



Kurzleitfaden: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung ist eine Entlastung für Eltern

Ein wesentliches Kriterium für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind umfassende und zuverlässige Kinderbetreuungsangebote. Nur wenn Eltern ihre Kinder gut betreut wissen, haben sie den Kopf frei für ihre berufliche Tätigkeit. Dies kommt auch den Arbeitgebenden zugute.

Seit 2013 haben Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege (§ 24 Abs. 2 Satz 1 SGB VIII; Art. 1 Nr. 7 Kinderförderungsgesetz – KiföG). Seitdem wurden die Kinderbetreuungsplätze bundesweit und in Bayern kontinuierlich ausgebaut. Dennoch ist der Bedarf nach (passenden) Kinderbetreuungsplätzen in Bayern noch nicht gedeckt. Auch der Plan der Bundesregierung, ab 2026 stufenweise einen bundesweiten Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter einzuführen, wird die Nachfrage nach Betreuungsangeboten zusätzlich erhöhen. Unternehmen haben hier vielfältige Möglichkeiten, berufstätige Eltern durch betriebliche Kinderbetreuungsangebote zu unterstützen. So kann Mitarbeitenden z. B. der Wiedereinstieg nach einer Elternzeit erleichtert und die Betreuungsmöglichkeit bei der Akquise neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt eingesetzt werden.

Aktualisierte
Auflage 2024

Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung

Grundsätzlich lässt sich zwischen einer regelmäßigen und einer unregelmäßigen Betreuung (z. B. für Ferien sowie Not- und Ausnahmefälle) unterscheiden. Die regelmäßige Betreuung kann man wiederum unterscheiden in eine institutionelle (z. B. Kinderkrippe, Kindergarten oder Hort) sowie eine persönliche Kinderbetreuung (z. B. durch eine Kinderbetreuungsperson oder eine Tagespflegeperson).

Eine Initiative von:

Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen

Jedes Unternehmen sollte prüfen, ob die Arbeitsorganisation des Betriebs familiengerecht ist und welche Maßnahmen ggf. ergriffen werden können, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Es bestehen verschiedene Möglichkeiten, die Beschäftigten zu unterstützen. Diese können auch kombiniert werden.

Die Unternehmen sollten sich an folgenden Kriterien orientieren:

- Art und Umfang des Betreuungsbedarfs
- Anzahl und Alter der Kinder
- Anzahl der Beschäftigten des Unternehmens
- Verfügbares Budget des Unternehmens
- Angedachte Laufzeit der Unterstützung
- Kinderbetreuungsangebot im Unternehmensumfeld

Unser Tipp: Um den individuellen Bedarf im Unternehmen und Betrieb zu ermitteln, eignen sich regelmäßige Personalgespräche zu Vereinbarkeitsfragen oder auch gezielte Personalumfragen. Mehr Informationen dazu finden Sie in unserem Kurzleitfaden „[Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf](#)“.

Betriebliche Kindertageseinrichtung

Bei entsprechend großer Beschäftigtenzahl und einer über einen längeren Zeitraum zu erwartenden konstanten Kinderanzahl mit entsprechendem Betreuungsbedarf sollte die Unternehmensleitung nicht davor zurückschrecken, in Abstimmung mit der betreffenden Kommune eine betriebliche Kinderbetreuung, z. B. in Form einer Kindertageseinrichtung, einer Mini-Kita oder einer Großtagespflege, einzurichten.



Der Betrieb einer Kindertageseinrichtung bedarf einer **Betriebserlaubnis** nach § 45 SGB VIII. Die für die Erteilung der Betriebserlaubnis zuständigen Behörden sind die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sowie die Regierungen. Diese stellen Anforderungen an die personelle und sächliche Ausstattung der Einrichtung.

