

Familie



Mit Familie gewinnen.
Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen
für aktive Unternehmen.



Lebensbildung



Inhaltsverzeichnis

	VORWORT	3
1	EINE HANDREICHUNG	5
2	BETRIEBLICH UNTERSTÜTZTE KINDERBETREUUNG RECHNET SICH	7
3	MÖGLICHKEITEN DER BETRIEBLICHEN UNTERSTÜTZUNG	13
4	FINANZIERUNG BETRIEBLICHER KINDERBETREUUNG	17
	Öffentliche Förderung	17
	Elternbeiträge	17
	Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“	17
	Förderung von Festanstellungen in der Kindertagespflege	18
5	VON DER IDEE BIS ZUR UMSETZUNG	21
6	GUTE PRAXIS – VON BEISPIELEN LERNEN	23
	Großtagespflege mit Notfallbetreuung: „Die kleinen Strolche“ der St. Barbara-Klinik in Hamm	23
	Großtagespflege als „Mini-Kita“: Die „3M Minis“ in Neuss	25
	Kinderbetreuung für den Regel- und Bedarfsfall: Ford-Werke GmbH in Köln	27
	Elterninitiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Bayer AG in Wuppertal	29
	Belegrechte in Einrichtungen: Provinzial-Versicherung und Arbeiterwohlfahrt in Düsseldorf	31
	Betriebskindergarten „Kids World“: Gerry Weber International AG in Halle/Westfalen	33
	Betriebskindergarten auf dem Firmengelände: Henkel in Düsseldorf	35
	Ferienbetreuung: Barmenia Versicherungen in Wuppertal	37
	Wenn alle Stricke reißen: Die Notfallbetreuung der Kreisverwaltung Gütersloh	39
7	AKTIONSPLATTFORM „FAMILIE@BERUF.NRW“	41
8	SERVICE	43
	Institutionen und Anschriften für eine zielgerichtete Planung	43
	Muster „Kooperationsvertrag mit professionellen Anbietern“	44
	Mögliche Regelungsinhalte für Betriebsvereinbarungen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung	45
	Muster „Fragebogen zur Bedarfsermittlung“	47
	Auszug aus dem Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG)	50
	Auszug aus dem Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz NRW)	54
	Steuerliche Absetzbarkeit betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung	57
	Förderrichtlinien zum Programm Betriebliche Kinderbetreuung	59
	Aktionsprogramm Kindertagespflege, Leitlinien zur Förderung von Feststellungsmodellen	61
	Literaturtipps, Links	67
	Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für einen Erfahrungsaustausch	69



Das Kind vor der Arbeit entspannt in eine Tagesbetreuung zu bringen und nach getaner Arbeit mit dem sicheren Gefühl wieder abzuholen, dass Arbeitszeiten und Öffnungszeiten zueinanderpassen, das ist für viele Eltern die Idealvorstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie wünschen sich neben einer interessanten, qualifizierten Aufgabe und einer angemessenen Entlohnung ein familienfreundliches Arbeitsumfeld.

Auch die Unternehmen haben das Thema im Blick. Der drohende Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung erfordern neue und individuelle Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bestehen zu können. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Schlüsselthema unserer Zeit und für die Wirtschaft ein wichtiger Standortfaktor.

Unsere Broschüre zeigt Ihnen, wie Sie die vorhandenen Möglichkeiten in Ihrem Unternehmen aufgreifen und auf Ihre Bedürfnisse maßgeschneidert umsetzen können. Die Beispiele verdeutlichen, welche Hürden zu überwinden sind und wie Lösungen aussehen können, damit auch Sie der nächsten Bewerberin oder dem nächsten Bewerber um eine Stelle sagen können: „Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das ist bei uns kein Problem! Kommen Sie mit Ihrem Kind doch einfach mal vorbei. Wir überlegen dann gemeinsam, welche Betreuung am besten passt.“

Unsere Gesellschaft braucht eine Arbeitswelt, in der Familie systematisch mitgedacht wird. Um hierzu einen Austausch und eine Ideenschmiede zu ermöglichen, habe ich die Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW gegründet. Auch sie wird in der Broschüre vorgestellt. Sie soll Akteure und Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserem Land zusammenführen und weiterentwickeln. Ich lade Sie herzlich ein, sich mit uns in diesem Netzwerk aus Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden, Wirtschaftsverbänden, Experten/-innen, Hochschulen und Kommunen zu engagieren.

Ute Schäfer

Ministerin für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen



1. Eine Handreichung

Sie sind ein Unternehmen mit engagierten und gut qualifizierten Fachkräften? Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über die für Ihr Unternehmen so notwendigen betriebsspezifischen Qualifikationen? Sie möchten auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben? Dies wird umso mehr gelingen, wie Sie es verstehen, Ihre Beschäftigten an den Betrieb zu binden. Denn: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital zur Sicherung Ihres Unternehmenserfolgs.

Der Wunsch nach Vereinbarkeit persönlicher und beruflicher Lebensplanung nimmt einen immer größeren Stellenwert ein. Setzen Sie sich für eine familienbewusste Personalpolitik in Ihrem Unternehmen ein. So stellen Sie die Weichen für den Erfolg Ihres Unternehmens und leisten einen Beitrag dazu, dass Frauen und Männer eine Balance zwischen Berufs- und Familienwelt finden.

Es gibt viele Möglichkeiten, Beschäftigte zu unterstützen, etwa im Bereich der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung, indem Sie Plätze in Kindertageseinrichtungen einkaufen oder neue Einrichtungen errichten. Sie können Angebote alleine oder gemeinsam mit anderen Unternehmen schaffen. Sie können eine außerbetriebliche Kindertagespflege unterstützen oder die Initiative für die Einrichtung einer Kindertagespflege innerhalb des Betriebes ergreifen. Wie das möglich ist, welcher Nutzen damit für Ihren Betrieb verbunden ist und wie Sie ein aktives Unternehmen in Nordrhein-Westfalen werden können, ist Inhalt dieser Handreichung.

Die Broschüre enthält:

- Allgemeine Informationen über Formen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung in Nordrhein-Westfalen
- Informationen zu den Finanzierungsmöglichkeiten
- Informationen zur Aktionsplattform „Familie@Beruf.NRW“ Nordrhein-Westfalen
- Rechtliche Informationen
- Planungs- und Umsetzungshilfen einschließlich Checklisten und Musterverträgen

Dabei erfahren Sie auch, ob sich ein Engagement Ihres Unternehmens finanziell rechnen würde und wie Sie ein solches Angebot konkret entwickeln und umsetzen können.

Im Kapitel „Gute Praxis – von Beispielen lernen“ stellen wir Ihnen verschiedene Unternehmen vor, die praktikable und wirtschaftlich sinnvolle Lösungen gefunden haben.

Sie erfahren im Kapitel Aktionsplattform „Familie@Beruf.NRW“ alles über Möglichkeiten, wie Sie als Unternehmen noch aktiver im Bereich der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ werden können.

Der Service-Teil enthält Musterverträge, -vereinbarungen und einen Fragebogen zur Bedarfsermittlung in Ihrem Unternehmen, ferner Gesetzestexte sowie Adress- und Literaturhinweise und Links zu weiteren Informationsmaterialien und Handreichungen.

Zentrale Bestandteile dieser Broschüre finden Sie auch auf den Internetseiten des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen unter www.mfkjks.nrw.de.

Ziel dieser Handreichung ist es, Hilfestellung zu geben, um für Ihren Betrieb das passende Modell zu finden. Selbstverständlich richtet sich diese Handreichung auch an Betriebs- und Personalräte, Jugendämter und Träger von Einrichtungen zur Kinderbetreuung. Insbesondere will sie auch Eltern Mut machen, auf Betriebe zuzugehen und gemeinsam mit ihnen geeignete Angebote zur Kinderbetreuung zu entwickeln.



2. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung rechnet sich

Ob Unternehmen betrieblich unterstützte Kinderbetreuung anbieten, hängt von unterschiedlichen Faktoren und betriebswirtschaftlichen Überlegungen ab. Entscheidungsträgern/-innen in Unternehmen ist häufig nicht klar, welcher finanzielle und organisatorische Aufwand auf ihr Unternehmen zukommt und welcher Nutzen diesem gegenübersteht. Spätestens wenn ein konkreter Bedarf an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung besteht, werden Kosten und Effekte einer vereinbarkeitsfördernden Maßnahme ins Verhältnis zueinander gesetzt. Als Ergebnis dieser Überlegungen ziehen viele Unternehmen – vor allem kleine und mittlere Betriebe – Maßnahmen betrieblicher Kinderbetreuung für sich nicht in Erwägung, weil sie meinen, dass diese zu kostenintensiv seien und keinen messbaren Nutzen bringen.

Wie die vorliegende Broschüre jedoch zeigt, ist es oft schon mit relativ geringem Aufwand möglich, Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder Hilfen anzubieten. Damit unterstützen sie nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Eltern. Verschiedene Studien haben nämlich nachgewiesen, dass auch die Unternehmen von einem erhöhten Maß an Familienbewusstsein und von betrieblich unterstützter Kinderbetreuung profitieren können.¹

Messbar sind positive betriebswirtschaftliche Effekte vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen in verschiedenen betrieblichen Zielbereichen. Diese sind miteinander verbunden, so dass sich positive Wirkungen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung an mehreren Stellen im Unternehmen ergeben.

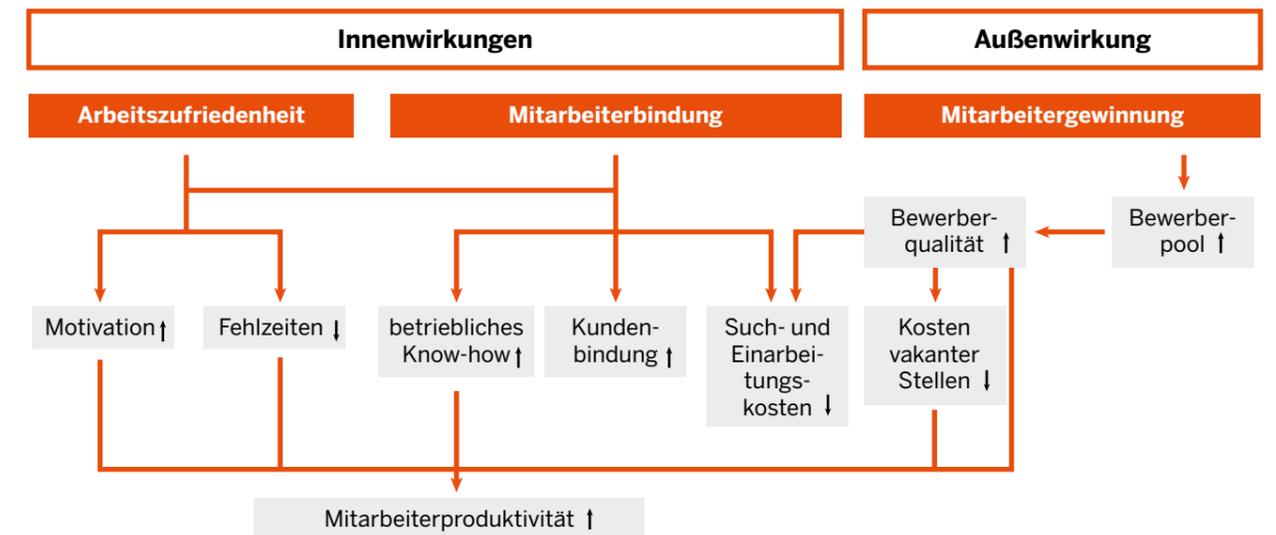


Abbildung adaptiert nach Schneider, H. u.a. (2012): Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. In: Gerlach, I. / Schneider, H. (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Kontexte, Messungen, Effekte. Wiesbaden. S. 220.

¹ Vgl. Prognos AG (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Vgl. auch Gerlach, I. u.a. (2013): Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Münster und Berlin. Vgl. auch Schneider H. u.a. (2012): Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. In: Gerlach, I. / Schneider, H. (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Kontexte, Messungen, Effekte. Wiesbaden.

Positive Innenwirkungen: Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung

Innovations- und Leistungsbereitschaft sowie Kreativität entwickeln sich in besonderem Maße, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufrieden sind. Beschäftigte, die von der Organisation der Kinderbetreuung entlastet sind und ihre Kinder gut aufgehoben wissen, haben den Kopf frei für ihre Arbeit. Sie machen weniger Fehler und schöpfen ihr Leistungspotenzial besser aus. Die Motivation der Beschäftigten steigt, Fehlzeiten nehmen ab und die Kosten für Vertretungen reduzieren sich. Da zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seltener ihr Arbeitsverhältnis kündigen, steht die Zufriedenheit auch in einem direkten Verhältnis zur Mitarbeiterbindung.

Wenn Unternehmen sich für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung einsetzen, verfolgen sie damit eine der wirksamsten Möglichkeiten, Beschäftigte an das Unternehmen zu binden. Sie verlieren seltener gut eingearbeitete, qualifizierte Fachkräfte. In den meisten Branchen ist heute detailliertes Spezialwissen erforderlich, das nicht ohne Weiteres ersetzbar ist. Betriebliche Kinderbetreuungsangebote tragen dazu bei, dass das Know-how und die Erfahrung der Beschäftigten dem Betrieb erhalten bleiben. Die nachhaltige Mitarbeiterbindung ermöglicht eine bessere Personalplanung und eine gezieltere Personalentwicklung. Darüber hinaus wirkt sich die Mitarbeiterbindung insbesondere in Dienstleistungsunternehmen positiv auf die Kundenbindung aus. Investitionen in Aus-, Fort- und Weiterbildung rentieren sich, wenn die Fachkräfte möglichst schnell nach oder schon während der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und damit Such- und Einarbeitungskosten sinken.

Positive Außenwirkung: Mitarbeitergewinnung

Ein positives Firmenimage bedeutet einen nicht zu unterschätzenden Vorteil am Markt. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Ausweis sozialer Verantwortung und werden als innovativ wahrgenommen. Auch im Wettbewerb um Personal sind familienbewusste Arbeitgebende ihren Mitbewerberinnen und Mitbewerber überlegen. Heutzutage hängt die Entscheidung, einen Arbeitsplatz anzunehmen, immer seltener ausschließlich vom erzielbaren Gehalt ab. Weil traditionelle Rollenmodelle an Bedeutung verlieren und Frauen und Männer gleichermaßen Familie und Beruf vereinbaren wollen, wird oft schon im Bewerbungsgespräch die Frage nach betrieblich unterstützter Kinderbetreuung gestellt. Unternehmen, die potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betriebliche Kinderbetreuung bieten können, haben daher einen Vorteil im Wettbewerb um Personal. Dies ist insbesondere in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels von immenser Bedeutung. Insgesamt können auch durch eine verbesserte Bewerbersituation Such- und Einarbeitungskosten sowie die Kosten vakanter Stellen gesenkt werden.

Positive Gesamtwirkung: Gesteigerte Mitarbeiterproduktivität

Im Zusammenspiel der verschiedenen positiven Effekte tragen eine erhöhte Arbeitszufriedenheit, eine verstärkte Mitarbeiterbindung und eine verbesserte Mitarbeitergewinnung dazu bei, dass die Produktivität der Beschäftigten steigt. Die Einführung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung kann daher eine bedeutsame betriebswirtschaftliche Entscheidung sein, die den Unternehmenserfolg positiv beeinflusst.

Reduzierung der Kosten für Überbrückung, Wiedereingliederung und Fehlzeiten, Vermeidung von Fluktuationskosten

Durch betrieblich unterstützte Kinderbetreuung können Unternehmen Kosten senken, weil sie so den Aufwand für Überbrückung und Wiedereingliederung während bzw. nach der Elternzeit reduzieren, familiär bedingte Fehlzeiten minimieren und Wiederbeschaffungskosten vermeiden.

Wiederbeschaffungskosten einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters

	Untere Einkommensgruppe	Mittlere Einkommensgruppe	Oberer Einkommensgruppe
Kosten der unbesetzten Stelle (€/Monat)	900 €	1.600 €	2.700 €
Kosten der unbesetzten Stelle (effektiv)	900 €	3.600 €	10.800 €
Anwerbungskosten	1.800 €	5.500 €	10.500 €
Auswahlkosten	1.200 €	2.400 €	3.900 €
Einstellungskosten	800 €	1.300 €	1.900 €
Aus- und Fortbildungskosten	800 €	1.800 €	3.700 €
Einarbeitungskosten	2.800 €	6.000 €	7.600 €
Minderleistung bei Einarbeitung	1.200 €	2.600 €	4.800 €
Summe der Wiederbeschaffungskosten	9.500 €	23.200 €	43.200 €
Durchschnittliche Wiederbesetzungsdauer	1 Monat	2,3 Monate	4 Monate

Keht eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach der Elternzeit nicht an den Arbeitsplatz zurück, können die Kosten für qualifizierte Beschäftigte sehr hoch sein. In der mittleren Einkommensgruppe liegen die Wiederbeschaffungskosten bereits bei rund 23.000 Euro. Sie können durch Angebote einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung vermieden werden.

Bereits 2003 hat die Prognos AG im Auftrag der Bundesregierung die finanziellen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen berechnet. Die seinerzeit ermittelten Beträge sind nach wie vor aktuell. Ausgehend von diesen Zahlen lässt sich feststellen, dass sich eine familienbewusste Personalpolitik rentiert. In weiteren Einzeluntersuchungen für Unternehmen hat sich dieser Zusammenhang bestätigt.

Denn: Durch Qualifizierung, Einarbeitung und Minderleistung entstehen in Abhängigkeit von der Einkommensgruppe und der Dauer der Abwesenheit Kosten. Für die Kosten der Anwerbung, Auswahl und Qualifizierung von Überbrückungskräften gilt: Je kürzer der Zeithorizont bis

zur Rückkehr ist, desto geringer sind Aufwand und Kosten für Anwerbung, Auswahl, und Qualifizierung von Ersatzarbeitskräften. Bei einer besonders kurzen Elternzeitdauer oder wenn in der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen wird, kann möglicherweise gänzlich auf die Einstellung von Ersatzarbeitskräften verzichtet werden.

Die Kosten für eine befristete Ersatzkraft für sechs Monate belaufen sich auf 40 Prozent der Aufwendungen, wie sie für eine unbefristete externe Neueinstellung anfallen. Bei 18 Monaten erreicht dieser Wert 80 Prozent der Kosten. Bei 36 Monaten Elternzeit erreichen die Überbrückungskosten die Kosten für eine Neueinstellung. Die Forderung einer schnellen Rückkehr aus der Elternzeit, die mit dem Angebot betrieblicher Kinderbetreuung unterstützt wird, rechnet sich also.

Überbrückungskosten für befristete Ersatzkräfte*

Bei einem Zeithorizont bis zur Rückkehr aus der Elternzeit von:	6 Monaten	12 Monaten	18 Monaten	36 Monaten
Kosten der unbezahlten Stelle	40 %	60 %	80 %	100 %
Anwerbungskosten	40 %	60 %	80 %	100 %
Auswahlkosten	40 %	60 %	80 %	100 %
Einstellungskosten	40 %	60 %	80 %	100 %
Aus- und Fortbildungskosten	0 %	25 %	50 %	100 %
Einarbeitungskosten	130 %	120 %	110 %	100 %
Minderleistung bei Einarbeitung	130 %	120 %	110 %	100 %

Auch nach der Rückkehr aus der Elternzeit hat eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung sichtbare Vorteile: Kann die Kinderbetreuung verlässlich organisiert werden, reduzieren sich die Fehlzeiten eines berufstätigen Elternteils um durchschnittlich 1,5 Fehltage im Jahr.

All diesen betriebswirtschaftlichen Vorteilen stehen die Aufwendungen für eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung entgegen. Mit welchen Kosten zu rechnen ist, hängt davon ab, welche Form gewählt wird. Die Palette an betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsmodellen reicht von Ferienbetreuung über Belegplätze in einer öffentlichen Betreuungseinrichtung bis hin zu einem eigenen Betriebskindergarten.



* 100 Prozent stehen hier für identische Aufwendungen wie bei einer unbefristeten externen Neueinstellung.

Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse. Berlin, neuere Kosten-Nutzen-Analysen liegen nicht vor.



3. Möglichkeiten der betrieblichen Unterstützung

Es gibt viele Möglichkeiten für die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung: die Bereitstellung von Plätzen in einer betriebseigenen Einrichtung, den „Einkauf“ in der Einrichtung eines anerkannten Jugendhilfeträgers, die Bereitstellung von Serviceangeboten außerhalb der institutionellen Kindertagesbetreuung, die Unterstützung oder Bereitstellung von Kindertagespflegeplätzen innerhalb oder außerhalb des Betriebs oder die Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses. Je nachdem, welche Unterstützungsform gewählt wird und wie sie ausgestaltet wird, kann sie nach dem Kinderbildungsgesetz NRW (kurz: KiBiz) gefördert werden. Auch vom örtlichen Träger ist eine Förderung denkbar, das heißt vom Jugendamt.

Passend zu den hier vorgestellten Möglichkeiten der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung finden Sie auf den nachfolgenden Seiten Praxisbeispiele aus Unternehmen in NRW. Die einschlägigen Gesetzestexte sind im Servicekapitel dokumentiert.

Betrieblich unterstützte Kindertagespflege außerhalb und innerhalb des Betriebes

Im Rahmen der Kindertagespflege betreut üblicherweise eine Tagesmutter oder ein Tagesvater (Tagespflegeperson) bis zu fünf Kinder in der eigenen Wohnung oder im Haushalt der Eltern. Kindertagespflege kann jedoch auch in den Räumen von Kindertageseinrichtungen oder Unternehmen durchgeführt werden. Die Kindertagespflege ist für Kinder unter drei Jahren einer Betreuung in Kindertageseinrichtungen gleichgestellt. Soweit die Voraussetzungen des SGB VIII (Erlaubnis zur Kindertagespflege, Geeignetheitsprüfung) und des Kinderbildungsgesetzes erfüllt werden, ist eine öffentliche Förderung der Tagespflegepersonen durch das Jugendamt möglich. Die Landeszuschüsse für die Plätze in der Kindertagespflege gehen dabei an die örtlichen Jugendämter. Dort wird entschieden, ob die Mittel zum Beispiel für die Qualifizierung oder die Absicherung der Tagespflegepersonen eingesetzt werden.

Betriebe können die Kindertagespflege auf verschiedene Arten zur Unterstützung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen. Neben der Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses (§ 3 Nr. 33 EStG), beispielsweise zur Kindertagespflege außerhalb des Betriebes, ist es denkbar, dass Unternehmen eigene Räumlichkeiten für die Kindertagespflege bereitstellen oder anmieten. Soweit diese den gesetzlichen Vorschriften, beispielsweise im

Hinblick auf Größe und Ausstattung entsprechen, können darin Kinder betreut werden. Im Rahmen einer sogenannten Großtagespflegestelle können bis zu drei Tagespflegepersonen höchstens neun Kinder betreuen. Sollen jedoch in einer Großtagespflegestelle mehr als neun Kinder betreut werden, handelt es sich um eine Einrichtung und es ist eine Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung nach § 45 SGB VIII notwendig.

Neben der Bereitstellung und Ausstattung der Räumlichkeiten können Unternehmen zum Beispiel auch die Elternbeiträge für die Kindertagespflege subventionieren oder das Mittagessen, beispielsweise aus der eigenen Kantine, zur Verfügung stellen. Betriebe können die Kindertagespflege auch dadurch unterstützen, dass sie die Personalkosten für Plätze übernehmen, die vorübergehend nicht belegt werden können.

