

## Belegplätze – Betriebliche Kinderbetreuung ganz flexibel

### Einleitung

Unternehmen, die für die Betreuung von Mitarbeiterkindern Belegplätze anbieten, profitieren mehrfach davon:

Die Fluktuation verringert sich und die Abwesenheitsdauer nach der Elternzeit sowie Fehlzeiten und Krankenstände können gesenkt werden. Vorhandene Fachkräfte sind zudem stärker an den Betrieb gebunden und das Know-how ist dauerhaft gesichert. Auch zukünftige Bewerber nehmen familienfreundliche Unternehmen positiv wahr.

Gute Gründe für die Buchung von Belegplätzen:

- Gewinnung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- verringerter Rekrutierungsaufwand
- Bindung Ihrer Fachkräfte ans Unternehmen
- Sicherung von Know-how
- Verkürzung von Ausfallzeiten
- Kostenersparnis

Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften stellen ein branchenübergreifendes Problem aller Personalabteilungen dar und das wird sich voraussichtlich in Zukunft noch weiter verschärfen.

<sup>1</sup> [http://www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Presse/UB-Kinderbetreuung\\_2014.pdf](http://www.ihk-bonn.de/fileadmin/dokumente/Downloads/Presse/UB-Kinderbetreuung_2014.pdf)

Ein immer wichtigeres Argument zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern sowie zur Bindung der Belegschaft ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche durch eine optimale – auf die Bedürfnisse der Eltern abgestimmte – Kinderbetreuung unterstützt wird.

Fehlende, unzureichende oder nicht passgenaue Kinderbetreuung hemmt Unternehmen und deren Entwicklung durch nicht gewonnene Bewerberinnen und Bewerber, längere Ausfallzeiten, Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen usw. Laut IHK-Unternehmensbarometer zur Kinderbetreuung 2014 werden 58 Prozent der Unternehmen „durch ein unzureichendes Betreuungsangebot deutlich in ihren betrieblichen Abläufen eingeschränkt“<sup>1</sup>.

In einer Erhebung des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2016<sup>2</sup> fand man heraus, dass nur knapp über 2 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine betriebliche Kinderbetreuung anbieten, wozu z.B. Betriebskindergärten, Betriebskinderkrippen oder Belegplätze zählen. Dieser Wert stagniert seit Beginn der Erhebungen im Jahr 2009.

Dem vorhandenen Problembewusstsein einer Notwendigkeit betrieblicher Kinderbetreuung steht also eine nur sehr geringe aktive Problemlösung in Form betrieblich organisierter Kinderbetreuung gegenüber. Warum ist dem so?

<sup>2</sup> <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2016/76092?view=DEFAULT>

Im WSI-Report 2015<sup>3</sup> werden dafür verschiedene Gründe angeführt. Ein maßgeblicher Grund, keine betriebliche Kinderbetreuung anzubieten, ist die schwankende Nachfrage nach Kinderbetreuung innerhalb der Belegschaft, vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Aber selbst Unternehmen mit einer großen Belegschaft scheuen oftmals den Aufbau betrieblicher Kinderbetreuungsangebote.

Der Aufwand für den Bau oder Umbau von Räumlichkeiten, langwierige Genehmigungsverfahren, fehlende Expertise oder die Beschaffung von pädagogischen Fachkräften schrecken viele Unternehmen ab. Um die genannten Nachteile auszugleichen greifen Unternehmen gerne auf das niedrighschwellige System der Belegplätze zurück. Mit einem überschaubaren Aufwand sichern sie sich Belegplätze in bestehenden Kindertageseinrichtungen und stellen diese ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung.

### Was sind Belegplätze?

Belegplätze sind einzelne Betreuungsplätze, die Unternehmen in bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen buchen können. Das kann ein einzelner Platz sein oder ein ganzes Kontingent an Plätzen, je nach Bedarf des jeweiligen Unternehmens und der Verfügbarkeit in der Einrichtung.

Die Kinderbetreuungseinrichtung wird von einem externen Dienstleister (Träger) organisiert und geleitet. Dazu gehören alle pädagogischen und administrativen Tätigkeiten wie z.B. die Betreuung der Kinder vor Ort, Qualitätssicherung, Personalbeschaffung und -entwicklung, Genehmigungsverfahren, Rechnungswesen und Buchhaltung.

---

<sup>3</sup> [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_21\\_2015.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_21_2015.pdf)

Als Auftraggeber müssen sich Unternehmen praktisch um nichts weiter kümmern. Diese bezahlen lediglich eine monatliche Gebühr pro Platz, die je nach Anzahl der gebuchten Plätze, Betreuungsumfang, Refinanzierung durch die Kommune und Art der Einrichtung variieren kann.

Die Vorteile von Belegplätzen liegen dabei auf der Hand:

#### **Niedrige Eintrittshürde für ein Angebot betrieblicher Kinderbetreuung**

Bereits ab einem Platz ist ein Einstieg möglich. Unternehmen können damit auch bei kleiner Belegschaft bereits ab der ersten Mitarbeiterin oder dem ersten Mitarbeiter betriebliche Kinderbetreuung anbieten.

#### **Schnelle Verfügbarkeit ohne langwierige Planungs-, Bau- und Genehmigungsverfahren**

Bei entsprechender Verfügbarkeit in einer Einrichtung kann zeitnah ein Belegrechtsvertrag mit dem Betreiber der Einrichtung abgeschlossen und das betroffene Kind aufgenommen werden. Ein schneller Arbeitsantritt oder eine zügige Rückkehr in den Beruf ist damit wahrscheinlicher.

#### **Keine hohen Investitionskosten**

Entschließt sich ein Unternehmen für den Aufbau einer eigenen Kindertageseinrichtung, entstehen schnell Kosten im sechs- bis siebenstelligen Bereich. Diese Investitionskosten entfallen bei Belegplätzen in Gänze. Es fällt lediglich eine monatliche Gebühr an.

#### **Gute Möglichkeit, Schwankungen in der Nachfrage auszugleichen**

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen mit einer kleinen Belegschaft können nur schwer die Nachfrage nach betrieblicher Kinderbetreuung abschätzen. Mit der Buchung einzelner Belegplätze lässt sich dieser Herausforderung gut begegnen.

## Warum ist das Angebot betrieblicher Kinderbetreuung für Unternehmen wichtig?

### Wettbewerbsvorteil im „War for Talents“

Mit dem Angebot betrieblicher Kinderbetreuung verschaffen sich Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften einen Wettbewerbsvorteil. Neben einem attraktiven Gehalt und sonstigen guten Bedingungen am Arbeitsplatz ist eine betriebsnahe Kinderbetreuung ein wichtiger Grund für Bewerberinnen und Bewerber, sich für ein Unternehmen zu entscheiden.

### Kostensenkung durch weniger Ausfallzeit und verringerte Fluktuation

Mit einer betrieblichen Kinderbetreuung senken Unternehmen Kosten durch Ausfallzeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Mutterschutz und Elternzeit. Außerdem verringern Unternehmen ihre Mitarbeiterfluktuation.

Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen haben in der Regel auf die Arbeitszeiten der Belegschaft abgestimmte Öffnungszeiten und Betreuungsangebote sowie weniger Schließtage als z.B. eine öffentliche Einrichtung.

Die je nach Einrichtung flexiblen Einbuchungsmodelle sind den Erfordernissen der modernen Arbeitswelt angepasst und ermöglichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Fokussierung auf ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, wenn sie ihre Kinder gut betreut wissen.

### Beispiel für das Angebot von Belegplätzen

In den sternchen Kinderkrippen in Germersheim und Wörth in Rheinland-Pfalz, die Impuls Soziales Management im Auftrag der Daimler AG betreibt, können Unternehmen kurzfristig und nahe ihres Standortes Belegplätze für die Kinder ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter buchen.

Dank der kleinen Gruppengröße ist eine individuelle und intensive Betreuung durch die pädagogischen Fachkräfte gewährleistet. Die sternchen Kinderkrippen im Auftrag der Daimler AG bieten:

- 20 Krippenplätze in Germersheim
- 27 Krippenplätze in Wörth
- Die Aufnahme von Kindern im Alter von acht Wochen bis zu drei Jahren
- Vollzeit- und Platzsharing-Plätze
- Öffnungszeiten
  - 07:30 bis 18:00 Uhr in Germersheim
  - 07:00 bis 18:00 Uhr in Wörth
- Nur 11 Schließtage
- Keine Ferienschließung
- Frischküche

### Fazit

Belegplätze stellen ein Angebot im Maßnahmenpaket einer familienfreundlichen Personalpolitik dar, das niederschwellig und schnell verfügbar ist, das keine hohen Investitionskosten verursacht und auf schwankende Bedarfe flexibel antworten kann. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen, für die sich eine Mini-Krippe oder gar betriebseigene Kindertagesstätte nicht lohnt, bieten Belegplätze häufig eine passgenaue Lösung.

## Über Impuls Soziales Management

Impuls Soziales Management ist ein bundesweit tätiger Träger von mehr als 35 betrieblichen und öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Als Dienstleister steht Impuls Unternehmen und Kommunen seit über 20 Jahren beratend beim Aufbau oder der Optimierung von Kitas zur Seite. Zu den Kunden zählen Großkonzerne wie die Daimler AG, die Volkswagen AG und RWE ebenso wie mittelständische Unternehmen. Knapp 800 Mitarbeiter sind für Impuls im Einsatz, davon mehr als 30 in der Zentrale in Kassel. Weitere Informationen unter [www.e-impuls.de](http://www.e-impuls.de)

### Kontakt:

Impuls Soziales Management

Julia Heimeier

Vertriebsreferentin

[jheimeier@e-impuls.de](mailto:jheimeier@e-impuls.de)

Weserstr. 2a

34125 Kassel

fon +49 (561) 78 18 4-25

fax +49 (561) 78 18 4 99