



Handbuch Kindertagespflege

Inhalt

| | |
|---|----|
| 5 Wissenswertes für Betriebe | 3 |
| 5.1 Warum ist Kindertagespflege für Betriebe interessant? | 3 |
| 5.1.1 Zuschuss des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung | 3 |
| 5.1.2 Nutzen für Betriebe | 4 |
| 5.1.3 Nutzen für Eltern | 4 |
| 5.2 Wie kann ein Betrieb die Kindertagespflege fördern? | 5 |
| 5.2.1 Erleichtern Sie den Beschäftigten die Suche nach Kindertagesbetreuung im vorhandenen Angebot | 5 |
| 5.2.1.1 Tipps zum Vorgehen..... | 6 |
| 5.2.2 Kooperieren Sie mit den lokalen Akteuren in der Kindertagespflege..... | 7 |
| 5.2.2.1 Was kann Ihre Firma beitragen? | 8 |
| 5.2.2.2 Was kann Ihre Firma für die Unterstützung erwarten?..... | 8 |
| 5.2.2.3 Tipps zum Vorgehen..... | 9 |
| 5.2.3 Beauftragen Sie einen Beratungs- und Vermittlungsservice | 9 |
| 5.2.3.1 Tipps zum Vorgehen..... | 10 |
| 5.2.4 Bezuschussen Sie die Kindertagespflege bei den Beschäftigten | 10 |
| 5.2.4.1 Flexible und wirksame Unterstützung der Kinderbetreuung..... | 11 |
| 5.2.4.2 Voraussetzungen für die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit des Zuschusses zur Kinderbetreuung..... | 11 |
| 5.2.4.3 Besondere Wirkung für die frühe Berufsrückkehr und bei niedrigen Gehältern | 11 |
| 5.2.4.4 Zuschuss zur Kinderbetreuung: Auch sinnvoll, wenn er nicht abgabenfrei ist | 12 |
| 5.2.4.5 Tipps zum Vorgehen..... | 12 |
| 5.2.5 Betriebseigene Plätze in der Kindertagespflege | 13 |
| 5.2.5.1 Vorteile durch Kooperation mit Partnern | 13 |
| 5.2.5.2 Tipps zum Vorgehen..... | 14 |
| 5.2.6 Stellen Sie selbst Tagesmütter/-väter an | 14 |

5.2.7 Tipps zur Kommunikation im Unternehmen und in der Öffentlichkeit 15

5 Wissenswertes für Betriebe

Familienfreundlichkeit ist mittlerweile ein wichtiges Qualitätsmerkmal für Betriebe.

Programme der Bundesregierung (www.erfolgsfaktor-familie.de), diverse Wettbewerbe und Auszeichnungen (z.B. durch Stiftungen) und Initiativen wie die Bündnisse für Familien unterstützen Betriebe in ihren Bemühungen, noch familienfreundlicher zu werden. Zur Familienfreundlichkeit gehört unter anderem auch, jungen Eltern bei der Frage der Kindertagesbetreuung hilfreich zur Seite zu stehen.

Die Kindertagespflege kann hierfür eine interessante Möglichkeit für Betriebe sein.

5.1 Warum ist Kindertagespflege für Betriebe interessant?

Immer mehr Arbeitgeber erkennen die Notwendigkeit und sehen Vorteile darin, sich für Kinderbetreuung zu engagieren: Mit guter Kinderbetreuung können Eltern mit freiem Kopf und geringen Fehlzeiten ihre beruflichen Verpflichtungen erfüllen. Viele Arbeitnehmer können nur dank guter Kinderbetreuung überhaupt wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Die Kindertagespflege kann die ideale Lösung für die Kinderbetreuung sein. Bei besonders guter Organisation ist sie sehr flexibel und bietet auch in Ausnahmesituationen Sicherheit.

- Kindertagespflege ist oft die einzige Möglichkeit der regelmäßigen Kinderbetreuung, denn vor allem für unter Kinder unter 3 Jahren gibt es in vielen Regionen kaum Plätze in Kindertagesstätten. Auch Ganztagsplätze für 3- bis 6-Jährige sowie Betreuung ergänzend zur Schule gibt es häufig nicht genug.
- Wegen ihrer überschaubaren, familienähnlichen Struktur ziehen viele Eltern die Kindertagespflege anderen Betreuungslösungen vor.
- Nicht zuletzt ist Kindertagespflege erheblich kostengünstiger als andere Betreuungslösungen, die eingesetzt werden, wenn keine öffentlichen, bezahlbaren Plätze in Kindertagesstätten vorhanden sind- wie ein Au-pair oder eine private Kinderfrau.

Gute Kindertagespflege ist aber knapp, und kaum eine Region hat ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Tagesmüttern. Durch gezielte Unterstützung der Kindertagespflege können Betriebe diese Betreuungsmöglichkeit überhaupt erst ermöglichen und die Qualität und Zuverlässigkeit des Angebots verbessern. In diesem Handbuch erfahren Sie, wie Sie diese Idee praktisch umsetzen können.