Betriebliche Beteiligung an einer bestehenden Kindertageseinrichtung im Stadtteil und Belegplätze in bestehenden Einrichtungen

Betriebe können auch mit vorhandenen Einrichtungen im Stadtteil kooperieren.

Eine Variante ist die dauerhafte Kooperation mit einem Einrichtungsträger bei gleichzeitiger Öffnung für Kinder aus dem unmittelbaren Umfeld (Stadtteil). Die Einrichtung wird dann hauptsächlich vom Betriebskindern genutzt und andere Kinder kommen hinzu.

Bei einer zweiten Variante legen Unternehmen mit dem Einrichtungsträger die Reservierung einer bestimmten Anzahl von Betreuungsplätzen fest. Diese Organisationsmodelle können zu zusätzlichen Kapazitäten führen, sie können sich aber auch an bestehenden Betreuungskapazitäten ausrichten.

Eine dritte Variante ist die zeitweise Belegung von Betreuungsplätzen in bestehenden Einrichtungen. Auf Grundlage des Kinderbildungsgesetzes können Betriebe die Voraussetzungen der Belegung und die Höhe der Beteiligung an den Kosten der Einrichtung frei mit dem Einrichtungsträger vereinbaren und passgenaue Versorgungsmodelle verabreden.

Betriebliche Kindertageseinrichtung

Eine betriebliche Kindertageseinrichtung (z. B. Betriebskindergarten) ist eine Kinderbetreuungseinrichtung, die sich üblicherweise auf dem Unternehmensgelände befindet. Die Finanzierung von Bau, Unterhalt und Personal betrieblicher Kindertageseinrichtungen erfolgt zum größten Teil durch das Unternehmen selbst. Dafür hat das Unternehmen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten und kann nicht nur die Anzahl der Betreuungsplätze festlegen, sondern auch die Öffnungs- und Schließzeiten. Ebenfalls im Entscheidungsspielraum des Unternehmens liegt es festzulegen, welches pädagogische Konzept in der Einrichtung verfolgt wird.

In betrieblichen Kindertageseinrichtungen werden überwiegend die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut. In Absprache mit dem örtlichen Jugendamt kann aber auch eine bestimmte Anzahl an Betreuungsplätzen für Kinder aus der Gemeinde vorgesehen werden oder freie Kapazitäten können je nach Auslastung der betrieblichen Kindertagesstätte unternehmensfremden Kindern zur Verfügung gestellt werden.

Unternehmen können selbst Träger einer betrieblichen Kindertageseinrichtung sein, müssen diese Funktion aber nicht zwangsläufig übernehmen. Je nachdem ob die Trägerschaft einer Kirche oder Religionsgemeinschaft, einem anerkannten Träger der freien Jugendhilfe, einem Elternverein oder der Kommune obliegt, gewährt das Jugendamt unterschiedlich hohe Pauschalen. Unabhängig von der Wahl des Trägers ist auch für eine betriebliche Kindertageseinrichtung eine Betriebserlaubnis einzuholen.

Überbetriebliche Kooperation mehrerer Unternehmen

Bei der Kooperation von mehreren Unternehmen erfolgt die Finanzierung einer gemeinsamen Kindertageseinrichtung anteilig. Mehrere Unternehmen gründen in der Regel einen Verein, der die Trägerschaft übernimmt. Dieses Modell eignet sich insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen. Fragen des Standorts, des Platzkontingents und der anteiligen Finanzierung werden sinnvollerweise im Vorfeld geklärt und vertraglich festgehalten. Lokale Bündnisse für Familie, die in vielen Kommunen in Deutschland bestehen, können bei der Anbahnung von Kooperationen mehrerer Unternehmen bei der Kinderbetreuung vernetzend tätig werden.

Die Unterstützung durch die Betriebe kann auch dadurch erfolgen, dass Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Da eine Kindertageseinrichtung nicht zu weit entfernt von allen beteiligten Betrieben liegen sollte, empfiehlt sich die Kooperation mit Unternehmen aus der

Nachbarschaft, beispielsweise in einem Gewerbegebiet. Die Öffnungs- und Betreuungszeiten können sich an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren. Je nach Absprache zwischen den Unternehmen und dem Jugendamt werden auch Kinder aus der Nachbarschaft aufgenommen.

Für den Betrieb der Einrichtung gelten die gleichen Voraussetzungen wie für das einzelbetriebliche Modell.

Förderung von Elterninitiativen

Betriebe können auch das Engagement ihrer Beschäftigten unterstützen, indem sie die Gründung einer Betreuungseinrichtung als Elterninitiative fördern. Voraussetzung dafür ist die Gründung eines Vereins, dem mindestens 90 Prozent der Erziehungsberechtigten der betreuten Kinder angehören müssen. Der Elternverein kann als Einrichtungsträger bei allen Verhandlungen als Vertragspartner auftreten und öffentlich gefördert werden.

Seitens der Jugendhilfe wird wie bei allen anerkannten Einrichtungsträgern ein Beitrag des Trägers zur Finanzierung der laufenden Betriebskosten eingefordert. Das bedeutet, dass Elterninitiativen vier Prozent des Förderansatzes selbst aufbringen müssen. Betrieblich geförderte Elterninitiativen erhalten beispielsweise vom Unternehmen diesen Eigenanteil. Auch die Ausstattung der Einrichtung mit Mobiliar und/oder Spielgeräten kann vom Unternehmen erbracht werden.

Ferienbetreuung

Eine besondere Herausforderung bei der Kinderbetreuung stellen die Schulferien dar. Bis zu elf Wochen Ferien stehen in der Regel weniger als sechs Wochen Urlaub der berufstätigen Eltern gegenüber. Auch viele Kindertageseinrichtungen haben Schließzeiten, meist sind es die Schulferien in denen Betreuungseingänge entstehen. Betriebe können Eltern hier unterstützen, indem sie Angebote für die Ferienbetreuung entwickeln. Gemeinsam mit den Akteuren vor Ort – Jugendämtern, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, Vereinen und Lokalen Bündnissen für Familie – oder mit privatwirtschaftlichen Anbietern können Unternehmen Ferienbetreuungsprogramme aufsetzen. In Abhängigkeit vom Bedarf des Unternehmens werden mehr Plätze in bestehenden Angeboten geschaffen oder neue Angebote entwickelt.

Serviceangebote in Ergänzung zur Kindertagesbetreuung

Nicht nur während der Ferienzeiten, sondern auch in Notfällen können Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betrieblich unterstützte Betreuungsangebote für einen erweiterten Betreuungsbedarf anbieten (z. B. beim Ausfall der regulären Betreuung, bei einer kurzfristigen Dienstreise). Hier sind auch privatwirtschaftliche Dienstleister aktiv, die entsprechende Angebote für Unternehmen bereit halten. Insgesamt sind die Möglichkeiten vielfältig:

- Eine betriebseigene oder teilweise vom Betrieb getragene Einrichtung bietet konstant eine bestimmte Platzzahl für Betreuung im Notfall an.
- Ein freier Träger oder privatwirtschaftlicher Dienstleister erhält ein Budget, um eine bestimmte Anzahl von Ausnahmebetreuungsplätzen oder ein Betreuungsangebot außerhalb der üblichen Betreuungsleistungen und -zeiten kontinuierlich bereitzustellen.
- Eine Betreuungseinrichtung verkauft an Unternehmen „Notbetreuungskontingente“ – z. B. 50, 100 oder mehr Tage pro Jahr, die tageweise in Anspruch genommen werden können.

Die Kosten variieren in Abhängigkeit vom Umfang des Angebots und der Art der Organisation. Werden Tageskontingente oder Plätze in einer Einrichtung reserviert, ist dies für das Unternehmen preisgünstiger und eine spätere Angebotserweiterung ist möglich.

Kinderbetreuungszuschuss

Die Zahlung eines Kinderbetreuungszuschusses ist eine weitere Möglichkeit der betrieblichen Unterstützung (§ 3 Nr. 33 EStG). Er wird zweckgebunden für die Betreuung und Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern in Einrichtungen oder bei der Kindertagespflege eingesetzt und muss zusätzlich zum Gehalt ausgezahlt werden. Dabei können Vorteile gegenüber einer Gehaltserhöhung erzielt werden. Die folgende Modellrechnung zeigt die Vorteile des Kinderbetreuungszuschusses am Beispiel von 120 Euro als Alternative zu einer Gehaltserhöhung in derselben Höhe.

Die Arbeitnehmenden sparen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf den Zuschuss, der Arbeitgebende seinen Anteil an der Sozialversicherung. Der Betreuungszuschuss lohnt sich damit für beide Seiten. Er kann auch in Kombination mit anderen Angeboten einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung (z.B. Unterstützung bei der Vermittlung einer Kindertagespflege) gezahlt werden.

Modellrechnung Vergleich: „Normale“ Gehaltserhöhung versus Kinderbetreuungszuschuss

	Variante A „Normale“ Gehaltserhöhung	Variante B Kinderbetreuungszuschuss
Bruttolohn alt	2.280 €	2.280 €
Gehaltserhöhung	120 €	–
Bruttolohn neu	2.400 €	2.280 €
Steuern	466 €	422 €
Sozialversicherung AN-Anteil	508 €	483 €
Sozialversicherung AG-Anteil	508 €	483 €
Kinderbetreuungszuschuss	–	120 €
Brutto-Personalaufwand AG	2.908 €	2.883 €
Mtl. Netto-Einkommen AN	1.426 €	1.495 €
Vorteil Arbeitnehmer/in	–	69 €
Vorteil Arbeitgeber/in	–	25 €

Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best-Practices. Berlin 2006.



4. Finanzierung betrieblicher Kinderbetreuung

Miete, Personal- und Sachkosten sowie Kosten für bauliche Maßnahmen und Ausstattung sind wesentliche Kostenfaktoren betrieblicher Kinderbetreuung. Diese Betriebs- und Investitionskosten können – in Abhängigkeit von den gesetzlichen Voraussetzungen und unabhängig vom finanziellen Engagement der Unternehmen – aus zwei Finanzierungsquellen getragen werden: der öffentlichen Förderung und den Elternbeiträgen. Darüber hinaus existieren als dritte Finanzierungsquelle staatliche Förderprogramme.

Öffentliche Förderung

Das Land NRW beteiligt sich an den Kosten für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege und zahlt dafür den örtlichen Jugendämtern jährliche Kindpauschalen und Zuschüsse.

Die Kindpauschalen für Kindertageseinrichtungen variieren je nach Gruppenform und Betreuungszeit. Die Höhen werden jährlich angepasst. Für unter 3-jährige Kinder und Kinder mit Behinderung werden zusätzliche Pauschalen gezahlt.

Je nach Träger (Kirche, Religionsgemeinschaft, anerkannter Träger der freien Jugendhilfe, Elternverein, Kommune) leiten die Jugendämter einen Anteil der Kindpauschale (zwischen 79 und 96 Prozent) an den Träger weiter. Eine betriebliche Kindertageseinrichtung kann von dieser öffentlichen Förderung profitieren, wenn sie von einem anerkannten Träger und nicht vom Unternehmen selbst betrieben wird.

Auch die Kindertagespflege wird vom Land gefördert. Der Zuschuss wird an das Jugendamt gezahlt; dieses entscheidet, ob es den Zuschuss für die Finanzierung beispielsweise der Qualifizierung oder der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung der Tagespflegeperson einsetzt.

Weitere Informationen unter:
<http://www.mfkjks.nrw.de/kinder-und-jugend/kibiz-aenderungsgesetz/kibiz.html>

Elternbeiträge

Für die Inanspruchnahme von Angeboten in den Kindertageseinrichtungen oder in der Kindertagespflege können vom Jugendamt Elternbeiträge festgesetzt werden. Diese legen die Jugendämter im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung in eigener Zuständigkeit fest. Die Höhe der Beiträge variiert von Region zu Region. Das letzte Kindergartenjahr ist in NRW beitragsfrei.

Darüber hinaus werden die Beiträge nach sozialen Kriterien gestaffelt, so dass die wirtschaftliche Lage der Eltern berücksichtigt wird. Auch die tägliche Betreuungszeit ist für die Beitragsbemessung bedeutsam. Neben den Elternbeiträgen können Beiträge für Mahlzeiten anfallen.

In betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen, die öffentlich gefördert werden, gilt grundsätzlich die Elternbeitragssetzung der jeweiligen Standortkommune.

Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“

Mit dem Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ will das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland leisten. Das Programm setzt Anreize, um Arbeitgebende für ein dauerhaftes Engagement in der Kinderbetreuung zu gewinnen.

Das Programm fördert die Einrichtung von neuen Plätzen in Kindertageseinrichtungen (§ 22 Abs. 1 Satz 1 sowie § 45 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII) für Kinder von Beschäftigten und Kinder von Studierenden bis zum vollendeten dritten Lebensjahr. Dafür setzt es auf die Kooperation zwischen Unternehmen und den Trägern der Betreuungseinrichtungen. Antragsteller und Empfänger der Fördermittel sind die Träger der Kinderbetreuungseinrichtungen, mit denen die Unternehmen zur Schaffung der neuen Betreuungsplätze kooperieren, oder die Betriebe selbst, wenn sie Träger der Kinderbetreuungseinrichtung sind. Neben Unternehmen können auch Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen und privaten Rechts (beispielsweise

Berufsverbände, Vereine, Unternehmensstiftungen, Rundfunkanstalten) sowie Behörden am Programm teilnehmen. Um eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Studium zu erreichen, unterstützt das Programm auch die Schaffung neuer Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden durch Hochschulen.

Gefördert werden neue Kinderbetreuungsplätze in neuen Betreuungseinrichtungen und/oder neu einzurichtenden Gruppen in bestehenden Tageseinrichtungen für Kinder. Es wird ein nicht rückzahlbarer Zuschuss zu den anfallenden Betriebskosten in Höhe von 400 Euro pro neu geschaffenen Ganztagsbetreuungsplatz und Monat gewährt. Die Förderung erfolgt als Anschubfinanzierung für bis zu zwei Jahre, um die Startphase zu erleichtern, längstens jedoch bis zum Ende der Laufzeit des Programms. Weil das Förderprogramm Unternehmen Anreize für ein eigenes Engagement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geben will, müssen sich die Arbeitgebenden von Anfang an mit einem substantiellen Beitrag an der Finanzierung der Betreuungsplätze beteiligen. Die Arbeitgeberbeteiligung an den Betriebskosten muss mindestens 250 Euro pro Ganztagsbetreuungsplatz und Monat betragen. Nicht gefördert wird die Kindertagespflege.

Das Programm läuft bis zum 30. Juni 2015.

Weitere Informationen und Antragsformular unter:
<http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=637>

Förderung von Festanstellungen in der Kindertagespflege

Mit dem Förderprogramm „Kindertagespflege“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden die Personalkosten für neu anzustellende Tagespflegepersonen gefördert. Arbeitgebende, die Kindertagespflegepersonen entsprechend den Förderbedingungen sozialversicherungspflichtig beschäftigen, erhalten eine Förderung für Personalausgaben und zugehörige Verwaltungskosten.

Als Zuwendungsempfänger für die Förderung von Feststellungsmodellen kommen neben örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe auch Unternehmen in Betracht.

Unternehmen, die die Förderung in Anspruch nehmen, müssen Kindertagespflegepersonen in Form einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit fest anstellen. Das Arbeitsverhältnis muss für mindestens zwei Jahre geschlossen werden. Unternehmen müssen die Zusammenarbeit mit dem zuständigen örtlichen Träger der Jugendhilfe mittels einer Kooperationsvereinbarung nachweisen. Aus dieser geht hervor, dass der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe das Modell der Festanstellung von Kindertagespflegepersonen unterstützt und es Bestandteil der kommunalen Jugendhilfeplanung bzw. der kommunalen Bedarfsplanung ist.

Die Förderrichtlinien sehen vor, dass das Unternehmen im Förderzeitraum mindestens 50 Prozent der Personalausgaben erbringt und sie darüber hinaus für weitere 12 Monate vollständig trägt.

Die Förderung läuft bis Ende 2014. Die Antragstellung ist zunächst nur bis zum 30. November 2013 möglich, jedoch strebt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Verlängerung an.

Weitere Informationen und Antragsformular unter:
http://www.esf-regiestelle.eu/aktionsprogramm_kindertagespflege/index_ger.html





5. Von der Idee bis zur Umsetzung

Der erste Schritt: Mitreiterinnen und Mitstreiter gewinnen

Die Initiative für eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung geht oft von Eltern aus, die keine geeignete Betreuungsmöglichkeit für ihr Kind finden können. Sie kommt aber auch immer häufiger von Personalverantwortlichen im Unternehmen.

Es empfiehlt sich, über einen Aushang am Schwarzen Brett oder über das Intranet Eltern für die Initiative zu interessieren und zu einem Informationsabend einzuladen. 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.

Damit aus der ersten Begeisterung eine tragfähige Motivation wird, sind weitere Klärungen notwendig.

Der zweite Schritt: die Wünsche der Betroffenen – jetzt und in Zukunft

In diesem zweiten Schritt muss genau hingeschaut werden:

- Welcher Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen besteht und wie wird er sich voraussichtlich entwickeln?
- Welche Art von Betreuung wird gewünscht?
- Wo sollen die Kinder betreut werden (z. B. in Betriebsnähe, im Wohnviertel)?
- Welche Kostenbeiträge können – und müssen – von den Beteiligten erbracht werden?
- ... weitere individuelle Fragen

Sinnvoll ist es auch, sich die Betreuungssituation im Stadtteil oder in der näheren Umgebung des Betriebes anzusehen. Informationen darüber erhält man beim örtlichen Jugendamt. Dabei kann sich beispielsweise herausstellen, dass der Bedarf für die ab 3-jährigen Kinder zwar gedeckt ist, Einrichtungen für Schul- und Kleinstkinder jedoch fehlen.

Diese Ergebnisse sollten in einen Fragebogen einfließen (Muster siehe Service-Teil), der im nächsten Schritt erstellt wird, um den Betreuungsbedarf im Unternehmen möglichst exakt zu ermitteln.

Der dritte Schritt: die Bedarfsermittlung im Betrieb

Die Personalverantwortlichen Ihres Betriebes sollten jetzt einen Fragebogen entwickeln, der Eltern anspricht, deren Kinder bereits außerhalb des Betriebes untergebracht sind, aber auch die Eltern, die sich noch in Elternzeit befinden und für die Zukunft eine Betreuung ihres Kindes benötigen. Da im Unternehmen niemand weiß, wer für die Zukunft ein Kind plant, kann es auch sinnvoll sein, alle Beschäftigten an der Befragung zu beteiligen. In diesem Falle ist eine anonyme Befragung sinnvoll. Der Personal- bzw. Betriebsrat sollte von Anfang an einbezogen werden. Es empfiehlt sich, interessierte Beschäftigte bei der Konzeption und Auswertung des Fragebogens zu beteiligen. Die Ergebnisse der Befragung werden ausgewertet, unternehmensintern veröffentlicht und es wird zu einem weiteren Treffen eingeladen.

Der vierte Schritt: das passende Modell auswählen

Eltern und Unternehmensleitung finden in diesem Schritt heraus, welche Art von Kinderbetreuung für alle Beteiligten am sinnvollsten ist. Über das örtliche Jugendamt können Informationen über die vorhandenen Angebote in der Region eingeholt werden. Eine unternehmensinterne Arbeitsgruppe wägt die Vor- und Nachteile der Modelle vor dem Hintergrund der Wünsche, der Bedingungen sowie der rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten ab. Wenn alle Beteiligten sich auf ein Modell betrieblich unterstützter Kinderbetreuung einigen konnten, ist eine der größten Hürden bereits genommen.

Der letzte Schritt: die Umsetzung

Im letzten Schritt geht es darum, das Angebot auszugestalten. Für die Umsetzung ist genügend Zeit einzuplanen. Sie müssen mit Kooperationspartnern verhandeln, Zwischenergebnisse im Unternehmen vermitteln, das Jugendamt kontaktieren und die Modalitäten einer öffentlichen Förderung klären oder eine Baugenehmigung für eine Einrichtung beantragen. Abhängig vom gewählten Modell benötigen Sie mehr oder weniger Zeit. Wenn Sie beispielsweise Belegrechte in einer Einrichtung kaufen wollen, kommen Sie schneller ans Ziel, als wenn Sie eine neue und eigene Betreuung einrichten. Möglicherweise reicht eine betriebseigene Kindertagespflege, die ebenfalls schnell umgesetzt werden kann.

Weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in den kommenden Jahren ein zentrales Thema bleiben wird, lohnt sich immer auch ein Blick auf die aktuellen Internetseiten des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (www.mfkjks.nrw.de) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (www.bmfsfj.de).

In dieser Handreichung finden Sie am Ende Adressen von Expertinnen und Experten, die die im Folgenden vorgestellten Modelle erfolgreich in die Praxis umgesetzt haben.



6. Gute Praxis – von Beispielen lernen

Großtagespflege mit Notfallbetreuung: „Die kleinen Strolche“ der St. Barbara-Klinik in Hamm

Die Personalstrukturen der St. Barbara-Klinik und des St. Josef-Krankenhauses in Hamm sind typisch für das deutsche Krankenhauswesen: Rund 80 Prozent der Beschäftigten sind weiblich, gut 40 Prozent arbeiten in Teilzeit. Vor diesem Hintergrund ist die Initiative einer alleinerziehenden Krankenschwester der Barbara-Klinik zu sehen, welche vor besonderen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf stand: Auf ihren Vorschlag hin wurde eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt, deren Ziel darin bestand, den Kinderbetreuungsbedarf zu erheben. Die Befragungsergebnisse zeigten, dass ein tatsächlicher Bedarf besteht. Der daraufhin gefasste Plan, über Belegplätze in einer öffentlichen Betreuungseinrichtung diesen Bedarf zu decken, konnte jedoch nicht weiter verfolgt werden, da vor Ort nicht ausreichend Kapazitäten vorhanden waren. Deshalb wurde die Entscheidung getroffen, eine eigene Großtagespflegestelle an der St. Barbara-Klinik zu schaffen.

Da im Bereich der Klinik keine geeigneten Räumlichkeiten zur Verfügung standen, wurde die ehemalige Hausmeisterwohnung in dem fußläufig zu erreichenden Seniorenheim St. Stephanus angemietet. Dabei handelt es sich um eine Erdgeschosswohnung mit rund 100 m² Fläche. Neben Küche, Bad und Wickelraum stehen den Kindern dort ein Ess- und Spielzimmer sowie zwei Schlafräume zur Verfügung. Die unmittelbare Nähe zum Wald macht den Außenbereich für die Kinder besonders attraktiv. Drei Tagesmütter betreuen bis zu neun Kinder im Alter von null bis drei Jahren. Diese überschaubare Größe, die Unterbringung in einer Wohnung sowie das Kochen vor Ort durch die Tagesmütter, vermitteln den Kindern ein familiäres Umfeld.

