

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Am Ball bleiben – Kinderbetreuung flexibilisieren und ausbauen

Das IHK-Unternehmensbarometer zur Kinderbetreuung 2014



Unternehmens-
barometer

Unter dem Titel „Am Ball bleiben – Kinderbetreuung flexibilisieren und ausbauen“ stellt der DIHK die Auswertung der Ergebnisse einer Online-Umfrage vor, an der sich das unternehmerische Ehrenamt der IHK-Organisation beteiligt hat.

Grundlage der Auswertung sind Antworten von 1.625 Unternehmen. Diese verteilen sich auf die Wirtschaftszweige Industrie (30 Prozent), Bauwirtschaft (drei Prozent), Handel (19 Prozent) und Dienstleistungen (48 Prozent).

In regionaler Hinsicht kommen die Antworten zu 17 Prozent aus dem Norden Deutschlands, zu 33 Prozent aus dem Westen, zu 15 Prozent aus dem Osten und zu 35 Prozent aus dem Süden. Dabei werden dem Norden die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, dem Westen die Bundesländer Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und das Saarland, dem Osten die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem Süden die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern zugerechnet.

Die Umfrage fand vom 10. Juli bis 17. Juli 2014 statt.

Ist in dieser Auswertung von Mitarbeitern u. Ä. die Rede, sind selbstverständlich auch Mitarbeiterinnen gemeint. Die Verwendung nur einer Geschlechtsform wurde wegen der besseren Lesbarkeit gewählt und ist nicht benachteiligend gemeint.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) – Berlin 2014

Copyright Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber © Deutscher Industrie- und Handelskammertag | Berlin | Brüssel

ISSN 1863-883X

DIHK Berlin:

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon 030 20308-0 | Telefax 030 20308 1000

DIHK Brüssel:

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles
Telefon ++32-2-286 1611 | Telefax ++32-2-286 1605

www.dihk.de

www.facebook.com/DIHKBerlin

[http://twitter.com/DIHK_News](https://twitter.com/DIHK_News)

Redaktion Dr. Sandra Hartig, Stefanie Koenig

Durchführung Dr. Dirk Schlotböller

Stand Juli 2014

Die wichtigsten Ergebnisse

- Auch ein Jahr nach Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz ab dem zweiten Lebensjahr besteht weiterhin Handlungsbedarf: Fast sechs von zehn Unternehmen (58 Prozent) werden durch ein unzureichendes Betreuungsangebot deutlich in ihren betrieblichen Abläufen eingeschränkt. Nur jedes siebte Unternehmen ist nicht betroffen. Die Probleme reichen bis ins Schulalter der Kinder, wo mehr als jedes vierte Unternehmen (26 Prozent) deutliche Einschränkungen verspürt.
- Die Betreuungszeiten von der Krippe bis zur Schule sind das größte Problem. Sie sind zu unflexibel: 71 Prozent der Betriebe sehen ihre betrieblichen Abläufe hierdurch eingeschränkt. Und sie sind zu kurz: Mehr als zwei Drittel der Betriebe (68 Prozent) berichten, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit deswegen reduzieren müssen. Halbtagsbetreuung am Vormittag macht es jedem zweiten Betrieb (51 Prozent) außerdem schwer, die Gesamtbetriebszeit abzudecken. Längere Öffnungszeiten in der Kita (90 Prozent), flexiblere Betreuungszeiten (79 Prozent) und mehr Schulhort- und Ganztags-schulplätze (80 Prozent) stehen deswegen weit oben auf der Prioritätenliste der Unternehmen. Längere und flexiblere Betreuungszeiten würden auch mehr Müttern den beruflichen Aufstieg ermöglichen. Denn die Anforderungen an eine Führungskraft lassen sich selten mit einer klassischen Halbtagsstelle am Vormittag vereinbaren. Mehr als die Hälfte der Betriebe (55 Prozent) stößt bei der Besetzung von Führungspositionen mit Müttern deshalb auf Schwierigkeiten. Mehr als jedes siebte Unternehmen (15 Prozent) berichtet sogar von erheblichen Problemen – so viel wie in keiner anderen Antwortkategorie.
- Trotz erheblicher Anstrengungen ist auch das Problem fehlender Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren weiterhin noch nicht überall gelöst. Zwar ist zumindest eine leichte Entspannung gegenüber 2012 erkennbar, doch sehen 80 Prozent der Unternehmen hier nach wie vor Handlungsbedarf bei der Politik. Denn langes Warten auf das gewünschte Betreuungsangebot und damit der Verlust von Kompetenzen der Beschäftigten führen für jedes zweite Unternehmen (51 Prozent) zu Einschränkungen.
- Für Unternehmen und Beschäftigte bleiben Ferienzeiten, in denen die Betreuungseinrichtungen häufig geschlossen sind und berufstätige Eltern mit ihrem Urlaub einspringen müssen, ein Problem. Für 63 Prozent der Unternehmen ist es schwierig, die Urlaubswünsche ihrer Beschäftigten mit den betrieblichen Notwendigkeiten unter einen Hut zu bringen. 85 Prozent der Unternehmen sehen daher die Notwendigkeit, die Zuverlässigkeit der Ferienbetreuung zu verbessern. Fast jedes fünfte der befragten Unternehmen (18 Prozent) organisiert sogar Ferienbetreuungsangebote auf eigene Faust.
- 93 Prozent der befragten Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten mit Kindern dabei, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren – vor allem durch Flexibilität: Fast 90 Prozent der Unternehmen bieten ihren Beschäftigten flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten an – eine Steigerung um zehn Prozentpunkte allein innerhalb von zwei Jahren. In mehr als jedem zweiten der

Betriebe (53 Prozent) können Beschäftigte gelegentlich oder regelmäßig von zu Hause aus arbeiten.