5.1.1 Zuschuss des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschuss zur Kinderbetreuung (§ 3 Nr. 33 EStG) ist für Unternehmen eine sehr einfache und kostengünstige Möglichkeit, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung finanziell zu unterstützen. Der Zuschuss wird zweckgebunden für die Kosten der Betreuung und Unterbringung von Kindern im Vorschulalter in Einrichtungen oder bei Tagesmüttern eingesetzt und muss zusätzlich zum Gehalt ausbezahlt werden. Für Firmenangehörige ist dieser Zuschuss fast immer günstiger als eine Gehaltserhöhung. Firmen entlasten mit diesem Zuschuss ihre Beschäftigten und erleichtern ihnen die Entscheidung, nach der Elternzeit früh wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Noch nutzen nur wenige Unternehmen diese Möglichkeit der Unterstützung von Beschäftigten. Dabei sind die Vorteile offenkundig: Der Zuschuss zur Kinderbetreuung kann sehr flexibel und individuell gegeben werden, er ist kostengünstig, erfordert kaum Zeit und Planungsaufwand - und er bietet den Beschäftigten direkte und schnelle Entlastung.

5.1.2 Nutzen für Betriebe

Unterstützung der Kindertagespflege bringt Betrieben viele Vorteile:

- Kindertagespflege bietet den Beschäftigten verlässliche und bezahlbare Betreuung.
- Die Betreuungszeiten decken in der Regel die Arbeitszeiten der Eltern ab.
- Tagesmütter oder -väter betreuen die Kinder bei Bedarf sehr flexibel, z.B. früh morgens, bis in den Abend oder über Nacht. Die Kindertagespflege kann in Not- und Ausnahmesituationen auch für Kinder genutzt werden, die ansonsten anderweitig betreut werden. Diese Flexibilität können Betriebe durch gezielter Unterstützung fördern.
- Die Kindertagespflege schließt Betreuungslücken, besonders für Kinder unter 3 Jahren, aber auch für 3- bis 6-Jährige und für Schulkinder.
- Kindertagespflege ist für viele Eltern besonders attraktiv, wenn sie qualitativ hochwertig ist. Deshalb zahlt es sich für Betriebe besonders aus, wenn sie die Qualität und Zuverlässigkeit der Kindertagespflege mit finanzieller Förderung gezielt verbessern.
- Ein gutes Angebot an Kindertagespflege kann Mitarbeiterinnen in Elternzeit dazu ermutigen, früh wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren.
- Betriebe, die sich für Kinderbetreuung engagieren, sind attraktive Arbeitgeber und haben u. a. Vorteile bei der Personalgewinnung.
- Durch das Engagement werden vorhandene Plätze in der Kindertagespflege erhalten und zusätzliche geschaffen. Betriebe gewährleisten dadurch eine gute die Betreuungssituation vor Ort und leisten ihren Beitrag für das Gemeinwesen, was wiederum . Dadurch kann ihr Image und ihre Präsenz am Ort positiv gestärkt und werbewirksam eingesetzt werden.

vgl. Maßnahmen 5.2 Wie kann ein Betrieb die Kindertagespflege fördern?

5.1.3 Nutzen für Eltern

Die Kindertagespflege bietet berufstätigen Eltern folgende Vorteile:

- Sie ermöglicht vielen Eltern (wieder) berufstätig zu sein, insbesondere, wenn die Kinder sehr klein sind. Wegen der familienähnlichen Betreuungssituation geben viele Eltern gerade ihre kleinen Kinder bewusst in die Kindertagespflege statt in eine Einrichtung.
- In Kindertagespflege werden Kinder in einer kleinen Gruppe (bis 5 Kinder) individuell betreut, sie haben Kontakt mit anderen Kindern und lernen wie von Geschwisterkindern.
- Die Kindertagespflege kann berufstätigen Eltern große Flexibilität bieten: Wenn Eltern gelegentlich länger arbeiten, an einer Fortbildung teilnehmen oder auf Dienstreise sind, decken manche Tageseltern den zusätzlichen Bedarf ab. Selbstverständlich ist das allerdings nicht. Deshalb sollte bereits bei der Auswahl der Tagesmutter geklärt werden, ob eine derart flexible Betreuung möglich ist.

Gezielte Förderungen durch Betriebe (siehe: 5.2 Wie kann ein Betrieb die Kindertagespflege fördern?) erhöhen die Qualität und Zuverlässigkeit der Kindertagespflege und damit auch den Nutzen für die Eltern. Hierzu zählen insbesondere die Qualifizierung und Beratung der Tagespflegepersonen, die Beratung für die Eltern oder die Vernetzung der Tagespflegestellen auch für Vertretungsregelungen.

Weitere Infos zum Thema

[Kurzprofil: Das zeichnet die Kindertagespflege aus](#)

5.2 Wie kann ein Betrieb die Kindertagespflege fördern?

Betriebe können die Kindertagespflege gezielt fördern und ihre Beschäftigten dadurch effektiv unterstützen. Dafür bieten sich verschiedene Maßnahmen an, die teils schon mit geringem Engagement und niedrigen Kosten umgesetzt werden können und sich auch kombinieren lassen. Besonders der Zuschuss zur Kindertagespflege (Kapitel 5.1.1) kann alle anderen Möglichkeiten ergänzen.

Die hier vorgestellten Maßnahmen für Betriebe rund um die Kindertagespflege wurden nach Aufwand geordnet. Ergänzend werden Tipps zur Kommunikation im Unternehmen gegeben: Denn jede Maßnahme kann nur genutzt werden, wenn sie den Beschäftigten bekannt ist.