Dem Schichtbetrieb im Krankenhaus entsprechend ist die Einrichtung – nur mit Ausnahme der Tage zwischen Weihnachten und Neujahr – werktäglich von 5.30 bis 21.30 Uhr geöffnet. Die Tagesmütter haben diesen langen Zeitraum so organisiert, dass sie in der Zeit, in der die meisten Kinder anwesend sind, gleichzeitig zugegen sind; in den frühen und späten Stunden hat dagegen nur eine Tagesmutter Dienst. Der Schichtbetrieb im Krankenhaus bringt es auch mit sich, dass nur in Ausnahmefällen neun Kinder zur selben Zeit anwesend sind. Da die Tagesmütter über die benötigten Betreuungszeiten von den Eltern im

Vorfeld informiert werden, können deshalb freie Plätze für Betreuungsnotfälle vergeben werden. Im Intranet der Klinik ist die Telefonnummer der Einrichtung abrufbar, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Kinder bis 14 Jahre im Bedarfsfall kurzfristig einen außergewöhnlichen Betreuungsbedarf anmelden können. Um darüber hinaus auch Randzeiten besser abdecken zu können, hat die Barbara-Klinik ein Konzept zur Schulung und Vermittlung von Babysittern entwickelt.

Rechtliche Grundlagen und Finanzierung

Die Großtagespflege „Die kleinen Strolche“ der St. Barbara-Klinik Hamm beruht auf § 4 Absatz 2 des Kinderbildungsgesetzes NRW. Wenn sich drei Tagespflegepersonen in einem Verbund zusammenschließen, können sie bis zu neun Kinder betreuen.

Die Platzvergabe erfolgt durch die St. Barbara-Klinik, wobei in enger Absprache mit dem Jugendamt auch spezielle Lösungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderem Betreuungsbedarf entwickelt werden. Voraussetzung für die Platzvergabe ist, dass beide Elternteile berufstätig sind. Das Seniorenheim hat eine Option auf zwei Plätze, welche es bei Bedarf für die eigenen Kinder von Beschäftigten nutzen kann. Bei der Platzvergabe wird darauf geachtet, möglichst einen Platz für kurzfristigen Betreuungsbedarf (z. B. dringende Stellenbesetzung mit Kinderbetreuungsbedarf) freizuhalten.

Die Elternbeiträge für die regelmäßige Betreuung und das Mittagessen richten sich nach der kommunalen Gebührensatzung und die Tagesmütter erhalten ihr Honorar vom Jugendamt. Die Notfallbetreuung ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenfrei. Die St. Barbara-Klinik hat die Ausstattung der Großtagespflegestelle finanziert und zahlt für die Räumlichkeiten eine ortsübliche Miete an das Seniorenheim. Darüber hinaus bezuschusst die Klinik die Berufshaftpflichtversicherung der Tagesmütter. Die Tagesmütter haben die Möglichkeit, an den Fortbildungen der Klinik vergünstigt teilzunehmen.

Fazit

Von der Großtagespflegestelle profitieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der St. Barbara-Klinik in mehrfacher Weise: Für Kinder, für die eine regelmäßige Betreuung notwendig ist, stellt die Einrichtung auch im Gefüge des Schichtbetriebs eine zuverlässige Betreuung sicher. Die ausgedehnten Öffnungszeiten und die Nähe zur Klinik helfen den Beschäftigten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch wenn unvorhersehbare Betreuungseingänge auftreten, kann die Einrichtung im Rahmen der Notfallbetreuung in Anspruch genommen werden. Aufgrund der positiven Erfahrungen wurde die Entscheidung getroffen, auch am Standort des St. Josef-Krankenhauses in Hamm-Bockum-Hövel eine Großtagespflegestelle mit neun Plätzen einzurichten. Die ersten Kinder wurden dort im August 2013 aufgenommen.

Weitere Informationen

St. Barbara-Klinik Hamm GmbH
Dr. Birgit Sauer
Am Heessener Wald 1, 59073 Hamm
E-Mail: bsauer@barbaraklinik.de

**Großtagespflege als „Mini-Kita“:
Die „3M Minis“ in Neuss**

Wenn vormittags Kinder mit ihren gelben Spielautos auf den Bürofuren von 3M Vorfahrt haben, dann sind die „3M Minis“ auf dem Weg zu ihrem Postfach. Bei dem Technologieunternehmen in Neuss ist die Kinderbetreuung nämlich im selben Gebäude untergebracht, wie die Büros der rund 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bereits lange vor Schaffung einer eigenen Kinderbetreuungseinrichtung war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei 3M ein wichtiger Bestandteil der betrieblichen Personalpolitik. Beispielsweise wurde in Kooperation mit dem pme Familienservice bei Betreuungseingängen kurzfristig eine Notfallbetreuung für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine generelle Tagesbetreuung vermittelt. Im Rahmen eines Projekts von Nachwuchsführungskräften wurde eine Beschäftigtenbefragung initiiert, aus der deutlich geworden ist, dass der Bedarf der Beschäftigten in puncto betrieblicher Kinderbetreuung mit dem bestehenden Angebot jedoch nicht gedeckt wurde. Deshalb wurden in einem internen Projekt und in enger Rücksprache mit dem Jugendamt Neuss die unterschiedlichen Ausgestaltungsformen betrieblicher Kinderbetreuung in den Fokus genommen. Letztlich wurden die Vor- und Nachteile eines Betriebskindergartens sowie einer Großtagespflegestelle miteinander abgewogen. Die Entscheidung ist zugunsten der Schaffung einer Großtagespflegestelle getroffen worden, da sich diese besser in die betrieblichen Gegebenheiten vor Ort einbinden ließ und die Kinder in einer familienähnlichen Situation betreut werden. Nachdem im Jahr 2011 mit drei betreuten Kindern begonnen wurde, hat 3M aufgrund der starken Nachfrage Anfang 2013 eine zweite Großtagespflegestelle eröffnet. Im Prinzip ist durch die Schaffung von zwei Großtagespflegestellen bei 3M eine „Mini-KiTa“ mit zwei Gruppen entstanden.

Für die Realisierung wurden mehrere Büros umgebaut und den Erfordernissen von Großtagespflegestellen entsprechend ausgestattet. So stehen den Kindern auf 250 m² zwei Schlafräume, zwei Spielräume, zwei Wasch- und Wickelräume sowie zwei Küchen zur Verfügung. Diese Räumlichkeiten befinden sich im Erdgeschoss des 3M-Gebäudes und haben einen direkten Zugang zum rund 500 m² umfassenden Außengelände. Träger der Kinderbetreuung ist die AWO.DUS GmbH, eine Tochtergesellschaft der Arbeiterwohlfahrt Düsseldorf. Die AWO.DUS ist spezialisiert auf betriebliche Kinderbetreuung.

Betreut werden in den beiden Gruppen bis zu 18 Mitarbeiterkinder im Alter von vier Monaten bis zu drei Jahren. Und obwohl es ausreichend wäre, jeweils zwei Tagespflegepersonen mit der Betreuung der Kinder zu beauftragen, werden die Kinder bei 3M pro Gruppe von drei Erzieherinnen betreut und gefördert. Ein Mittagessen erhalten die Kinder aus der hauseigenen Kantine und die Eltern haben über das Intranet einen Einblick in den Speiseplan. Die Öffnungszeiten beider Großtagespflegestellen von 7.30 bis 17.30 Uhr sind den Arbeitszeiten bei 3M angepasst. Geschlossen werden die Gruppen in enger Absprache mit den Eltern an nur zehn Tagen im Jahr, z.B. zwischen Weihnachten und Neujahr oder an den Brückentagen.

Rechtliche Grundlagen und Finanzierung

Auch wenn die betriebliche Kinderbetreuung von 3M den Anschein einer „Mini-KiTa“ hat, formal handelt es sich um zwei getrennte Großtagespflegestellen. Sie beruhen jeweils auf § 4 Absatz 2 des Kinderbildungsgesetzes NRW.

Die Platzvergabe erfolgt durch 3M selbst und bisher konnte der Bedarf komplett gedeckt werden. Für den Fall, dass die Nachfrage jedoch höher ausfällt als das Platzangebot, hat 3M soziale Kriterien entwickelt, die bspw. auf die besonderen Bedarfe von alleinerziehenden Elternteilen ausgerichtet sind.

Durch eine enge Kooperation mit dem Jugendamt in Neuss ist es gelungen, dass die Eltern die Beiträge unabhängig von ihrem Wohnort an das Jugendamt Neuss zahlen. Die Beiträge richten sich nach der kommunalen Gebührensatzung und sind abhängig von Einkommen und Betreuungsumfang. Darüber hinaus erhebt die AWO.DUS von den Eltern je nach Betreuungsdauer einen Beitrag, der von 3M bezuschusst wird. Ebenfalls von 3M wurden der Umbau und die Ausstattung der Räumlichkeiten finanziert. Dazu hat das Jugendamt Neuss einen Investitionszuschuss gewährt.

Fazit

Bei 3M arbeiten Eltern und spielen Mitarbeiterkinder unter einem Dach. Dies bringt nicht nur den Vorteil der kurzen Wege mit sich, sondern hat auch das Betriebsklima nachhaltig verändert. Kinder gehören bei 3M zum Unternehmensalltag und die hohe Nachfrage nach den Betreuungsplätzen zeigt, dass das Angebot von den Eltern sehr gerne angenommen wird.

Durch die Schaffung einer „Mini-Kita“ im Rahmen von zwei Großtagespflegestellen mit insgesamt 18 Plätzen ist bei 3M ein Mittelweg zwischen einer kleineren Betreuungsform und einem klassischen Betriebskindergarten entstanden. Dieser Mittelweg eignet sich besonders für Unternehmen, die ein Betreuungsangebot schaffen wollen, das den betrieblichen Gegebenheiten passgenau entspricht. Dabei begrenzt nicht nur die Nutzung bestehender Räumlichkeiten den Aufwand, auch die Einbindung eines professionellen Trägers für den Betrieb der Großtagespflegestellen entlastet das Unternehmen.

Weitere Informationen

3M Deutschland GmbH
Sabine Koch, Human Resources
Carl-Schurz-Str. 1, 41460 Neuss
E-Mail: skoch@mmm.com
Info: www.3M.de/Karriere

AWO.DUS GmbH
Johannes Dohms
Liststr. 2, 40470 Düsseldorf
E-Mail: Johannes.Dohms@awo-duesseldorf.de



Kinderbetreuung für den Regel- und Bedarfsfall: Ford-Werke GmbH in Köln

Seit dem Jahr 2001 unterhält die Ford-Werke GmbH auf dem Werksgelände mit „Ford Pänz“ eine Notfallbetreuung für Kinder bis zwölf Jahren, im Jahr 2009 kam eine Regelbetreuung für Kinder unter drei Jahren hinzu.

In der Notfalleinrichtung können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens ihre Kinder im Alter von sechs Monaten bis zwölf Jahren betreuen lassen, wenn die Regelbetreuung ausfällt, z.B. wenn die Betreuungsperson erkrankt ist, eine Einrichtung an einem Brückentag schließt, bei unerwarteten beruflichen Terminen oder wenn eine Betreuung in den Ferien benötigt wird. Grundlage für die Schaffung der Einrichtung war eine eigens von Ford durchgeführte Studie. Diese zeigt, dass es insbesondere in Ausnahmefällen und in Ferienzeiten einen hohen Betreuungsbedarf gibt.

Eine weitere Beschäftigtenbefragung im Jahr 2009 legte offen, dass sich bei der Regelbetreuung ein erhöhter Bedarf einstellte, während die Nachfrage im Bereich der Notfallbetreuung etwas nachgelassen hatte. Aus diesem Grunde wurde noch im selben Jahr in den Räumen der Notfallbetreuung eine Regelgruppe für Kinder von sechs Monaten bis unter drei Jahren eingerichtet.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein erklärtes Ziel von Ford, das das Unternehmen im Rahmen des Diversity-Managements verfolgt. Die Gründung von Ford Pänz erfolgte auf Initiative des „Deutschen Diversity Councils“. Ford-Werke GmbH bietet auf 210 m² Betreuungsmöglichkeiten durch ausgebildetes Fachpersonal für bis zu 20 Kinder. Hierbei entfallen jeweils 10 Plätze auf die Regel- und 10 Plätze auf die Notfallbetreuung. Die Einrichtung verfügt über drei Gruppenräume, einen Ruhe- sowie einen Wickelraum. Darüber hinaus können die Kinder das Außengelände zum Spielen nutzen. Derzeit gibt es vier Erzieherinnen, die sowohl Deutsch als auch Englisch mit den Kindern sprechen. Sie sind nicht nur für die Regelbetreuung geschult, sondern auch für die individuelle und kurzfristige Betreuung der Kinder.

Die Öffnungszeiten von Ford Pänz von 7 bis 17.00 Uhr sind an die Arbeitszeiten der meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst. Durch die zusätzliche Notfallbetreuung wird auch dann ein geregelter Arbeitstag ermöglicht, wenn die reguläre Kinderbetreuung ausfällt.

Im Jahr 2007 wurden in der Notfallbetreuung etwa 3.000 Kinder betreut. Das Durchschnittsalter liegt bei viereinhalb Jahren, wobei außerhalb der Ferienzeiten viele der zu betreuenden Kinder jünger als drei Jahre sind. Neuere Daten aus dem Jahr 2012 zeigen, dass die Zahl der betreuten Kinder in der Regel- und Notfallbetreuung auf jährlich fast 3.800 gestiegen ist.

Rechtliche Grundlagen und Finanzierung

Träger der Einrichtung sind die Ford-Werke GmbH und der Ford Aus- und Weiterbildungsverein e.V. Für die Notfalleinrichtung wurde über das Jugendamt eine Betriebserlaubnis erteilt. Die Betriebserlaubnis für die Regelplätze wurde beim Landschaftsverband Rheinland eingeholt.

Die Elternbeiträge für die Kinderbetreuung bei Ford Pänz richten sich nach dem Einkommen der Eltern. Die Beiträge für einen Regelplatz belaufen sich (ohne Verpflegungskosten) auf 165 bis 380 Euro pro Monat. Die Kosten für einen Betreuungstag in der Notfallbetreuung betragen zwischen 20 und 26 Euro pro Kind. Darüber hinaus können die Kinder „Teilzeit“, also von 7 Uhr bis 12 oder 13 Uhr und von 13 bis 17 Uhr betreut werden. Die Kosten für die Halbtagsbetreuung belaufen sich für die Eltern je nach Einkommen auf 15 bis 18,50 Euro. Eingerechnet in die Beiträge für die Notfallbetreuung sind bereits die Kosten für Frühstück, Mittagessen, Zwischenmahlzeiten und Getränke. Durch die Elternbeiträge werden 23 Prozent der Kosten für Ford Pänz gedeckt, der restliche Betrag wird von den Ford-Werken übernommen.

Fazit

Das Betreuungsangebot bei den Ford-Werken wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut und gerne genutzt. So sind die zehn Plätze der Regelgruppe durchgängig voll belegt. Eine von Ford durchgeführte Evaluation der Notfallbetreuung zeigt, dass insbesondere in den Ferienzeiten enormer Betreuungsbedarf besteht. Die zur Verfügung stehenden Notfallplätze sind daher während der Schul- bzw. Kindergartenferien besonders begehrt. Viele Eltern, die die Notfallbetreuung schon einmal genutzt haben, schätzen die unkomplizierte Übergabe ihrer Kinder. Genauso wie bei der Regelbetreuung entfallen auch hier lange Anfahrtswege. Außerdem werden die von den Erzieherinnen angebotenen Aktivitäten und Kompetenzen von den Eltern sehr wertgeschätzt. In einer Notfallsituation auf Ford Pänz zurückgreifen zu können, gibt den Eltern Planungssicherheit und Flexibilität von der auch das Unternehmen profitiert. Das Zusammenspiel von Regel- und Notfallbetreuung sorgt dafür, dass Ausfallzeiten minimiert werden können und die Gewissheit, dass die Ford-Werke soziale Verantwortung übernehmen, sorgt für eine höhere Motivation der Beschäftigten.

Weitere Informationen

Ford-Werke GmbH
Ute Mundolf, Unternehmenskommunikation
Henry-Ford-Straße 1, 50735 Köln
Telefon: 0221 9017504
E-Mail: umundolf@ford.com



Elterninitiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Bayer AG in Wuppertal

Vor Jahren kamen Eltern auf die Werksleitung der Bayer AG in Wuppertal zu. Sie brauchten dringend Angebote zur Kinderbetreuung, die ihren Arbeitszeiten gerecht werden. Infolgedessen entschloss sich die Bayer AG, die Eltern bei der Gründung einer Elterninitiative zu unterstützen und sagte umfangreiche Starthilfen zu. So entstand zunächst die Kindertagesstätte „Stoppelhopser“, später die „Pustebblume“ und das „Spatzennest“. Die Bayer AG stellte Grundstücke bzw. Immobilien zur Verfügung, ließ Umbauarbeiten durchführen, setzte kostengünstige Mieten fest und übernahm technische Leistungen, die der Elterninitiative als Eigen- bzw. Trägeranteil angerechnet wurden. Im Vorfeld unterstützte die Werksleitung die Elterninitiative bei der Antragstellung und Einrichtung der Kinderbetreuung. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf der Suche nach einem Betreuungsplatz sind, werden an die Elterninitiative verwiesen. Die Plätze in den Betreuungseinrichtungen sind sehr begehrt und meist voll belegt.

Derzeit errichtet die Bayer AG für die Kindertagesstätte „Spatzennest“ eine neue Immobilie auf einem firmeneigenen Grundstück. Diese wird nach der Fertigstellung zu günstigen Konditionen an die Elterninitiative vermietet. Während bisher 40 Kinder im Alter von zwei bis sechs Jahren im Spatzennest betreut werden konnten, werden mit dem neuen Gebäude ca. 60 Betreuungsplätze zur Verfügung stehen. Diese Plätze können maximal zur Hälfte von Kindern von Bayer-Mitarbeitenden belegt werden. Das ungefähr 8.000 m² große Grundstück wird weitestgehend naturbelassen bleiben und viel Platz zum Spielen bieten.

Die Einrichtung Stoppelhopser bietet gegenwärtig 30 Plätze für Kinder im Alter von vier Monaten bis zum Schuleintritt. Das Gebäude der „Stoppelhopser“ wird jedoch zurzeit renoviert und durch einen Anbau erweitert. Nach dem Abschluss der Baumaßnahmen Mitte 2014 wird besonders die Versorgung mit Plätzen für unter 3-Jährige gewährleistet. Auch hier soll maximal die Hälfte der Betreuungsplätze für Kinder von Bayer-Mitarbeitenden bereit stehen.

In der Kindertagesstätte „Pustebblume“ können bisher 40 Kinder im Alter von drei bis zehn Jahren betreut werden. Die Bayer AG unterstützt die Einrichtung derzeit mit einer kosteneffektiven Miete und hat die Finanzierung eines Hochbeetes zur Förderung einer gesunden Ernährung als Projektarbeit übernommen.

Die Öffnungszeiten der Einrichtungen sind den Arbeitszeiten der Beschäftigten angepasst. Die Betreuung beginnt je nach Einrichtung zwischen 7 Uhr und 07.30 Uhr und endet zwischen 16.30 Uhr und 17.30 Uhr.

Rechtliche Grundlagen und Finanzierung

Träger der Einrichtungen ist jeweils ein gemeinnütziger Verein. Mitglieder des Vereins müssen gemäß § 20 Kinderbildungsgesetz zu 90 Prozent Eltern sein, deren Kinder in der Einrichtung betreut werden. Bezüglich eines Belegrechts wird in nächster Zeit ein Kooperationsvertrag zwischen der Bayer AG und den Einrichtungen „Stoppelhopser“ und „Spatzennest“ geschlossen. Durch diesen soll festgelegt werden, dass ein gewisses Kontingent an Plätzen, maximal jedoch 50 Prozent, an Kinder von Bayer-Mitarbeitenden vergeben werden. Mit der Kindertagesstätte „Pustebblume“ bestehen keine Vereinbarungen zu Belegrechten. Die Erfahrungen haben jedoch gezeigt, dass die räumliche Nähe und eine gute Zusammenarbeit zwischen Elterninitiative und Betrieb eine schnelle Belegung freier Plätze ermöglichen.

Mit Zuschüssen des Jugendamtes in Höhe von 96 Prozent werden die Elterninitiativen nach dem Kinderbildungsgesetz deutlich stärker gefördert als andere Träger (§ 20 KiBiz). Den verbleibenden Anteil legen sie über Mitgliedsbeiträge auf die Eltern um. Diese müssen so zusätzlich zum einkommensabhängigen Elternbeitrag an das Jugendamt ungefähr 100 Euro monatlich an die Elterninitiativen zahlen. Der Betrag kann aber je nach Betreuungsdauer und Art der Einrichtung variieren und auch nach sozialen Kriterien gestaffelt sein.

Fazit

Die Unterstützung einer Elterninitiative als Form betrieblich unterstützter Kinderbetreuung ist auch für kleinere Unternehmen geeignet. Der finanzielle und organisatorische Aufwand ist für das Unternehmen gering und flexibel zu handhaben. Das Unternehmen kann die Elterninitiative beispielsweise unterstützen, indem es den betriebseigenen Handwerker für den Umbau der Tagesstätte einsetzt. Es kann die Miete für die Räume sehr niedrig ansetzen, Möbel und Bastelmaterialien spenden, Feste organisieren oder seine Buchhaltung zur Abrechnung der Personalkosten zur Verfügung stellen. Kantinenbenutzung, Rechtsberatung und Hilfen bei der Öffentlichkeitsarbeit können weitere Unterstützungsleistungen sein. Auch die finanzielle Belastung, die die Eltern tragen müssen, kann bei dem einen oder anderen Unternehmen durch die Unterstützung des Unternehmens – etwa die Zahlung eines Kinderbetreuungszuschusses – reduziert werden.

Bei der Unterstützung von Elterninitiativen hat das Unternehmen unter Umständen weniger Einfluss auf den Betrieb der Einrichtung als bei den anderen Modellen. Von den Eltern wird ein hohes Engagement gefordert, das ihnen aber auch viel pädagogischen Freiraum lässt. Nicht zuletzt festigt diese Form der Zusammenarbeit auch den Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden.

Weitere Informationen

Bayer Pharma AG
Sabine Wegmann, Human Resources
Friedrich-Ebert-Straße 217-333, 42117 Wuppertal
Telefon: 0202 36-7588
E-Mail: sabine.wegmann@bayer.com



Belegrechte in Einrichtungen: Provinzial-Versicherung und Arbeiterwohlfahrt in Düsseldorf

Als im Jahr 1995 die Kindertagesstätte Cronenburg in Düsseldorf-Wersten von der Arbeiterwohlfahrt (AWO) errichtet wurde, hatte sich die Provinzial-Versicherung mit etwa 30 Prozent an den Baukosten beteiligt. Im Gegenzug räumte die AWO der Provinzial-Versicherung ein 30-jähriges Belegrecht für die Hälfte der 80 Plätze ein. Da dieses Platzkontingent bisher noch nie gänzlich ausgeschöpft wurde, kann der Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derzeit voll gedeckt werden. Je nach Bedarf kann die Versicherung auch Plätze aus dem eigenen Kontingent freigeben und zu einem späteren Zeitpunkt wieder mit Kindern ihrer Betriebsangehörigen besetzen – vorausgesetzt, die Kapazitäten der Einrichtung lassen dies zu.

In der Kindertagesstätte Cronenburg, die sich in räumlicher Nähe zur Provinzial befindet, werden Kinder von zwei Jahren bis zum Schuleintritt betreut. Da die Provinzial jedoch mit „ProviPänz“ eine eigene Kinderkrippe unterhält, können die unter 3-jährigen Kinder der Provinzial-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort betreut werden.

Rechtliche Grundlagen und Finanzierung

Das Unternehmen schließt mit dem Träger einen Vertrag. Betriebe können auf Grundlage des Kinderbildungsgesetzes die Voraussetzungen der Belegung und die Höhe der Beteiligung an den Kosten der Einrichtung frei mit dem Einrichtungsträger festlegen und passgenaue Versorgungsmodelle vereinbaren.

**Erweiterung des Beleg-Modells bei der
Provinzial-Versicherung: ProviPänz**

Seit 2004 ist das Angebot durch die Krabbelgruppe „ProviPänz“ ergänzt. Hier werden Kinder im Alter von vier Monaten bis drei Jahren betreut, die später im Rahmen der Belegplätze in die betriebsnahe Kindertagesstätte Cronenburg wechseln können. Die ProviPänz-Einrichtung ist im Verwaltungsgebäude der Provinzial-Versicherung untergebracht. Zunächst gab es eine Gruppe, in der 13 Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung standen. Mit der späteren Einrichtung einer zweiten Gruppe können mittlerweile 30 Kinder in der Zeit von 8 bis 17.30 Uhr (freitags bis 16 Uhr) betreut werden.

Träger der ProviPänz-Einrichtung ist ein gemeinnütziger Verein, der sich aus den Beiträgen der Eltern trägt. Von den Einnahmen werden sechs pädagogische Fachkräfte bezahlt. Das Konzept sieht fünf Betreuungsformen vor: ganztägige Betreuung über fünf Tage, ganztägige Betreuung von Montag bis Mittwoch und ganztägige Betreuung von Donnerstag bis Freitag. Außerdem gibt es Vormittagsbetreuungen von Montag bis Mittwoch sowie von Donnerstag bis Freitag. Die Gruppen sind gemischt mit Kindern der einzelnen Betreuungsformen, aber im Allgemeinen wird die Vormittagsbetreuung häufiger in Anspruch genommen. Mit den unterschiedlichen Möglichkeiten soll eine gewisse Kontinuität bei den Gruppen sichergestellt werden. Die Provinzial-Versicherung unterstützt die ProviPänz-Einrichtung und stellt auch Einrichtungsgegenstände zur Verfügung. Darüber hinaus übernimmt die Provinzial die Kosten für das Mittagessen der Kinder.

Weitere Angebote der Provinzial-Versicherung

Im Juli 2013 wurde zusätzlich zu den anderen Betreuungsangeboten im Gebäude der Provinzial auch ein Eltern-Kind-Büro für besondere Betreuungsempässe eingerichtet. Für den Fall, dass Eltern ihre Kinder mit zur Arbeit bringen müssen, steht dem betreuenden Elternteil ein kindersicherer Arbeitsplatz und Spielzeug zur Verfügung. Außerdem kann dieser Ort auch als Stillraum für Mütter genutzt werden, deren Säuglinge in den wenige Meter entfernten ProviPänz-Gruppen betreut werden.

Varianten des Beleg-Modells

- Ein Unternehmen sichert sich Belegrechte bei verschiedenen Trägern

So wie Sie sich Belegrechte in Einrichtungen eines Trägers sichern, können Sie für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch Plätze bei verschiedenen Trägern belegen. Der Unterschied besteht darin, dass Sie mit verschiedenen Trägern durchaus unterschiedliche Verträge abschließen können. Diese Variante eignet sich vor allem für ländliche Regionen, Gebiete mit weiten Anfahrtswegen oder für Betriebe mit unterschiedlichen Standorten und weit verstreut wohnenden Beschäftigten. Um den Kindern eine wohnortnahe Betreuung bieten zu können, kann es notwendig sein, mit kleineren Trägern Verträge abzuschließen, die jeweils nur eine oder wenige Einrichtungen betreiben. Für das Unternehmen bedeutet dies einen höheren Organisationsaufwand.

- Ein Unternehmen sichert sich Belegrechte in einer bilingualen Gruppe

Sie sind ein international tätiges Unternehmen, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland beschäftigt oder seine deutschen Angestellten zeitweise ins Ausland in die Tochterunternehmen schickt? Sie können für die Kinder Ihrer Beschäftigten eine mehrsprachige Erziehung und Bildung in einer Kindertageseinrichtung durch Belegrechte in einer bilingualen Gruppe sichern. Es ist ebenfalls möglich, dass sich mehrere Kooperationsbetriebe in eine bilinguale Gruppe einkaufen.

Weitere Informationen

Provincial-Versicherung
Marita Krüssel, Umwelt- und Gesundheitsmanagerin
Provincialplatz 1, 40591 Düsseldorf
Telefon: 0211 978-1821
E-Mail: marita.kruessel@provincial.com

AWO Familienglobus gGmbH
Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege
Gisela Rupprecht
Schlossallee 12c, 40229 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025-213
E-Mail: gisela.rupprecht@awo-duesseldorf.de

Kindertagesstätte Cronenburg
Monika Schulte
Cronenberger Weg 33, 40591 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025-450
E-Mail: kita.cronenburg@awo-duesseldorf.de



Betriebskindergarten „Kids World“: Gerry Weber International AG in Halle/Westfalen

Die Diskussion um den Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung in Deutschland, aber auch der Wunsch vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf waren Grund genug, das Thema Familienfreundlichkeit bei der Gerry Weber International AG zu einem wichtigen Handlungsfeld der Personalpolitik zu machen.

Neben flexiblen Arbeitszeiten und vielfältigen Teilzeitmöglichkeiten ist die Gerry Weber Kita „Kids World“ ein großer Schritt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die 2012 eröffnete Kita, auf dem Firmengelände der Gerry Weber International AG in Halle/Westfalen, bietet in sechs Gruppen Platz für etwa 90 Kinder von vier Monaten bis zum Schuleintritt. Mit Öffnungszeiten von 7 bis 18 Uhr (freitags bis 16 Uhr) und Schließtagen ausschließlich an den gesetzlichen Feiertagen wurden die Wünsche der Eltern berücksichtigt, damit ein schneller Wiedereinstieg in den Beruf möglich ist.

In der Konzeptentwicklung wurde besonders viel Wert auf die Qualität der Betreuung und das Angebot gelegt. So ist der Betreuungsschlüssel in der Gerry Weber Kita „Kids World“ von vorneherein höher, als gesetzlich vorgegeben. Im Schnitt ist jede Gruppe nicht nur mit zwei bis drei Erziehern, sondern zusätzlich mit einer ausschließlich Englisch sprechenden pädagogischen Mitarbeiterin besetzt. Das „Haus der kleinen Forscher“, das Kunstatelier und der Snoozelraum zur Sinnesförderung regen zur kreativen Auseinandersetzung mit der Umwelt an. Unterstützt werden die Kinder dabei durch gut ausgebildete Kunst-, Bewegungs- und Musiktherapeuten.

Alle Gruppenräume sind durch einen großen „Marktplatz“ verbunden, der als Treffpunkt für Kinder und Familien, aber auch als Sporthalle genutzt werden kann. Auf dem über 5.000 m² großen Außengelände befindet sich neben einem großzügigen Spielplatz, einer Bobby Car Bahn,

einem Fußballplatz, einem Atrium und einem Baumhaus auch eine Abenteuerscheune, die zum Spielen und Toben einlädt. Den verantwortungsvollen Umgang mit Tieren lernen die Kinder ganz praxisorientiert anhand der eigenen Kita-Haustiere. Das selbst angebaute und geerntete Gemüse aus dem Kita-Garten kann in den Kinderküchen der Gruppenräume verarbeitet werden. Die Zubereitung des abwechslungsreichen Frühstücks und des kindgerechten Mittagessens mit Produkten aus der Region übernimmt die eigene Kita-Köchin. Die große verglaste Front der Küche ermöglicht den Kindern einen „Blick über die Schulter“ der Köchin.

Rechtliche Grundlagen und Finanzierung

Damit das Projekt in kürzester Zeit geplant und umgesetzt werden konnte, ist bis heute eine enge Zusammenarbeit mit dem Träger pme Familienservice, aber auch mit der Stadt Halle und dem Jugendamt des Kreises Gütersloh unabdingbar. Mit der Stadt wurde vereinbart, dass 20 Prozent der Plätze in der Betriebskita an Kinder aus Halle vergeben werden, deren Eltern nicht bei Gerry Weber arbeiten, um sich ergänzend in die Gesamtversorgung einzubringen.

Die gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung von Kindertageseinrichtungen standen der Planung der betrieblichen Kita zunächst entgegen: Eine finanzielle Förderung nach dem Kinderbildungsgesetz erhalten nur Kinder, die innerhalb des Kreises oder der Kommune wohnen, in der die Kindertagesstätte liegt. Ausschlaggebend für die Förderung ist grundsätzlich der Wohnort der Eltern. Eine betriebliche Einrichtung betreut hingegen Kinder aus unterschiedlichen Kommunen und/oder Bundesländern (ausschlaggebend ist hier: Wo arbeiten die Eltern?). Durch eine enge Kooperation des Unternehmens mit der Stadt Halle und dem Kreis Gütersloh konnte eine Lösung gefunden werden, durch die kommunale Grenzen und Ländergrenzen überwunden werden konnten: Kinder, deren Eltern nicht in Halle wohnen, können den Betriebskindergarten zu den gleichen Konditionen besuchen wie Haller Kinder.

Für den besonderen Standard der Kita zahlen die Eltern nur den gesetzlich vorgegebenen Beitrag an das Jugendamt. Für die Mehrkosten kommt die Gerry Weber International AG auf, damit die Eltern für die Betreuung in der Kita „Kids World“ nicht mehr bezahlen müssen als in anderen Einrichtungen.

Fazit

Mit der Investition in die Kindertagesstätte möchte im Besonderen der Vorstandsvorsitzende der Gerry Weber International AG, Gerhard Weber, sich der sozialen Verantwortung für die aktuellen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen und eine familienbewusste Personalpolitik fördern. Bereits ein Jahr nach der Eröffnung der Gerry Weber Kita „Kids World“, zeigen sich viele positive Effekte.

Einige Eltern kehrten schon vorzeitig aus der geplanten Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück. Die Rückmeldungen der Eltern bestätigen, dass sich mit dem Angebot der Kita die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser realisieren lässt. Die Eltern sind froh über die flexiblen Betreuungszeiten und das wertvolle pädagogische Angebot. Dadurch können sie parallel zur Familienplanung auch ihre beruflichen Ziele weiter verfolgen. Dies hängt zum einen mit der unmittelbaren Erreichbarkeit der Kita auf dem Firmengelände, vor allem aber mit dem besonderen pädagogischen Konzept und der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Kita-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern und Eltern zusammen.

Da die Aufnahme der Kinder nicht nur zum Beginn eines Kitajahres im August stattfindet, sondern individuell abgesprochen werden kann, haben alle Eltern die Möglichkeit, die Bedürfnisse der Familie und den Wunsch eines beruflichen Wiedereinstiegs in Einklang zu bringen. Mit diesem flexiblen Angebot konnten im vergangenen Jahr vor allem neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und davon überzeugt werden, mit dem Jobwechsel auch in die Region Ostwestfalen zu ziehen. Die Kita stellt beim Recruiting gut ausgebildeter Fachkräfte einen klaren Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen dar.

Weitere Informationen

Gerry Weber International AG
Dirk Wefing, Director Human Resources
Neulehenstraße 8, 33790 Halle/Westfalen
Telefon: 05201 185 621
E-Mail: d.wefing@gerryweber.de

pme Familienservice
Britta Hüfing, Filialleitung Münster
Friesenring 50, 48147 Münster
Telefon: 0251 19945224
E-Mail: britta.huefing@familienservice.de

**Betriebskindergarten auf dem Firmengelände: Henkel in Düsseldorf**

Schon 1940 unterhielt Henkel als betriebliche Sozial Einrichtung eine werkseigene Kindertagesstätte, in der Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreut wurden. Die Kindertagesstätte bot 75 Plätze für Kindergarten- und Hortkinder in vier Gruppen an. 1997 schloss die Firma Henkel mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO) Kreisverband Düsseldorf eine Vereinbarung für die Übergabe der Trägerschaft der Gerda Henkel Kindertagesstätte ab. Durch die Vereinbarung wurde die Kindertagesstätte „Gerda-Henkel“ in die Verantwortung eines anerkannten Trägers der Jugendhilfe übertragen. Die AWO übernahm die pädagogischen Fachkräfte der Einrichtung sowie die bisherigen Rahmenbedingungen und Öffnungszeiten.

Mittlerweile wurden zwei weitere Betriebskindergärten in unmittelbarer Nähe des Henkel-Firmengeländes in Trägerschaft der AWO eröffnet: die Betriebskindergärten „Kleine Löwen“ (Eröffnung 2008) und „Die Waschbären“ (Eröffnung 2013). Insgesamt stehen somit rund 240 Betreuungsplätze für Kinder zwischen vier Monaten und sechs Jahren zur Verfügung. Entsprechend dem betrieblichen Bedarf nimmt Henkel die Kindertagesstätte für Beschäftigten-Kinder in Anspruch. Das Unternehmen hat ein Belegungsrecht, die Einrichtungen sind aber auch offen für Kinder aus dem Stadtteil. Die Gerda Henkel Tagesstätte ist von 6.30 bis 18 Uhr geöffnet, die anderen beiden Einrichtungen jeweils von 7.30 bis 18 Uhr.

Das Unternehmen hat sich an den Kosten für den Bau der Einrichtungen beteiligt und übernimmt, in Abstimmung mit der Stadt Düsseldorf und dem Jugendamt, einen Teil der laufenden Betriebskosten.

Rechtliche Grundlagen und Finanzierung

Ein Unternehmen, das ohne öffentliche Förderung einen Betriebskindergarten errichten möchte, benötigt eine Betriebs erlaubnis, muss aber nicht die Detailbestimmungen im Kinderbildungsgesetz erfüllen. Das bedeutet: Gruppengröße, Öffnungszeiten, Personalschlüssel und Aufnahmebedingungen können weitgehend selbst bestimmt werden, müssen aber den Vorgaben des SGB VIII entsprechen. Dies dürfte für manche ein Anreiz sein, diese Variante zu wählen. Der Betrieb hat die Möglichkeit, einen Elternbeitrag zu erheben. Wie bei der öffentlichen Kinderbetreuung bezahlen die Eltern abhängig von Betreuungsart und Einkommen einen Anteil für einen Platz. Beiträge an das Jugendamt entfallen.

Eine Ausrichtung am Kinderbildungsgesetz, die Gründung eines Trägervereins oder die Suche nach einem Kooperationspartner (anerkannter Träger der freien Jugendhilfe), der dann die Trägerschaft übernimmt, sind jedoch erforderlich, wenn der Betrieb Landes- und Kommunalförderungen erhalten möchte. Die Eltern zahlen dann Beiträge nach dem Kinderbildungsgesetz an das Jugendamt.

Fazit

Kindertageseinrichtungen in einzelnen Betrieben eignen sich in erster Linie für große Unternehmen oder Verwaltungen, da mit ihnen ein erheblicher finanzieller und organisatorischer Aufwand einhergeht. Diesem Aufwand stehen positive Effekte bei der Mitarbeiterbindung und -gewinnung gegenüber und die Unternehmen können die Organisation – von den Öffnungszeiten bis zu den Elternbeiträgen – selbst gestalten. Ein Nachteil des klassischen Betriebskindergartens, der ohne öffentliche Förderung betrieben wird: Verlassen die Eltern das Unternehmen, muss in der Regel auch das Kind aus der Kindertageseinrichtung genommen werden.

Fast alle betriebseigenen Kindertageseinrichtungen wurden in den letzten Jahren einem anerkannten Träger der freien Jugendhilfe übergeben. Der Grund: Das Unternehmen spart einen Teil seiner bisherigen Kosten ein und auf einen veränderten Betreuungsbedarf kann flexibel reagiert werden. Vom Unternehmen nicht mehr benötigte Plätze können bei geringerem Bedarf für die Kinder des Stadtteils freigegeben werden. Durch den freien Träger ist das Know-how vor Ort und kann von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anspruch genommen werden, dies gilt insbesondere für die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten.

Weitere Informationen

Henkel AG & Co. KGaA
Regina Neumann-Busies, Leiterin Soziale Dienste
Henkelstraße 67, 40191 Düsseldorf
Telefon: 0211 797-98 58
E-Mail: Regina.neumann@henkel.com

AWO Familienglobus gGmbH
Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege
Gisela Rupprecht
Schlossallee 12c, 40229 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025-213
E-Mail: gisela.rupprecht@awo-duesseldorf.de

Gerda-Henkel-Kindertagesstätte
Marion Jäkel, Leiterin der Kita
Bonner Straße 22a, 40589 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025447
E-Mail: kita.gerda-henkel@awo-duesseldorf.de

Betriebskita „Kleine Löwen“
Sabine Skirlo, Leiterin der Kita
Niederheider Straße 6, 40589 Düsseldorf
Telefon: 0211 98969625
E-Mail: kita.kleineloewen@awo-duesseldorf.de

Kita „Die Waschbären“
Ina Eisenmann, Leiterin der Kita
Niederheider Straße 8, 40589 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025214
E-Mail: KiTa.Waschbaeren@awo-duesseldorf.de



Ferienbetreuung: Barmenia Versicherungen in Wuppertal

Die Barmenia Versicherungen bieten am Standort Wuppertal eine Ferienfreizeit für Mitarbeiterkinder zwischen sechs und zwölf Jahren an. Gestartet ist diese Form der betrieblichen Unterstützung von Familien bereits im Jahr 2006 mit einem Betreuungsangebot in den Sommerferien. Mittlerweile können Mitarbeiterkinder jährlich in den Oster- und Herbstferien je eine Woche sowie in den Sommerferien in der ersten und letzten Ferienwoche betreut werden. Für jede Betreuungswoche gibt es 20 Plätze, so dass jedes Jahr insgesamt 80 Plätze zur Verfügung stehen. Die Kinder können täglich ganztags untergebracht werden.

Das Angebot wurde von den Barmenia Versicherungen ins Leben gerufen, weil die Organisation der Kinderbetreuung während der Schulferien für viele der über 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort immer wieder eine große Herausforderung darstellt.

Die Durchführung der Ferienbetreuung übernimmt die „Station Natur und Umwelt“, die größte kommunale Einrichtung für Umweltbildung und Umwelterziehung im Bergischen Land. Das Besondere an der Einrichtung ist: Öffentliche Hand (Stadt Wuppertal) und bürgerschaftliches Engagement (Förderverein der Station Natur und Umwelt e. V.) stellen gemeinsam ein vielfältiges Kursangebot zusammen, das sich an unterschiedliche Zielgruppen richtet.

Alle Kurse finden im Freien auf dem Gelände der Station Natur und Umwelt statt, das sich in der Nähe der Barmenia Versicherungen befindet. Das Kursprogramm wird von der Station ausgearbeitet und mit dem Unternehmen abgestimmt. Dabei werden auch Wünsche der Eltern und Kinder der Barmenia Versicherungen berücksichtigt. In den Kursen werden die Kinder von Pädagogen, Biologen und Künstlern spielerisch an die Natur herangeführt.

Die Anmeldung für die Ferienkurse erfolgt über ein Onlineformular, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeweils am Jahresende im Intranet zur Verfügung gestellt wird. Das Alter der Kinder ist das einzige Aufnahmekriterium, ansonsten werden die Plätze nach Eingang der Anmeldungen vergeben.

Das Betreuungsangebot in den Schulferien stellt für die Eltern eine sehr große Entlastung dar und wird von ihnen gerne in Anspruch genommen. Jedes Jahr sind die Kurse nach kurzer Zeit ausgebucht. Besonders geschätzt wird von den Eltern die Nähe des Ferien-Geländes zum Unternehmen. Dadurch ist es ihnen möglich, ihre Kinder auf dem Weg zur Arbeit ohne Umwege dort hinzubringen und sie nach der Arbeit wieder abzuholen. Ein weiterer Vorteil ist die tägliche Betreuungszeit, die sich an den Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Barmenia orientiert.

Neben der Ferienbetreuung bieten die Barmenia Versicherungen am Standort Wuppertal in Zusammenarbeit mit der Firma Kita Concept auch eine betriebseigene U3-Betreuung für Mitarbeiterkinder an sowie ein Eltern-Kind-Büro.

Rechtliche Grundlagen und Finanzierung

Die Barmenia Versicherungen buchen die Kurse jährlich bei der Station Natur und Umwelt. Die Kurse umfassen dabei die Betreuung von 8 bis 16 Uhr sowie ein tägliches Mittagessen. Pro Jahr fallen Kosten in Höhe von 8.000 bis 9.000 Euro an.

Der Elternbeitrag für die Kinderbetreuung beläuft sich auf 40 bzw. 50 Euro pro Kind. Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Kosten werden vom Unternehmen getragen.

Während der Ferienbetreuung sind die Kinder über ihre Eltern versichert.

Fazit

Die Betreuung von Mitarbeiterkindern in den Schulferien in Form von Ferienkursen bietet sich sowohl für kleine und mittlere Unternehmen als auch für Großunternehmen an. Die Unternehmen haben, unter Berücksichtigung verschiedener Angebotsformen, Einfluss auf Betreuungszeiten und die thematische Ausrichtung der Kurse.

Der organisatorische Aufwand für das Unternehmen besteht zunächst darin, einen qualifizierten und zum Unternehmen passenden Anbieter (hinsichtlich Standort, Betreuungszeiten etc.) zur Durchführung der Ferienkurse zu finden und das Angebot im Unternehmen bekannt zu machen. Ist das Angebot etabliert, muss einmal jährlich die Vereinbarung mit dem Träger aktualisiert und die Anmeldeformalitäten durchgeführt werden.

Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen bietet es sich an, die Ferienbetreuung gemeinsam mit anderen Betrieben zu organisieren. Neben der direkten Ansprache von Unternehmen ist es auch möglich, sich an die Kommune und/oder das Lokale Bündnis für Familie zu wenden. Diese können Unternehmen, die ein Interesse an einer gemeinsamen Ferienbetreuung haben, miteinander in Kontakt bringen.

**Weitere Informationen**

Barmenia Versicherungen
Ulrike Rüß, Referentin Beruf und Familie
Barmenia-Allee 1, 42119 Wuppertal
Telefon: 0202 4383561
E-Mail: ulrike.ruess@barmenia.de

Wenn alle Stricke reißen: Die Notfallbetreuung der Kreisverwaltung Gütersloh

Die Kreisverwaltung Gütersloh hat im März 2009 in Kooperation mit dem LandfrauenService Gütersloh-Bielefeld für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienverantwortung eine Notfallbetreuung ins Leben gerufen. Die derzeit knapp 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich über eine Hotline an den LandfrauenService wenden, der schnell und unkompliziert sowie zuverlässig und flexibel eine Tagesmutter vermittelt.

Eine Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung Gütersloh hat schon vor einigen Jahren ergeben, dass ein betrieblicher Kindergarten nicht geeignet ist, da die Standorte im ganzen Landkreis verteilt sind. Darüber hinaus nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Betreuung ihrer Kinder bevorzugt Angebote am Wohnort in Anspruch. Eine weitere Umfrage zur Ferienbetreuung bestätigte dies. So entstand in Gesprächen von Personalservice, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter die Idee der Notfallbetreuung. Diese ist nicht standortgebunden und kommt so allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung unabhängig von ihrem Arbeits- und Wohnort zu Gute.

Die Notfallbetreuung ist keine Dauerleistung, sondern greift nur, wenn die Regelbetreuung ausfällt und die Eltern zwingend zur Arbeit müssen. So können unvorhersehbare oder vorhersehbare Betreuungseingänge abgedeckt werden. Die Eltern können unter der Woche von 8 bis 20 Uhr bei der Hotline des LandfrauenService anrufen. Die Rufnummer finden sie unter anderem auch auf einem Flyer, der ausführlich über das Angebot informiert. Geht der Anruf bis 16 Uhr beim LandfrauenService ein, kann bereits für den nächsten Tag eine Betreuung organisiert werden.

Betreut werden die Kinder von Tagesmüttern, die direkt in die Wohnung der Familien kommen. Die Tagesmütter holen die Kinder aller Altersstufen bei Bedarf von der Schule oder aus dem Kindergarten ab. Zum Pool der Tagesmütter gehören auch Krankenschwestern und Erzieherinnen mit integrativer Berufserfahrung, so dass die Notfallbetreuung auch für Kinder mit Behinderung geeignet wäre.

Die Eltern können die Notfallbetreuung so lange nutzen, bis sie eine andere Betreuungsmöglichkeit für ihr Kind gefunden haben. Erfahrungsgemäß dauert die Notfallbetreuung zwischen einem und fünf Tagen.

Rechtliche Grundlagen und Finanzierung

Die Kreisverwaltung Gütersloh hat mit dem LandfrauenService einen Vertrag über die Notfallbetreuung geschlossen. Die Kreisverwaltung ist dabei der Auftraggeber, während der LandfrauenService als anerkannter Träger der Jugendhilfe die Beratung, Vermittlung und Betreuungsleistungen übernimmt.

Die Kosten für die Notfallbetreuung des LandfrauenService belaufen sich pro Betreuungsstunde auf 18 Euro. In diesem Betrag sind alle Kosten für Beratung, Vermittlung und die Kinderbetreuung selbst enthalten. Fahrtkosten werden mit zusätzlich 30 Cent pro Kilometer berechnet. Kosten entstehen erst, wenn tatsächlich ein Betreuungsnotfall eintritt. Diese werden dann komplett von der Kreisverwaltung Gütersloh getragen. Die notwendigen Haushaltsmittel für die Notfallbetreuung müssen jedes Jahr neu beantragt werden.

Fazit

Die Notfallbetreuung wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern vom Kleinkind- bis zum Schulalter in Anspruch genommen. Die Anfragen liegen jährlich im einstelligen Bereich. Das zeigt, dass das Angebot tatsächlich dann greift, wenn es keine anderen Betreuungsmöglichkeiten mehr gibt. Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern bedeutet die Notfallbetreuung ein Stück weit Sicherheit. Sie wissen, dass die Betreuung ihrer Kinder im Notfall durch die Kreisverwaltung Gütersloh gesichert ist, die ihnen professionelle Hilfe anbieten kann.

Weitere Informationen

Kreis Gütersloh
Ellen Wendt, Gleichstellungsbeauftragte des Kreises
Gütersloh
Herzebrocker Straße 140, 33324 Gütersloh
Telefon: 05241 85-1090
E-Mail: Ellen.Wendt@gt-net.de

Jutta Hunkenschroder, Leiterin des Service Personal,
Organisation, IT
Herzebrocker Straße 140, 33324 Gütersloh
Telefon: 05241 851130
E-Mail: Jutta.Hunkenschroeder@gt-net.de



7. Aktionsplattform „Familie@Beruf.NRW“

Hintergrund

In den letzten Jahren haben sich in Nordrhein-Westfalen zahlreiche Unternehmen für mehr Familienfreundlichkeit im betrieblichen Alltag engagiert. Qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und sie im Betrieb zu halten ist dabei ihr wichtigstes Motiv. Denn immer mehr Beschäftigte wünschen sich bessere Rahmenbedingungen, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Das Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport in NRW (MFKJKS) unterstützt dieses Engagement mit eigenen Initiativen. So hat es z.B. 2008 und 2009 zu den Wettbewerben familie@unternehmen.NRW aufgerufen, in deren Rahmen 39 Projektideen aus allen Regionen Nordrhein-Westfalens ausgezeichnet wurden.

Ende 2010 ist die Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW gegründet worden. Sie soll eine Drehscheibe für die vielfältigen Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein und weitere initiieren. Ziel ist es, die Nachhaltigkeit der Aktivitäten zu sichern, den Transfer von Projektergebnissen systematisch zu organisieren sowie neue Ansätze zu entwickeln und einzuführen. Die Plattform soll den Austausch und die Kommunikation zwischen den Akteuren ermöglichen und neue Interessierte für das Thema gewinnen.

Kurzbeschreibung

Mit der Aktionsplattform wird die Wettbewerbsposition der Unternehmen gestärkt, weil ein wichtiges personalwirtschaftliches Thema aufgegriffen und unterstützt wird. Entstehen soll dabei eine Eigendynamik, die zu einem grundsätzlichen kulturellen Wandel in der Arbeitswelt führt. Familie und Arbeit sollen nicht länger als Gegensatz gesehen, sondern ein angemessener Ausgleich der Anforderungen beider Lebensbereiche im Betrieb angestrebt werden. Konkrete Ansatzpunkte sind die Betreuung von Kindern, die Förderung einer aktiven Vaterschaft, die Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeanforderungen sowie die Bereitstellung von familienorientierten und haushaltsnahen Dienstleistungen. Angesprochen sind nicht nur Unternehmen, sondern alle Arbeitgebenden in Nordrhein-Westfalen, also auch Hochschulen, Kommunen und andere Institutionen.

Die Plattform arbeitet eng mit dem Bundesprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ zusammen. Eine Kooperation mit den Lokalen Bündnissen für Familie erfolgt ebenso wie eine Zusammenarbeit mit der berufundfamilie gGmbH sowie anderen Akteuren.

Ziele der Aktionsplattform

Die Aktionsplattform hat konkret folgende Ziele:

- Mehr Aufmerksamkeit für das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ im Sinne der „Work-Life-Balance“ in Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Gesellschaft
- Best-Practice nutzen, Erfahrungsaustausch und Know-how-Transfer für Unternehmen und Akteure im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- Expertenwissen aktivieren zur (Weiter-)Entwicklung von flexiblen betrieblichen Lösungsansätzen im Sinne eines Laboratoriums für erfolgversprechende Umsetzungsprojekte
- Sicherung der Nachhaltigkeit der Gewinnerprojekte des Wettbewerbs „familie@unternehmen.NRW“ und anderer Einzelprojekte
- Aktivierung von Expertenwissen für die Arbeit des Ministeriums
- Zusammenarbeit mit bundesweiten Initiativen und den Lokalen Bündnissen für Familie sowie den Wirtschaftsverbänden, Arbeitsagenturen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
- Ausschöpfen des Fachkräftepotenzials durch intelligente Vereinbarkeitskonzepte vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels

Umsetzungsplanung/Zeitablauf

Bisher wurden vier Akteursgruppen gebildet, die sich regelmäßig treffen und Unterarbeitsgruppen zu einzelnen Themen bilden: die Promotorengruppe (familienfreundliche „Vorreiter“-Unternehmen), die Projektgruppe (Gewinnerprojekte der Wettbewerbe „familie@unternehmen.NRW“), eine Expertengruppe (ausgewiesene Experten, z. B. aus den Wirtschaftsverbänden, Arbeitgeberverbänden, Arbeitsagenturen, Gewerkschaften und der Wissenschaft) sowie eine Kommunengruppe.

Die Promotorengruppe beschäftigt sich bereits mit verschiedenen Themen, so erarbeitet sie z. B. „Regeln für Führungskräfte“ oder widmet sich der Frage, wie die „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ durch konkrete Hilfestellungen verbessert werden kann.

Die Projektgruppe trifft sich regelmäßig, um die bisherigen Projektergebnisse auszutauschen und die Zusammenarbeit zwischen den Projekten zu intensivieren. Dabei geht es auch darum, Hindernisse bei der Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen zu identifizieren und Lösungen für deren Überwindung aufzuzeigen.

Die Expertengruppe ist der „Think-Tank“ der Aktionsplattform und nimmt sich übergreifender Themen an, so z. B. der Sicht der Beschäftigten und der Rolle ihrer Interessenvertretungen beim Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Auf das Expertenwissen greift die Aktionsplattform auch bei der geplanten Förderung weiterer Modellprojekte zurück.

Die Kommunengruppe will die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in öffentlichen Institutionen verbessern und die langjährigen Erfahrungen der öffentlichen Verwaltungen transparent machen.

Darüber hinaus ist die Einrichtung einer Hochschulgruppe geplant, die ihre Arbeit Ende 2013 aufnimmt.

Weitere Aktionen sind die vertiefende Arbeit in Workshops, die Durchführung von Regionalveranstaltungen zur Information über die Aktionsplattform und deren Ergebnisse, die Organisation eines einmal jährlich stattfindenden „Aktionstages Familie@Beruf.NRW“ sowie die Erstellung verschiedener Print- und Informationsmaterialien (u.a. Flyer, Newsletter und Internetangebot).

Weitere Informationen

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. Bielefeld hat die Geschäfts- und Servicestelle der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW inne und steht als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Die Mitarbeit an der Aktionsplattform ist offen für alle interessierten Akteure in diesem Bereich. Das Ministerium oder die Servicestelle geben gerne Auskunft und Hilfestellung, wie eine Mitarbeit ausgestaltet werden kann. Interessenten können die Servicestelle unter der Rufnummer 0521 329 821 55, per E-Mail unter familie@beruf.nrw.de kontaktieren oder sich auf der Internetseite www.familieundberuf.nrw.de näher informieren.

8. Service**Institutionen und Anschriften für eine zielgerichtete Planung****Im Unternehmen sollten möglichst früh mit eingebunden werden:**

- Eltern mit aktuellem und zukünftigem Betreuungsbedarf
- Unternehmensleitung, Personalverantwortliche
- Betriebs- oder Personalräte
- Gleichstellungsbeauftragte

Extern empfiehlt es sich, das Jugendamt mit einzubeziehen

Adressen von allen Jugendämtern in NRW finden Sie online unter www.mfkjks.nrw.de/kinder-und-jugend/jugendamt

Große Träger von Kindertageseinrichtungen sind:

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Arbeiterwohlfahrt, Caritasverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonisches Werk.

Die Bundes- und Landesverbände in Nordrhein Westfalen

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.
Heinrich-Albertz-Haus, Blücherstr. 62/63, 10961 Berlin
Telefon: 030 26309-0
E-Mail: info@awo.org

Caritasverband für das Bistum Essen e. V.
Am Porscheplatz 1, 45127 Essen
Telefon: 0201 81028-0
E-Mail: poststelle@caritas-essen.de

Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e.V.
Am Stadelhof 15, 33098 Paderborn
Telefon: 05251 209-0
E-Mail: info@caritas-paderborn.de

Caritasverband für die Diözese Münster e.V.
Kardinal-von-Galen-Ring 45, 48149 Münster
Telefon: 0251 8901-0
info@caritas-muenster.de

Caritasverband für die Regionen Aachen-Stadt und Aachen-Land e.V.
Hermannstr. 14, 52062 Aachen
Telefon: 0241 47783-0
E-Mail: info@caritas-aachen.de

Caritasverband für die Stadt Köln e.V.
Bartholomäus-Schink-Str. 6, 50825 Köln
Telefon: 0221 95570-0
E-Mail: info@caritas-koeln.de

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche im Rheinland
Lenaustraße 41, 40470 Düsseldorf
Telefon: 0211 63980
E-Mail: diakonie@dw-rheinland.de

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche von Westfalen
Friesenring 32-34, 48147 Münster
Telefon: 0251 27090
E-Mail: info@dw-westfalen.de

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.
Loher Straße 7, 42283 Wuppertal
Telefon: 0202 2822-0
E-Mail: mail@paritaet-nrw.org

Deutsches Rotes Kreuz
Landesverband Nordrhein e.V.
Auf'm Hennekamp 71, 40225 Düsseldorf
Telefon: 0211 31040
E-Mail: lv@drk-nordrhein.net

Deutscher Kinderschutzbund
Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.
Hofkamp 102, 42103 Wuppertal
Telefon: 0202 74765880
E-Mail: info@dksb-nrw.de

Muster „Kooperationsvertrag mit professionellen Anbietern“

§ 1 Leistungen

1) Die Agentur berät und informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens auf Anfrage zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Schwerpunkt Kinderbetreuung.

2) Die Agentur vermittelt das Kind einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters des Unternehmens in Kindertagespflege, qualifiziert die Kindertagespflegeperson und stellt die Vertretung sicher.

3) Eine Kindertagespflegeperson wird nur vermittelt, wenn ein Führungszeugnis nach § 30 Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz und ein Gesundheitszeugnis vorliegen.

4) Die Agentur wird die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter des Unternehmens sowie die Kindertagespflegeperson darauf hinweisen, dass diese ausschließlich einen Vertrag miteinander abschließen.

§ 2 Organisation

1) Die Agentur verpflichtet sich, im Stadtgebiet von ... qualifizierte Kindertagespflegepersonen vorzuhalten.

2) Die Agentur verpflichtet sich, jeweils zum Ende eines Kalenderjahres eine schriftliche Übersicht über die Anzahl der Beratungsfälle zu erstellen.

§ 3 Ausführung

1) Die Agentur richtet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Unternehmens feste Sprechzeiten für telefonische Kontakte ein. Persönliche Gespräche erfolgen nach Terminabsprache. Bei entsprechendem Bedarf können zusätzliche Sprechzeiten in den Räumen des Unternehmens eingerichtet werden.

2) Halbjährlich findet zwischen der Agentur und dem Unternehmen über die bisherige Zusammenarbeit und über weitere Perspektiven ein Gespräch statt.

3) Das Unternehmen wird die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Leistungen der Agentur unterrichten. Die Agentur erhält die Möglichkeit, interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal im Jahr im Rahmen einer Informationsveranstaltung im Unternehmen zu informieren. Einzelheiten hierzu werden zwischen der Agentur und dem Unternehmen abgestimmt.

§ 4 Vergütung und Zahlung

1) Der Vertrag hat eine Laufzeit von 12 Monaten. Er beginnt am und endet am Der Vertrag verlängert sich jeweils um 12 Monate, wenn er nicht von einer Seite zwei Monate vor Ablauf schriftlich gekündigt wird.

2) Die Agentur erhält für die oben genannten Leistungen jährlich einen Betrag in Höhe von Euro.

3) Die Zahlung erfolgt in ¼-jährlichen Abschlägen zu je Euro jeweils am 10. des Monats auf das Konto der Agentur.

§ 5 Geheimhaltung und Datenschutz

1) Die Agentur verpflichtet sich unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, den Datenschutz und die Datensicherheit bei der Durchführung ihrer Dienstleistungen zu gewährleisten. Die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes werden beachtet.

2) Die Agentur stellt sicher, dass die mit der Durchführung dieses Vertrages befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur die Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens geheim halten.

Ort, Datum

Unterschrift Unternehmen

Unterschrift Agentur

Mögliche Regelungsinhalte für Betriebsvereinbarungen zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung

Angebote zur betrieblichen Kinderbetreuung, Kostenübernahme

Das Unternehmen unterstützt die Schaffung einer Ferienbetreuung sowohl für Kindergarten- als auch für Schulkinder und erweitert den Tagesmütter- und Tagesväter-Pool.

Das Unternehmen fördert die Kinderbetreuung durch Übernahme der Vermittlungsgebühren für Tagesmütter, Kinderfrauen sowie Krabbel- und Spielgruppen, Kita und Kindergartenplätze etc. durch ein vom Arbeitgeber beauftragtes Unternehmen.

Durch die Einrichtung einer Kindertagesstätte mit der Möglichkeit der Betreuung von Kindern vom Säuglings- bis zum Schulalter, wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert.

Der Zuschuss zur Kinderbetreuung beträgt monatlich maximal Euro für das erste Kind, monatlich maximal Euro für jedes weitere Kind, maximal Euro pro Jahr für jeden Bezugsberechtigten. Der Zuschuss wird bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes gezahlt. Teilzeitbeschäftigte Bezugsberechtigte erhalten den Zuschuss anteilig entsprechend ihrer vertraglichen im Verhältnis zur vollen tariflichen Arbeitszeit. Der Zuschuss wird in Abhängigkeit vom Gehalt im Rahmen der jeweils geltenden steuerlichen Vorschriften gezahlt.

Das Unternehmen wird mit [...] einen Vertrag abschließen, der für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit diese einen entsprechenden Anspruch geltend machen, einen Kindergartenplatz in einer öffentlichen Einrichtung in der Nähe des Firmengeländes zusichert.

Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Zunächst wird gemeinsam die konkrete Situation der Kinderbetreuung vor Ort analysiert; dabei sind die Erfahrungen mit bereits bestehenden Einrichtungen und Kooperationen einzubeziehen. Wird Handlungsbedarf in der Kinderbetreuung festgestellt, werden primär Gespräche mit den überbetrieblichen Trägern eingeleitet. Weitere mögliche Maßnahmen können von beiden Seiten vorgeschlagen werden; sie werden gemeinsam beraten und festgelegt. Hierzu gehören z. B. Gespräche und Kontakte mit außerbetrieblichen Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen, die Unterstützung von Privatinitiativen, die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, die Bereitstellung von Räumlichkeiten oder eine personelle Unterstützung, spezifische Arbeitszeitmodelle sowie sonstige Maßnahmen auch nichtfinanzieller Art.

Abschluss von Kooperationsabkommen mit externen Anbietern

Während der Gültigkeitsdauer des zwischen der Firma und der [...] geschlossenen Dienstleistungsvertrages haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Firma zur Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen in Anspruch zu nehmen. Der [...] wird für die Niederlassungen und die Zentrale des [...] einen Kooperationsvertrag über Beratung und Vermittlungsleistung zur Betreuung von Kindern abschließen.

Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Not-/Sonderfällen

Für den Notfall stellt [...] einen Notfallkindergartenplatz (z. B. [...]) zur Verfügung. Dieser Notfallkindergarten wird zunächst für die Dauer eines halben Jahres (= 50 Tage) zwecks einer Testphase eingerichtet. Sollte sich der Test als erfolgreich herausstellen, wird die Nutzung des Notfallkindergartens zu einer dauerhaften Einrichtung. Als Notfall gelten nicht voraussehbare, nicht planbare Situationen, in denen Kinder zu betreuen sind (insbesondere Krankheit der regulären Betreuungsperson). Der Bedarf für den Notfallkindergarten wird seitens [...] in jährlichen Intervallen überprüft und ggf. angepasst, jedoch nicht über maximal 150 Tage per anno hinaus. Je Notfall können nicht mehr als maximal drei Tage insgesamt in Anspruch genommen werden. Ein Arbeitsplatz wird als Eltern-Kind-Zimmer ausgestattet (Notfallarbeitsplatz).

Es wird geprüft, ob eine „Kinderbetreuungsborse“ für Beschäftigte im internen Informationssystem eingerichtet werden kann. In diese sollen Nachfragen und Angebote zur Kinderbetreuung durch Beschäftigte und deren Angehörige – insbesondere ergänzende Angebote, Hilfen für Not- und Sonderfälle – eingegeben und vermittelt werden können.

Darüber hinaus wird die Möglichkeit der Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Unternehmen für Betreuungsnotfälle geprüft. Die Kinder von Beschäftigten können sich in Ausnahmefällen, z. B. in Notsituationen, am Arbeitsplatz ihrer Eltern aufhalten, soweit dem keine Sicherheitsbestimmungen entgegenstehen.

Kinderbetreuungsmöglichkeiten während Weiterbildung

Das Unternehmen bietet während der Weiterbildungsmaßnahmen, welche die Dauer von einem Tag überschreiten, eine Kinderbetreuung über den Familienservice an. Die anfallenden Kosten für die Betreuung werden vom Unternehmen übernommen.

Muster „Fragebogen zur Bedarfsermittlung“

1. Geschlechtweiblich _____ männlich _____ **2. Haben Sie Kinder?** ja, und zwar: unter 3 Jahre _____ Anzahl 3 bis 6 Jahre _____ Anzahl

7 bis 10 Jahre _____ Anzahl 11 bis 14 Jahre _____ Anzahl

 nein**3. Ich habe noch keine Kinder, bin aber an einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung interessiert.** ja nein**4. Erziehen Sie Ihr/e Kind/er alleine?** ja nein**5. Haben Sie bei einer Unterbringung Ihrer Kinder organisatorische Probleme (z.B. Öffnungszeiten, Entfernung zum Betreuungsplatz, kein Betreuungsplatz)?** ja, und zwar: _____**6. Lässt sich Ihre Arbeitszeit mit dem Betreuungsbedarf vereinbaren?** gut weniger gut schlecht**7. Welche Probleme gibt es?**

8. Welche Arbeitszeitregelung würden Sie bevorzugen?

9. Würden Sie von einer betrieblich geförderten Kinderbetreuung Gebrauch machen?

ja nein

An welchen Tagen benötigen Sie eine Betreuung?

von _____ bis _____ Uhr über Nacht

Montag Dienstag Mittwoch

Donnerstag Freitag Samstag

10. Ich benötige im wöchentlichen/monatlichen Wechsel andere Betreuungszeiten:

Wochentag _____ von _____ bis _____ Uhr

Ich benötige im wöchentlichen/monatlichen Wechsel keine anderen Betreuungszeiten.

11. Ich brauche nur gelegentlich eine Kinderbetreuung:

am Wochenende in den Schulferien

in den Nachtstunden während der Dienstreisen

während der Fortbildung

12. Wie sieht Ihr derzeitiger Betreuungsbedarf aus?

vormittags von _____ bis _____ Uhr

nachmittags von _____ bis _____ Uhr

ganztags von _____ bis _____ Uhr

13. Welche Form der Kinderbetreuung wünschen Sie sich für die Zukunft?

Kinderkrippe 0 bis 3 Jahre Kindergarten/Kindertagesstätte 3 bis 6 Jahre

Kinderhort 6 bis 14 Jahre Tagesmutter

andere Betreuung, z. B. Hausaufgabenhilfe

14. Welchen monatlichen Betrag würden Sie für das Kinderbetreuungsangebot aufbringen?

unter 100 €

100 € bis 200 €

über 200 €

15. Wo sollte die Kinderbetreuung stattfinden?

Nähe Wohnort

Nähe Arbeitsplatz

16. Ich habe noch folgende Wünsche und Vorstellungen:

Auszug aus dem Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG)

Achtes Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 3. Mai 2013 (BGBl. I S. 1108) geändert worden ist

§ 22 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.

§ 22a Förderung in Tageseinrichtungen

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die Qualität der Förderung in ihren Einrichtungen durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und weiterentwickeln. Dazu gehören die Entwicklung und der Einsatz einer pädagogischen Konzeption als Grundlage für die Erfüllung des Förderungsauftrags sowie der Einsatz von Instrumenten und Verfahren zur Evaluation der Arbeit in den Einrichtungen.
- (2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass die Fachkräfte in ihren Einrichtungen zusammenarbeiten
 2. mit den Erziehungsberechtigten und Tagespflegepersonen zum Wohl der Kinder und zur Sicherung der Kontinuität des Erziehungsprozesses,
 3. mit anderen kinder- und familienbezogenen Institutionen und Initiativen im Gemeinwesen, insbesondere solchen der Familienbildung und -beratung,
 4. mit den Schulen, um den Kindern einen guten Übergang in die Schule zu sichern und um die Arbeit mit Schulkindern in Horten und altersgemischten Gruppen zu unterstützen. Die Erziehungsberechtigten sind an den Entscheidungen in wesentlichen Angelegenheiten der Erziehung, Bildung und Betreuung zu beteiligen.
- (3) Das Angebot soll sich pädagogisch und organisatorisch an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Familien orientieren. Werden Einrichtungen in den Ferienzeiten geschlossen, so hat der Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Kinder, die nicht von den Erziehungsberechtigten betreut werden können, eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit sicherzustellen.
- (4) Kinder mit und ohne Behinderung sollen, sofern der Hilfebedarf dies zulässt, in Gruppen gemeinsam gefördert werden. Zu diesem Zweck sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der Sozialhilfe bei der Planung, konzeptionellen Ausgestaltung und Finanzierung des Angebots zusammenarbeiten.
- (5) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen die Realisierung des Förderungsauftrags nach Maßgabe der Absätze 1 bis 4 in den Einrichtungen anderer Träger durch geeignete Maßnahmen sicherstellen.