- 64 Prozent der Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung, z. B. durch die Bereitstellung von Informationen über Betreuungsmöglichkeiten (43 Prozent), durch finanzielle Zuschüsse (30 Prozent), die Möglichkeit, Kinder mit an den Arbeitsplatz zu bringen (30 Prozent), das Angebot einer Notfallbetreuung (20 Prozent), die Organisation einer Ferienbetreuung (18 Prozent) oder eine Hausaufgabenbetreuung für Schulkinder (7 Prozent). Damit hat sich der Anteil der Betriebe mit entsprechendem Engagement in den vergangenen beiden Jahren fast verdoppelt (2012: 33 Prozent). Darüber hinaus hält inzwischen fast jedes fünfte Unternehmen (19 Prozent) ein eigenes Betreuungsangebot für seine Mitarbeiterkinder bereit – eine Steigerung um mehr als 25 Prozent innerhalb von zwei Jahren. Dabei wünschen sich die Unternehmen weniger Hürden für ihr Engagement: Zuschüsse zur Kinderbetreuung sollten über kommunale Grenzen hinweg gewährt (77 Prozent), bürokratische Regelungen für die betriebliche Kinderbetreuung abgebaut (69 Prozent) und der Kinderbetreuungszuschuss auf Schulkinder ausgeweitet werden (68 Prozent).

1. Kinderbetreuung ist Grundvoraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine passende Kinderbetreuung in Kindergärten und Schulen ist die Grundvoraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland ist teilzeitbeschäftigt, und dies zu einer im EU-Vergleich geringen Wochenstundenzahl. Bis zu 1,2 Millionen Mütter könnten eine Erwerbstätigkeit in Teilzeit aufnehmen oder ihre bisherige Arbeitszeit ausdehnen, wenn sie eine geeignete Betreuung für ihr Kind hätten.¹ Dies wäre auch ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Die Sicherstellung einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung ist eine zentrale Aufgabe der deutschen Familienpolitik. Seit dem 1. Januar 1996 gibt es einen Rechtsanspruch auf Tagesbetreuung für Kinder ab dem vollendeten dritten Lebensjahr; am 1. August 2013 wurde für jedes Kind ab dem vollendeten ersten Lebensjahr ein Rechtsanspruch auf Betreuung eingeführt. Auch im Bereich der Betreuung von Schulkindern gab es in den letzten Jahren Bewegung. So wurde im Rahmen des Investitionsprogramms „Zukunft Bildung und Betreuung“ in den Jahren 2003 bis 2009 der Auf- und Ausbau von Ganztagschulen durch Bund und Länder finanziell gefördert.

Die Antworten dieser Umfrage von rund 1.600 Unternehmen zeigen jedoch deutlich, dass wir in Deutschland bei der Kinderbetreuung weiterhin ein gutes Stück Weg vor uns haben, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirklich zu realisieren. Die Betriebe haben ihr Engagement weiter ausgebaut und bieten eine Vielzahl von Maßnahmen für ihre Beschäftigten an, die von flexiblen Arbeitszeiten über finanzielle Zuschüsse bis hin zu eigenen Kinderbetreuungsangeboten reichen. Eine trotz der unverkennbar intensiven Anstrengungen der letzten Jahre nach wie vor nicht ausreichende Betreuungsinfrastruktur und vor allem zu kurze, unflexible Betreuungszeiten bereiten berufstätigen Eltern und Betrieben aber weitere Schwierigkeiten. Jetzt heißt es daher, am Ball zu bleiben, um auf dem Weg zu einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung weiter voranzukommen.

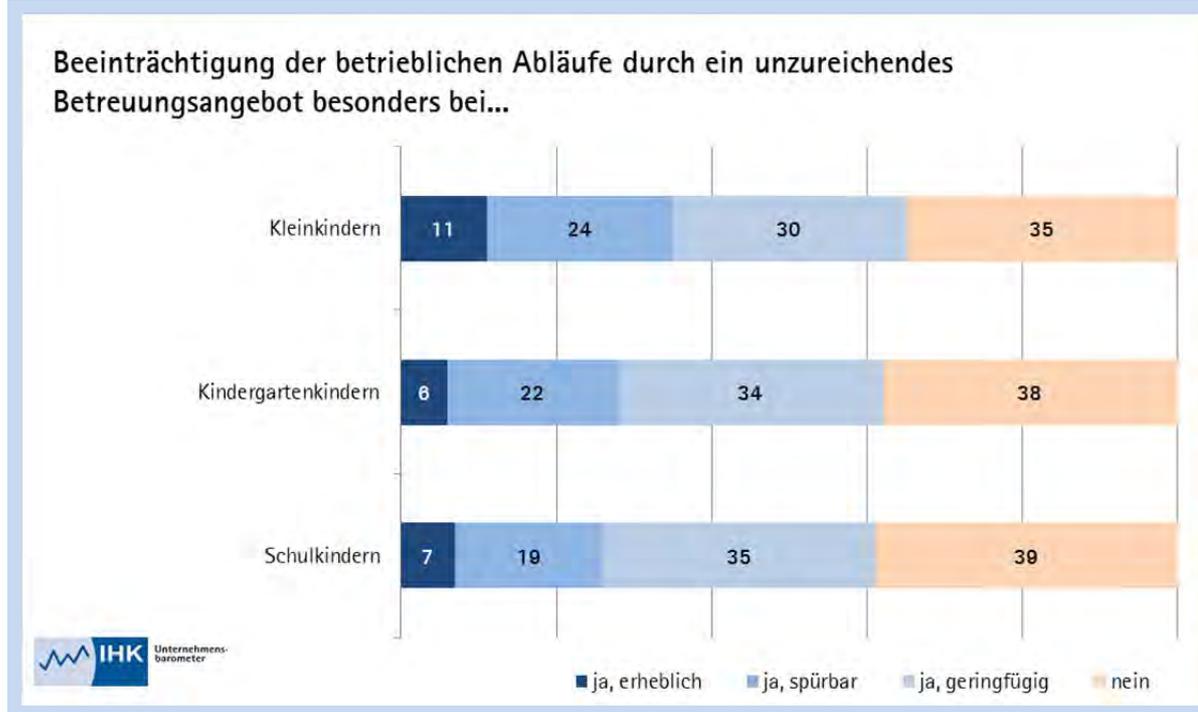
2. Unzureichende Kinderbetreuung schränkt betriebliche Abläufe ein

Wenn Betreuungsplätze fehlen oder die Betreuungszeiten nicht zu den Arbeitszeiten berufstätiger Eltern passen, schränkt das nicht nur die Eltern in ihrer Lebensplanung ein, sondern ebenfalls die betrieblichen Abläufe in den Unternehmen. Fast sechs von zehn Unternehmen (58 Prozent) werden durch ein unzureichendes Betreuungsangebot deutlich („erheblich“ oder „spürbar“) in ihren betrieblichen Abläufen eingeschränkt. Nur jedes siebte Unternehmen (14 Prozent) spürt keinerlei Einschränkungen.

