

Kinderbetreuung unterstützen und doppelt profitieren



Durch Unterstützung bei der Kinderbetreuung haben kleine und mittlere Betriebe die Möglichkeit, ihre Belegschaft zu entlasten und geeignete weibliche Fachkräfte anzulocken. Viele befürchten jedoch einen hohen zeitlichen und finanziellen Aufwand bei der Einrichtung solcher Angebote. Wir zeigen, wie es kostengünstig geht.

Immer mehr Unternehmen gehen den Schritt, Mitarbeitende in der Kinderbetreuung zu unterstützen. Dadurch tun sie sich im Wettbewerb um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber hervor und profitieren von betriebswirtschaftlichen Effekten, die in ihrer Bedeutung nicht zu unterschätzen sind. Sogar 81 Prozent der Beschäftigten ohne Kinder misst der Familienfreundlichkeit des Unternehmens eine hohe Bedeutung bei¹. Bei der Anwerbung von Fachkräften ist die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung also ein wichtiger Faktor.

Durch solche Maßnahmen steigt aber auch die Zufriedenheit beim bereits bestehenden Personal, was nachweislich zu höherer Produktivität und geringeren Fehlzeiten führt. Die Bindung an das Unternehmen wird ebenfalls gestärkt. Kosten, welche durch höheren Ausfall, Überlastung, Fluktuation und durch geringere Produktivität entstehen, können so vermieden werden. Es gilt zu bedenken, dass Innovation und Entwicklung im Unternehmen nur stattfinden können, wenn eine gewisse Qualität an Bewerberinnen und Bewerbern da ist. Längere Elternzeiten, die durch einen Mangel an Betreuungsangeboten nötig werden, können den Betrieb schwächen². Vermeidbare Kosten können immens sein.

Weibliches Fachkräftepotential aktivieren

Die Einrichtung einer eigenen Betriebskita kommt für viele kleine und mittlere Unternehmen nicht in Frage. Doch sind gerade diese Firmen vom Fachkräftemangel

betroffen³ und müssen sich als attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vermarkten, um zum Beispiel das weibliche Fachkräftepotential auszuschöpfen.



Denn: Viele Mütter arbeiten weniger als sie sich wünschen⁴. Der Grund hierfür ist, dass Frauen den Großteil der Verantwortung für die Kinderbetreuung tragen und diese mit dem Berufsleben häufig nicht vereinbaren können. Oft entstehen Probleme mit der Vereinbarkeit, wenn das Betreuungsangebot nicht zum Arbeitsalltag passt. Beispielsweise durch ungünstige Öffnungszeiten oder Notfälle, wie spontan ausfallende Betreuung oder Krankheit. Durch eine gezielte Unterstützung bei der Kinderbetreuung können Betriebe also dafür sorgen, dass sich Frauen

bewerben, die sich aufgrund ihrer hohen Qualifikation die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber aussuchen können und zum Beispiel gezielt nach Firmen mit familienfreundlichen Angeboten suchen.

Es handelt sich bei der Einrichtung solcher Angebote aber zudem um eine strategische Entscheidung mit langfristig weitreichender Wirkung, denn Kinderbetreuung wird auch für immer mehr Männer ein Thema. Vor allem junge Väter treiben diesen Wandel an. Schon heute wollen fast 60 Prozent aller Väter zeitlich mindestens die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen⁵.