Der Betrieb setzt die Bereitschaft zu einer langfristigen Investition entsprechender Mittel voraus. Dabei subventioniert die öffentliche Hand **Investitionskosten** gemäß Art. 27 BayKiBiG (z. B. für Neubau, Ankauf, Umbau Erweiterung oder Generalsanierung für Kinderkrippen-, Kindergarten- oder Hortplätze). Des Weiteren fördert die öffentliche Hand die **Betriebskosten** im laufenden Betrieb der Kinderbetreuungseinrichtung nach BayKiBiG. Die Förderhöhe ist abhängig von der betreuten Kinderzahl, der Betreuungs- bzw. Buchungszeit und dem Alter der Kinder.

Das Unternehmen kann selbst alle notwendigen Schritte verantworten (von der Planung, Genehmigung über die Einrichtung bis hin zur Personalauswahl und dem Betrieb) oder einzelne Module bzw. das gesamte Projekt in die Hände externer Träger von Kindertageseinrichtungen geben.

Für alle Förderungen der Investitionskosten gilt jedoch grundsätzlich, dass es erst immer einer Antragsbewilligung bedarf, bevor mit dem Bau begonnen werden kann, da sonst die Fördergelder nicht mehr abgerufen werden können. Deshalb ist es zu empfehlen, die Antragsstellung frühzeitig einzuleiten.



Suchen Sie gleich zu Beginn Ihrer Überlegungen das Gespräch mit der Kommune an Ihrem Standort. Hier erhalten Sie alle Informationen über staatliche und kommunale Förderungen, Antragsstellungen, weitere Angebote von Kinderbetreuung sowie über gemeindespezifische Formen der Kinderbetreuung.

Ankauf von Belegplätzen

Aufgrund des geringeren Investitionsbedarfs ist besonders für kleinere Unternehmen oder solche mit einem geringen Bedarf an Betreuungsplätzen der Erwerb von Belegplätzen in bestehenden Kindertageseinrichtungen eine gute Alternative. Das Unternehmen beteiligt sich damit an der Finanzierung der Plätze. Dies ist üblicherweise sowohl bei öffentlichen als auch bei privaten Trägern von Kindertageseinrichtungen möglich.

Verträge über Belegrechte sind üblicherweise zeitlich befristet und können nach Bedarf verlängert oder modifiziert werden. Finanziert ein Unternehmen allein oder in Kooperation mit anderen Betrieben eine eigene Betreuungsgruppe, kann außerdem ein Mitspracherecht bei der Organisation vereinbart werden – beispielsweise bei Öffnungszeiten, die an die betrieblichen Erfordernisse angepasst sind.

Bei der Entscheidung, ob der Ankauf von Belegplätzen die richtige Wahl für das Unternehmen ist, sind vor allem die folgenden Punkte abzuwägen:

- tägliche Betreuungszeiten in der Einrichtung
- Schließzeiten während der Ferien
- Alter der betreuten Kinder (0–3 Jahre, 3–6 Jahre, altersübergreifend oder Hort für Schulkinder)
- Qualität der Einrichtung (Anzahl des Personals, Ausstattung, etc.)
- Nähe zum Unternehmen oder auch zu den Wohnorten der Mitarbeitenden, Erreichbarkeit
- Kosten für die Eltern
- Kosten für das Unternehmen pro Platz und Monat
- Kosten für das Unternehmen bei Nichtbelegung eines Platzes
- Kündigungsfristen (z. B., falls Plätze nicht mehr gebraucht werden)

Ob und zu welchen Konditionen Träger Belegplätze anbieten, sollte direkt beim Träger der Einrichtung nachgefragt werden. Sollte es keine ausreichenden Einrichtungen in der Umgebung des Unternehmens geben, empfiehlt es sich ebenfalls, das Gespräch mit der Gemeinde oder Kommune zu suchen sowie die Rücksprache mit dem Amt für Kinder, Jugend und Familie.

Die Kindertagespflege: Zusammenarbeit mit Tagespflegepersonen

Die Kindertagespflege ist eine besonders flexible und individuelle Form der Kinderbetreuung. Durch die familiennahe Atmosphäre ist sie für Kinder unter drei Jahren besonders geeignet.

Die Kindertagespflege bezeichnet eine ganztägige oder stundenweise Betreuung durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater.