Dabei sind die Beeinträchtigungen in den Betrieben trotz des gesetzlichen Betreuungsanspruchs bei Kindern unter drei Jahren und Kindergartenkindern nach wie vor eine große Herausforderung.

¹ HWWI (2013): Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale in Deutschland.

65 Prozent der Unternehmen sehen ihre betrieblichen Abläufe beeinträchtigt angesichts einer unzureichenden Betreuungssituation von Kleinkindern, mehr als jedes dritte (35 Prozent) sogar spürbar oder erheblich. Aber auch die Betreuungssituation von Kindergarten- bzw. Schulkindern liegt im Fokus der Unternehmen. 62 bzw. 61 Prozent sehen hier Schwierigkeiten. Die Probleme von berufstätigen Eltern und Betrieben reichen also deutlich bis ins Schulalter der Kinder.

Abbildung 1:²

An flexiblen Betreuungszeiten mangelt es am häufigsten

Besonders häufig bereiten die starren Betreuungszeiten in Kita und Schule und die dadurch reduzierte Flexibilität der Beschäftigten den Betrieben Probleme. Denn wenn Eltern an kurze, feste Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen oder an unflexible Vereinbarungen über die tägliche Betreuungszeit gebunden sind, können sie selbst flexible Arbeitszeiten kaum nutzen, nicht mal länger bleiben, wenn es im Büro, im Labor oder beim Kundentermin kurzfristig länger dauert als geplant, und auch nicht ohne Weiteres z. B. ganztägige Dienstreisen wahrnehmen. 71 Prozent der Unternehmen sehen ihre betrieblichen Abläufe dadurch eingeschränkt.

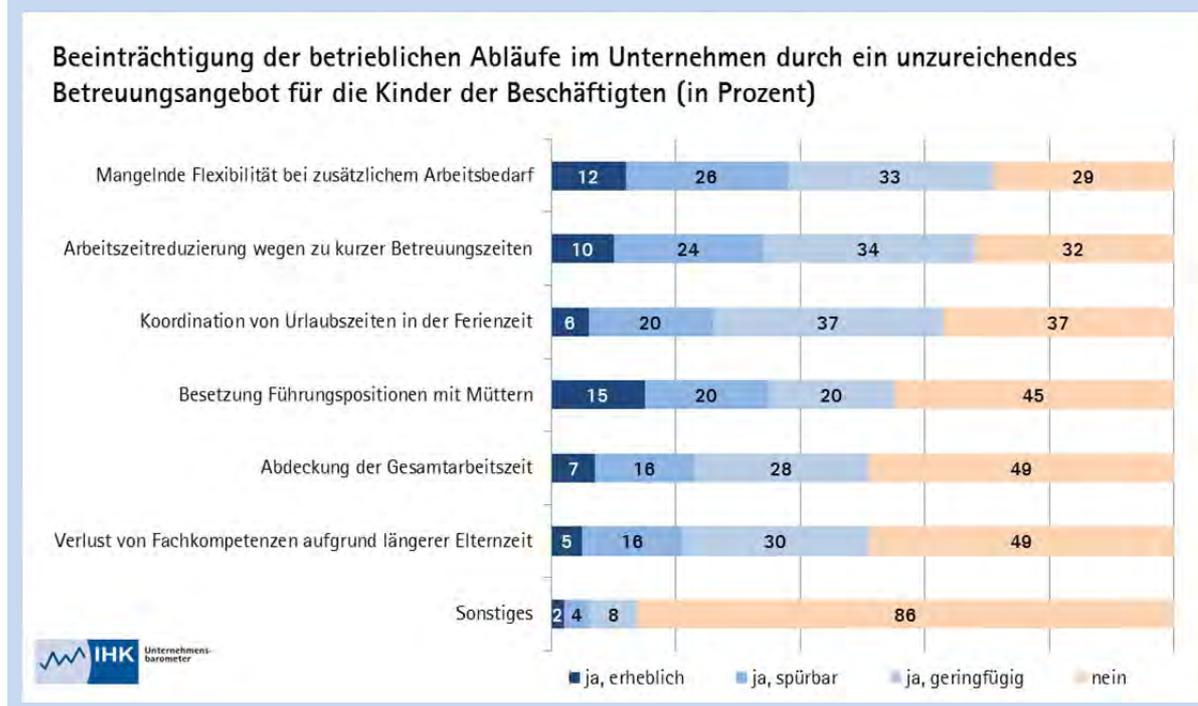
Neben der Flexibilität ist auch der zeitliche Umfang des Betreuungsangebots ein wichtiger Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Derzeit wird nur rund die Hälfte der Kinder in Kindertages-

² Die Antwortkategorie „weiß nicht“ wurde in der gesamten Auswertung zur besseren Lesbarkeit der Abbildungen weggelassen. Die übrigen Kategorien beziehen sich dementsprechend auf die Grundgesamtheit ohne „weiß nicht“.

einrichtungen³ ganztags betreut und nur gut jeder vierte Grundschüler besucht eine Ganztagschule⁴. Nicht alle Eltern wünschen sich für ihre Kinder eine Ganztagsbetreuung; doch hindern unzureichende Betreuungszeiten Eltern mitunter daran, in gewünschtem Umfang arbeiten zu können. Denn wenn Betreuungsplätze nur wenige Stunden am Tag zur Verfügung stehen oder eine Nachmittagsbetreuung in der Schule fehlt, müssen Beschäftigte das häufig kompensieren, indem sie ihre Arbeitszeit reduzieren. 68 Prozent der Betriebe haben damit bereits Erfahrung gemacht. Den Unternehmen geht damit wertvolles Arbeitspotenzial verloren, der Arbeitsplatz muss entsprechend umorganisiert, Arbeit von Kollegen mit übernommen oder eine Vertretung eingestellt werden.