Betriebe können die Kindertagespflege mit folgenden Möglichkeiten unterstützen:

- 5.2.1 Erleichtern Sie den Beschäftigten die Suche nach Kindertagesbetreuung im vorhandenen Angebot
- 5.2.2 Kooperieren Sie mit den lokalen Akteuren in der Kindertagespflege
- 5.2.3 Beauftragen Sie einen Beratungs- und Vermittlungsservice
- 5.2.4 Bezuschussen Sie die Kindertagespflege bei den Beschäftigten
- 5.2.5 Betriebseigene Plätze in der Kindertagespflege
- 5.2.6. Stellen Sie selbst Tagesmütter /-väter an
- 5.2.7 Ergänzend: Tipps zur Kommunikation im Unternehmen und in der Öffentlichkeit

Ergänzend zu den hier genannten Informationen finden Sie weitere interessante Hinweise in den Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

[Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung](#)

[Kindertagespflege: die familiennahe Alternative - Ein Leitfaden für Unternehmen](#)

5.2.1 Erleichtern Sie den Beschäftigten die Suche nach Kindertagesbetreuung im vorhandenen Angebot

Betriebe können ihren Beschäftigten helfen, eine zuverlässige und gute Tagesbetreuung zu finden, indem sie ihnen aktuelle, für den jeweiligen Ort gültige Informationen für die Suche nach einer Tagesmutter (oder auch zu anderer Kinderbetreuung) zur Verfügung stellen (vgl. auch Kapitel 5.2.2). In der Regel kann das örtlich zuständige Jugendamt diese Informationen zur Verfügung stellen.

Für diese einfache Form der Unterstützung sprechen wichtige Argumente:

- Sie eignet sich auch für Unternehmen mit begrenzten finanziellen und zeitlichen Ressourcen. Sie kann zudem sehr gut mit anderen Maßnahmen wie dem Kinderbetreuungszuschuss kombiniert werden.
- Eltern kennen oft nicht alle Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort, besonders nicht, wenn Sie für ihr erstes Kind eine Betreuung suchen oder neu zugezogen sind. Sie an die richtigen Stellen zu verweisen und die ersten Informationen direkt zur Verfügung zu stellen, bringt sie früh auf den richtigen Weg und erspart ihnen Arbeit und Zeit.
- Für eine gute Kinderbetreuung müssen sich Eltern möglichst früh über das Angebot informieren können und einen Platz reservieren.
- Die Beschäftigten können sich mit gezielten Informationen frühzeitig orientieren und finden schneller eine Kinderbetreuung. Davon profitiert auch der Arbeitgeber, denn die Beschäftigten haben schnell wieder den Kopf frei für ihre Arbeit.

5.2.1.1 Tipps zum Vorgehen

1. Sammeln Sie Informationen zur Kindertagespflege

- Stellen Sie Broschüren, Adressenlisten, aber auch Adressen von Internetseiten der lokalen Stellen zusammen, die zur Kindertagespflege und Kinderbetreuung beraten oder Betreuungsplätze vermitteln. Zu diesen Stellen gehören das Jugendamt und, wenn vorhanden, Tagespflegevereine oder Vermittlungsagenturen in der Region oder am Wohnort der Familien. Mehr zu den lokalen Anlaufstellen finden Sie dazu auch in Kapitel 5.2.2 und unter www.bvkt.de bzw. www.mittelstand-und-familie.de.
- Denken Sie dabei an alle Gemeinden, die für Ihre Firma und für die Eltern in Ihrer Firma relevant sind.
- Stellen Sie zusätzlich Informationen und Broschüren zur Verfügung, die bei der Suche und Auswahl von Kindertagespflege helfen können (vgl. Downloads auf dieser Seite; siehe auch Kapitel 2.4 "Worauf ist beim Abschluss eines Betreuungsvertrages zu achten?")

2. Machen Sie die Informationen für alle zugänglich

- Legen Sie einen Ordner aus, in dem diese Informationen gesammelt sind und achten Sie darauf, dass der Ordner möglichst leicht für alle zugänglich ist. Legen Sie dem Ordner auch ein Blatt bei, auf das sich Eltern, die bereits Erfahrung bei der Suche nach Kinderbetreuung haben, als Ansprechpartner für andere eintragen können.
- Falls Sie ein firmeneigenes Intranet haben, können Sie die Informationen auch dort einstellen.
- Vielleicht ist sogar ein Kindertagespflegeforum im Intranet möglich, wo Beschäftigte Adressen, Tipps und Erfahrungsberichte austauschen können.
- Verweisen Sie auf die ausführlichen Informationen aus diesem Portal, indem Sie Ihr Internet-Angebot mit dieser Seite verlinken oder im Intranet auf diese Seite aufmerksam machen.

3. So erleichtern Sie den Eltern die Suche

- Überlegen Sie, ob vielleicht eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Eltern bei der Suche unterstützen kann, zum Beispiel bei der Recherche der Adressen von Jugendämtern, Tagespflegevereinen oder Agenturen. In manchen Gemeinden gibt es Kinderbetreuungsbörsen, die Auskunft über jede Art von Kinderbetreuung geben können.

- Bieten Sie bei Bedarf an, für Beschäftigte Suchanzeigen zu schalten oder die Kosten für die Anzeige zu übernehmen: [Download Muster für Anzeige](#)
- Erlauben Sie Ihren Beschäftigten, während der Suchphase Telefonate vom Arbeitsplatz aus zu führen, und ermöglichen Sie flexible Arbeitszeiten, wenn Eltern Termine zum Kennenlernen von Tagesmüttern haben.

4. Machen Sie Ihre Beschäftigten auf die Hilfen aufmerksam

- Erinnern Sie Ihre Beschäftigten immer wieder bei persönlichen Gesprächen, Betriebsversammlungen oder durch Rundmails und Aushänge an die Informationen und Hilfen, die in der Firma zur Verfügung stehen.

Weitere Infos zum Thema

[Auszeichnung Kindertagespflege](#)

[Anforderungsliste Tagesmutter](#)

[Rücklaufbogen Tagesmutter](#)

[Gesprächsleitfaden Tagesmutter](#)

[Checkliste Hausbesuch](#)

5.2.2 Kooperieren Sie mit den lokalen Akteuren in der Kindertagespflege

Wie sich Ihre Firma einbringen kann, hängt von den konkreten Verhältnissen in der Kindertagespflege am jeweiligen Ort und vom jeweiligen Unterstützungsbedarf ab.

- Das Jugendamt:

Manche Jugendämter sind selbst sehr aktiv in der Kindertagespflege, beraten Eltern und Tagespflegepersonen umfassend, vermitteln freie Plätze, qualifizieren sie und prüfen die Tagespflegepersonen durch Hausbesuche. Andere haben die Beratung, Qualifizierung und Vermittlung ganz oder teilweise an andere Anbieter ausgelagert. In jedem Fall kann Ihnen das zuständige Jugendamt mitteilen, wer für die Kindertagespflege vor Ort Ansprechpartner ist.

- Vereine und freie Träger:

In vielen Regionen organisieren engagierte Menschen in Tagespflegevereinen und bei freien Trägern der Jugendhilfe die Kindertagespflege. Zusätzlich, anstelle oder im Auftrag des Jugendamts qualifizieren und beraten diese Organisationen Tagesmütter. Sie beraten auch Eltern und vermitteln Tagesmütter. Viele dieser Vereine sind im Bundesverband für Kindertagespflege e.V. organisiert; die Adressenliste [finden Sie hier](#).

- Gewerbliche Agenturen:

In manchen Städten und Regionen sind gewerbliche Agenturen in der Kindertagespflege aktiv. Sie bieten ebenfalls Beratung und Qualifizierung für Tagesmütter sowie Beratung und Vermittlung für Eltern. Sie arbeiten kostenpflichtig im Auftrag einzelner Eltern oder deren Arbeitgeber.

- Lokale Bündnisse für Familie:

In vielen Städten und Gemeinden Deutschlands sind zudem die "Lokalen Bündnisse für Familie" gegründet worden, von denen sich einige besonders für die Kinderbetreuung, manche auch gezielt in der Kindertagespflege engagieren. Mancherorts ist auch die jeweilige Industrie- und Handelskammer an den "Lokalen Bündnissen für Familien" beteiligt.

Wenn die Beschäftigten Ihrer Firma aus mehreren Gemeinden zur Arbeit pendeln, sollten Sie die Kindertagespflegestruktur in der gesamten Region prüfen. Versuchen Sie vor allem herauszufinden, ob es schon Modelle für die Kooperation mit Firmen in der Kindertagespflege in Ihrer Region gibt und ob Sie sich daran beteiligen können.

5.2.2.1 Was kann Ihre Firma beitragen?

Ihre Firma kann die vorhandenen Strukturen der Kindertagespflege auf verschiedene Art unterstützen:

- Geldspenden, die am flexibelsten verwendet werden können,
- Sponsoring einzelner Aktivitäten, zum Beispiel eines Erste-Hilfe-Kurses bei Säuglingen und Kleinkindern für Tagesmütter,
- Sachspenden wie Computer oder Büromaterialien,
- Fachkompetenz, zum Beispiel die Erstellung der Internetseite für die Kindertagespflege, Beratung zur Vereinsabrechnung, Schulung bei der Einführung neuer Software,
- Logistik, wie die Betreuung einer Internetseite zur Kindertagespflege auf Ihrem Firmen-Server oder die Überlassung von Räumen für Qualifikationsmaßnahmen,
- Mitarbeit, zum Beispiel im Lokalen Bündnis für Familie oder in einem Netzwerk für Kindertagespflege,
- "Kauf" von Serviceleistungen bei gewerblichen Anbietern. Auch dadurch wird das Angebot aufrechterhalten und kann ausgebaut werden (vgl. Kapitel 5.2.3).

Vor allem Tagespflegevereine sind für die unterschiedlichsten Unterstützungsformen dankbar. Vereine bieten Ihnen den Vorteil, dass sie Spenden quittieren können. Ihrer Phantasie sind keine Grenzen gesetzt: Noch gibt es nicht viele praxiserprobte Modelle. Sie können also jederzeit etwas Neues ausprobieren.

5.2.2.2 Was kann Ihre Firma für die Unterstützung erwarten?

Ihre Firma zieht aus diesem Engagement vielfältigen Gewinn:

- Mehr und bessere Kindertagespflege kommt Ihren Beschäftigten und den Eltern in der Region zugute - und stärkt die Anziehungskraft Ihrer Gegend.
- Sie zeigen sich als lokal engagiertes und familienfreundliches Unternehmen, erhöhen bei entsprechender Werbung (Zeitungs- und Radiobeiträge, Erwähnung auf Ihrer eigenen Homepage oder Firmenzeitung) Ihren Bekanntheitsgrad, schaffen Sympathie bei alten und neuen Kunden, und Sie sind attraktiver für junge, hochqualifizierte Arbeitskräfte.
- Geld- oder Sachspenden schaffen, wenn Sie wollen, auch enge Kontakte zwischen dem jeweiligen Verein und Ihrem Unternehmen. Das kann Ihren Beschäftigten direkt helfen - zum Beispiel wenn Sie frühzeitig über freie Betreuungsplätze informiert werden. Es gibt Beispiele, wo Firmen meist größere Geldspenden von einigen tausend Euro an die lokalen Tagespflegenetze geben und dafür eine effektive Unterstützung für Ihre Beschäftigten erwarten.

5.2.2.3 Tipps zum Vorgehen

1. Klärung der Strukturen und Akteure vor Ort:

- Recherchieren Sie, welche Tagespflegestrukturen in den für die Beschäftigten relevanten Gemeinden vorhanden sind. Beginnen Sie beim Jugendamt und erkundigen Sie sich dort bei Bedarf nach weiteren geeigneten Stellen (vgl. Download: Fragen zur Struktur der Kindertagespflege vor Ort)
- Wenn mehrere Gemeinden für Ihre Beschäftigten relevant sind: Gibt es einen übergeordneten Ansprechpartner oder einen Dachverband?

2. Klärung, was kann Ihre Firma leisten, was erwarten Sie sich davon?

- Wenn Sie einen Überblick über die Strukturen gewonnen haben, klären Sie für Ihren Betrieb:
- Wie möchten Sie die Kindertagespflege unterstützen, was wäre möglich?
- Wenn mehrere Gemeinden für Ihre Beschäftigten relevant sind: Wollen Sie bestimmte Gemeinden besonders unterstützen oder alle gleich?
- Nicht zuletzt: Was erwarten Sie für Ihre Unterstützung? Hier sollten Sie realistisch sein und überlegen, wie viel der Verein vor Ort wirklich leisten kann.

3. Klärung: Welche Unterstützung ist erwünscht?

- Sprechen Sie mit den Akteuren. Stellen Sie dar, was Sie ihnen anbieten können und welche Form des Entgegenkommens Ihrer Firma und den Beschäftigten helfen könnte.

4. Ausführen und Werben

- Nach diesen Klärungen und Absprachen kann Ihre Unterstützung beginnen. Wichtig ist, dass Sie Ihr Engagement im Unternehmen bekannt machen und regelmäßig abfragen, ob sich für die Beschäftigten dadurch etwas zum Positiven verändert hat und wie sie den Kooperationspartner beurteilen. Bleiben Sie auch mit Ihren Partnern im Gespräch. So erfahren Sie frühzeitig von neuen Entwicklungen in der Kindertagespflege und wissen immer, ob Ihre Unterstützungsmaßnahme noch sinnvoll ist oder ob neue Wege gesucht werden müssen.

Weitere Infos zum Thema

Fragen zur Struktur der Kindertagespflege vor Ort finden Sie [hier](#).

5.2.3 Beauftragen Sie einen Beratungs- und Vermittlungsservice

Im Abschnitt Fachvermittlung (vgl. Kapitel 1.5.2) wird beschrieben, wie Tagespflegevereine und Jugendämter Tagesmütter vermitteln. Es gibt auch professionelle kommerzielle Dienstleister, die für Familien individuelle Kinderbetreuungslösungen entwickeln und besonders auch in Kindertagespflege qualifiziert vermitteln. Durch dieses Angebot können Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in speziellen Einzelfällen unterstützen oder ein dauerhaftes Angebot für alle Eltern schaffen.

Zu den Leistungen dieser Dienstleister gehören in der Regel:

- Beratung und schriftliche Informationsmaterialien: Adressenlisten, Vorlagen für Verträge, Checklisten, Informationen zu rechtlichen Fragen und zur steuerlichen Absetzbarkeit der Betreuungskosten

- Vermittlung: Suche geeigneter Tagespflegepersonen gezielt für die Familie, Vorauswahl geeigneter Personen, Anbahnung des Kontakts
- Zusätzliche Leistungen: Vorträge oder Kurse zu pädagogischen Themen, ergänzende Betreuungsangebote wie Ferienprogramm.

Der Arbeitgeber trägt die Kosten für diese Dienstleistung. Die vermittelte Betreuung, zum Beispiel eine Tagesmutter, wird vom Jugendamt oder von den Eltern bezahlt. Der Arbeitgeber kann sich auch an den Betreuungskosten beteiligen (vgl. Kapitel 5.2.4).

5.2.3.1 Tipps zum Vorgehen

- Suchen Sie im Internet (z.B. über Suchmaschinen), ob es einen Beratungs- und Vermittlungsservice in Ihrem Ort oder einer nahe gelegenen Stadt gibt- viele Anbieter arbeiten überregional
- Falls Sie einen Beratungs- und Vermittlungsservice finden: Erfragen Sie seine Leistungen und Vertragsbedingungen. Schließen Sie gegebenenfalls einen Vertrag mit dem Anbieter (vgl. Download: "Gesprächsleitfaden Beratungs- und Vermittlungsservice" auf dieser Seite). Wenn Sie einen Vertrag abgeschlossen haben, informieren Sie Ihre Beschäftigten über das Angebot. Erinnern Sie immer wieder an den Service, damit Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber Bescheid wissen und darauf zurückgreifen können. Das ist erfahrungsgemäß besonders wichtig für den Erfolg Ihres Engagements.
- Nach einer gewissen Zeit sollten Sie die Nutzung des Service überprüfen und die Zufriedenheit der Beschäftigten evaluieren. Die tatsächliche Nutzung wird üblicherweise durch den Anbieter in vereinbarten, regelmäßigen Abständen dokumentiert. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können Sie mit Interviews, in einer Fokusgruppe oder mit einem Fragebogen erheben (vgl. Download: "Evaluation zur Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen mit dem Beratungs- und Vermittlungsservice" auf dieser Seite).
- Zur Einschätzung der Dienstleistungsqualität von Vermittlungsagenturen dient ebenfalls die DIN SPEC 77003 als Orientierung.