Flexibilität als Vorteil nutzen

Wie sieht es aktuell in den Unternehmen aus? In einer Umfrage des Instituts für Mittelstandsforschung gaben nur ein Prozent der fast 800 befragten kleinen und mittleren Unternehmen an, Unterstützung bei der Kinderbetreuung zu leisten⁶. Gemessen an dem strategischen und wirtschaftlichen Nutzen – mögliche Kapitalrenditen von über 25 Prozent⁷ – ist das verwunderlich. Es ist aber auch klar, dass einige Angebote finanzielle und personelle Kapazitäten fordern, die nicht jeder Firma zur Verfügung stehen. Doch gibt es zudem viele kostengünstige Alternativen, Eltern zu unterstützen. Einige seien hier vorgestellt:

Maßnahmen	Vorteile
Vermittlung und Unterstützung bei der Suche nach passenden Betreuungsangeboten	<ul style="list-style-type: none"> » Keine direkten Kosten » tatsächliche Entlastung der Eltern
Vernetzung mit anderen Eltern	<ul style="list-style-type: none"> » Keine direkten Kosten » Initiativen – bspw. Fahrdienste oder Etablierung von Elterninitiativen – können angestoßen werden
Bereitstellung von Räumen (z.B. Kinderecken, Eltern-Kind-Büros, (Groß)Tagespflegen)	<ul style="list-style-type: none"> » Je nach Arrangement keine oder einmalige Kosten » Verantwortung liegt bei den selbstständigen Tagespflegepersonen oder Eltern » Ermöglichung der Mitnahme zur Arbeit ist eine große Entlastung in Notfallsituationen
Regelungen zur unproblematischen Mitnahme von Kindern zur Arbeitsstelle	<ul style="list-style-type: none"> » Keine direkten Kosten » Bereitstellung von Räumen nicht nötig » Große Entlastung
Bereitstellung von Sachmitteln (z.B. Mittagessen, Arbeitsmaterialien, Merchandise)	<ul style="list-style-type: none"> » Flexible, einmalige Kosten » Können entlastend wirken » Auch durch kleine Sachspenden wird ein Zeichen gesetzt
Auszahlung eines Zuschusses	<ul style="list-style-type: none"> » Nichtschulpflichtige Kinder: steuer- und sozialversicherungskostenfrei » Schulpflichtige Kinder: Zuschuss, Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträge sind als Betriebskosten voll absetzbar

PASSENDE ANGEBOTE IDENTIFIZIEREN:




Sie möchten jetzt loslegen und passende Angebote für Ihre Mitarbeitenden schaffen? Setzen Sie sich mit uns in Verbindung. Wir unterstützen Sie dabei.

www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann

- 1) BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2016
- 2) MfKJKS NRW, Mit Familie gewinnen – Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für aktive Unternehmen, 2013
- 3) BVMW, Unternehmensumfrage 2016/17, https://www.bvmw.de/fileadmin/download/Bund/Umfragen/2016-12-29_Auswertung_BVMW-Unternehmerumfrage.pdf, abgerufen am 1.06.2017; BMFSFJ/Prognos AG, Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten- Nutzen-Analyse, 2003; CSI, Studie zu den Effekten betrieblicher Kinderbetreuung, 2014
- 4) IAB, IAB-Kurzbericht Nr. 10, 2017
- 5) BMFSFJ / Prognos AG, Väterreport 2016 – Vater sein in Deutschland heute, 2016
- 6) IfM Bonn, Familienfreundlichkeit im Mittelstand, 2003
- 7) BMFSFJ/Prognos AG, Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten- Nutzen-Analyse, 2003

Herausgeber:
Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Düsseldorf und Kreis Mettmann
c/o Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH
Konrad-Adenauer-Platz 9
40210 Düsseldorf

Verantwortlich:
Claudia Diederich, Geschäftsführerin
Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH
Text:
Wiebke Bender, Pia Windhövel
Fotos:
Fotolia.com, ©RioPatuca Images

So erreichen Sie uns:
Tel.: 02 11 . 17302 27
Email: competentia@zwd.de
Web: www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann
 [kompetenzzentrumduesseldorf](https://www.facebook.com/kompetenzzentrumduesseldorf)
 [kfbdus](https://twitter.com/kfbdus)
 bit.ly/xingkfbds

Das Kompetenzzentrum wird gefördert von:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

in Kooperation mit:



Landeshauptstadt
Düsseldorf



Trägerschaft:

