



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Unternehmen Kinderbetreuung

Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung

Inhaltsverzeichnis

I. Gewinn für alle Beteiligten:

Warum sich betriebliches Engagement für die Kinderbetreuung lohnt	6
Wo Unternehmen Hilfe bekommen	6

II. Für jeden Betrieb das Passende:

Den Betreuungsbedarf ermitteln und die geeignete Lösung finden	8
1. Bedarfsanalyse	8
2. Bewertung der Ergebnisse	8

III. Tag für Tag in guten Händen:

Sechs Beispiele regelmäßiger Kinderbetreuung	11
Beispiel 1: Betriebskindertagesstätte in den Händen eines Unternehmens	11
Beispiel 2: Kooperation mehrerer Unternehmen	13
Beispiel 3: Erwerb von Belegplätzen	15
Beispiel 4: Unterstützung von Elterninitiativen	17
Beispiel 5: Zusammenarbeit mit Tagespflegepersonen	18
Beispiel 6: Beauftragung von Familiendienstleistern	20

IV. Punktgenau geplant:

Vier Beispiele punktueller Kinderbetreuung	23
Beispiel 1: Eigene Einrichtung für die Notfallbetreuung	23
Beispiel 2: Angebote in Notfallsituationen	25
Beispiel 3: Notfallplätze in lokalen Einrichtungen	26
Beispiel 4: Angebote in Ferienzeiten	27

V. Vom Plan zur Wirklichkeit:

Was zu tun ist	29
Zehn Schritte bis zum Ziel	29

VI. Anhang

Arbeitshilfen für die Umsetzung	35
Literaturhinweise	36
Links und Adressen zur Vertiefung	36
Muster, Formulare und Checklisten	39
Fußnoten	42

I.

Gewinn für alle Beteiligten: Warum sich betriebliches Engagement für die Kinderbetreuung lohnt

Gemeinsames Ziel von Bund, Ländern und Kommunen ist es, ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder im Alter von unter drei Jahren in einer Kindertageseinrichtung oder der Kindertagespflege zu schaffen.

Ergänzend zu öffentlichen Angeboten können Unternehmen besonders zielgenau und mit vielfältigen Mitteln dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Beschäftigten zu verbessern.

Von einer familienbewussten Personalpolitik profitieren nicht nur die Beschäftigten und ihre Familien, sondern gerade auch die Betriebe selbst. Eine Studie der Prognos AG kommt zu dem Ergebnis, dass sich Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen betriebswirtschaftlich rechnen.¹ Das bestätigt auch die betriebliche Realität in Unternehmen, die mit dem audit berufundfamilie ausgezeichnet wurden: Eine Befragung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik der Universität Münster von zertifizierten Unternehmen zeigt, dass die Wertschöpfung pro Mitarbeiterin beziehungsweise Mitarbeiter hier höher ist als bei weniger familienfreundlichen Unternehmen.² Immer mehr Unternehmen sehen auch den Beitrag zur Kinderbetreuung weniger als Kostenfaktor denn vielmehr als Investition, die durch motivierte und engagierte Beschäftigte Marktchancen eröffnet und die eigene Wettbewerbsfähigkeit verbessert.

Hierfür gibt es viele richtige Zeitpunkte. Gerade auch Personalengpässe können ein guter Anlass sein, die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen! So lassen sich Elternzeiten verkürzen, und Bewerber werden auf das Unternehmen aufmerksam.

Wo Unternehmen Hilfe bekommen

Da Kinderbetreuung selten zum Kerngeschäft eines Unternehmens gehört, sind Betriebe, die sich für ein betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung entschieden haben, meist auf eine Zusammenarbeit mit externen Sachverständigen angewiesen. Erste Ansprechpartner sind die lokalen Jugendämter. Die anerkannten Träger der freien Jugendhilfe, insbesondere die entsprechenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei Kirchen, Wohlfahrts- und Jugendverbänden, bieten ebenfalls Unterstützung und Informationen für Unternehmen an. Zudem unterstützen zahlreiche lokale und überregionale Dienstleister Unternehmen bei der Suche nach der optimalen Kinderbetreuung. Viele Arbeitshilfen im Anhang dieses Leitfadens sollen ebenfalls dazu beitragen, den Weg zu mehr betrieblich unterstützter Kinderbetreuung frei zu machen.

