

Welche Schritte gibt es auf dem Weg zu einer Betriebskindertageseinrichtung?

Einleitung

Das Angebot zusätzlicher Sozialleistungen ist ein Merkmal, das Unternehmen zunehmend einen Vorteil bei der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte verschafft. So sehen es auch 92 Prozent der befragten Unternehmen im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016 des BMFSFJ als ein wichtiges Thema für Beschäftigte mit Kindern an¹.

Ebenso hat eine familienfreundliche Politik positive Auswirkungen auf das betriebswirtschaftliche Gesamtergebnis eines Unternehmens².

Ein Baustein kann die Schaffung betrieblicher Kinderbetreuungsangeboten sein, die allen Beteiligten erheblich Vorteile verschafft. Unternehmen steigern ihre Attraktivität als potenzieller Arbeitgeber, Familien wird der Spagat zwischen Privat- und Arbeitsleben erleichtert.

Viele Unternehmen haben das bereits erkannt, die Anzahl der Betriebskindertageseinrichtungen hat sich von 2006 bis 2014 verdoppelt.

Dennoch machen sie bisher nur einen Anteil von 1,25 Prozent an allen Kindertageseinrichtungen aus.

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

² Prof. Dr. Dr. Schneider, H., Prof. Dr. Gerlach, I., Juncke, D., & Krieger, J. (2008). Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Münster und Berlin: Forschungszentrum familienbewusste Personalpolitik



Abbildung 1: Quelle www.faz.net³

Stellt man das Bewusstsein auch auf Seiten der Unternehmen über die positiven Effekte einer betrieblichen Kinderbetreuung der tatsächlichen Realisierung in den Unternehmen gegenüber, besteht eine große Diskrepanz und noch flächendeckend Handlungsbedarf.

³ <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaft-in-zahlen/grafik-des-tages-kaum-betriebskindergaerten-in-deutschland-13413610.html>

Auf diesem Weg gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten der Umsetzung, die von unterschiedlichen Faktoren, wie z.B. der Größe des Unternehmens, abhängen. Um eine passgenaue Lösung für Unternehmen zu finden, ist es ratsam, die Expertise eines Dienstleisters in Anspruch zu nehmen, der über einen weitgefächerten Erfahrungsschatz von der Beratung bis zur Realisierung betrieblicher Betreuungsformen verfügt.

Vorteile betrieblicher Kinderbetreuung

Unternehmen sind unter anderem dann erfolgreich, wenn sie es schaffen, die Wissenspotenziale ihrer Fachkräfte über längere Zeiträume an sich zu binden. Dabei stellt die Unterstützung von Mitarbeitern in Lebensphasen, die von ihnen einen Spagat zwischen Familie und Arbeit fordern, einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar.

Hier gibt eine professionell aufgestellte betriebliche Kinderbetreuung Antworten auf zentrale Herausforderungen in Unternehmen:

- In Unternehmen wird beobachtet, dass Mitarbeiter mit jungen Kindern vermehrt ausfallen, weil sie die Betreuung ihrer erkrankten Kinder gewährleisten müssen.
- Um diese Ausfälle zu überbrücken fallen in Unternehmen erhebliche Kosten für Ersatz- und Neuanstellungen ein.
- Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter bindet wichtige Ressourcen.

An dieser Stelle bietet die betriebliche Kinderbetreuung Möglichkeiten, um Familien in diesen Situationen zu entlasten und sich sorgenfrei und motiviert den Aufgaben in ihrem Unternehmen zu widmen. Qualifizierte Mütter und Väter werden motiviert, früher nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurückzukehren.

Insgesamt steigern diese Maßnahmen das Image eines Arbeitgebers in erheblicher Weise und die Kosten für die Personalrekrutierung werden signifikant gesenkt.

Der Weg zur Betriebskindertageseinrichtung

Bedarfsanalyse

In einem ersten Schritt geht es darum zu ermitteln, welche Bedarfe in der Mitarbeiterschaft eines Unternehmens bestehen. Hier kann man sich an folgenden Leitfragen orientieren⁴:

- Wie viele Kinder sollen betreut werden?
- Wie ist die Altersstruktur?
- Welche Betreuungszeiten sind gewünscht?
- Wie entwickelt sich die Belegschaftsstruktur in den nächsten Jahren?
- Wo soll die Betreuung stattfinden?

⁴ BMFSJ. (2012). Unternehmen Kinderbetreuung - Praxisleitfaden für betriebliche Kinderbetreuung. Berlin: BMFSJ

Ergibt sich hieraus ein hoher Bedarf an regelmäßiger Betreuung und einer entsprechenden Anzahl von Kindern, empfiehlt sich die Gründung einer eigenen Betriebskindertageseinrichtung. Bestehen Bedarfe, die aber nicht so groß sind, dass sie die Gründung einer eigenen Kindertageseinrichtung rechtfertigen würden, empfiehlt sich die Kooperation mit weiteren Unternehmen zu einer sogenannten Verbundkita.

Beide Lösungen unterscheiden sich dabei in folgenden Merkmalen⁵:

Betriebskindertageseinrichtung	Verbundkita
+ Das Unternehmen behält eine hohe Eigenständigkeit in Gestaltungs- und Organisationsfragen.	+ Die Kosten für den laufenden Betrieb und die Einrichtung können auf mehrere Unternehmen verteilt werden.
+ Mitarbeiter fühlen sich durch die betriebseigene Leistung stark ans Unternehmen gebunden.	+ Schwankungen in der Belegung können leichter kompensiert werden.
+ Insgesamt wirkt sich die Einrichtung positiv auf das Arbeitgeberimage aus.	!! Es besteht ein erhöhter Abstimmungsbedarf mit den weiteren beteiligten Unternehmen.
!! Durch eigene Räumlichkeiten und Personal ist das Unternehmen längerfristiger gebunden.	