Es dürfen von einer Tagespflegeperson bis zu fünf Kinder gleichzeitig betreut und bis zu acht Betreuungsverhältnisse eingegangen werden. Aufgrund der geringen Kinderzahl kann die oder der Betreuende sich intensiv um die einzelnen Kinder kümmern.

Eine besondere Form der Tagespflege ist die sogenannte **Großtagespflege**, bei der sich zwei Tagespflegepersonen zusammenschließen. Es dürfen dann insgesamt bis zu acht Kinder gleichzeitig betreut werden. Wenn eine der Tagespflegepersonen eine pädagogische Fachkraft ist, sind es sogar bis zu zehn (bei bis zu 16 Betreuungsverhältnissen).



Die Ausübung einer Kindertagespflege benötigt eine **Pflegeerlaubnis nach § 43 SGB VIII**, welche beim Amt für Kinder, Jugend und Familie zu beantragen ist.

Möchte ein Unternehmen seine Beschäftigten mit einer Tagespflegeperson unterstützen, kann es dies z. B. tun, indem es Räume für die Kinderbetreuung zur Verfügung stellt und/oder einen Aufschlag zu dem vom Landkreis oder der kreisfreien Stadt zu leistenden Tagespflegeentgelt zahlt. Tagespflegepersonen sind meist auf selbstständiger Basis tätig, aber auch die Anstellung von Tagespflegepersonen beim Unternehmen ist möglich (betriebliche Großtagespflege). In diesem Fall können die Tagespflegepersonen entsprechend der Anforderungen im Betrieb noch gezielter eingesetzt werden (z. B., wenn die Arbeitszeiten der Eltern außerhalb der Öffnungszeiten der institutionellen Betreuungsangebote liegen).

Im Gegensatz zu den Richtlinien für die Räumlichkeiten einer Kindertageseinrichtung sind die Anforderungen an die Räumlichkeiten einer Kindertagespflege etwas geringer und lassen sich daher einfacher realisieren. Am besten nehmen Sie als Unternehmen **zu Beginn ihrer Überlegungen Kontakt mit den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe** (Jugendamt) auf, um die konkreten Anforderungen, mögliche Förderzuschüsse und Rahmenbedingungen zu klären. Tagespflegeangebote sind wegen des überschaubaren finanziellen Rahmens und der hohen zeitlichen Flexibilität gerade für kleinere Betriebe attraktiv.



Tipp:

Wenn der Betreuungsbedarf nicht groß genug oder schwankend ist, bietet sich eine Kooperation mehrerer Unternehmen in der Umgebung zur Gründung einer gemeinsamen Kindertageseinrichtung oder Großtagespflege an. Besonders für kleine und mittelständische Unternehmen ist dies ein geeignetes Modell. Das Unternehmen kann sich ein Belegungskontingent sichern, das seinen Bedürfnissen entspricht.

Die „Mini-Kita“: neue Form der Kindertageseinrichtung seit 2019

Die Mini-Kita ist eine neue Form der Kindertageseinrichtung, die seit 2019 modellhaft erprobt wird. Sie ist eine regulär nach dem Bayerischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz (BayKiBiG) **geförderte Kindertageseinrichtung** mit einer **Betriebserlaubnis** nach § 45 Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII). Die Mini-Kita kann als Kinderkrippe, als Kindergarten, als Hort oder als altersgemischte Einrichtung (Haus für Kinder) betrieben werden.

Der Unterschied zu einer klassischen Kindertageseinrichtung ist, dass in der Mini-Kita **maximal zwölf Kinder gleichzeitig** betreut werden, die Anzahl der Betreuungsverhältnisse ist aber nicht begrenzt (im Gegensatz zur Großtagespflege, die max. 16 Betreuungsverhältnisse zulässt). Außerdem kann in einer Mini-Kita auch eine Kindertagespflegeperson mit einer **Zusatzqualifikation** als Ergänzungskraft-Mini-Kita eingesetzt und in den Anstellungsschlüssel eingerechnet werden. Die Räumlichkeiten müssen den **baurechtlichen Vorgaben** für eine Kindertageseinrichtung entsprechen. Bei Fragen können Sie sich an ihre zuständige Bauaufsichtsbehörde (Landratsamt) wenden.