Warum sich Familienfreundlichkeit rechnet:

Weniger Fehlzeiten : Beschäftigte, die sich keine Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen müssen, fallen seltener aus. Die Aufwendungen für die Überbrückung von Ausfallzeiten, Ersatz und Neueinstellungen sowie für die Einarbeitung und Qualifizierung neuer Beschäftigter sinken deutlich.³

Schnellerer Wiedereinstieg nach der Elternzeit: Beschäftigte kehren rascher aus der Elternzeit wieder zurück und erhalten ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten aufrecht.

Produktivere Beschäftigte: Erwerbstätige Mütter und Väter, die ihre Kinder während der Arbeitszeit gut betreut wissen, arbeiten stressfreier, motivierter und produktiver.

Mehr Chancengerechtigkeit: Gute Möglichkeiten der Kinderbetreuung erhöhen die berufliche Chancengerechtigkeit für berufstätige Mütter und Väter.

Hohe Bindung ans Unternehmen: Unternehmen können qualifizierte Beschäftigte auch in der Familienphase halten.

Imagegewinn: Familienfreundliche Unternehmen steigern ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Dadurch können sie die Kosten des Personalmarketings deutlich senken.

II.

Für jeden Betrieb das Passende: Den Betreuungsbedarf ermitteln und die geeignete Lösung finden

Ein eigener Betriebskindergarten kann für ein großes Unternehmen die beste Lösung sein, um seinen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Für einen kleineren Betrieb ist dagegen möglicherweise die Anstellung einer Tagespflegeperson oder der Erwerb von Belegplätzen in einer Kindertageseinrichtung sinnvoller. Unternehmen sollten zunächst herausfinden, welcher Betreuungsbedarf besteht, anschließend entscheiden, wie groß ihr Engagement sein soll und dann die geeignete Form der Kinderbetreuung finden.

1. Bedarfsanalyse

Wie groß sind der bestehende und der zu erwartende Betreuungsbedarf? Hier sind insbesondere folgende Faktoren relevant:

- | Zahl der zu betreuenden Kinder
- | Alter der zu betreuenden Kinder
- | gewünschte Art der Betreuung (Kinderkrippe, Kindergarten, Hort, Kindertagespflege)
- | gewünschter Ort der Betreuung
- | gewünschte Betreuungszeiten

Unternehmen können hierfür Daten der Personalverwaltung auswerten und/oder die Beschäftigten anonym nach ihrem Betreuungsbedarf befragen.

Im Anhang, auf Seite 37, finden Sie Links zu Checklisten für Bedarfserhebungen.

2. Bewertung der Ergebnisse

Regelmäßiger oder punktueller Betreuungsbedarf?

Aus der Bedarfsanalyse wird deutlich werden, in welchem Umfang beschäftigte Mütter und Väter der Unterstützung bei der Kinderbetreuung bedürfen: regelmäßige Betreuung an Arbeitstagen als Halbtags-, Dreivierteltags- oder Ganztagsangebot oder nur punktuell als zusätzliches Betreuungsangebot bei unregelmäßigem Betreuungsbedarf – beispielsweise bei wechselnden Arbeitszeiten, in Krankheitsfällen oder in Ferienzeiten.

Intensität des Engagements?

Zugleich wird sich das Unternehmen eine Meinung darüber bilden, wie intensiv es sich für die betriebliche Kinderbetreuung engagieren möchte. Dafür wird es vor allem folgende Fragen stellen:

Wie hoch sollen die Finanzmittel sein, die investiert werden können und sollen?

In Schritt 3, auf Seite 31, im Kapitel „Vom Plan zur Wirklichkeit“ wird auf Fragen der Finanzierung und Fördermöglichkeiten gesondert eingegangen.

In vielen Bundesländern gibt es spezielle Fördermittel der Länder und der Kommunen für betriebliche Kinderbetreuung, die jeweils an unterschiedliche landesrechtliche Voraussetzungen geknüpft sind. Informationen dazu erteilen die zuständigen Jugendämter.