Weitere Infos zum Thema

[Gesprächsleitfaden Beratungs- und Vermittlungsservice](#)

[Kommunikationsmöglichkeiten zur Bekanntmachung eines Beratungs- und Vermittlungsservices im Unternehmen](#)

[Evaluation zur Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen mit dem Beratungs- und Vermittlungsservice](#)

5.2.4 Bezuschussen Sie die Kindertagespflege bei den Beschäftigten

Der Arbeitgeber kann sich bei seinen Beschäftigten durch einen finanziellen Zuschuss an den Kosten der Kinderbetreuung beteiligen.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist ein solcher Zuschuss sozialabgaben- und steuerfrei (siehe Kapitel 5.1.1 Zuschuss des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung).

Anlagen

5.2.4.1 Flexible und wirksame Unterstützung der Kinderbetreuung

Das Hauptargument für den Zuschuss liegt auf der Hand: Den Eltern steht mehr Geld für die Kinderbetreuung zur Verfügung.

- Der Zuschuss ist am wirkungsvollsten, wenn er steuer- und sozialabgabenfrei ist. Aber auch wenn die Bedingungen dafür nicht erfüllt sind, kann ein Zuschuss zur Kinderbetreuung sinnvoll sein. (Siehe Kapitel 5.1.1 Zuschuss des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung)
- Der Zuschuss kann den Ausschlag dafür geben, dass sich eine Familie Kinderbetreuung überhaupt leisten kann bzw. will und dass die Rückkehr in den Beruf eine attraktive Option ist.
- Der Zuschuss ist flexibler als andere betriebliche Maßnahmen wie etwa ein Betriebskindergarten: Er kann sofort und ohne Investitionskosten eingesetzt werden, die Umsetzung erfordert weder Fachwissen noch besonders viel Zeit oder Engagement.
- Weil er so flexibel und einfach umgesetzt werden kann, ist der Zuschuss zur Kinderbetreuung für kleine und mittlere Unternehmen besonders gut geeignet.

Der Zuschuss bietet den Beschäftigten direkte und spürbare Entlastung. Das erhöht ihre Loyalität gegenüber dem Unternehmen und steigert ihre Leistungsbereitschaft und Flexibilität. Zudem ermutigt diese finanzielle Unterstützung zur frühen Rückkehr aus der Elternzeit.

5.2.4.2 Voraussetzungen für die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit des Zuschusses zur Kinderbetreuung

Ein Zuschuss des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung ist steuer- und sozialabgabenfrei, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die bezuschusste Betreuung muss in Kindertagespflege oder in einer Kindertagesstätte und regelmäßig stattfinden.
- Das betreute Kind muss unter 6 Jahre alt bzw. noch nicht in der Schule sein.
- Der Zuschuss muss zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden.
- Die Höhe des monatlichen Zuschusses darf den Gesamtbetrag für die monatlichen Betreuungskosten nicht überschreiten.
- Die Eltern müssen durch eine Quittung der Tagesmutter, der Kindertagesstätte oder den Kostenbescheid des Jugendamtes nachweisen, dass sie diese Betreuung nutzen und bezahlen.

Der Zuschuss kann für jedes Kind einer Familie gezahlt werden. Sofern die aufgeführten Bedingungen beim einzelnen Kind erfüllt sind, ist er jeweils abgabenfrei.

5.2.4.3 Besondere Wirkung für die frühe Berufsrückkehr und bei niedrigen Gehältern

Besonders Beschäftigte in Teilzeit, mit einer ungünstigen Steuerklasse oder in einer niedrigen Lohnstufe werden mit diesem Zuschuss, der bei Abgabenfreiheit zu 100 Prozent der Kinderbetreuung zugute kommt, entscheidend entlastet.

- Bei niedrigen oder durch hohe Abgaben belasteten Gehältern ist der abgabenfreie Zuschuss besonders deutlich zu spüren: Bei einem monatlichen Nettogehalt von 600 Euro verbessert ein abgabenfreier Zuschuss von 100 Euro die finanzielle Situation erheblich.

- Die Voraussetzungen für die Abgabefreiheit des Zuschusses (Kapitel 5.2.4.2) werden von vielen Eltern erfüllt, da die meisten ihre Kinder in einer Einrichtung oder in der Kindertagespflege betreuen lassen und die Kinder in diesen Fällen unter 6 Jahre alt sind.
- Bei einer Vertragsänderung (zum Beispiel beim Wechsel von Teil- auf Vollzeit nach der Elternzeit) oder wenn die Berufsrückkehr bei einem neuen Arbeitgeber stattfindet, kann der Zuschuss von vornherein eingeplant und zusätzlich zum Gehalt ausbezahlt werden. Somit ist eine weitere Voraussetzung für die Abgabefreiheit erfüllt.

5.2.4.4 Zuschuss zur Kinderbetreuung: Auch sinnvoll, wenn er nicht abgabefrei ist

Wenn der Zuschuss zur Kinderbetreuung steuer- und sozialabgabefrei ist, kommt jeder Euro direkt der Betreuung zu Gute.

Sind dagegen nicht die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt, wird die Auszahlung als Gehaltsbestandteil und damit als geldwerter Vorteil behandelt und es fallen Steuern und Sozialversicherungsabgaben an. Die Summe, die letztendlich für die Betreuung verwendet werden kann, verringert sich entsprechend.