Halbtagsbetreuung steht zudem in der Regel nur vormittags zur Verfügung, so dass Teilzeit arbeitende Eltern entsprechend selten nachmittags arbeiten können. Betriebe stehen dann zusätzlich vor dem Problem, die Gesamtbetriebszeit, die durch Service- oder Sprechzeiten, Ladenöffnungs- oder Maschinenlaufzeiten oder Ähnliches vorgegeben ist, abzudecken. Jedem zweiten Unternehmen (51 Prozent) bereitet das Schwierigkeiten.

Abbildung 2:



Karrieren von Müttern am stärksten betroffen

Führungspositionen stellen in der Regel besonders hohe Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität des Mitarbeiters. Denn nicht alle Entscheidungen, die getroffen werden müssen, las-

³ Unter-Dreijährige: 55 Prozent, Drei- bis Sechsjährige: 43 Prozent. Deutsches Jugendinstitut und TU Dortmund (2014): Der Betreuungsatlas 2013.

⁴ Bertelsmann Stiftung (2013): Ganztagschulen in Deutschland – eine bildungsstatistische Analyse.

sen sich längerfristig planen, und wichtige Gesprächstermine müssen sich auch nach dem Terminkalender von Kunden oder Geschäftspartnern richten. Die Unternehmen zeigen auch hier Flexibilität: Jedes dritte Unternehmen ermöglicht seinen Führungskräften, in reduzierter Vollzeit zu arbeiten.⁵ Eine traditionelle Halbtagsstelle am Vormittag ist mit Führungsverantwortung jedoch selten vereinbar. Wenn hier Probleme auftreten, dann sind sie daher besonders groß: Mehr als jedes dritte Unternehmen (35 Prozent) stößt auf erhebliche oder spürbare Schwierigkeiten, wenn es darum geht, Mütter in Führungspositionen zu befördern. Besonders für große Unternehmen ist das ein Problem, denn die Einbindung der Führungskräfte in deren komplexere Strukturen erfordert von ihnen besonders hohe Flexibilität. Fehlende Nachmittagsbetreuung und unflexible Betreuungszeiten wirken daher als Bremsen auf der Karriereautobahn für berufstätige Eltern und insbesondere für Mütter.

Ferienbetreuung weiterhin ein Problem

Ferien sind ein Dauerthema für Eltern und Betriebe, weil dann neben den Schulen auch viele Kindertagesstätten für mehrere Wochen schließen. Fehlt es an Ferienbetreuung, müssen Eltern mit ihrem Urlaub einspringen. Die wenigsten Unternehmen können aber vielen Beschäftigten gleichzeitig Urlaub geben. Auch in den Ferien müssen Kundenanfragen beantwortet, Hotelzimmer gereinigt oder Maschinen am Laufen gehalten werden. Für 63 Prozent der Unternehmen gestaltet es sich schwierig, den Urlaubswünschen ihrer Beschäftigten gerecht zu werden.

Elternzeiten ziehen sich weiter in die Länge

Wenn die Zusage für einen Betreuungsplatz nach der Elternzeit auf sich warten lässt, zieht sich auch der familienbedingte Berufsausstieg eines Elternteils häufig länger hin, als gewünscht. Betriebe müssen dann länger auf die Kompetenzen ihrer Beschäftigten verzichten und mit Ersatzlösungen auskommen. Die Länge der familiären Auszeiten und damit der Verlust von Kompetenzen der Beschäftigten führen für jedes zweite Unternehmen (51 Prozent) zu Einschränkungen. Auch ein Jahr nach Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz ist das Problem fehlender Betreuungsplätze also noch nicht überall gelöst.

Bundesweite Einschränkungen in allen Branchen

Von den beschriebenen Herausforderungen sind alle Branchen in ähnlichem Ausmaß betroffen, tendenziell etwas stärker aber die Handels- und Dienstleistungsbranche, in denen der Frauenanteil besonders hoch ist.

In allen Regionen Deutschlands bestehen aus Sicht der Unternehmen noch Defizite beim Ausbau und der Flexibilisierung der Kinderbetreuungsangebote. Der Osten ist wegen der besseren Betreuungsinfrastruktur hiervon weniger stark betroffen. So berichtet rund die Hälfte der Unternehmen (51 Prozent) im Osten von Problemen bei der Betreuung von Schulkindern; in den westlichen Bundesländern sind es dagegen fast zwei Drittel (65 Prozent). Bei der U3-Betreuung spüren zwei Drittel der Unternehmen (68 Prozent) in den westlichen Bundesländern Beeinträchtigungen, aber auch im Osten

⁵ IHK-Unternehmensbarometer (2012): Vom „Gedöns“ zum Schlüssel gegen den Fachkräftemangel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

sind es immerhin 56 Prozent. Hier ist es vor allem die mangelnde Flexibilität der Betreuungsangebote und eine unzureichende Randzeiten- und Wochenendbetreuung, die Betrieben Probleme bereiten.

3. Unternehmen bauen ihr Engagement weiter aus

Die Fachkräftesicherung wird für die Betriebe zunehmend zur Herausforderung. Das Potenzial von Müttern und Vätern optimal zu nutzen, ist längst zur strategischen Aufgabe der Personalpolitik geworden. Die Unternehmen investieren seit Jahren in eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seit dem IHK-Unternehmensbarometer „Vom `Gedöns´ zum Schlüssel gegen den Fachkräftemangel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ aus dem Jahr 2012 ist dieses Engagement weiter gestiegen.