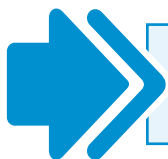
Für die notwendigen Raumgrößen einer Mini-Kita gibt es seitens des Familienministeriums **keine Vorgaben**. Die Entscheidung im Einzelfall obliegt der **Betriebserlaubnisbehörde**. Für das Betreiben einer Mini-Kita gibt es ebenfalls Betriebskosten- sowie Investitionskostenförderungen.

Weitere Informationen zum Unterschied und Betrieb der Mini-Kita, Großtagespflege und Kindertageseinrichtung finden Sie auf den Seiten des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales.

Elterninitiativen

Um Eltern bei der Gründung einer Elterninitiative zu unterstützen, ist eine Möglichkeit, mit bereits vorhandenen Initiativen zusammenzuarbeiten oder eine solche Initiative selbst anzustoßen. Elterninitiativen bieten Eltern zum einen ein hohes Maß an Mitspracherechten, verlangen auf der anderen Seite jedoch einen gewissen zeitlichen Einsatz der Eltern. Zu bedenken ist daher, inwieweit derlei Initiativen wirklich eine Entlastung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellen.

Elterninitiativen benötigen für ihre Kindertageseinrichtungen vor einer Betriebsaufnahme ebenfalls eine Betriebserlaubnis des zuständigen Jugendamtes, sowie eine entsprechende Baugenehmigung bzw. einen Nutzungsänderungsbescheid der zuständigen Bauverwaltung. Als Träger einer Einrichtung können Elterninitiativen auch eine Förderung durch das Land und die Kommunen beantragen.



Für die Gründung einer Elterninitiative bietet z. B. der Münchner Verein KKT eine umfangreiche und kostenfreie Beratung an.

Kinderbetreuungskostenzuschuss

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschuss zur Kinderbetreuung (§ 3 Nr. 33 EStG) ist für Unternehmen eine einfache und kostengünstige Möglichkeit, ihr Personal bei der Kinderbetreuung finanziell zu unterstützen. Er wird zweckgebunden für die Kosten der Betreuung und Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern¹ in Kindertageseinrichtungen oder bei Tageseltern eingesetzt und zusätzlich zum Gehalt ausbezahlt. Für Firmenangehörige ist dieser Zuschuss oft günstiger als beispielsweise eine Gehaltserhöhung und eignet sich bei einer Erhöhung der Stundenzahl oder bei einer Vertragsänderung nach dem Mutterschutz. Firmen, die keine eigenen Einrichtungen oder Belegplätze anbieten können, entlasten mit diesem Zuschuss ihre Beschäftigten immerhin finanziell.

Folgende Voraussetzungen müssen dafür erfüllt sein:

- Die Leistungen erfolgen zusätzlich zu dem bisherigen Gehalt der Beschäftigten.
- Sowohl die Betreuung in betrieblichen als auch in außerbetrieblichen Betreuungsstätten fällt unter die Regelung. Eine alleinige Betreuung im Haushalt genügt nicht.
- Der Zuschuss kann auch als Unterstützung bei der Ferienbetreuung eingesetzt werden.
- Eine Begünstigung erfolgt nur für nicht schulpflichtige Kinder.
- Beschäftigte müssen dem Arbeitgeber einen Nachweis über die Betreuungs- und Unterbringungskosten erbringen.
- Der Arbeitgeber muss die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren.
- Der Zuschuss ist steuer- und sozialversicherungsfrei.
- Es besteht keine betragsmäßige Begrenzung für den Betreuungszuschuss.