Doch auch wenn darauf Abgaben entrichtet werden müssen, kann ein Zuschuss zur Kinderbetreuung sinnvoll sein. Dann stellt er eine Gehaltserhöhung dar, die aufgrund des Bedarfs an Kinderbetreuung erfolgt.

5.2.4.5 Tipps zum Vorgehen

1. Entscheiden, wer gefördert werden soll

Entscheiden Sie, welchen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Sie einen Zuschuss in welcher Höhe gewähren möchten.

2. Klären Sie die Bedingungen für den Zuschuss

- Informieren Sie sich bei den betreffenden Beschäftigten, wie sie ihre Kinder betreuen lassen und wie hoch die Kosten dafür sind.
- Prüfen Sie die Art der Betreuung und das Alter der Kinder und damit, ob der Zuschuss steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden kann (vgl. Checkliste).
- Lassen Sie sich von den Eltern einen Beleg über die Betreuungskosten (Quittung von der Tagesmutter) geben, wenn der Zuschuss abgabefrei sein kann. Die Höhe der belegten Betreuungskosten ist die Obergrenze für den Zuschuss.
- Teilen Sie der Personalstelle in Ihrem Betrieb mit, ab wann der Zuschuss in welcher Höhe ausbezahlt werden soll.

3. Informieren Sie Ihre Beschäftigten über diese Unterstützungsmöglichkeit

Obwohl der Zuschuss zur Kinderbetreuung so einfach und wirkungsvoll ist, ist er kaum bekannt. Bieten Sie deshalb Beschäftigten mit Kindern diese Unterstützung aktiv an. Sinnvoll ist es, bereits auf den Zuschuss hinzuweisen, wenn Beschäftigte in Elternzeit gehen. Das Wissen um diese finanzielle Hilfe kann Wiedereinstiegspläne in den Beruf zu Ihren Gunsten beeinflussen.

5.2.5 Betriebseigene Plätze in der Kindertagespflege

Betriebe können auch eine betriebseigene Kinderbetreuung in Kindertagespflege aufbauen, indem sie Tagesmütter suchen, die ausschließlich die Kinder der Beschäftigten betreuen.

Die Eckpunkte dieser Maßnahme zeigen gleichzeitig die Vorteile:

- Die Tagespflegeplätze stehen exklusiv den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Verfügung. Mit Materialien, Mobiliar und finanziellen Anreizen können Sie die Tagesmütter gezielt fördern. Sie bestimmen die Auswahl besonders geeigneter Personen, Qualifizierungsmaßnahmen und laufende Unterstützung sowie Vertretungsarrangements. So erhöhen und sichern Sie die Qualität und Zuverlässigkeit der Tagespflegestelle.
- Wenn das Unternehmen nicht mehr alle Plätze benötigt, kann die Tagespflegestelle einfach externe Kinder aufnehmen.

Betreuungslösungen auf Basis der Kindertagespflege können genauso verlässlich und pädagogisch wertvoll gestaltet werden wie ein betriebseigener Kindergarten. Sie sind aber weniger aufwändig, erheblich kostengünstiger und können schneller etabliert werden. Gleichzeitig sind flexiblere Absprachen möglich als in bestehenden Einrichtungen. Arbeitgeber haben Einfluss auf die Rahmenbedingungen und können sicherstellen, dass die Betreuungszeiten auf den Bedarf der Beschäftigten zugeschnitten sind.

5.2.5.1 Vorteile durch Kooperation mit Partnern

Wenn Sie eine Kindertagespflegestelle einrichten wollen, können Sie durch die Zusammenarbeit mit Partnern Arbeit sparen oder auslagern. Auch bei Gesprächen mit dem Jugendamt haben Sie gemeinsam eine bessere Position.

Beachten Sie aber: Die Abstimmung mit anderen Firmen oder auch mehreren Gemeinden kann sehr mühsam sein und Ihr Projekt manchmal auch behindern. Wenn sich das abzeichnet, sollten Sie zunächst Ihre Ideen selbst verwirklichen und eventuell erst später andere mit einbeziehen.

Folgende Kooperationsmöglichkeiten bestehen- was konkret in Frage kommt, hängt vom Angebot vor Ort ab:

- Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, die auch Bedarf haben.
- Kooperation mit einem professionellen Anbieter von Kinderbetreuungslösungen, der Sie in der Planung, Umsetzung und Organisation oder bei Teilbereichen wie der Qualifizierung unterstützt.
- Auch die Tagespflegevereine vor Ort können Sie bei der Planung, Umsetzung und Organisation oder bei der Qualifizierung des Personals unterstützen. Dabei ist jeweils mit den Vereinen zu klären, ob sie grundsätzlich mit Firmen kooperieren und unter welchen Bedingungen.
- Auch Ihre örtliche IHK kann sie eventuell bei Ihrem Vorhaben unterstützen. Jede IHK hat einen Ansprechpartner für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf .
- In immer mehr Städten und Regionen gibt es die "Lokalen Bündnisse für Familien", die ebenfalls erfahrene Ansprechpartner für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind und Sie unterstützen können.

Bei mehr Bedarf: Ein Netz von Kindertagespflegestellen

Mehrere Kindertagespflegestellen können auch zu einem regelrechten Netz ausgebaut werden. Dies bietet sich vor allem an, wenn über eine große Fläche Nachfrage nach Betreuungsplätzen besteht oder wenn der Bedarf langsam wächst.