§ 23 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.
- (2) Die laufende Geldleistung nach Absatz 1 umfasst
 1. die Erstattung angemessener Kosten, die der Tagespflegeperson für den Sachaufwand entstehen,
 2. einen Betrag zur Anerkennung ihrer Förderungsleistung nach Maßgabe von Absatz 2a,
 3. die Erstattung nachgewiesener Aufwendungen für Beiträge zu einer Unfallversicherung sowie die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Alterssicherung der Tagespflegeperson und
 4. die hälftige Erstattung nachgewiesener Aufwendungen zu einer angemessenen Krankenversicherung und Pflegeversicherung.
- (2a) Die Höhe der laufenden Geldleistung wird von den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe festgelegt, soweit Landesrecht nicht etwas anderes bestimmt. Der Betrag zur Anerkennung der Förderungsleistung der Tagespflegeperson ist leistungsgerecht auszugestalten. Dabei sind der zeitliche Umfang der Leistung und die Anzahl sowie der Förderbedarf der betreuten Kinder zu berücksichtigen.
- (3) Geeignet im Sinne von Absatz 1 sind Personen, die sich durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen und 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.
- (4) Erziehungsberechtigte und Tagespflegepersonen haben Anspruch auf Beratung in allen Fragen der Kindertagespflege. Für Ausfallzeiten einer Tagespflegeperson ist rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherzustellen. Zusammenschlüsse von Tagespflegepersonen sollen beraten, unterstützt und gefördert werden.

§ 24 Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege

- (1) Ein Kind, das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist in einer Einrichtung 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.
- (2) Ein Kind, das das erste Lebensjahr vollendet hat, hat bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) Ein Kind, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, hat bis zum Schuleintritt Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben darauf hinzuwirken, dass für diese Altersgruppe ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagsplätzen zur Verfügung steht. Das Kind kann bei besonderem Bedarf oder ergänzend auch in Kindertagespflege gefördert werden.
- (4) Für Kinder im schulpflichtigen Alter ist ein bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen vorzuhalten. Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 3 gelten entsprechend.

(5) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder die von ihnen beauftragten Stellen sind verpflichtet, Eltern oder Elternteile, die Leistungen nach den Absätzen 1 bis 4 in Anspruch nehmen wollen, über das Platzangebot im örtlichen Einzugsbereich und die pädagogische Konzeption der Einrichtungen zu informieren und sie bei der Auswahl zu beraten. Landesrecht kann bestimmen, dass die erziehungsberechtigten Personen den zuständigen Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder die beauftragte Stelle innerhalb einer bestimmten Frist vor der beabsichtigten Inanspruchnahme der Leistung in Kenntnis setzen.

(6) Weitergehendes Landesrecht bleibt unberührt.

§ 25 Unterstützung selbst organisierter Förderung von Kindern

Mütter, Väter und andere Erziehungsberechtigte, die die Förderung von Kindern selbst organisieren wollen, sollen beraten und unterstützt werden.

§ 43 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. § 72a Absatz 1 und 5 gilt entsprechend.

(3) Die Erlaubnis befugt zur Betreuung von bis zu fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern. Im Einzelfall kann die Erlaubnis für eine geringere Zahl von Kindern erteilt werden. Landesrecht kann bestimmen, dass die Erlaubnis zur Betreuung von mehr als fünf gleichzeitig anwesenden, fremden Kindern erteilt werden kann, wenn die Person über eine pädagogische Ausbildung verfügt; in der Pflegestelle dürfen nicht mehr Kinder betreut werden als in einer vergleichbaren Gruppe einer Tageseinrichtung. Die Erlaubnis ist auf fünf Jahre befristet. Sie kann mit einer Nebenbestimmung versehen werden. Die Tagespflegeperson hat den Träger der öffentlichen Jugendhilfe über wichtige Ereignisse zu unterrichten, die für die Betreuung des oder der Kinder bedeutsam sind.

(4) Erziehungsberechtigte und Tagespflegepersonen haben Anspruch auf Beratung in allen Fragen der Kindertagespflege.

(5) Das Nähere regelt das Landesrecht.

§ 45 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. Einer Erlaubnis bedarf nicht, wer

1. eine Jugendfreizeiteinrichtung, eine Jugendbildungseinrichtung, eine Jugendherberge oder ein Schullandheim betreibt,
2. ein Schülerheim betreibt, das landesgesetzlich der Schulaufsicht untersteht,
3. eine Einrichtung betreibt, die außerhalb der Jugendhilfe liegende Aufgaben für Kinder oder Jugendliche wahrnimmt, wenn für sie eine entsprechende gesetzliche Aufsicht besteht oder im Rahmen des Hotel- und Gaststättengewerbes der Aufnahme von Kindern oder Jugendlichen dient.

(2) Die Erlaubnis ist zu erteilen, wenn das Wohl der Kinder und Jugendlichen in der Einrichtung gewährleistet ist. Dies ist in der Regel anzunehmen, wenn

1. die dem Zweck und der Konzeption der Einrichtung entsprechenden räumlichen, fachlichen, wirtschaftlichen und personellen Voraussetzungen für den Betrieb erfüllt sind,
2. die gesellschaftliche und sprachliche Integration in der Einrichtung unterstützt wird sowie die gesundheitliche Vorsorge und die medizinische Betreuung der Kinder und Jugendlichen nicht erschwert werden sowie

zur Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen in der Einrichtung geeignete Verfahren der Beteiligung sowie der Möglichkeit der Beschwerde in persönlichen Angelegenheiten Anwendung finden.

(3) Zur Prüfung der Voraussetzungen hat der Träger der Einrichtung mit dem Antrag

1. die Konzeption der Einrichtung vorzulegen, die auch Auskunft über Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung gibt, sowie
2. im Hinblick auf die Eignung des Personals nachzuweisen, dass die Vorlage und Prüfung von aufgabenspezifischen Ausbildungsnachweisen sowie von Führungszeugnissen nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes sichergestellt sind; Führungszeugnisse sind von dem Träger der Einrichtung in regelmäßigen Abständen erneut anzufordern und zu prüfen.

(4) Die Erlaubnis kann mit Nebenbestimmungen versehen werden. Zur Sicherung des Wohls der Kinder und der Jugendlichen können auch nachträgliche Auflagen erteilt werden.

(5) Besteht für eine erlaubnispflichtige Einrichtung eine Aufsicht nach anderen Rechtsvorschriften, so hat die zuständige Behörde ihr Tätigwerden zuvor mit der anderen Behörde abzustimmen. Sie hat den Träger der Einrichtung rechtzeitig auf weitergehende Anforderungen nach anderen Rechtsvorschriften hinzuweisen.

(6) Sind in einer Einrichtung Mängel festgestellt worden, so soll die zuständige Behörde zunächst den Träger der Einrichtung über die Möglichkeiten zur Beseitigung der Mängel beraten. Wenn sich die Beseitigung der Mängel auf Entgelte oder Vergütungen nach § 75 des Zwölften Buches auswirken kann, so ist der Träger der Sozialhilfe an der Beratung zu beteiligen, mit dem Vereinbarungen nach dieser Vorschrift bestehen. Werden festgestellte Mängel nicht behoben, so können dem Träger der Einrichtung Auflagen erteilt werden, die zur Beseitigung einer eingetretenen oder Abwendung einer drohenden Beeinträchtigung oder Gefährdung des Wohls der Kinder oder Jugendlichen erforderlich sind. Wenn sich eine Auflage auf Entgelte oder Vergütungen nach § 75 des Zwölften Buches auswirkt, so entscheidet die zuständige Behörde nach Anhörung des Trägers der Sozialhilfe, mit dem Vereinbarungen nach dieser Vorschrift bestehen, über die Erteilung der Auflage. Die Auflage ist nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit Vereinbarungen nach den §§ 75 bis 80 des Zwölften Buches auszugestalten.

(7) Die Erlaubnis ist zurückzunehmen oder zu widerrufen, wenn das Wohl der Kinder oder der Jugendlichen in der Einrichtung gefährdet und der Träger der Einrichtung nicht bereit oder nicht in der Lage ist, die Gefährdung abzuwenden. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Rücknahme oder den Widerruf der Erlaubnis haben keine aufschiebende Wirkung.

§ 46 Örtliche Prüfung

(1) Die zuständige Behörde soll nach den Erfordernissen des Einzelfalls an Ort und Stelle überprüfen, ob die Voraussetzungen für die Erteilung der Erlaubnis weiter bestehen. Der Träger der Einrichtung soll bei der örtlichen Prüfung mitwirken. Sie soll das Jugendamt und einen zentralen Träger der freien Jugendhilfe, wenn diesem der Träger der Einrichtung angehört, an der Überprüfung beteiligen.

(2) Die von der zuständigen Behörde mit der Überprüfung der Einrichtung beauftragten Personen sind berechtigt, die für die Einrichtung benutzten Grundstücke und Räume, soweit diese nicht einem Hausrecht der Bewohner unterliegen, während der Tageszeit zu betreten, dort Prüfungen und Besichtigungen vorzunehmen, sich mit den Kindern und Jugendlichen in Verbindung zu setzen und die Beschäftigten zu befragen. Zur Abwehr von Gefahren für das Wohl der Kinder und der Jugendlichen können die Grundstücke und Räume auch außerhalb der in Satz 1 genannten Zeit und auch, wenn sie zugleich einem Hausrecht der

Bewohner unterliegen, betreten werden. Der Träger der Einrichtung hat die Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 zu dulden.

§ 75 Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe

- (1) Als Träger der freien Jugendhilfe können juristische Personen und Personenvereinigungen anerkannt werden, wenn sie
 1. auf dem Gebiet der Jugendhilfe im Sinne des § 1 tätig sind,
 2. gemeinnützige Ziele verfolgen,
 3. auf Grund der fachlichen und personellen Voraussetzungen erwarten lassen, dass sie einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Erfüllung der Aufgaben der Jugendhilfe zu leisten imstande sind, und
 4. die Gewähr für eine den Zielen des Grundgesetzes förderliche Arbeit bieten.
- (2) Einen Anspruch auf Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe hat unter den Voraussetzungen des Absatzes 1, wer auf dem Gebiet der Jugendhilfe mindestens drei Jahre tätig gewesen ist.
- (3) Die Kirchen und Religionsgemeinschaften des öffentlichen Rechts sowie die auf Bundesebene zusammengeschlossenen Verbände der freien Wohlfahrtspflege sind anerkannte Träger der freien Jugendhilfe.

Auszug aus dem Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz NRW)

Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz - KiBiz) - Viertes Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes - SGB VIII - Vom 30. Oktober 2007. Inhaltsübersicht und §§ 1, 3, 4, 8, 9, 10, 12, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26,

27 und 28 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Juli 2011(GV.

NRW. S.385), in Kraft getreten am 1. August 2011.

§ 20 Zuschuss des Jugendamtes

- (1) Das Jugendamt gewährt dem Träger der Einrichtung, wenn es sich um eine Kirche oder Religionsgemeinschaft des öffentlichen Rechts handelt (kirchliche Trägerschaft), für die Aufgaben nach diesem Gesetz einen Zuschuss von 88 v. H. der Kindpauschalen nach § 19. Wenn es sich um einen anerkannten Träger der freien Jugendhilfe nach § 6 Abs. 1 handelt, der nicht zugleich in kirchlicher Trägerschaft ist (andere freie Trägerschaft), erhöht sich der Zuschuss auf 91 v. H.. Soweit es sich beim Träger um einen Verein handelt, dem Erziehungsberechtigte von mindestens 90 v. H. der die Einrichtung besuchenden Kinder angehören, die nach ihrer Zahl oder der Satzung sowohl die für die laufende Beschlussfassung als auch die für die Änderung der Satzung erforderliche Mehrheit haben (Elterninitiativen), erhöht sich der Zuschuss auf 96 v. H.. Der Zuschuss verringert sich auf 79 v. H., wenn es sich beim Träger der Einrichtung um den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe oder die sonstigen kreisangehörigen Gemeinden und Gemeindeverbände (kommunaler Träger) handelt.
- (2) Trägern, denen nicht das Eigentum oder das Erbaurecht am Gebäude der Einrichtung zusteht und die nicht wirtschaftlich dem Eigentümer gleichgestellt sind, soll neben dem Zuschuss nach Absatz 1 ein zusätzlicher Zuschuss auf der Grundlage der zu zahlenden Kaltmiete geleistet werden. Voraussetzung ist, dass das Mietverhältnis am 28. Februar 2007 bestand. Ein Betrag in Höhe von 2.675,90 EUR für jede Gruppe in der Tageseinrichtung und der in Absatz 1 zugrunde liegende Eigenanteil des Trägers sind im Wege des Vorabzuges zu berücksichtigen. Für den Betrag in Satz 3 gilt § 19 Abs. 2 entsprechend. Für Mietverhältnisse, die nach dem in Satz 2 genannten

Zeitpunkt begründet werden, ist der Zuschuss nach Satz 1 auf der Grundlage von Pauschalen zu leisten. Abweichend davon kann, wenn nach Abschluss der Verwaltungsvereinbarung zum Investitionsprogramm „Kinderbetreuungsfinanzierung 2008 - 2013“ am 18. Oktober 2007 neue Plätze für unter 3-jährige Kinder geschaffen worden sind, auch bei Einrichtungen, die im Eigentum einer juristischen Person stehen, an der der Träger mehrheitlich beteiligt ist, ein Zuschuss zur Kaltmiete gewährt werden.

- (3) Bei eingruppierten Einrichtungen, die am 28. Februar 2007 in Betrieb waren, sowie für Waldkindergärten und Einrichtungen in sozialen Brennpunkten, kann unter Berücksichtigung des in Absatz 1 zugrunde liegenden Eigenanteils des Trägers ein weiterer Pauschalbetrag von bis zu 15.000 EUR geleistet werden, wenn der Träger ohne diesen zusätzlichen Betrag die Einrichtung unter Berücksichtigung der nach dem Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder zugrunde gelegten anererkennungsfähigen Kosten nicht ausreichend finanzieren kann. Soweit diese Voraussetzungen vorliegen, können für eine Einrichtung Pauschalbeträge nach Satz 1 auch nebeneinander geleistet werden. Über die Gewährung des Betrages entscheidet das Jugendamt im Benehmen mit dem Träger der Einrichtung.
- (4) Die im Rahmen dieser Vorschrift gezahlten Mittel einschließlich des sich aus Absatz 1 ergebenden Trägeranteils sind zur Erfüllung von Aufgaben nach diesem Gesetz zu verwenden. Der Träger der Einrichtung erklärt gegenüber dem Jugendamt die entsprechende Mittelverwendung und legt diese durch einen vereinfachten Verwendungsnachweis dar. Dieser umfasst
 - a) die Erträge einschließlich des Trägeranteils,
 - b) die Zuführung von anderen Einrichtungen,
 - c) die Zuführung aus Rücklagen,
 - d) die Aufwendungen unterteilt in Personalkosten, Investitionen, Mieten, Sachkosten und sonstige Aufwendungen,
 - e) die Zuführung an andere Einrichtungen,
 - f) die Zuführung zu Rücklagen
 - g) und die Höhe der Rücklagen.

Er weist dem Jugendamt den Einsatz des pädagogischen Personals nach. Die Belege sind drei Jahre nach Abschluss des Kassenjahres aufzubewahren. Die dem Verwendungsnachweis zugrunde liegenden Belege sind drei Jahre nach Abschluss des Kassenjahres aufzubewahren. Das Jugendamt ist zur stichprobenhaften und anlassbezogenen Prüfung der Nachweise im Hinblick auf die ordnungsgemäße Verwendung nach Satz 1 berechtigt.

- (5) Eine nicht zweckentsprechende und nicht an den Vorgaben der in der Anlage zu § 19 Abs. 1 genannten Standards (Personalausstattung und Gruppenstärken) ausgerichtete Verwendung der Mittel berechtigt das Jugendamt zur Rückforderung der Zuschüsse. Soweit der Träger einer Einrichtung Rücklagen bildet, die nachweislich in den Folgejahren der Erfüllung von Aufgaben nach diesem Gesetz dienen, ist dies zulässig. Rücklagen sind angemessen zu verzinsen.
- (6) Der Landesrechnungshof prüft das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung der Landesmittel und deren ordnungsgemäße Verwendung. Zu diesem Zweck ist er berechtigt, auch örtliche Erhebungen bei dem Jugendamt und den übrigen Leistungsempfängern vorzunehmen.

§ 21 Landeszuschuss für Kindertageseinrichtungen

- (1) Das Land gewährt dem Jugendamt auf der Grundlage einer zum 15. März für das im gleichen Kalenderjahr beginnende Kindergartenjahr vorzulegenden verbindlichen Mitteilung für jedes Kind, das in einer im Bezirk des Jugendamtes nach diesem Gesetz geförderten Kindertageseinrichtung eines Trägers nach § 6 Abs. 1 betreut werden soll, einen pauschalierten Zuschuss. Der Zuschuss beträgt im Fall des
 - 1, § 20 Abs. 1 Satz 1: 36,5 v. H.,
 - 2, § 20 Abs. 1 Satz 2: 36,0 v. H.,
 - 3, § 20 Abs. 1 Satz 3: 38,5 v. H.,
 - 4, § 20 Abs. 1 Satz 4: 30,0 v. H.
 der gemäß § 19 gezahlten Kindpauschale.
- (2) Für jedes Kind, das aufgrund des § 36 Abs. 2 Schulgesetz eine zusätzliche Sprachförderung erhält, gewährt das Land dem Jugendamt bis zum Schuleintritt des Kindes einen zusätzlichen Zuschuss in Höhe von 345 EUR pro Kindergartenjahr. Voraussetzung ist, dass das Jugendamt den Zuschuss an die Träger der Einrichtungen seines Bezirks weiterleitet.

Die Feststellung der Daten zur Sprachförderung wird im Einvernehmen mit dem Ministerium für Schule und Weiterbildung vorgenommen.

- (3) Das Land gewährt dem Jugendamt für jedes unter 3-jährige Kind einen zusätzlichen Zuschuss pro Kindergartenjahr (U3-Pauschale). Die Höhe der U3-Pauschalen ergibt sich aus der zweiten Anlage zu diesem Gesetz. Abweichend von § 19 Abs. 5 ist bei der Alterszuordnung für das gesamte Kindergartenjahr das Alter zu Grunde zu legen, welches die Kinder zum Stichtag des § 101 Abs. 2 Nr. 10 SGB VIII erreicht haben. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. Weitere Voraussetzung für diesen Zuschuss ist, dass das Jugendamt den Zuschuss an die Träger der Einrichtungen seines Bezirks weiterleitet und die Summe der nach diesem Absatz und der zweiten Anlage auf eine Tageseinrichtung entfallenden U3-Pauschalen für zusätzliche Personalkraftstunden eingesetzt werden. Das zusätzliche Personal muss mindestens über eine Qualifikation im Sinne von § 2 Abs. 1 der Vereinbarung nach § 26 Abs. 3 Nr. 3 verfügen.
- (4) Für jedes Familienzentrum im Sinne des § 16 Abs. 1 gewährt das Land dem Jugendamt einen zusätzlichen Zuschuss von 13.000 EUR pro Kindergartenjahr. Im Einzelfall können auch Einrichtungen von Verbänden nach § 16 Abs. 2 die Förderung nach Satz 1 erhalten, auch wenn sie keine Tageseinrichtung für Kinder sind. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.
- (5) Das Land gewährt Familienzentren in sozialen Brennpunkten einen weiteren Zuschuss in Höhe von 1.000 EUR. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.
- (6) Kindertageseinrichtungen, die im Rahmen der örtlichen Jugendhilfeplanung auf Vorschlag des Jugendamtes und der jährlich durch das Haushaltsgesetz festgelegten Höchstgrenzen an dem Verfahren für das vom Land anerkannte Gütesiegel „Familienzentrum NRW“ teilnehmen, erhalten einen zusätzlichen Zuschuss von 13.000 EUR pro Kindergartenjahr. Die Landesregierung legt die Verteilung der in das Verfahren aufzunehmenden Einrichtungen auf die Jugendämter fest. Die Verteilung kann sich nach der Zahl der Kinder im Jugendamtsbezirk im Verhältnis zur Gesamtzahl der Kinder in der gewählten Altersgruppe in Nordrhein-Westfalen oder nach der sozialen Belastung im Jugendamtsbezirk richten. Im Einzelfall kann der Zuschuss ein weiteres Kindergartenjahr gewährt werden. Absatz 2 Satz 2 und Absatz 5 gelten entsprechend.

- (7) An den Zuschüssen nach § 20 Abs. 2 und 3 beteiligt sich das Land mit einem pauschalierten Zuschuss, dessen Höhe sich in Abhängigkeit von der Trägerschaft der Einrichtung nach den vom-Hundert-Sätzen des Absatzes 1 richtet.
- (8) Für den schrittweisen Ausbau von Plätzen für unter 3-jährige Kinder in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege werden durch das Haushaltsgesetz jährlich Höchstgrenzen festgelegt. Dabei sind die zwischen dem Bund und den Ländern geschlossene Verwaltungsvereinbarung „Investitionsprogramm Kinderbetreuungsfinanzierung 2008 - 2013“ und die Beteiligung des Bundes an den Betriebskosten ab 2009 zu berücksichtigen.
- (9) Die Gestaltung der Gruppenformen und die Förderung nach den in der Anlage zu § 19 Abs. 1 festgelegten Betreuungszeiten orientieren sich an den Ergebnissen der örtlichen Jugendhilfeplanung unter Berücksichtigung der Grundsätze der Bedarfsgerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit. Das Jugendamt hat zu gewährleisten, dass ein bedarfsentsprechendes Angebot auch für die Kinder zur Verfügung steht, deren Eltern von einem Elternbeitrag befreit sind.
- (10) Das Land gewährt dem Jugendamt einen Ausgleich für den durch die Elternbeitragsbefreiung im letzten Kindergartenjahr nach § 23 Abs. 3 entstehenden Einnahmefall. Näheres wird durch Verordnung geregelt.

§ 22 Landeszuschuss für Kinder in Kindertagespflege

- (1) Das Land zahlt dem Jugendamt für jedes Kind bis zum Schuleintritt in der Kindertagespflege einen jährlichen Zuschuss in Höhe von 736 EUR, soweit nicht für dieses Kind ein Landeszuschuss nach § 21 gewährt wird.
- (2) Der Landeszuschuss setzt eine Bestätigung des Jugendamtes voraus, dass
1. die Tagespflegeperson das Kind regelmäßig mehr als 15 Stunden wöchentlich und länger als drei Monate betreuen will,
 2. die Tagespflegeperson eine Qualifikation im Sinne des § 17 Abs. 1 und 2 nachweisen kann,
 3. für Ausfallzeiten der Tagespflegeperson vom Jugendamt eine gleichermaßen geeignete Betreuung sichergestellt wird,

4. die Tagespflegeperson von einem Träger der Jugendhilfe vermittelt worden ist und
 5. die Tagespflegeperson nicht mit dem Kind jeweils bis zum dritten Grad verwandt oder verschwägert ist.
- (3) § 19 Abs. 4 Satz 1 und § 21 Abs. 7 gelten entsprechend.
- (4) Das Land gewährt dem Jugendamt einen Ausgleich für den durch die Elternbeitragsbefreiung im letzten Kindergartenjahr nach § 23 Abs. 3 entstehenden Einnahmefall. Näheres wird durch Verordnung geregelt.