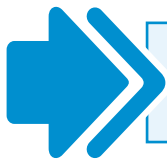
Diese Art der Unterstützung ist finanziell für beide Seiten attraktiv. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen keine Steuern sowie Sozialversicherungsbeiträge an und für den Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge. Mit Blick auf die nicht unerheblichen Gebühren für eine ganztägige Kinderbetreuung stellt der Kinderbetreuungskostenzuschuss für nicht schulpflichtige Kinder einen wichtigen Schritt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

¹ Soweit Sie Ihre Beschäftigten mit Kindern im schulpflichtigen Alter unterstützen wollen, können Sie ebenfalls einen Betreuungszuschuss gewähren. Dieser ist zwar nicht steuer- und sozialversicherungsfrei kann jedoch in voller Höhe als Betriebskosten von der Steuer abgesetzt werden.



Betreuung für Not- und Ausnahmefälle in lokalen Einrichtungen

Auch wenn Eltern die passende Regelbetreuung gefunden haben, kommen sie immer wieder in die Situation, dass die Kinderbetreuungsperson erkrankt oder ein außerplanmäßiges, geschäftliches Treffen einberufen wird. Hier ist es eine große Erleichterung für Eltern, wenn sie ein Auffangnetz haben, das die Kinderbetreuung in diesem Fall abdeckt. Dies kann natürlich privat organisiert werden. Es gibt jedoch auch Träger, die eine professionelle Notbetreuung in ihren Kinderbetreuungseinrichtungen anbieten oder aber Personen vermitteln, die in diesen Ausnahmefällen für die Betreuung in den Haushalt der Eltern kommen.



Ob ein derartiges Angebot in Ihrer Unternehmensumgebung besteht, erfahren Sie meist über die Kommune oder eine professionelle Serviceagentur.



Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros

Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros bietet eine effektive Möglichkeit, die Vereinbarkeit zu fördern. Ziel ist es, Eltern die gelegentliche Mitnahme des Kindes bei Betreuungspengüssen zu ermöglichen. Hierzu richtet das Unternehmen in seinen Räumlichkeiten ein Büro so ein, dass es einerseits einen Arbeitsplatz enthält und andererseits eine sichere Spiel- und Aufenthaltsmöglichkeit für ein Kind darstellt. Es gibt auch die Möglichkeit, das Eltern-Kind-Büro nicht fest zu installieren, sondern vorzugsweise ein Einzelbüro auf Anfrage bzw. Buchung als Eltern-Kind-Büro zu nutzen. Die notwendigen Spielmaterialien, Hygieneartikel, Flaschenwärmer, Wasserkocher und evtl. sogar ein Kinderbett können in einem separaten Raum oder einem mobilen Trolley verstaut werden.



Beauftragung von Serviceagenturen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nicht zuletzt gibt es professionelle Serviceagenturen, die sich darauf spezialisiert haben, Mitarbeitende von Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Im Rahmen ihres Portfolios bieten diese meist die Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung, nach einem vorher abgefragten Suchprofil der Eltern, an. Die Unterstützung der Mitarbeitenden geht dabei von der Bereitstellung eines onlinegestützten Suchportals bis hin zu einer persönlichen Ansprechperson, der sich dem Anliegen der Familie annimmt. Vorteil dieser Agenturen ist ihre gute Vernetzung in der Region, die dabei hilft, auf die individuellen Wünsche der Eltern eingehen zu können. Der finanzielle Aufwand für ein derartiges Angebot richtet sich nach dem Umfang und der Intensität der Beratung.



Unsere Tipps

Nähere Informationen zur Kinderbetreuung in Ferienzeiten finden Sie im Kurzleitfaden zur Ferienbetreuung.



Unser Beispiel aus der Praxis – Bau-Fritz GmbH und Co. KG – Kinderkrippe

Unserer Geschäftsführerin war es wichtig, Mitarbeiterinnen „mit ihrem Wissen“ im Unternehmen zu halten, daher hatte sie sehr früh an eine Unterstützung in der Kinderbetreuung gedacht. Im Mai 2005 wurde erstmals in einem Gremium überlegt, welche Anforderungen bestehen. 2006 konnte dann schon die Großtagespflegestelle eröffnet werden, die 2019 in eine betriebliche Kinderkrippe umgewandelt wurde.