Die Vorteile eines eigenen Netzes sind offenkundig: Sie schaffen dadurch maßgeschneidert zusätzliche Plätze und Synergien. Angebote zur Qualifizierung, zum Austausch und zur Beratung kommen mehr Betreuerinnen und Betreuern zu Gute. Vertretungen an Urlaubs- und Krankheitstagen können ausgebaut werden.

Externe Links

[Deutscher Industrie- und Handelskammertag](#)

[Lokale Bündnisse für Familie](#)

5.2.5.2 Tipps zum Vorgehen

1. Bedarf ermitteln:

Wenn der Bedarf an Kinderbetreuung nicht ohnehin schon durch persönliche Gespräche mit den Beschäftigten bekannt ist, kann er in einem Gruppengespräch oder mit einer Bedarfsanalyse ermittelt werden. Für kleinere Belegschaften ist eine Gesprächsrunde mit interessierten Eltern die bessere Lösung (Download [Fragebogen Bedarfsanalyse](#) und Download [Ablauf Gruppengespräch](#))

2. Erstellung des Konzeptes einer betriebseigenen Kindertagespflege:

Der erste Weg führt Sie auch hier zum Jugendamt. Dort muss geklärt werden, wie die betriebseigene Kindertagespflegestelle im Einzelnen umgesetzt werden kann, ob und unter welchen Bedingungen öffentliche Förderung möglich ist und ob das Jugendamt bei der Umsetzung behilflich ist (zum Beispiel durch die Vermittlung und Qualifizierung geeigneter Tagesmütter).

3. Eventuell Suche nach Kooperationspartnern:

Bevor Sie mögliche Kooperationspartner ansprechen, sollten Sie sich überlegen, welche Art von Unterstützung oder Zusammenarbeit Sie wünschen. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht, welche Themen mit welchen Ansprechpartnern relevant sein können. Natürlich gibt es keine Garantie dafür, dass Sie all das bekommen - vor allem Jugendämter und Tagespflegevereine, aber auch gewerbliche Agenturen und Trägerarbeiten arbeiten lokal sehr unterschiedlich (Download [Gespräch mit Kooperationspartnern](#))

4. Kommunikation des Angebots, Evaluation

Wenn Sie sich für ein Angebot entschieden haben, sollten Sie Ihre Beschäftigten darüber informieren. Geeignet dafür sind Mitarbeiterversammlungen oder Rundschreiben an die Belegschaft. Stellen Sie darin möglichst genau dar, an wen sich das Angebot richtet, unter welchen Bedingungen es genutzt werden kann und wer Ansprechpartner für interessierte Eltern ist. Wichtig ist, dass Sie die gesamte Belegschaft informieren: So fühlt sich niemand ausgegrenzt, und auch für Beschäftigte ohne Kinder kann Ihr Engagement ein positives Signal sein, das die Identifikation mit dem Unternehmen stärkt.

In regelmäßigen Abständen (zum Beispiel jährlich) sollten Sie die Zufriedenheit der Eltern mit der Kindertagespflege abfragen, am besten mit einem Fragebogen. Wenn Sie gezielt fragen, können Ihnen die Antworten der Eltern auch Hinweise auf mögliche Verbesserungen geben (Download [Fragebogen Zufriedenheit](#))

5.2.6 Stellen Sie selbst Tagesmütter/-väter an

Die Kindertagespflege wird in der Regel als selbstständige Tätigkeit ausgeführt. Die Kindertagespflegepersonen erhalten ihr Entgelt vom öffentlichen Jugendhilfeträger oder von den Eltern

auf privat vereinbarter Basis, gegebenenfalls durch Unternehmen bezuschusst. Sie müssen selbst für ihre Sozialversicherung sorgen und Einkommensteuer zahlen.

Es ist auch möglich und für Unternehmen durchaus interessant, Kindertagespflegepersonen in Festanstellung zu beschäftigen. Die Bezahlung sollte der Leistung entsprechend angemessen sein. Bei Angestelltenverhältnissen gilt auch für die Kindertagespflege das Mindestlohngesetz. Als Orientierung sollten die Tarifgruppen des öffentlichen Dienstes genutzt werden.

5.2.7 Tipps zur Kommunikation im Unternehmen und in der Öffentlichkeit

Je häufiger und offener Sie das Thema Kinderbetreuung im Unternehmen ansprechen, desto größer sind die Chancen für eine zielgenaue Unterstützung. Sprechen Sie das Thema Kinderbetreuung deshalb bei Jahresgesprächen oder Teamgesprächen, aber auch bei Personalentscheidungen an. So erkennen Sie auch, wie hoch der Bedarf an Kinderbetreuung in Ihrem Unternehmen ist, und Sie können einschätzen, welche Maßnahmen nützlich oder erforderlich sind.

- Kommunizieren Sie die angebotenen Maßnahmen im Unternehmen immer wieder, damit Eltern auf die Informationen stoßen, wenn sie diese akut brauchen.
- Erinnern Sie die Eltern daran, sich so früh wie möglich um eine regelmäßige Kinderbetreuung zu kümmern und frühzeitig auch ein Betreuungsnetz für Notfälle zu etablieren.
- Informieren Sie auch Ihre Kunden und möglichen Geschäftspartner über Ihre familienfreundlichen Maßnahmen, zum Beispiel auf Ihrer Internetseite oder in der Firmenbroschüre.
- Thematisieren Sie Ihr Engagement gegenüber Ihren Beschäftigten immer wieder und machen Sie deutlich, dass dies keineswegs selbstverständlich, sondern eine besondere Leistung für die Mitarbeiter ist.