§ 23 Elternbeiträge und Elternbeitragsfreiheit

- (1) Für die Inanspruchnahme von Angeboten in Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege können Teilnahme- oder Kostenbeiträge (Elternbeiträge) nach § 90 Abs. 1 SGB VIII vom Jugendamt festgesetzt werden.
- (2) Zu diesem Zweck teilt der Träger der Kindertageseinrichtung oder der Träger, der die Kindertagespflege vermittelt hat, dem Jugendamt die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, bei Kindertageseinrichtungen die Betreuungszeiten sowie die Aufnahme- und Abmelde-daten der Kinder sowie die entsprechenden Angaben der Eltern oder der nach kommunalem Satzungsrecht gleichgestellten Personen unverzüglich mit.
- (3) Die Inanspruchnahme von Angeboten in Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege durch Kinder, die am 1. August des Folgejahres schulpflichtig werden, ist in dem Kindergartenjahr, das der Einschulung vorausgeht, beitragsfrei. Abweichend von Satz 1 ist für Kinder, die ab dem Schuljahr 2012/2013 vorzeitig in die Schule aufgenommen werden, die Inanspruchnahme von Angeboten in Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege ab dem der verbindlichen Anmeldung zum 15. November folgenden Monat für maximal zwölf Monate beitragsfrei.
- (4) Der Träger der Kindertageseinrichtung kann ein Entgelt für Mahlzeiten verlangen.

- (5) Erhebt das Jugendamt Elternbeiträge für die Inanspruchnahme von Kindertageseinrichtungen oder Kindertagespflege, hat es eine soziale Staffelung vorzusehen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Eltern sowie die Betreuungszeit zu berücksichtigen. Es kann ermäßigte Beiträge oder eine Beitragsfreiheit für Geschwisterkinder, auch wenn sie eine Ganztagschule im Primarbereich besuchen, vorsehen.
- (6) Kreise als örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe können durch Satzung oder öffentlich-rechtliche Vereinbarung Gemeinden, für die sie die Aufgaben der öffentlichen Jugendhilfe wahrnehmen, mit der Durchführung von Aufgaben nach den Absätzen 1 und 4 beauftragen.

§ 24 Investitionskostenförderung

Das Land gewährt dem Jugendamt nach Maßgabe des Haushaltsgesetzes Zuwendungen zu den Investitionskosten der Kindertageseinrichtungen.

Steuerliche Absetzbarkeit betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), das durch Artikel 2 Absatz 11 des Gesetzes vom 3. Mai 2013 (BGBl. I S. 1084) geändert worden ist

Lohnsteuerrichtlinien (LStR) 2011

§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG

- (1) Sonderausgaben sind die folgenden Aufwendungen, wenn sie weder Betriebsausgaben noch Werbungskosten sind oder wie Betriebsausgaben oder Werbungskosten behandelt werden:
5. zwei Drittel der Aufwendungen, höchstens 4 000 Euro je Kind, für Dienstleistungen zur Betreuung eines zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehörenden Kindes im Sinne des § 32 Absatz 1, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten. Dies gilt nicht für Aufwendungen für

Unterricht, die Vermittlung besonderer Fähigkeiten sowie für sportliche und andere Freizeitbetätigungen. Ist das zu betreuende Kind nicht nach § 1 Absatz 1 oder Absatz 2 unbeschränkt einkommensteuerpflichtig, ist der in Satz 1 genannte Betrag zu kürzen, soweit es nach den Verhältnissen im Wohnsitzstaat des Kindes notwendig und angemessen ist. Voraussetzung für den Abzug der Aufwendungen nach Satz 1 ist, dass der Steuerpflichtige für die Aufwendungen eine Rechnung erhalten hat und die Zahlung auf das Konto des Erbringers der Leistung erfolgt ist.

§ 3 Nr. 33 EStG

Steuerfrei sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen.

R 3.33 LStR – Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern (§ 3 Nr. 33 EStG)

- (1) Steuerfrei sind zusätzliche Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung, einschließlich Unterkunft und Verpflegung, und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. Dies gilt auch, wenn der nicht beim Arbeitgeber beschäftigte Elternteil die Aufwendungen trägt. Leistungen für die Vermittlung einer Unterbringungs- und Betreuungsmöglichkeit durch Dritte sind nicht steuerfrei. Zuwendungen des Arbeitgebers an einen Kindergarten oder eine vergleichbare Einrichtung, durch die er für die Kinder seiner Arbeitnehmer ein Belegungsrecht ohne Bewerbungsverfahren und Wartezeit erwirbt, sind den Arbeitnehmern nicht als geldwerter Vorteil zuzurechnen.
- (2) Es ist gleichgültig, ob die Unterbringung und Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten erfolgt. Vergleichbare Einrichtungen sind z. B. Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagspflegestellen. Die Einrichtung muss gleichzeitig zur Unterbringung und Betreuung von Kindern geeignet sein. Die alleinige Betreuung im Haushalt, z. B. durch Kinderpflegerinnen, Hausgehilfinnen oder Familienangehörige, genügt nicht. Soweit Arbeitgeberleistungen auch den Unterricht eines Kindes ermöglichen, sind sie nicht steuerfrei. Das Gleiche gilt für Leistungen, die nicht unmittelbar der Betreuung eines Kindes

dienen, z. B. die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten.

- (3) Begünstigt sind nur Leistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern. Ob ein Kind schulpflichtig ist, richtet sich nach dem jeweiligen landesrechtlichen Schulgesetz. Die Schulpflicht ist aus Vereinfachungsgründen nicht zu prüfen bei Kindern, die
 1. das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder
 2. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr nach dem 30. Juni vollendet haben, es sei denn, sie sind vorzeitig eingeschult worden, oder
 3. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr vor dem 1. Juli vollendet haben, in den Monaten Januar bis Juli dieses Jahres.

Den nicht schulpflichtigen Kindern stehen schulpflichtige Kinder gleich, solange sie mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind.

- (4) Sachleistungen an den Arbeitnehmer, die über den nach § 3 Nr. 33 EStG steuerfreien Bereich hinausgehen, sind regelmäßig mit dem Wert nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG dem Arbeitslohn hinzuzurechnen. Barzuwendungen an den Arbeitnehmer sind nur steuerfrei, soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.
- (5) Die Zusätzlichkeitsvoraussetzung erfordert, dass die zweckbestimmte Leistung zu dem Arbeitslohn hinzukommt, den der Arbeitgeber arbeitsrechtlich schuldet. Wird eine zweckbestimmte Leistung unter Anrechnung auf den arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitslohn oder durch dessen Umwandlung gewährt, liegt keine zusätzliche Leistung vor. Eine zusätzliche Leistung liegt aber dann vor, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung, z. B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld, erbracht wird. Unschädlich ist es, wenn der Arbeitgeber verschiedene zweckgebundene Leistungen zur Auswahl anbietet oder die übrigen Arbeitnehmer die freiwillige Sonderzahlung erhalten.

Förderrichtlinien zum Programm Betriebliche Kinderbetreuung

1. Ziel und Rechtsgrundlagen des Programms

1.1 Ziel des Programms

Mit dem aus Bundesmitteln finanzierten Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung will das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) einen weiteren Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland leisten. Mit diesem Programm sollen Arbeitgeber konkrete Anreize erhalten, sich für die Kinderbetreuung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu engagieren, indem sie betriebliche Betreuungsangebote einrichten. Das Programm Betriebliche Kinderbetreuung richtet sich direkt an die Arbeitgeber, die bei der Umsetzung von individuellen Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt werden sollen. Für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Studium unterstützt das Programm auch die Schaffung neuer Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden durch Hochschulen. Es ist Teil des 10-Punkte-Programms für ein bedarfsgerechtes Angebot – Kindertagesbetreuung 2013.

1.2 Rechtsgrundlagen

Die vom Bund gewährten Zuwendungen aus dem Programm erfolgen auf Grundlage von §§ 23, 44 BHO, der zu §§ 23, 44 BHO erlassenen Allgemeinen Verwaltungsvorschriften und dieser Förderrichtlinien.

Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung einer Zuwendung besteht nicht. Der Zuwendungsgeber entscheidet aufgrund seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der bereitgestellten Bundesmittel. Einmal gewährte Zuwendungen führen weder dem Grunde noch der Höhe nach zu einem Rechtsanspruch auf eine künftige Förderung.

2. Gegenstand der Förderung, Zweck

Gegenstand der Förderung ist die Schaffung neuer Kinderbetreuungsplätze unter Beteiligung von Arbeitgebern in Form neuer Betreuungseinrichtungen und/oder neu einzurichtender Gruppen in bestehenden Betreuungseinrichtungen. Die Betreuungsplätze müssen für Kinder geschaffen werden, die bei Aufnahme der Betreuung das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Als Arbeit-

geber im Sinne dieser Richtlinie gelten sowohl Unternehmen als auch Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen und privaten Rechts sowie Behörden. Für die Schaffung neuer Plätze in Betreuungseinrichtungen wird ein pauschalierter finanzieller Beitrag zu den monatlichen Betriebskosten gewährt.

Eine Gruppe im Sinne dieser Richtlinie umfasst wenigstens sechs Betreuungsplätze; in begründeten Einzelfällen können auch kleinere Gruppen gefördert werden.

3. Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt ist der Träger der Betreuungseinrichtung, in der die neuen Betreuungsplätze entstehen. Dies können öffentliche Träger sowie gemeinnützige oder privat-gewerbliche, freie Träger sein, aber auch Initiativen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie zivilgesellschaftliche Initiativen und Arbeitgeber selbst, wenn sie Träger der Einrichtung sind. Einrichtungen und Personenvereinigungen ohne eigene Rechtspersönlichkeit sind nicht antragsberechtigt.

Behörden des Bundes sind aufgrund § 23 BHO von der Antragstellung auf Zuwendungen ausgeschlossen. Sie können sich jedoch als Arbeitgeber mithilfe eines Einrichtungsträgers im Rahmen dieses Programmes an der Schaffung neuer Betreuungsplätze beteiligen.

4. Zuwendungsvoraussetzungen

Eine Förderung kann unter folgenden Voraussetzungen gewährt werden:

- Es werden Kinderbetreuungsplätze in Betreuungseinrichtungen im Sinne von § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII geschaffen.
- Die eingerichteten Plätze sind neu.
- Die Betreuungsplätze werden für Mitarbeiterkinder – bei Hochschulen auch für Kinder von Studierenden – zur Verfügung gestellt, die bei Beginn der Förderung das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Ausnahmsweise können auch neue Plätze für Geschwisterkinder zwischen dem vollendeten dritten und sechsten Lebensjahr in derselben Einrichtung gefördert werden, wenn ein begründetes Interesse der Eltern an der Betreuung in einer gemeinsamen Einrichtung gegeben ist.

- Die Arbeitgeberbeteiligung muss mindestens 250 € pro Monat und Ganztagsplatz betragen. Erfolgt eine anteilige Förderung von Teilzeit- oder Halbtagstätigkeiten, verringert sich die geforderte Arbeitgeberbeteiligung entsprechend.
- Öffentliche Mittel der Länder und Kommunen dürfen gleichzeitig zur Deckung der Betriebsausgaben der Plätze eingesetzt werden, sofern diese nicht insgesamt zu einer Überfinanzierung der Plätze führen.
- Die Unternehmen und Betreuungseinrichtungen müssen ihren Sitz in Deutschland haben.
- Die für den Betrieb der Einrichtung nach Bundes- und Landesrecht erforderlichen Genehmigungen und Erlaubnisse liegen vor.

5. Art und Umfang, Höhe der Zuwendung

Die Förderung besteht in der Gewährung einer nicht rückzahlbaren Zuwendung zu den zuwendungsfähigen monatlichen Betriebskosten im Rahmen der verfügbaren Bundesmittel.

Die Zuwendung wird als Projektförderung in Form einer Festbetragsfinanzierung mit festen Beträgen (Pauschale) in Höhe von 400 € pro neu geschaffenen Ganztagsplatz und Monat gewährt. Die Förderung von Teilzeit- oder Halbtagstätigkeiten ist ebenfalls möglich. In diesen Fällen wird die Pauschale entsprechend verringert. Die Abgrenzung zwischen Vollzeit-, Teilzeit- und Halbtagstätigkeiten bestimmt sich nach der gesetzlichen Regelung im Bundesland, in dem der Betreuungsplatz eingerichtet wird.

Die Zuwendung wird für die Dauer von bis zu zwei Jahren gewährt, längstens jedoch bis zum 30. Juni 2015.

6. Verfahren

6.1 Antrag

Für die Bewilligung einer Förderung ist ein schriftlicher Antrag bei der mit der Umsetzung des Programms vom BMFSFJ beauftragten Servicestelle einzureichen:

Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung
Kronenstraße 6
10117 Berlin
Telefon: 0800/0000 945
Telefax: 030/284 09 210

Die Antragstellung erfolgt durch den Träger der Betreuungseinrichtung. Antragsberechtigt sind die unter Nr. 3 dieser Förderrichtlinie aufgeführten Zuwendungsempfänger.

Der Antragsteller muss seinem Antrag eine Erklärung beifügen, mit der er versichert, dass mit der Maßnahme noch nicht begonnen wurde und dass es sich um neu geschaffene Betreuungsplätze handelt.

Dem Antrag ist eine verbindliche Erklärung der beteiligten Unternehmen über die gemäß den Zuwendungsvoraussetzungen nach Nr. 4 dieser Förderrichtlinie erforderlichen Unternehmensbeiträge beizufügen.

Der Zuwendungsempfänger muss mit der Antragstellung ein Konzept für die weitere Finanzierung der Betreuungsplätze nach Auslaufen der Förderung durch dieses Programm vorlegen.

6.2 Auswahl- und Entscheidungsverfahren

Über die Anträge entscheidet grundsätzlich die durch das BMFSFJ mit der Durchführung des Programms beauftragte Servicestelle. Die Entscheidung über die Förderung erfolgt in der Reihenfolge der Antragseingänge unter der Rechts- und Fachaufsicht des BMFSFJ.

6.3 Verwendungsnachweis

Der Verwendungsnachweis besteht aus dem zahlenmäßigen Nachweis über die neu geschaffenen Plätze, einem Nachweis über die bestimmungsgemäße Belegung der Plätze mit Mitarbeiterkindern der beteiligten Unternehmen beziehungsweise Kinder von Studierenden sowie einer Erklärung, dass der Träger die Unternehmensbeiträge für die Betreuungsplätze vereinnahmt hat. Der Sachbericht muss insbesondere Ausführungen zur weiteren Finanzierung der neu geschaffenen Plätze nach Auslaufen der Förderung enthalten (Nachhaltigkeit).

Durch Unterschrift bestätigt der Zuwendungsempfänger, dass die Fördermittel für förderfähige Maßnahmen im Sinne der Zweckbestimmung des Zuwendungsbescheides verwendet worden sind.

Abweichend von den in Nr. 6.1 ANBest-P genannten Zeiträumen von sechs Monaten ist der Gesamtverwendungsnachweis innerhalb von zwei Monaten nach Ende des Bewilligungszeitraums bei der unter Ziffer 6.1 genannten Servicestelle vorzulegen.

Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die gegebenenfalls erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheides und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die §§ 23, 44 BHO, die hierzu erlassenen Allgemeinen Verwaltungsvorschriften sowie die §§ 48 bis 49a Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), soweit nicht in diesen Richtlinien Abweichungen zugelassen sind. Der Bundesrechnungshof ist gemäß §§ 91, 100 BHO zur Prüfung berechtigt.

Das Bewilligungs- und das Auszahlungsverfahren entsprechen den Bestimmungen der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu § 44 BHO.

7. Sonstige Zuwendungsbestimmungen

Die Förderung erfolgt auf der Grundlage der Bundeshaushaltsordnung (BHO), der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zur Bundeshaushaltsordnung (VV-BHO) einschließlich der Allgemeinen Nebenbestimmungen und dieser Förderrichtlinie.

8. Ausnahmeklausel

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kann in besonders begründeten Ausnahmefällen, soweit nach den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu § 44 BHO erforderlich, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen beziehungsweise dem Bundesrechnungshof von den Förderrichtlinien des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung abweichen.

9. Inkrafttreten

Diese Förderrichtlinien treten zum 30. November 2012 in Kraft und sind befristet bis zum 31. Dezember 2015.

Weitere Informationen

Auf der Website www.erfolgsmotor-familie.de wird unter der Rubrik „Betriebliche Kinderbetreuung“ umfassend über die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen des Förderprogramms informiert. Die Antragstellung auf Fördermittel erfolgt ebenfalls über diese Internetseite in einem Onlineverfahren.

Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung
Kronenstraße 6, 10117 Berlin
Telefon: 0800 0000945 (kostenlos)
Telefax: 030 28409210

Die Servicestelle ist Montag bis Freitag von 9 bis 17 Uhr erreichbar.

Aktionsprogramm Kindertagespflege Leitlinien zur Förderung von Festanstellungsmodellen

1. Zielsetzung, Zielgruppen und Schwerpunkte des Programms

1.1 Ausgangslage des Programms

Das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierte Aktionsprogramm Kindertagespflege begleitet den qualitativen und quantitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung. Das Programm leistet damit zugleich einen Beitrag zur Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ der Bundesregierung. Gezielte Informationsangebote für Eltern bezüglich Betreuungsmöglichkeiten, insbesondere für Kinder unter drei Jahren im Rahmen der Kindertagespflege, sowie für Personen, die sich für die Tätigkeit in der Kindertagespflege interessieren, auf der einen Seite und die strukturelle Förderung der Kindertagespflege auf der anderen Seite sind wesentliche Voraussetzungen, um die frühkindliche Förderung zu verbessern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Zugleich wird potentiellen Tagespflegepersonen ein Anreiz gegeben, sich für diesen Beruf zu entscheiden und zu qualifizieren. Das Aktionsprogramm folgt damit den beschäftigungspolitischen Zielvorgaben der Europäischen Union.

Der Bedarf für neue Tagespflegeplätze soll durch Gewinnung zusätzlicher geeigneter Personen sowie die Erhöhung der Kinderzahl bei bereits tätigen Tagespflegepersonen gedeckt werden. Kindertagespflege soll mittelfristig eine anerkannte und angemessen vergütete erzieherische Erwerbstätigkeit werden.

Erfahrungen aus den bisherigen Aktivitäten im Aktionsprogramm Kindertagespflege zeigen, dass eine niedrigschwellig angelegte Informationskampagne die Akzeptanz der Kindertagespflege bei den Eltern wesentlich erhöht. Darüber hinaus sind die in der Regel bisher vorherrschenden Rahmenbedingungen – Kindertagespflege verknüpft mit dem Status der Selbständigkeit – nicht für alle an einer Tätigkeit in der Kindertagespflege interessierte Personen gleichermaßen geeignet. Für die Gewinnung neuer Kindertagespflegepersonen sowie bei der Sicherung der vorhandenen Fachkräfte kann (als ein Teilbereich im Betreuungssetting) die Festanstellung von Kindertagespflegepersonen ein zielführender Ansatz sein.

Die höhere ökonomische Sicherheit und verbesserte soziale Absicherung (z. B. im Krankheitsfall oder bei Urlaub) sowie geregelte Abläufe und institutionalisierte Netzwerkstrukturen, die auch regelmäßige Zusammenkünfte und fachlichen Austausch begünstigen, können deutliche Vorteile für Kindertagespflegepersonen darstellen. Aus Sicht der Eltern und der Kinder können Feststellungsmodelle eine größere Verlässlichkeit (auch im Hinblick auf die Qualitätssicherung) und Versorgungskontinuität gewährleisten. Auch den Kommunen bietet sich durch die Festanstellung eine den institutionellen Angeboten vergleichbare Zuverlässigkeit und Planbarkeit; die Vereinheitlichung und dauerhafte Verankerung von Qualitätsstandards und die Steuerung von biografischen Übergängen wird unterstützt.

1.2 Ziele des Programms

Ein Ziel der Förderung ist die Schaffung eines für die Eltern möglichst niedrigschwellig angelegten Beratungs- und Vermittlungssettings. Ein weiteres Ziel ist die Ansprache potentieller Tagespflegepersonen und die Erprobung von tragfähigen Modellen der Festanstellung in der Kindertagespflege. Dazu ist es notwendig, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, mit welchen Modellen die Festanstellung in der Kindertagespflege strukturell organisiert werden kann und welche Kosten, aber auch welcher Nutzen damit verbunden sind.

1.3 Schwerpunkte der Förderung

Die Weiterentwicklung des Aktionsprogramms Kindertagespflege startet am 1. Juni 2012. Das Programm besteht aus zwei Komponenten, die einzeln beantragt werden können.

1. Komponente: Personalausgaben für festangestellte Kindertagespflegepersonen

Mit dem „Aktionsprogramm Kindertagespflege – Festanstellung von Kindertagespflegepersonen“ werden Arbeitgeber gefördert, die Kindertagespflegepersonen entsprechend der Förderbedingungen sozialversicherungspflichtig beschäftigen. Sie erhalten eine Förderung für anteilige Personalausgaben und eine Pauschale für Verwaltungskosten. Es werden ausschließlich neu begründete Arbeitsverhältnisse gefördert

2. Komponente: Strukturförderung für eine niedrigschwellige Beratungsstruktur sowie den Aufbau von Feststellungsmodellen

Es werden Träger unterstützt, die vor Ort die Entwicklung und Etablierung niedrigschwelliger Beratungsstrukturen und/oder Modelle der Festanstellung in der Kindertagespflege koordinieren und fachlich begleiten.

Die Förderung knüpft an die bestehenden Strukturen, insbesondere an die in Säule 1 des Aktionsprogramms unterstützten Vorhaben an, deren Aufgabe in der Entwicklung eines Gesamtkonzepts zur Gewinnung, Qualifizierung (nach einem einheitlichen Mindeststandard), Vermittlung und fachlichen Begleitung des für den quantitativen und qualitativen Ausbau der Kindertagespflege im Wirkungsfeld erforderlichen Personals bestand.

Dementsprechend sollen Träger gefördert werden, die im öffentlichen Auftrag die Qualitätssicherung in der Kinderbetreuung/Kindertagespflege und die Weiterentwicklung der lokalen Infrastruktur zur fachlichen Begleitung der Tagespflegepersonen und Beratung interessierter Eltern umsetzen.

Vorerfahrungen in beiden Schwerpunkten sind von Vorteil, aber keine Voraussetzung für die Förderung.

Förderfähig sind Sach- und Personalausgaben für eine Koordinierungsstelle im Zusammenhang mit der Konzeptionierung, Umsetzung und fachlichen Begleitung einer niedrigschwelliger Beratungsstruktur und von Feststellungsmodellen.

Pro Modellstandort gilt ein Förderhöchstbetrag von bis zu 30.000 Euro Fördermittel für ein Jahr.