Betriebe unterstützen vor allem durch Flexibilität

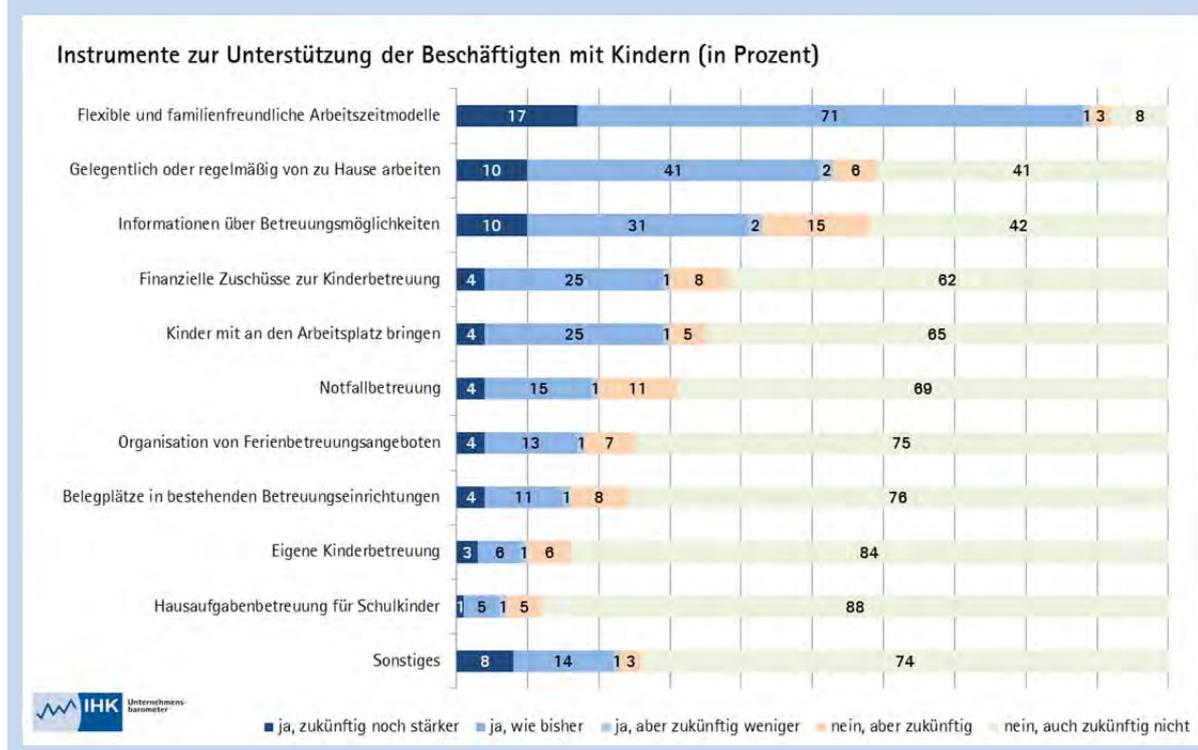
Mehr als neun von zehn der befragten Unternehmen (93 Prozent) unterstützen ihre Beschäftigten mit Kindern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der erste, quasi natürliche Ansatzpunkt für Unternehmen liegt bei einer familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeiten. Fast 90 Prozent der Unternehmen bieten ihren Beschäftigten flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten an. 2012 waren es noch 80 Prozent – eine Steigerung um fast zehn Punkte innerhalb von zwei Jahren. Davon will jedes fünfte Unternehmen sein Engagement noch ausbauen. Größeren Betrieben fällt der Aufbau flexibler Arbeitszeitmodelle naturgemäß leichter – von den Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern bieten dies nahezu alle an (99 Prozent), ebenso die größeren Mittelständler mit 250 bis 1.000 Beschäftigten (92 Prozent). Selbst bei kleineren Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sind es bemerkenswerte rund 80 Prozent.

Bei der Kinderbetreuung treten mitunter mehr oder weniger planbare Betreuungslücken auf: In der Grundschule fallen Stunden aus, das Kind erkrankt, Kita oder Hort schließen wegen Weiterbildung oder an Brückentagen. In solchen Fällen flexibel reagieren zu können, ist für berufstätige Eltern essentiell. Viele Unternehmen unterstützen das zum Beispiel durch die Möglichkeit zur Telearbeit. In mehr als jedem zweiten Unternehmen (53 Prozent) können Beschäftigte gelegentlich oder regelmäßig von zu Hause aus arbeiten. Inwieweit Betriebe diese Flexibilität ermöglichen können, hängt wesentlich von der Art des Arbeitsplatzes ab. Selbst im Handel, wo die Tätigkeiten häufig persönlichen Kundenkontakt erfordern, können Beschäftigte immerhin in jedem vierten Unternehmen (24 Prozent) ihren Arbeitsplatz vorübergehend nach Hause verlegen.

Von Eltern-Kind-Büros über finanzielle Zuschüsse zur betrieblichen Ferien- und Notfallbetreuung

Auch über das Angebot flexibler Arbeitsbedingungen hinaus machen Unternehmen ihren Mitarbeitern Angebote. Fast zwei von drei der befragten Unternehmen (64 Prozent) unterstützen ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung. Das sind nahezu doppelt so viele wie zwei Jahre zuvor (33 Prozent).

Abbildung 3:



Fällt die Betreuung kurzfristig aus, hilft es Eltern, wenn sie ihr Kind mit an den Arbeitsplatz bringen können. Fast in jedem dritten Unternehmen (30 Prozent) ist das möglich. Bei den Kleinbetrieben (bis zu zehn Mitarbeiter) sind es sogar 40 Prozent. Allein eine solche Möglichkeit entlastet berufstätige Eltern, die für den Fall der Fälle keine andere Notfalllösung vorbereiten müssen. Betriebe unterstützen zum Beispiel durch die Bereitstellung von Spielzeug, die Einrichtung von Wickelzimmern oder Eltern-Kind-Büros, die nicht nur mit Schreibtisch und PC, sondern auch mit Wickeltisch, Spielecke und Bettchen ausgerüstet sind.

Jedes fünfte Unternehmen bietet seinen Beschäftigten sogar eine Notfallbetreuung an für den Fall, dass kurzfristig Betreuungsbedarf besteht. Dies kann auch sein, wenn zum Beispiel eine Weiterbildung oder ein vorübergehender Einsatz an einem anderen Arbeitsort ansteht.

Die Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung kann sich zeitintensiv gestalten. Dann hilft es, wenn relevante Informationen wie Telefonnummern, Broschüren, Checklisten oder Musterverträge den Beschäftigten zum Beispiel durch einen Ordner oder im Intranet leicht zugänglich sind. So suchen Eltern effektiver und ersparen sich Wege und Stress. 43 Prozent der Unternehmen helfen ihren Beschäftigten mit Informationen über Betreuungsmöglichkeiten; 15 Prozent planen dies.

Wenn passende Angebote zur Kinderbetreuung in der Region bestehen, können Unternehmen ihre Beschäftigten dabei unterstützen, diese zu nutzen: Fast jedes dritte Unternehmen (30 Prozent) greift seinen Beschäftigten mit finanziellen Zuschüssen unter die Arme – eine Option, die kleine Unternehmen fast genauso häufig nutzen wie die großen. Für noch nicht schulpflichtige Kinder ist dieser Zu-

schuss des Betriebs zu den Betreuungskosten unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei.

Für viele Unternehmen und Beschäftigte bleiben die langen Ferienzeiten, in denen die Betreuungseinrichtungen häufig geschlossen sind, ein Problem. Fast jedes fünfte Unternehmen (18 Prozent) organisiert Ferienbetreuungsangebote deshalb auf eigene Faust. Bei den großen Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern ist es sogar mehr als die Hälfte (54 Prozent). Unternehmen werden besonders da aktiv, wo es an einer ausreichenden Betreuungsinfrastruktur noch fehlt. In den westlichen Bundesländern (19 Prozent) ist das unternehmerische Engagement daher notgedrungen etwas höher als im Osten (13 Prozent).

Betriebe machen eigene Angebote zur Kinderbetreuung

Jedes dritte Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern hält für die Kinder seiner Beschäftigten ein konkretes Betreuungsangebot bereit – sei es durch Belegplätze oder ein betriebseigenes Angebot – oder plant dies. Selbst über alle Größenklassen hinweg, engagiert sich in diesem Bereich inzwischen fast jedes fünfte befragte Unternehmen (19 Prozent) – eine Steigerung um 25 Prozent innerhalb von zwei Jahren. Jedes sechste Unternehmen (16 Prozent) nutzt zum Beispiel die Möglichkeit, Belegplätze in bestehenden Einrichtungen zu buchen und beteiligt sich dafür ggf. an den Investitions- und Betriebskosten. Diese Plätze werden dann bevorzugt an die „Firmenkinder“ vergeben. Im Rahmen einer Kooperation ist es auch möglich, die Öffnungszeiten der Einrichtung den Bedürfnissen des Betriebs anzupassen.

Besteht kein passendes Angebot an Betreuungsplätzen, springen viele Unternehmen sogar mit dem Aufbau eigener Angebote ein: Jedes zehnte der an der Umfrage beteiligten Unternehmen bietet eine betriebliche Kinderbetreuung an, sei es durch die Beschäftigung von Tagespflegepersonen, eine eigene Betreuungseinrichtung oder in Kooperation mit anderen Unternehmen. Eine eigene Betreuungseinrichtung ist vor allem für große Unternehmen eine Option. Denn sie können aufgrund größerer Personalkapazitäten den organisatorischen und bürokratischen Aufwand leichter bewältigen und verfügen aufgrund der großen Mitarbeiterzahl eher über die notwendige Mindestnachfrage, die eine solche Investition voraussetzt. So bietet unter den Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten mehr als jedes vierte (27 Prozent) eine eigene Kinderbetreuung an.

Um die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern zu unterstützen, können Betriebe zum Beispiel durch externe Dienstleister eine Hausaufgabenbetreuung anbieten. Dieses Angebot machen bisher nur sieben Prozent der Betriebe; immerhin weitere fünf Prozent wollen sich hier zukünftig engagieren.

4. Bei der Kinderbetreuung besteht weiter Handlungsbedarf

Zuverlässige Kinderbetreuung ist für berufstätige Eltern unverzichtbar. Die Effekte einer unzureichenden Kinderbetreuung sind direkt im Unternehmen zu spüren: Denn Betreuungslücken, Engpässe und Notfälle wirken sich meist auf den betrieblichen Alltag aus. Wer den Kopf frei hat und sich keine Gedanken um die Betreuung der Kinder machen muss, kann sich besser auf seine Arbeit konzentrieren.

Öffnungs- und Betreuungszeiten nicht ausreichend

Doch das Betreuungsangebot in Kita und Schule trägt bislang den Bedürfnissen von Beschäftigten und Betrieben trotz aller Anstrengungen noch nicht genügend Rechnung. Das Hauptproblem sind aus Sicht der Unternehmen die fehlenden Ganztagsplätze in den Tageseinrichtungen. So sehen es nach wie vor neun von zehn Unternehmen als notwendig oder sogar sehr notwendig an, dass die Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen am Nachmittag ausgeweitet werden.

Auch die Zuverlässigkeit der Betreuungsangebote überzeugt bislang nicht: 85 Prozent der Unternehmen sehen die politisch Verantwortlichen in der Verantwortung, vor allem an einer besseren Ferienbetreuung zu arbeiten.

Bei der fehlenden Flexibilität der Betreuungszeiten sehen fast acht von zehn Unternehmen (79 Prozent) erheblichen Handlungsbedarf. Flexible Betreuungszeiten setzen einen ausreichenden Erzieher-Kind-Schlüssel voraus. Nur eine ausreichende finanzielle und personelle Ausstattung ermöglicht den Betreuungseinrichtungen die nötige Flexibilisierung der Angebotsstruktur. Die Kita-Öffnungszeiten müssen sich stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren. Dann können Angebote der Betriebe für ihre Mitarbeiter – wie etwa flexible Arbeitszeiten oder Belegplätze in Kitas – besser genutzt werden. Außerdem ist es wichtig, die Betreuungsverträge mit Blick auf die Betreuungszeiten flexibler zu gestalten, so dass es möglich ist, eine variable Stundenzahl an verschiedenen Werktagen zu vereinbaren. Bislang müssen Eltern in diesem Fall häufig einen Zehn- oder Zwölf-Stundenvertrag abschließen und bezahlen, auch wenn sie z. B. nur an ein oder zwei Tagen eine längere Betreuung benötigen.

U3-Ausbau muss weitergehen

Seit einem Jahr besteht auch für Kinder unter drei Jahren ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Im Zuge des Betreuungsplatzausbaus ist die Betreuungsquote in den letzten Jahren beachtlich angestiegen – um etwa zwei Prozentpunkte jährlich. Sie hat sich damit seit 2006 mehr als verdoppelt.⁶ Im Jahr 2013 nahmen 29,3 Prozent der Kinder unter drei Jahren Kindertagesbetreuung in Anspruch. Doch haben Eltern bereits ein Jahr zuvor für 39,4 Prozent der Kinder Betreuungsbedarf signalisiert.⁷ Trotz beträchtlicher Anstrengungen kann das Betreuungsangebot den Bedarf der Eltern bislang also nicht befriedigen. Entsprechend sehen acht von zehn Unternehmen beim Ausbau der Betreuungsplätze für Unter-Dreijährige weiter eine hohe Priorität. Gegenüber 2012 (87 Prozent) ist hier

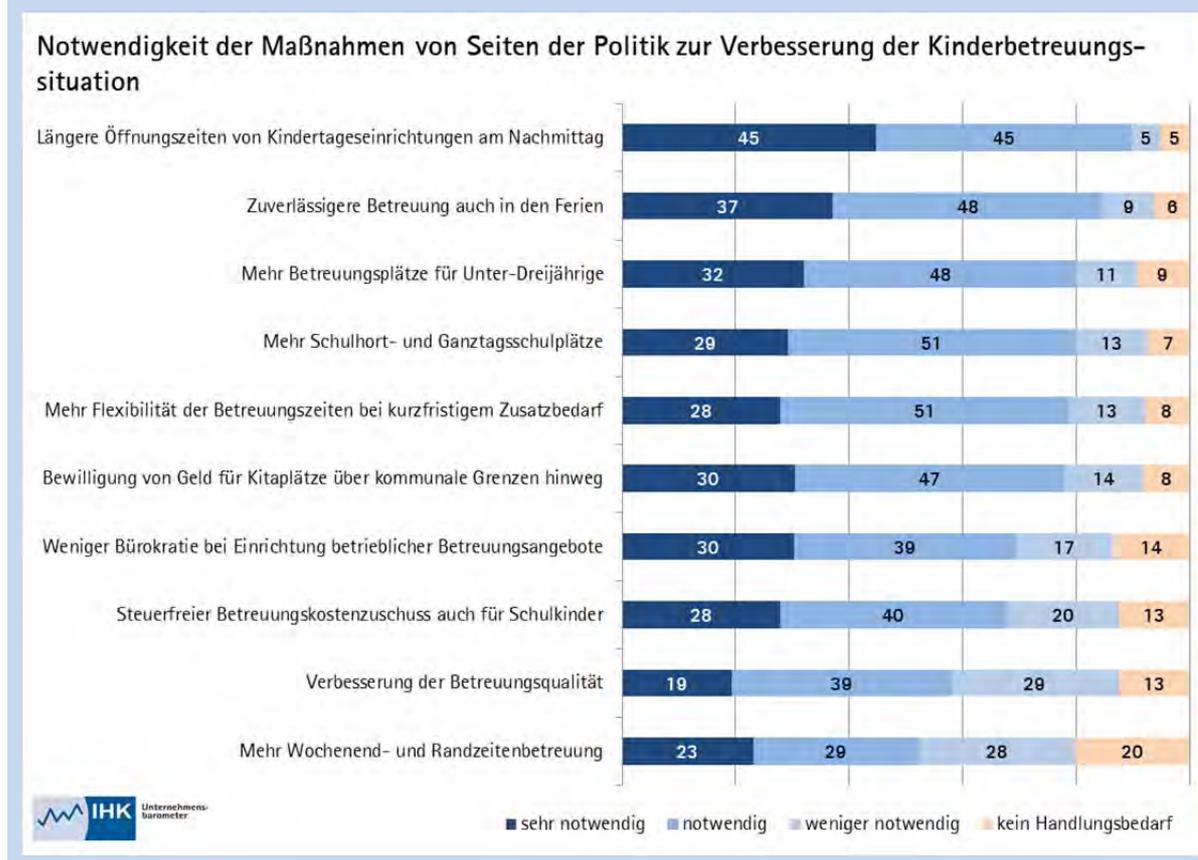
⁶ Deutsches Jugendinstitut und TU Dortmund (2014): Der Betreuungsatlas 2013.

⁷ BMFSFJ (2014): Vierter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes.

immerhin eine leichte Entspannung erkennbar – obwohl die Sorge um die Fachkräftesicherung insgesamt weiter zugenommen hat. Inzwischen sehen 38 Prozent der Unternehmen im Fachkräftemangel ein Risiko für wirtschaftliche Entwicklung – drei Prozentpunkte mehr als vor zwei Jahren.⁸ Damit wird auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Weg der Fachkräftesicherung für die Unternehmen wichtiger.

Mittelfristig könnte die öffentliche Förderung auch über Betreuungsgutscheine für Familien erfolgen. Diese wären damit frei, einen geeigneten Anbieter von Kinderbetreuung zu wählen. Die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen könnte dann durch vielfältige, miteinander in Wettbewerb stehende Einrichtungen erfolgen und würde somit für ein breites, nachfragegesteuertes Angebot an Betreuungsalternativen auch von privaten Anbietern sorgen.

Abbildung 4:



Nicht die Schulkinder vergessen!