⁵ Vgl. (BMFSJ, 2012) S. 9 ff

Finanzielle Aspekte

Vorlaufkosten

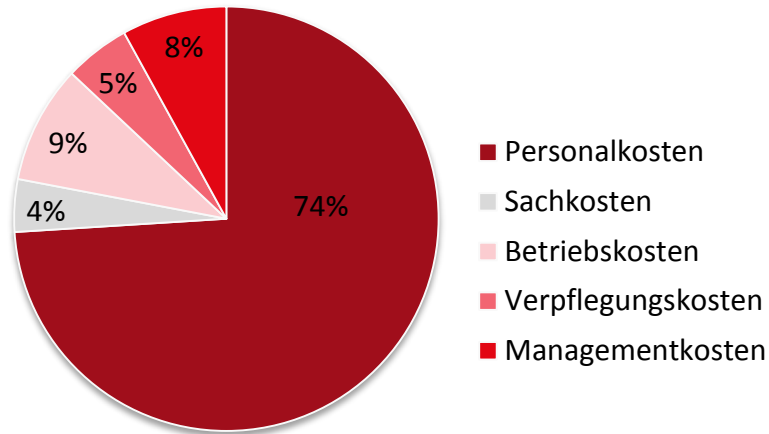
Bis zur Eröffnung einer eigenen Betriebskindertageseinrichtung oder Verbundkita müssen Unternehmen mit folgenden Kosten rechnen: Im Vorlauf sind in erheblichem Umfang Planungsarbeiten sowie eine beratende Begleitung und Steuerung des Übergangs durchzuführen. Impuls Soziales Management empfiehlt, die Leitung bereits zwei Monate und die pädagogischen Fachkräfte vier Wochen vor Inbetriebnahme der Kindertageseinrichtung einzustellen. In dieser Zeit werden bereits Elterngespräche geführt, die Kindertageseinrichtung eingerichtet, Schulungen durchgeführt etc. Zusätzlich fallen in dieser Phase Baukosten und Investitionskosten für die Ersteinrichtung an.

Kosten im Betrieb

Folgende Faktoren haben Einfluss auf die laufenden Kosten:

- Anzahl der Gruppen und Gruppenform
- Größe der Räumlichkeiten
- Fachkraft-Kind-Schlüssel
- Art der Verpflegung
- Öffnungszeiten der Einrichtung
- Weitere Qualitätsstandards, z.B. Mehrsprachigkeit, Frischküche
- Regionales Preisniveau (z.B. Mieten)

Dabei verteilen sich die Kosten exemplarisch, wie in folgendem Diagramm dargestellt:



Einnahmequellen

Demgegenüber stehen Einnahmequellen, die ja nach Angebot und Standort unterschiedlich ausfallen können:

⁶ So wird z.B. in manchen Ländern vorausgesetzt, dass die Kindertagesstätte in die Bedarfsplanung der lokalen Kommune aufgenommen wird.

⁷ Zur Zeit fördert der Bund bei einer Eigenbeteiligung an den Betriebskosten von 250 Euro pro Monat und pro neu geschaffenem Ganztagsplatz mit 400 Euro pauschal.

⁸ Z.B. Das Bundesprogramm Kitaplus zur Förderung besonderer Öffnungszeiten <http://kitaplus.fruhe-chancen.de/> oder das Bundesprogramm Sprachkitas <http://sprachkitas.fruhe-chancen.de/>

- Elternbeiträge, die sich entweder an vergleichbaren kommunalen Standards orientieren oder auch besondere Qualitätsstandards abbilden können
- Investitionskostenzuschüsse der Kommunen oder des Landes
- Landesmittel, die je nach Bundesland differieren⁶
- Bundesprogramme zur betrieblichen Kindertagesbetreuung⁷
- Weitere besondere Förderprogramme⁸

Exemplarische besondere Qualitätsstandards in Kindertageseinrichtungen:

- Flexible Betreuungszeiten
- Weniger Schließzeiten
- Frischküche
- Bilinguale Erziehung
- Höherer Fachkraft-Kind-Schlüssel
- Kleinere Gruppen

Um zu einer ungefähren Aufwandsabschätzung zu kommen, kann man damit rechnen, dass ca. 40% der Kosten durch Zuschüsse von Bund, Ländern und Kommunen sowie durch Elternbeiträge gedeckt werden.

In der Regel bleibt ein Kostendeckungsanteil von ca. 60% beim Unternehmen. Dieser kann aber variieren und ist z.B. abhängig von individuellen Vereinbarungen mit den beteiligten Kommunen⁹.

⁹ Prognos (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Bonn.

Über Impuls Soziales Management

Impuls Soziales Management ist ein bundesweit tätiger Träger von mehr als 40 betrieblichen und öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Als Dienstleister steht Impuls Unternehmen und Kommunen seit über 25 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 850 Mitarbeiter sind für Impuls im Einsatz, davon ca. 35 in der Zentrale in Kassel. Weitere Informationen unter www.e-impuls.de

Kontakt:

Impuls Soziales Management GmbH & Co.KG

Ricarda Zinn

Projektmanagerin Abteilung Kundenmanagement

Weserstraße 2a

34125 Kassel

Mail: rzinn@e-impuls.de

Telefon: 0162/7626103