Personalausgaben für Kindertagespflegepersonen sind nicht nach dieser Komponente förderfähig. Personalausgaben für zusätzlich festanzustellende Tagespflegepersonen können über die Komponente Personalausgaben für festangestellte Kindertagespflegepersonen gefördert werden (siehe oben).

2. Rechtsgrundlage und sonstige Zuwendungsbestimmungen

2.1 Rechtsgrundlage

Die Gewährung der Zuwendung erfolgt auf Grundlage der §§ 23, 44 Bundeshaushaltsordnung (BHO). Vorhaben können nach Maßgabe dieser Leitlinie sowie der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften (VV) zu §§ 23, 44 BHO gefördert werden. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung einer Zuwendung besteht nicht. Der Zuwendungsgeber entscheidet auf Grund seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

Die finanzielle Beteiligung des Europäischen Sozialfonds erfolgt auf der Grundlage der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 (geändert durch Verordnung (EG) Nr. 284/2009 und Verordnung (EU) Nr. 539/2010), der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 (geändert durch Verordnung (EG) 396/2009) sowie der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 (geändert durch Verordnung (EG) Nr. 846/2009 und Verordnung (EU) Nr. 832/2010)² in Zusammenhang mit dem Operationellen Programm des Bundes 2007-2013, Prioritätenachsen C 1 und C 2, Code 69 (Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen).

2.2 Sonstige Zuwendungsbestimmungen

Bestandteil eines Zuwendungsbescheides sind die Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P). Bei Zuwendungen an Gebietskörperschaften werden die Allgemeinen Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung an Gebietskörperschaften und Zusammenschlüsse von Gebietskörperschaften (ANBest-GK) zum Bestandteil des Zuwendungsbescheides.

Abweichend von den in ANBest-P genannten Zeiträumen sind die jährlichen Zwischennachweise innerhalb von zwei Monaten nach Jahresende fällig. Abweichend von den ANBest-P bzw. ANBest-GK ist der Verwendungsnachweis innerhalb von zwei Monaten nach Auslaufen des Vorhabens der ESF-Regiestelle vorzulegen. Näheres regelt der Förderleitfaden zur finanztechnischen Umsetzung.

Die Zuwendungsfähigkeit von Ausgaben richtet sich grundsätzlich nach der Verordnung (EG) 1081/2006 vom 5. Juli 2006, geändert durch Verordnung (EG) 396/2009 sowie nach ergänzenden Nebenbestimmungen im Zuwendungsbescheid.

Weitere Einzelheiten der zuwendungsfähigen Ausgaben einschließlich der Kofinanzierungsregeln werden gesondert im Förderleitfaden zur finanztechnischen Umsetzung erläutert.

² Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11.07.2006 (ABl. L 210 vom 31.07.2006, S. 25); Verordnung (EG) Nr. 284/2009 des Rates vom 07.04.2009 (ABl. L 94 vom 08.04.2009, S. 10), Verordnung (EU) Nr. 539/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.06.2010 (ABl. L 158 vom 24.06.2010, S. 1), Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 05.07.2006 (ABl. L 210 vom 31.07.2006, S. 12), Verordnung (EG) 396/2009 vom 06.05.2009 (ABl. L 126 vom 21.05.2009, S. 1), Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 der Kommission vom 08.12.2006 (ABl. 371 vom 27.12.2006, S. 1); Verordnung (EG) Nr. 846/2009 der Kommission vom 01.09.2009 (ABl. L 250 vom 23.09.2009, S. 1); Verordnung (EU) Nr. 823/2010 der Kommission vom 17.09.2010 (ABl. L 248 vom 22.09.2010, S. 1).

3. Voraussetzungen, Art, Umfang und Höhe der Förderung

3.1 Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt für das „Aktionsprogramm Kindertagespflege – Förderung von Feststellungsmodellen“ auf Grundlage dieser Leitlinie sind örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe, juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts, sowie Personengesellschaften.

3.2 Zuwendungsvoraussetzungen

3.2.1 Komponente: Personalausgaben für festangestellte Kindertagespflegepersonen

- Die Festanstellung der geförderten Kindertagespflegepersonen erfolgt in Form von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Ausschluss: geringfügige Beschäftigungsverhältnisse).
- Die Kindertagespflegeperson, die fest angestellt wird, verfügt über eine Mindestqualifizierung von 160 UE gemäß dem DJI-Curriculum oder vergleichbarer Curricula und eine gültige Pflegeerlaubnis.
- Die Kindertagespflegepersonen werden nach oder entsprechend Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD SuE) mindestens Gruppe S 2 TVöD SuE bezahlt.
- Das Arbeitsverhältnis muss für mindestens 24 Monate geschlossen werden (Nachweis durch Vorlage des Arbeitsvertrags).
- Es muss pro neu eingestellte Kindertagespflegeperson ein zusätzlicher Betreuungsplatz geschaffen werden. In der Gesamtheit müssen mindestens so viele zusätzliche Betreuungsplätze entstehen, wie Tagespflegepersonen angestellt werden. Die neu geschaffenen Plätze sind eindeutig der Kindertagespflege zuzuordnen und lassen sich von der institutionellen Kinderbetreuung abgrenzen.

- Sofern der Antragsteller nicht der zuständige örtliche Träger der Jugendhilfe ist, so muss dieser die Zusammenarbeit mit dem zuständigen örtlichen Träger der Jugendhilfe zwingend und mittels Kooperationsvereinbarung nachweisen. Aus der Kooperationsvereinbarung geht hervor, dass der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe das Modell der Festanstellung von Kindertagespflege unterstützt und es Bestandteil der kommunalen Jugendhilfeplanung bzw. der kommunalen Bedarfsplanung ist.
- Die Eignungsfeststellung und die Vermittlung der Betreuungsverhältnisse erfolgt durch das Jugendamt bzw. durch vom Jugendamt beauftragte Dritte. Die festangestellten Tagespflegepersonen können sowohl bereits tätige als auch neu gewonnene Tagespflegepersonen sein. Sie können im eigenen Haushalt, im Haushalt der Eltern oder in Räumen des Anstellungsträgers tätig sein.

Mittel für Eingliederungszuschüsse und Qualifizierungen der Bundesagentur für Arbeit sind vorrangig zu nutzen.

3.2.2 Komponente: Strukturförderung

- Die niedrighschwellige Beratungsstelle für die Eltern und potentielle Kindertagespflegepersonen sollte räumlich außerhalb des Jugendamtes angesiedelt und gut zu erreichen sein.
- Die Beratung von Eltern und die Vermittlung von Tagespflegepersonen müssen durch eine geeignete Fachkraft erfolgen.
- Im Wirkungsfeld des verantwortlichen örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe erfolgt die Qualifizierung der Kindertagespflegepersonen unter Berücksichtigung des DJI-Curriculums (160 Unterrichtseinheiten) oder vergleichbarer Curricula. Die Finanzierung dieser Qualifizierungen und Fortbildungsmodulen selbst ist ausschließlich über Säule 2 des Aktionsprogramms Kindertagespflege möglich.
- Informationen zu Fördermöglichkeiten/Fördermodellen im Bereich Kindertagespflege (z. B. Säule 2 des Aktionsprogramms Kindertagespflege) sind vorhanden und werden für die Beratung genutzt.
- Der Antragsteller weist die Bereitschaft nach, mit einschlägigen Kooperationspartnern im Sozialraum (Kinderbüros, Familienbüros, Kitas,

Familienzentren, Familienberatung, Mehrgenerationenhäusern, Lokalen Bündnissen für Familie etc.) zu kooperieren. Daneben belegt er die Kooperation mit weiteren Partnern zur Realisierung und Konzeptionierung eines Übergangsmanagements zwischen den verschiedenen Kinderbetreuungsformen.

- Das ggf. geplante Feststellungsmodell ist bzw. wird Bestandteil der kommunalen Jugendhilfeplanung bzw. der kommunalen Bedarfsplanung. Wird das Feststellungsmodell durch einen freien Träger oder ein Unternehmen umgesetzt, ist die Zusammenarbeit mit dem zuständigen örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe zwingend und mittels Kooperationsvereinbarung nachzuweisen.
- Mit der örtlichen Agentur für Arbeit und/oder dem örtlichen Jobcenter bzw. der Arge ist zu kooperieren und die Bereitschaft zur Kooperation jeweils durch eine Kooperationszusage nachzuweisen. Dabei ist insbesondere die Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) vorgesehen.

Für eine Förderung im Rahmen des Programms ist in finanztechnischer Hinsicht erforderlich, dass

- die Gesamtfinanzierung des Vorhabens gesichert ist;
- das Vorhaben durch Kooperationspartner unterstützt wird.

Die Kofinanzierungs- und Kooperationszusagen sind im Antragsverfahren beizubringen. Vor der Bewilligung darf nicht mit dem Vorhaben begonnen werden, insbesondere darf noch kein Arbeitsvertrag mit der neu fest anzustellenden Kindertagespflegeperson geschlossen werden. Ausgaben, die vor Maßnahmebeginn entstanden sind, sind nicht förderfähig.

3.3 Art und Umfang, Höhe der Zuwendung

3.3.1 Komponente: Personalausgaben für festangestellte Kindertagespflegepersonen

Für die Komponente Personalausgaben für festangestellte Kindertagespflegepersonen im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege – Förderung von Feststellungsmodellen, Komponente: Personalausgaben für festangestellte Tagespflegepersonen werden in der Laufzeit vom 01.06.2012 bis längstens 31.12.2014 Fördermittel in Höhe von 8 Mio. € aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und Bundesmitteln über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zur Verfügung gestellt.

Die Zuwendungen werden im Rahmen der Projektförderung als nicht rückzahlbare Zuschüsse von Personalausgaben für Tagespflegepersonen in Höhe von maximal 50 Prozent des Arbeitgeber-Brutto für die Dauer von 12 Monaten in Form der Fehlbedarfsfinanzierung gewährt. Bemessungsgrundlage ist das zuwendungsfähige Arbeitgeber-Brutto. Als Kofinanzierung zur Förderung sind mindestens 50 Prozent der Gesamtausgaben beizusteuern. Sofern die mit dem Zuwendungsbescheid festgelegte Höhe der Kofinanzierung nicht im Projektzeitraum erbracht wird, führt dies in der Regel zur anteiligen Reduzierung der bewilligten Fördermittel. Als Kofinanzierung kann die vom örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe gemäß kommunaler Satzung zu zahlende Vergütung einer selbständigen Kindertagespflegeperson herangezogen werden. Die Antragstellung ist ab Veröffentlichung der Förderleitlinie fortlaufend für Arbeitsverhältnisse mit dem frühesten Beginn ab 01.06.2012 möglich. Der Arbeitsvertrag darf erst nach Erhalt des Bewilligungsbescheides geschlossen werden. Pro Festanstellung muss mindestens ein zusätzlicher Betreuungsplatz geschaffen werden (Nachweis durch das Jugendamt anhand der bisherigen Bedarfsplanung). In der Gesamtheit müssen mindestens so viele zusätzliche Betreuungsplätze entstehen, wie Tagespflegepersonen angestellt werden.

Für indirekte Ausgaben wird eine Verwaltungskostenpauschale in Höhe von 7 Prozent des Gesamt-Arbeitgeber-Brutto für jede festangestellte Kindertagespflegeperson gewährt. Für diese Kostenposition entfällt der Nachweis auf der Grundlage von Belegen.

Ein Anspruch des Antragstellers auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht. Die Bewilligung erfolgt unter dem Vorbehalt, dass Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Aus der gewährten Zuwendung kann nicht auf zukünftige Förderung geschlossen werden.

3.3.2 Komponente Strukturförderung

Für die Komponente Strukturförderung im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege – Förderung von Feststellungsmodellen, Komponente: Strukturförderung werden für 12 Monate ab dem 01.08.2012 bis 31.07.2013 (1. Förderwelle) sowie ab dem 01.01.2013 bis 31.12.2013 (2. Förderwelle) Fördermittel in Höhe von 2 Mio. € aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und Bundesmitteln über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zur Verfügung gestellt.

Die Zuwendungen werden im Rahmen der Projektförderung als nicht rückzahlbare Zuschüsse in Form der Fehlbearbeitungsfinanzierung gewährt. Bemessungsgrundlage

sind die zuwendungsfähigen Gesamtausgaben. Als Kofinanzierung zur Förderung sind im Zielgebiet „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ mindestens 50 Prozent der Gesamtausgaben und im Zielgebiet „Konvergenz“ mindestens 25 Prozent der Gesamtausgaben beizusteuern. Sofern die mit dem Zuwendungsbescheid festgelegte Höhe der Kofinanzierung nicht im Projektzeitraum erbracht wird, führt dies in der Regel zur anteiligen Reduzierung der bewilligten ESF-Mittel.

Die Kofinanzierung kann grundsätzlich durch Eigenmittel oder andere öffentliche Mittel (z.B. kommunale Mittel, Landesmittel) erbracht werden, sofern diese Mittel nicht dem Europäischen Sozialfonds oder anderen EU-Fonds entstammen.

Für jeden Modellstandort steht ein Förderhöchstbetrag von maximal 30.000 Euro zur Verfügung. Der Bewilligungszeitraum beträgt 12 Monate.

Ein Anspruch des Antragstellers auf Gewährung der Zuwendung besteht nicht. Die Bewilligung erfolgt unter dem Vorbehalt, dass Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Aus der gewährten Zuwendung kann nicht auf zukünftige Förderung geschlossen werden.

4. Antrags- und Bewilligungsverfahren

Komponente: Personalausgaben für festangestellte Kindertagespflegepersonen

Das Antragsverfahren für die Förderung der Personalausgaben ist fortlaufend ab Veröffentlichung der Förderleitlinie bis längstens 31.12.2013 möglich. Die Anträge müssen spätestens 4 Wochen vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses der Servicestelle vollständig vorliegen. Der Arbeitsvertrag darf erst nach Erhalt des Bewilligungsbescheides geschlossen werden.

Die Erläuterungen für die Projektanträge erhalten Sie unter:

www.esf-regiestelle.eu/aktionsprogramm_kindertagespflege/festanstellung/index_ger.html

Es handelt sich um ein datenbankgestütztes Online-Antragsverfahren und der Antrag ist elektronisch über die Datenbank an die Servicestelle Kindertagespflege zu übermitteln. Der rechtsverbindlich unterschriebene Antrag nebst Anlagen muss bei der Servicestelle eingereicht werden. Es gilt der Posteingang des unterschriebenen Exemplars bei der ESF-Regiestelle:

ESF-Regiestelle
Servicestelle „Aktionsprogramm Kindertagespflege“
Büro gsub
Kronenstr. 6
10117 Berlin

Literaturtipps, Links

Zum Weiterlesen

Unternehmen Kinderbetreuung

Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung

Warum sich betriebliche Kinderbetreuung jetzt noch mehr auszahlt
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort aussehen kann
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Familienorientierte Personalpolitik

Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Repräsentative Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

Leitfaden für die Unternehmenspraxis
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

Kosten- Nutzen-Analyse
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk

Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Familienbewusste Personalpolitik

Informationen für Arbeitnehmervertretung, Unternehmens- und Personalleitungen, mit ausführlichem Fahrplan zur Einführung betrieblicher Regelungen
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Führungskräfte und Familie

Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können
Ein Leitfaden für die Praxis
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Handbuch Kindertagespflege

Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.handbuch-kindertagespflege.de

Kindertagespflege: Familiennah und gut betreut

Broschüre mit Informationen über das Aktionsprogramm Kindertagespflege, Beispiele guter Praxis und Interviews mit Expertinnen und Experten
Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de

Weiterführende Links

Detaillierte weitere Informationen zum Betreuungsangebot in Nordrhein-Westfalen erhalten Sie auch unter www.kita-finder.nrw.de

Für alle Ihre Fragen, die Tageseinrichtungen für Kinder betreffen, ist das Jugendamt die erste Anlaufstelle. Manchmal ist es jedoch nicht ganz klar, welches Jugendamt eigentlich für Sie zuständig ist und wie man es erreicht. Unter www.mfkjks.nrw.de/kinder-und-jugend/jugendamt finden Sie eine nach Alphabet und Postleitzahl sortierte Liste der Jugendämter in Nordrhein Westfalen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat die „Kinderbetreuungs Börse“ entwickelt. Dies ist eine spezielle Software, mit der alle relevanten Informationen aufbereitet werden können. Interessierte Kommunen können diese Software kostenlos einsetzen und ihre Kindertageseinrichtungen unter www.bmfsfj.de/kinderbetreuungsboerse darin einbinden.

Das Internetportal www.mittelstand-und-familie.de bietet zu verschiedenen Maßnahmen eine praxisnahe Hilfestellung und umfassendes Material zur Umsetzung.

Unter www.erfolgskfaktor-familie.de finden Unternehmen eine Informations- und Kontaktbörse zum Thema „Familienorientierte Personalpolitik“ sowie zu Ansprechpartnern und Erfahrungsberichten anderer Betriebe, die sich für Familienfreundlichkeit engagieren.

Die Internetseite www.bmfsfj.de des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend informiert aktuell über das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für einen Erfahrungsaustausch

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der Praxisbeispiele (in alphabetischer Reihenfolge)

3M Deutschland GmbH

Sabine Koch, Human Resources
Carl-Schurz-Str. 1, 41460 Neuss
E-Mail: skoch@mmm.com
Info: www.3M.de/Karriere

AWO.DUS GmbH

Johannes Dohms
Liststr. 2, 40470 Düsseldorf
E-Mail: Johannes.Dohms@awo-duesseldorf.de

Barmenia Versicherungen

Ulrike Rüß, Referentin Beruf und Familie
Barmenia-Allee 1, 42119 Wuppertal
Telefon: 0202 4383561
E-Mail: ulrike.ruess@barmenia.de

Bayer Pharma AG

Sabine Wegmann, Human Resources
Friedrich-Ebert-Straße 217-333, 42117 Wuppertal
Telefon: 0202 36-7588
E-Mail: sabine.wegmann@bayer.com

Ford-Werke GmbH

Ute Mundolf, Unternehmenskommunikation
Henry-Ford-Straße 1, 50735 Köln
Telefon: 0221 9017504
E-Mail: umundolf@ford.com

Gerry Weber International AG

Dirk Wefing, Director Human Resources
Neulehenstraße 8, 33790 Halle/Westfalen
Telefon: 05201 185 621
E-Mail: d.wefing@gerryweber.de

pme Familienservice

Britta Hüfing, Filialeitung Münster
Friesenring 50, 48147 Münster
Telefon: 0251 19945224
E-Mail: britta.huefing@familienservice.de

Henkel AG & Co. KGaA

Regina Neumann-Busies, Leiterin Soziale Dienste
Henkelstraße 67, 40191 Düsseldorf
Telefon: 0211 797-98 58
E-Mail: Regina.neumann@henkel.com

AWO Familienglobus gGmbH

Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege
Gisela Rupprecht
Schlossallee 12c, 40229 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025-213
E-Mail: gisela.rupprecht@awo-duesseldorf.de

Betriebskita „Kleine Löwen“

Sabine Skirlo, Leiterin der Kita
Niederheider Straße 6, 40589 Düsseldorf
Telefon: 0211 98969625
E-Mail: kita.kleineloewen@awo-duesseldorf.de

Gerda-Henkel-Kindertagesstätte

Marion Jäkel, Leiterin der Kita
Bonner Straße 22a, 40589 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025447
E-Mail: kita.gerda-henkel@awo-duesseldorf.de

Kita „Die Waschbären“

Ina Eisenmann, Leiterin der Kita
Niederheider Straße 8, 40589 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025214
E-Mail: KiTa.Waschbaeren@awo-duesseldorf.de

Kreis Gütersloh

Ellen Wendt, Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Gütersloh
Herzebrocker Straße 140, 33324 Gütersloh
Telefon: 05241 85-1090
E-Mail: Ellen.Wendt@gt-net.de

Jutta Hunkenschroder, Leiterin des Service Personal, Organisation, IT
Herzebrocker Straße 140, 33324 Gütersloh
Telefon: 05241 851130
E-Mail: Jutta.Hunkenschroeder@gt-net.de

Provinzial-Versicherung

Marita Krüssel, Umwelt- und Gesundheitsmanagerin
Provinzialplatz 1, 40591 Düsseldorf
Telefon: 0211 978-1821
E-Mail: marita.kruessel@provinzial.com

Kindertagesstätte Cronenburg

Monika Schulte
Cronenberger Weg 33, 40591 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025-450
E-Mail: kita.cronenburg@awo-duesseldorf.de

St. Barbara-Klinik Hamm GmbH

Dr. Birgit Sauer
Am Heessener Wald 1, 59073 Hamm
E-Mail: bsauer@barbaraklinik.de

Weitere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (in alphabetischer Reihenfolge)

Beruf & Familie gemeinnützige GmbH

Friedrichstraße 34, 60323 Frankfurt a. M.
Telefon: 069 300388500
E-Mail: info@beruf-und-familie.de

Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen e.V. (BAGE)

Geschäftsstelle Berlin
Crellstraße 19/20, 10827 Berlin
Telefon: 030 700942560
E-Mail: info@bage.de

Bundesverband für Kindertagespflege e.V.

Baumschulenstraße 74, 12437 Berlin
Telefon: 030 78097069
E-Mail: info@bvktp.de

ElternService AWO OWL

Detmolder Straße 280, 33605 Bielefeld
Telefon: 0521 9216464
E-Mail: info@elternservice-awo-owl.de

Landschaftsverband Rheinland

Landesjugendamt, 50663 Köln
Telefon: 0221 809-0
E-Mail: landesjugendamt@lvr.de

Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Landesjugendamt
Freiherr-vom-Stein-Platz 1, 48133 Münster
Telefon: 0251 591-10
E-Mail: lja@lwl.org

Paritätische Geldberatung e.G.

Loher Straße 7, 42283 Wuppertal
Telefon: 0202 2822174
E-Mail: geldberatung@paritaet-nrw.org

TOTAL-E-QUALITY Deutschland e.V.

Verein zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen
und Männern im Beruf
Mangelsfeld 11-15, 97708 Bad Bocklet
Telefon: 09708 909110
E-Mail: info@total-e-quality.de

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

Regionaldirektion Westfalen-Lippe
Salzmannstraße 156, 48159 Münster
Telefon: 0251 21020
E-Mail: westfalen-lippe@unfallkasse-nrw.de

Verbund für Unternehmen und Familie e.V.

Ulla Reuther
Erinstraße 6, 44575 Castrop-Rauxel
Telefon: 02305 92150-20
E-Mail: reuther@zfbt.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Ministerium für Familie, Kinder,
Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen
Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
info@mfkjs.nrw.de
www.mfkjs.nrw.de

Autoren

Prognos AG, Düsseldorf
Dr. Heidrun Czock
Dr. David Juncke
Pina Nell
Corinna Schein

Gestaltung

Dipl.-Des. Ragna Bolender, Düsseldorf

Druck

Klinkebiel GmbH, Köln

© 2013/MFKJKS 2056

2. aktualisierte und ergänzte Auflage

Die Druckfassung kann bestellt werden:

- im Internet: www.mfkjs.nrw.de/publikationen
- telefonisch: **Nordrhein-Westfalen** direkt
01803 100110 *

* 9 Cent/Minute aus dem dt. Festnetz –
Mobilfunk max. 0,42 €/Minute

Bitte die Veröffentlichungsnummer **2056** angeben.

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen bzw. Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen bzw. Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Familie, Kinder,
Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen

Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
info@mfkjks.nrw.de
www.mfkjks.nrw.de