Für viele berufstätige Eltern bringt die Einschulung ihres Kindes eine unliebsame Überraschung mit sich: Die – nach der Kindergartenzeit oft überwunden geglaubte – Frage nach der Mittags- und Nachmittagsbetreuung ihres Kindes stellt sich erneut. Soweit die Betreuung nicht individuell organi-

⁸ DIHK-Arbeitsmarktreport 2013.

siert und finanziert werden kann, ist dann häufig ein berufstätiger Elternteil gefordert, die Betreuung notgedrungen selber abzudecken. Nicht selten geht dies mit einer Arbeitszeitreduzierung oder sogar dem Ausstieg eines Elternteils aus dem Beruf einher. Das ist angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs und der finanziellen Sicherung von Familien doppelt problematisch.

Um möglichst allen berufstätigen Eltern die Erwerbstätigkeit in gewünschtem Umfang zu ermöglichen, müssen Betreuungsmöglichkeiten von Schulkindern am Nachmittag gewährleistet sein. 70 Prozent der Eltern wünschen sich für ihre schulpflichtigen Kinder einen Ganztagsschulplatz.⁹ Acht von zehn Unternehmen sehen daher auch den Ausbau von Schulhort- oder Ganztagsschulplätzen als (sehr) notwendig an. Das ist zwar immerhin ein deutlicher Rückgang um zwölf Punkte gegenüber 2012; doch immer noch sieht die überwiegende Mehrheit hier dringenden Handlungsbedarf. Bemerkenswert ist, dass die Notwendigkeit von mehr Ganztagsbetreuung von Schulkindern Betriebe im Osten und Westen Deutschlands im gleichen Maße betrifft. Der Grund dürfte die höhere Erwerbsbeteiligung der Mütter in den neuen Bundesländern sein. So stoßen Beschäftigte und Betriebe besonders häufig auf Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Bedarf an Ganztagsbetreuung ist entsprechend höher.

Eine funktionierende Ganztagsbetreuung ist Voraussetzung dafür, dass Eltern auch nach dem Übergang der Kinder von der Kita in die Schule aktiv am Erwerbsleben teilnehmen können. Das trägt dazu bei, den Fachkräftebedarf in den Unternehmen abzudecken. Aus bildungspolitischer Sicht bieten Ganztagschulen außerdem den Vorteil, dass sie mehr individuelle Förderung, Hausaufgabenbetreuung und ergänzende Bildungsangebote, z. B. Musik-, Theater- oder Technik-AGs, organisieren können. Davon profitieren vor allem Kinder aus bildungsfernen Familien. Eine bedarfsdeckende Ganztagsbetreuung sollte perspektivisch durch einen Rechtsanspruch auf einen Ganztagsschulplatz ab dem Jahre 2020 garantiert werden. Die höheren Kosten für den Ganztagsbetrieb würden mittelfristig weitgehend durch die fiskalischen Effekte einer höheren Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen gedeckt – eine Investition, die sich also auch für den Staatshaushalt lohnen dürfte.¹⁰

Betriebliches Engagement erleichtern

Viele Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung, wie beschrieben. Ergänzend wünschen sie sich aber eine Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Politik, zum Beispiel, indem öffentliche Fördergelder zur Kinderbetreuung nicht an kommunalen Grenzen hängen bleiben (77 Prozent). Die kommunalen Kindergarten- und Hortzuschüsse sollten generell unabhängig vom Wohnort vergeben werden, denn das ermöglicht es Eltern, ihre Kinder z. B. auch am Arbeitsort in den Kindergarten zu schicken, wenn sich dies als leichter organisierbar erweist.

Firmen, die eine betriebliche Kinderbetreuung einrichten und fördern lassen wollen, sehen sich einer komplexen Gesetzeslage gegenüber. Die Regelungen sind von Land zu Land, von Kommune zu Kommune unterschiedlich. Zudem ist eine Vielzahl bau- und versicherungsrechtlicher Vorschriften zu beachten. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen (69 Prozent), die sich mit diesem Thema bereits

⁹ 2. Jako-O-Bildungsstudie (2012).

¹⁰ DIHK (2013): Rechtsanspruch auf einen Ganztagsschulplatz.

beschäftigt haben,¹¹ wünschen sich daher weniger bürokratische Regelungen beim Aufbau eines eigenen betrieblichen Betreuungsangebots.

Wenn Betriebe ihren Beschäftigten bei der Kinderbetreuung in Krippe, Kindergarten oder bei der Tagesmutter finanziell unter die Arme greifen, wird das unter bestimmten Voraussetzungen öffentlich gefördert. Denn dieser Zuschuss kann dem Beschäftigten steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden. Für Schulkinder gilt diese Regelung bislang jedoch nicht, obwohl berufstätige Eltern auch für ihre sieben-, acht- oder neunjährigen Kinder selten auf eine gute Nachmittagsbetreuung verzichten möchten. Hier sehen mehr als zwei Drittel der Unternehmen (68 Prozent) Handlungsbedarf, den steuerfreien Kinderbetreuungskostenzuschuss auch auf Schulkinder auszuweiten.

Auch die Qualität der Betreuung ist für die Betriebe ein Thema: 58 Prozent der Betriebe sehen eine Verbesserung der Betreuungsqualität als (sehr) notwendig an. Denn nur wenn Eltern ihre Kinder gut aufgehoben wissen, nehmen sie Kinderbetreuungsangebote auch in Anspruch. Nicht zuletzt leistet eine gute Kinderbetreuung auch einen wichtigen Beitrag zur frühkindlichen Bildung.

Für Krankenpfleger, Verkäuferinnen im Einzelhandel und anderen gehören Arbeitszeiten nach 18 Uhr und an Wochenenden zur Lebenswirklichkeit. Kindertagesstätten, die auch in den Randzeiten eine Betreuung anbieten, gibt es noch nicht in ausreichender Zahl. Gut die Hälfte der befragten Betriebe wünscht sich daher einen stärkeren Ausbau der Wochenend- und Randzeitenbetreuung.

¹¹ Zu dieser Frage konnte fast ein Viertel der befragten Unternehmen bislang nicht ausreichend Erfahrungen sammeln („weiß nicht“). Unsicherheit bestand insbesondere bei kleinen Unternehmen, die naheliegender Weise mit den rechtlichen Anforderungen für den Aufbau einer eigenen Betreuungseinrichtung wenig vertraut sind.