Die betriebliche Kinderkrippe kann von Mitarbeiterkindern kostenlos besucht werden. Sie befindet sich auf dem Gelände in der Hausschneiderei von Baufritz. Dort werden insgesamt 12 bis 15 Kinder im Alter von null bis drei Jahren von Mo–Fr von vier pädagogischen Fachkräften kostenlos nach dem BayKiBiG betreut. In erster Linie werden Mitarbeiterkinder betreut. Die Krippe agiert flexibel, d. h., wenn Besprechungen länger dauern, können die Kinder länger bleiben, bei außerordentlichen Terminen kann das Kind auch an einem anderen Tag gebracht werden. Die Kinder erhalten ein gesundes frisches Mittagessen und es gibt einen separaten Schlaf- und Stillraum sowie einen sehr schönen und naturnah gestalteten Garten. Alle Plätze, die nicht von Mitarbeiterkindern beansprucht werden, werden für externe Kinder freigegeben.

Die erste Überlegung war, was soll es für eine Einrichtung werden? Sehr schnell fiel die Entscheidung, eine große Tagespflegestelle einzurichten. Schwierig waren dabei folgende Fragen: Wie viele Kinder dürfen betreut werden? Was muss in Bezug auf die Räumlichkeiten beachtet werden usw.

Einen konkreten Leitfaden in dem Sinne gab es damals nicht, die räumlichen Gegebenheiten standen fest, da die Haus Schneiderei bereits geplant war und sich das Projekt Großtagespflege dort am besten verwirklichen ließ. Den größten Zeitaufwand erforderten die Einholung der behördlichen Genehmigung sowie die Bewilligung der Fördergelder, die erst im Frühjahr 2007 flossen. Die anfallenden Personalkosten für die Betreuung übernimmt komplett die Firma Baufritz. Jedoch bekommt Baufritz jährlich Fördergelder sowie die Monatsbeiträge der externen Eltern.

Bisher besuchten in den 16 Jahren rund 140 Mitarbeiterkinder, 60 externe Kinder die Krippe sowie ca. 150 Kundenkinder, die in der Regel zwischen ein bis drei Tagen teilweise mitintegriert werden. Die Nachfrage wird immer größer. Nach Möglichkeit bringen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne ihre Kinder in die Krippe. Von den beschäftigten Eltern werden besonders die flexiblen Zeiten der Betreuung sowie die „Rundum-Versorgung“ mit Schlafmöglichkeit und Mittagessen wertgeschätzt.



Unser Beispiel aus der Praxis – Warema Renkhoff SE

Als familiengeführtes Unternehmen ist es uns besonders wichtig, für unsere Mitarbeitenden auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf so gut und leicht wie möglich zu gestalten. Ein Baustein dabei ist der Ankauf von Belegplätzen für die Betreuung der unter 3-jährigen Kinder. Dafür sind wir im Jahr 2010/11 eine Kooperation mit der Stadt Marktheidenfeld eingegangen und haben in einer bestehenden Einrichtung eine bestimmte Anzahl an Betreuungsplätzen angekauft. Der städtische Träger hält also Raum, Personal etc. vor, damit ein Teil der Betreuungsplätze in der Gruppe „Sonnenstrahlen“ exklusiv für Kinder von WAREMA-Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. In erster Linie richtet sich dies an Kolleginnen und Kollegen, die sich nicht im Einzugsgebiet der Kita befinden (d. h. in Marktheidenfeld arbeiten, jedoch in einem anderen Ort wohnen).

Die Kooperation zwischen Stadt und Unternehmen hat also das Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch ein pädagogisch hochwertiges, kleinkindgerechtes Angebot zu verbessern. Vertraglich abgemacht ist, wie viele Plätze in Voll- oder Teilzeit (über bzw. unter 20 Stunden Betreuungszeit) „exklusiv“ für WAREMA-Mitarbeitende freigehalten werden und zu welchen Kosten. Regelmäßig besprechen WAREMA und die Stadt den Bedarf und passen bspw. die Anzahl der Plätze an. Ein Orientierungspunkt sind dabei die Belegzahlen der vergangenen Jahre.

