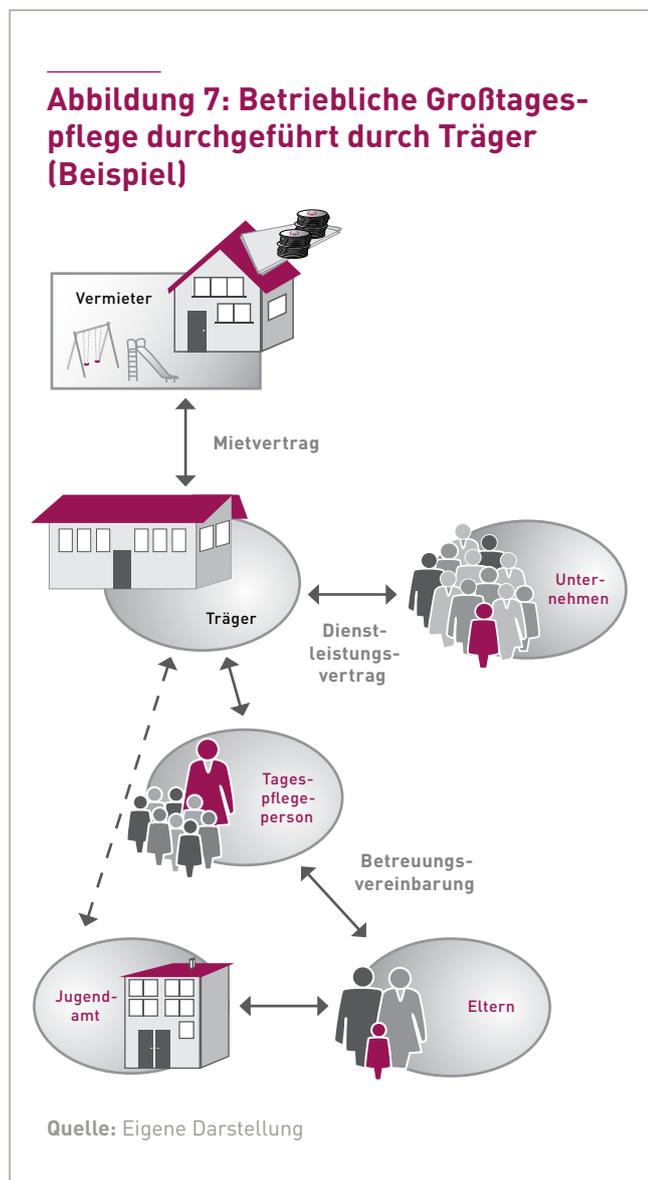
Für die Umsetzung einer betrieblichen Großtagespflege durch ein Unternehmen ist zu berücksichtigen, dass unterschiedliche Verträge zu schließen sind. Eine Übersicht liefert folgende Abbildung:

Abbildung 6: 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.



4.12.3 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.

4.13 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-Öffnungszeit oder der offenen Grundschule eine denkbare Variante, zum Beispiel verbunden mit Abhol- und Bringdiensten in die 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 hinausgehend 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, muss berücksichtigt werden, dass eine Tagespflegeperson nur 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 zum Beispiel in zwei Familienzentren in Gelsenkirchen der Fall ist, um über die zusätzliche Betreuung durch Tagespflegepersonen längere Öffnungszeiten nach Bedarf vorhalten zu können.

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 drei Monaten beschränkt ist (s. § 43 SGB VIII).



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 Ausgestaltungsraum beispielsweise bei 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

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

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)

**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

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 Verbundbetriebs- kindergarten



Form

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

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 Betreuungsengpass 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 vor Ort an. Dazu sollten Bedarfe frühzeitig abgefragt werden, um ein für die anwesende Altersgruppe entsprechendes Angebot zu entwickeln.

Ein weiterer Betreuungsengpass 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 Angebote 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.



Form

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

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

**Steckbrief
Kinderkurzzeit-
betreuung**



Form
Kooperation mit Träger oder Familiendienstleister
Zielgruppe
Kinder aller Altersstufen
Ablauf
<ul style="list-style-type: none">• 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

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

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)

<https://www.vamv-nrw.de/sonne-mondundsterne>

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, Nachhilfeunterricht 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.

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 sogenannte 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.

Praxisbeispiel:
MKFFI (Hrsg.) (2018):
Praxisleitfaden Familiengerechte
Personalpolitik. Gute Praxis
nordrhein-westfälischer
Unternehmen, Düsseldorf

**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 Familiendienstleister, 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

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 aufgehängt 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.)
Zielgruppe
Beschäftigte mit Kindern
Ablauf
<ul style="list-style-type: none">• 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

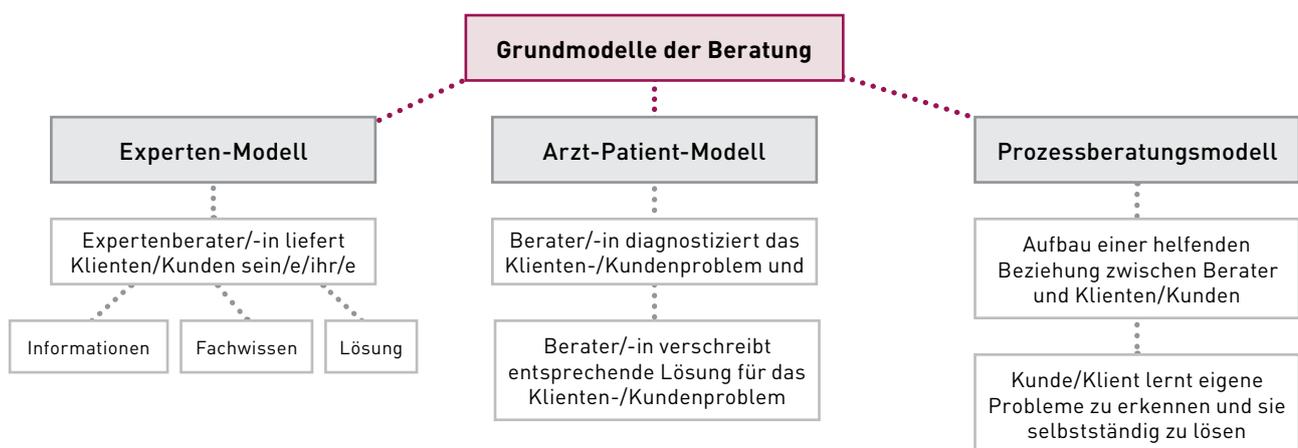
Der Beratungsprozess zur betriebsnahen Kinderbetreuung kann aufgrund unterschiedlichster Ausgangsbedingungen jeweils verschiedene Beratungsformen benötigen. Zudem verläuft die Beratung in einzelnen Phasen, die wiederkehrend sein können, je nachdem wie sich die Bedingungen im Prozess verändern, unterschiedlich 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

Abbildung 8: Grundmodelle der Beratung



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

- **Experten-Modell**

Bei einer Beratung nach dem Experten-Modell geht es um den Einkauf von Informationen beziehungsweise Experten-dienstleistungen 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.“

In diesem Beratungsansatz stellt der Kunde nur eine erste vage 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:

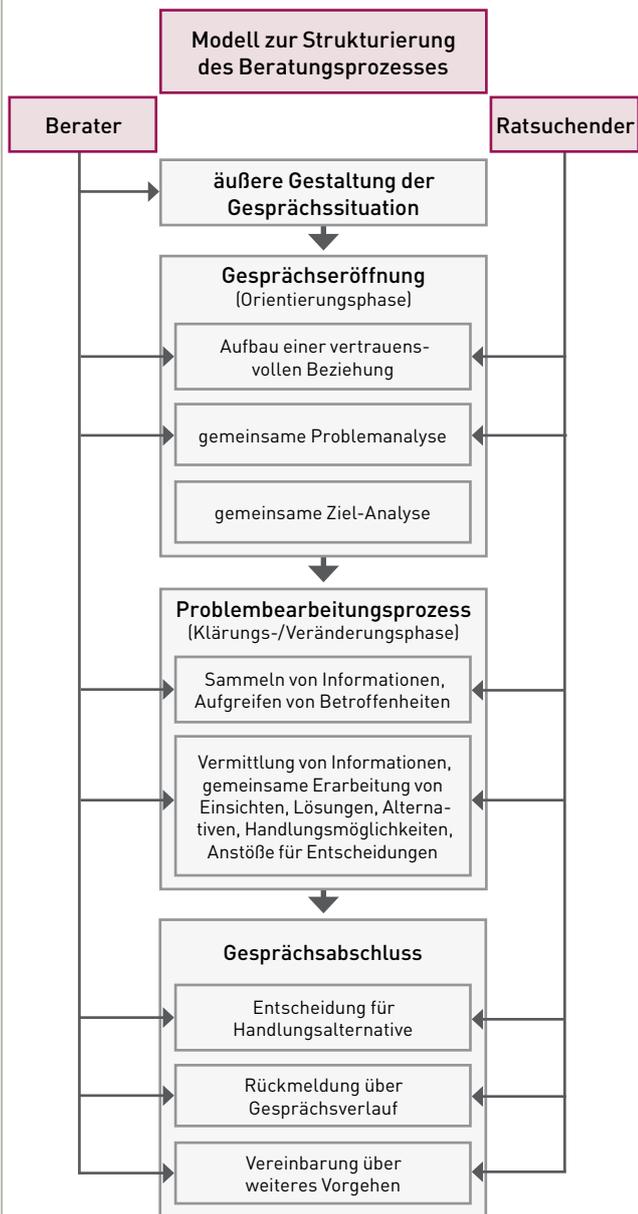
Ein Unternehmen mit einer recht jungen Belegschaft hat Schwierigkeiten Beschäftigte nach der Elternzeit zurückzugewinnen. Die Unternehmerin wendet sich an einen Unternehmensberater, der gemeinsam mit ihr und der Belegschaft das Problem analysiert und Lösungsansätze entwickelt. Die Beschäftigten und die 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 9: Modell zur Strukturierung des Beratungsprozesses



Quelle: © 2000 Spektrum Akademischer Verlag, Heidelberg

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

- **Gesprächseröffnung und Orientierungsphase**
Ansprechen des Problems, der Situation, Aufbau einer Arbeitsbeziehung, Zieldefinition, Informationssammlung
- **Problembearbeitungsprozess** (Klärungs- und Veränderungsphase)
Erarbeitung von Erklärungs- und Bewältigungsmöglichkeiten, Reflexion, Suche nach Alternativen, Anstöße zur Entscheidungsfindung
- **Gesprächsabschluss beziehungsweise 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 sowohl 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 (zum Beispiel Schicht, Gleitzeit ...), Art und Weise der Arbeit/Erbringung der Dienstleistung, eigene Immobilien (zum Beispiel 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 zum Beispiel 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 sowohl 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_Wissensplattform/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 der geäußerten Bedarfe und Wünsche ergeben sich regelmäßige oder punktuelle/spontane Betreuungsbedarfe oder finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten.

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, zum Beispiel 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 beziehungsweise Klärungs- und Veränderungsphase³⁴ 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.

³⁴ Erarbeitung von Erklärungs- und Bewältigungsmöglichkeiten, Reflexion, Suche nach Alternativen, Anstöße zur Entscheidungsfindung

Tabelle 6: Beispiele

Problemlage	Bedarf	Lösungsideen	Mögliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung
Eine Beschäftigte/ein Beschäftigter in einer „Schlüsselposition“ hat einen Betreuungsbedarf, der über Standardangebote vor Ort 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	PunktueLLer 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	PunktueLLer 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	PunktueLLer 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	PunktueLLer Bedarf	Belegplätze, Notfallbetreuung in der Wohnung der Beschäftigten, Notfallplätze in einer Einrichtung vor Ort	Absprache und Kostenkalkulation mit Trägern ...

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 7: 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 sollten 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?

Quelle: Eigene Darstellung

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, zum Beispiel Großtagespflege und Immobilie ausgewählt, werden weitere Ämter zum Beispiel 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 „Dienstleister für familienbewusste Angebote“, S. 77).