Die Anmeldungen für die WAREMA Plätze läuft über ein Online-Portal der Stadt, bei dem unsere Mitarbeitenden den Hinweis „WAREMA“ angeben. Die Betreuungszeiten sind frei wählbar, sollten jedoch mind. 3 Stunden/Tag betragen. Der Elternbeitrag bemisst sich nach der aktuellen Gebührensatzung der städtischen Einrichtung und wird von den Eltern getragen.

Das Unternehmen und die Kita-Leitung stehen bei der Vergabe der Plätze in engem Austausch. Auf noch freie Plätze wird innerhalb des Unternehmens hingewiesen (bspw. via Aushang). Sollten zu einem Stichtag jedoch nicht alle reservierten Plätze durch WAREMA-Mitarbeitende genutzt werden, kann die Einrichtung diese Plätze an Interessierte weitervergeben.



Neben dem Ankauf der Belegplätze pflegen wir zu unserer Kooperations-Kita einen besonderen Kontakt. Neben jährlichen Besuchen und Weihnachtsgeschenken wird über unser Betriebsrestaurant ein kostengünstiges warmes Mittagessen zur Verfügung gestellt. Zusätzlich nutzen wir die Räumlichkeiten häufig für die interne Sommerferienbetreuung der WAREMA Sonnenkinder.

„Mit dem Ankauf von Belegplätzen konnten wir bereits viele Eltern bei der Kinderbetreuung unterstützen und bleiben gleichzeitig flexibel, wenn der Bedarf seitens der Mitarbeitenden mal nicht so groß ist.“

Katrin Krämer,
Leiterin Personalentwicklung



Unsere Tipps

- Analysieren Sie gründlich Ihren Bedarf an Kinderbetreuung und Ihr zur Verfügung stehendes Budget. Beachten Sie, dass eine Mitarbeiterbefragung auch immer Erwartungen schürt. Beginnen Sie Ihr Engagement langsam und lassen Sie es mit dem Bedarf mitwachsen.
- Erwägen Sie Kooperationen, z. B. mit anderen interessierten Unternehmen oder mit Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. der Gemeinde vor Ort.
- Denken Sie auch an die Möglichkeit einer Ferien- oder Notfallbetreuung.

Literatur- und Linktipps

- Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales informiert Sie umfangreich über die Möglichkeiten einer betrieblichen Kinderbetreuung:
<https://www.stmas.bayern.de/kinderbetreuung/einrichtungen/index.php>
<https://www.kindertagespflege.bayern.de/>
- Informieren Sie sich über Elterninitiativen z.B. über den Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen E.V.
<https://www.bage.de/bundesarbeitsgemeinschaft-elterninitiativen-bage-ev/>
- Mehr Infos über den Kinderbetreuungskostenzuschuss finden Sie auch online auf der Internetseite von Mittelstand und Familie. <https://www.mittelstand-und-familie.de/kinderbetreuung/betreuungszuschuss>

Die Servicestelle ...



... ist **Ansprechpartnerin** für Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern.

... **bietet Erstberatung** für bayerische Unternehmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.



... **stellt Informationen** rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bereit.

... **schafft eine Plattform** zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, Initiativen und weitere beteiligte Akteure.



... führt themenspezifische **Informationsveranstaltungen** und **Workshops** mit hohem Praxisbezug durch.

Wir beraten Sie gern!

Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Tel.: 089/5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de



 Servicestelle
Familienpakt Bayern

Verwendete Literatur:

BMFSFJ (Hrsg.): Unternehmen Kinderbetreuung
Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung, 4. Auflage, 2012.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/unternehmen-kinderbetreuung-74226>

Impressum:

Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:
Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Telefon +49 89 5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de

Stand:

Februar 2024

Gestaltung:

Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main



www.familienpakt-bayern.de