- **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:

Tabelle 8: 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			

Quelle: Eigene Darstellung

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 Großtagespflege/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 (vgl. Kap. 4.12).

- **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 zum Beispiel 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 beziehungsweise 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, wenngleich 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-up³⁵ unterstützt. 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 beschäftigen.

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.

³⁵ 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

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 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 zum Beispiel ein Treppengitter, ein Wickeltisch im Bad, 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 sinnvollerweise noch mit der Bauaufsicht besprochen werden sollte. Die Betreuung von Kindern in einer Großtagespflege setzt zwei bauliche Rettungswege voraus. Der darauffolgende Termin fand beim Bauaufsichtsamt in Kooperation mit der Feuer-

wehr 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 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 und weiterführende Links

BMFSF (Hrsg.) (2020): Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung. Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin

BMFSFJ (Hrsg.) (2019): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, Berlin

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

BMFSFJ (Hrsg.) (2017b): Digitale Vereinbarkeit, Berlin

BMFSFJ (Hrsg.) (2016): Ergebnisse des 2. Väter-Barometers, Programm „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ (Online unter: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Ergebnisse_Vaeter-Barometer_2016.pdf)

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

BMFSFJ (Hrsg.) (2015): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berlin

BMFSFJ (Hrsg.) (2015): Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit. Monitor Familienforschung, Berlin

BMFSFJ (Hrsg.) (2012): Personalmarketingstudie 2012: Familienbewusstsein ist konjunkturrelevant, Berlin

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

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

Familienpakt Bayern (2016): Familienbewusste Personalpolitik – Was sie Unternehmen bringt – wie sie gelingen kann, München

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_Selbstevaluations_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/Inst. für Innovation & Bildung GbR (Online unter: <http://www.iaq.uni-due.de/projekt/sites/neuwege/>)

Kompetenzzentrum Frau & Beruf Westfälisches Ruhrgebiet (Hrsg.) (2015): Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung im Kreis Unna, Unna

Kukula, Nicole/Sell, Stefan (2015): Leistungsorientierte Vergütung in der Kindertagespflege. Ergebnisse einer Follow-up-Studie, Remagen

Landesverband Kindertagespflege NRW e.V. (Hrsg.) (2019): Qualitätskatalog Großtagespflege in Nordrhein-Westfalen. Sachstand, Empfehlungen und Forderungen, Meerbusch (Online unter: https://www.landesverband-kindertagespflege-nrw.de/media/qualita_tskatalog-grosstagespflege-nrw_2019-04_1_.pdf)

MKFFI (Hrsg.) (2020): Handreichung Kindertagespflege in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

MKFFI (Hrsg.) (2018): Praxisleitfaden Familiengerechte Personalpolitik. Gute Praxis nordrhein-westfälischer Unternehmen, Düsseldorf

Prognos AG (Hrsg.) (2020): Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen, Düsseldorf

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

Stöbe-Blossey, S./Hagemann, L./Klaudy, E. K./Micheel, B./Nieding, I. (2020): Familienzentren in Nordrhein-Westfalen. Eine empirische Analyse. Wiesbaden

Stöbe-Blossey, S. (2010): Flexible Betreuungsformen im Bundesländer-Vergleich: Rahmenbedingungen und Auswirkungen. In: dies. (Hrsg.): Kindertagesbetreuung im Wandel: Perspektiven für die Organisationsentwicklung. Wiesbaden. S. 55 – 94

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019): Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Berlin

vbw (Hrsg.) (2011): Arbeitslandschaft 2030, München, S. 52 f.

Vierheller, Iris/Teichmann-Krauth, Cornelia (2011): Recht und Steuern in der Kindertagespflege, Köln, S. 94 – 98

Weiß, Karin/Stempinski, Susanne/Schumann, Marianne/Keimeleder, Lis (2008): Qualifizierung in der Kindertagespflege. Das DJI-Curriculum „Fortbildung von Tagespflegepersonen“, Seelze-Velber

„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. Bergkamen	www.famkitabe.de
4	KinderHut GmbH, Rena Fischer-Bremen, Essen	https://www.kinderhut.de/
5	Kita Concept GmbH Wuppertal	https://www.kita-concept.de/betriebliche-kinderbetreuung-fuer-unternehmen/
6	AWO lifebalance	https://www.awo-lifebalance.de/
7	PME-Familienservice	https://www.familienservice.de/home
8	Care.com Europe GmbH, Berlin	http://workplacesolutions.care.com/familienservice-angebote-fuer-den-mittelstand/
9	famPlus GmbH München	https://www.famplus.de/
10	Spielraum Projekt Vereinbarkeit gGmbH	https://www.spielraum-ggmbh.de/leistung/prozessberatung
11	Impuls Soziales Management GmbH & Co. KG	https://www.e-impuls.de/home

Linkliste Förderprogramme

ESF-Bundesmodellprogramm

„Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“

Das Programm wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und richtet sich an Kita-Träger und Fachschulen, die für Berufswechselrinnen und Berufswechsler eine vergütete, erwachsenengerechte und geschlechtersensible Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin erproben beziehungsweise weiterentwickeln wollen. Seit 2015 begleitet die Koordinationsstelle „Chance Quereinstieg/Männer in Kitas“ das Modellprogramm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

<https://www.chance-quereinstieg.de/forschung-beratung/modellprogramm-quereinstieg/>

ESF-Förderprogramm Potentialberatung NRW des Landes Nordrhein-Westfalen

Zur Stärkung der Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen fördert die nordrhein-westfälische Landesregierung mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Potentialberatung NRW. 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.

<https://www.gib.nrw.de/themen/arbeitsgestaltung-und-sicherung/potentialberatung>

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

Linkliste Förderprogramme

Bundesprogramm

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

Zwischen den Jahren 2016 und 2019 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Bundesprogramm „KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist“ gefördert. Ziel war es, mit erweiterten Betreuungszeiten in Kitas, Horten und in der Kindertagespflege, Eltern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

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

Bundesprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“

Das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dabei unterstützen, nachhaltige Betreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten zu schaffen. Die Förderung ist als Anschubfinanzierung für neue Plätze in der betrieblichen Kinderbetreuung konzipiert. Gefördert werden neue Plätze in der betrieblichen Kindertagesbetreuung, Kindertagespflege, Betreuung in Ausnahmefällen und Ferienbetreuung. Die Förderung erhalten die Träger des Betreuungsangebots. Das können die Unternehmen selbst sein oder die Anbieter der Betreuungsplätze, mit denen die Unternehmen kooperieren.

<https://www.erfolgsfaktor-familie.de/das-foerderprogramm-betriebliche-kinderbetreuung.html>

Bundesprogramm „unternehmensWert:Mensch“

unternehmensWert:Mensch ist ein Förderprogramm, das Unternehmen niedrigschwellig bei der Gestaltung einer zukunfts-gerechten Personalpolitik unterstützt. Unter Beteiligung der Beschäftigten werden mit professioneller Prozessberatung nachhaltige Veränderungen angestoßen. Zielgruppe sind kleine und mittelständische Unternehmen, die vorausschauende und mitarbeiterorientierte Personalstrategien entwickeln möchten. Das Programm bezuschusst die Kosten der Beratung je nach Unternehmensgröße zu 50 oder 80 Prozent. Gefördert wird unternehmensWert:Mensch durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Das Programm ist inhaltlich verzahnt mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit und steht im Kontext der Fachkräfte-Offensive der Bundesregierung.

<https://www.unternehmens-wert-mensch.de/startseite/>



A

Impressum

Herausgeber

G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4 | 46238 Bottrop
Tel.: +49 (0) 2041 767-0
mail@gib.nrw.de
www.gib.nrw.de

Autorinnen

Karin Linde, Victoria Schnier,
Sybille Stöbe-Blossey, Katja Sträde

Redaktion

Carsten Duif

Gestaltung

Andrea Bosch

Titelfoto

.marqs/Photocase

2. vollst. überarb. Aufl.

ISSN-Nr. 1866-0401 | Dezember 2020