In Ergänzung dazu unterstützt das Bundesfamilienministerium mit dem Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung bundesweit die Einrichtung von betrieblichen Betreuungsgruppen für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bis zum dritten Lebensjahr. Auskünfte zum Förderprogramm des Bundes und zur betrieblichen Kinderbetreuung im Allgemeinen erteilt die mit der Umsetzung des Förderprogramms beauftragte Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung unter der kostenfreien Beratungshotline 0800-0000945 oder per E-Mail unter kinderbetreuung@erfolgsfaktor-familie.de.

Im Anhang, auf Seite 35, finden Sie weitere Informationen zum Förderprogramm des Bundes sowie auf Seite 37 einen Link zu Adressen der Jugendämter.

Wie dauerhaft kann und soll das Engagement sein?

Wird es auf längere Sicht einen Betreuungsbedarf geben? Hier sind der derzeitige und der zukünftige Betreuungsbedarf abzuschätzen und ins Verhältnis zu setzen zu den aufzuwendenden Finanzmitteln und der Entwicklung des Unternehmens.

Wie groß soll der Einfluss auf die Gestaltung des Betreuungsangebots sein?

Besonders weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten haben Unternehmen, die eine eigene Kinderbetreuung betreiben oder betreiben lassen, zum Beispiel eine eigene Tagespflegestelle, Kindertagesstätte, „Mini-Kita“ oder einen eigenen Schülerhort. Vielleicht ist es aber vor Ort

auch sinnvoller, Belegplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kindertageseinrichtungen zu finanzieren oder eine Agentur damit zu beauftragen, Betreuungslösungen in Einzelfällen zu finden, zum Beispiel durch Bereitstellung von Betreuungspersonal (Tagespflegepersonen, Babysitterinnen und Babysitter, Au-pairs).

Checkliste

Betreuungsbedarf der Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- | regelmäßiger Betreuungsbedarf
- | punktueller Betreuungsbedarf

Mögliche Intensität des unternehmerischen Engagements

- | zur Verfügung stehende finanzielle Mittel: mögliche Förderung durch Bund, Land oder Kommune
- | mögliche Dauer des Engagements
- | Einfluss- und Gestaltungswünsche: betriebseigene Einrichtung, Unterstützung bei der Nutzung externer Betreuungsangebote oder Beauftragung eines Dienstleisters

In den folgenden Kapiteln werden regelmäßige und punktuelle Betreuungslösungen dargestellt: konkrete Beispiele, die zeigen, wie die Unternehmen mit Trägern der Kinderbetreuung und Eltern kooperieren können, um ihre Betreuungsziele zu erreichen.

Die Beispiele der Kinderbetreuung im Überblick



III.

Tag für Tag in guten Händen: Sechs Beispiele regelmäßiger Kinderbetreuung

Von den zahlreichen Varianten regelmäßiger Kinderbetreuung werden im Folgenden sechs Varianten vorgestellt: Das Unternehmen kann Organisation und Durchführung allein oder gemeinsam mit Partnern übernehmen, oder es kann andere damit beauftragen, die Kinderbetreuung zu organisieren und durchzuführen.

Beispiel 1: Betriebskindertagesstätte in den Händen eines Unternehmens

01

Das Unternehmen kann selbst eine Kindertageseinrichtung betreiben oder hierfür eine neue juristische Person gründen, welche die Kindertageseinrichtung trägt. Grundsätzlich können nicht nur öffentliche, sondern auch privat-gemeinnützige und privat-gewerbliche Anbieter Träger von Kindertageseinrichtungen sein. Die betriebseigenen Einrichtungen befinden sich meistens auf dem Unternehmensgelände oder in der Nähe. Sie bedürfen für ihren Betrieb wie alle anderen Kindertageseinrichtungen einer Betriebserlaubnis, die besondere Anforderungen an Räumlichkeiten, Qualifizierung des Betreuungspersonals etc. stellt.

Unter Schritt 6, auf Seite 33, im Kapitel „Vom Plan zur Wirklichkeit“ finden Sie nähere Informationen zur Betriebserlaubnis.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
<ul style="list-style-type: none"> viel Gestaltungsspielraum starke Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gewinn für Unternehmensimage 	<ul style="list-style-type: none"> hohe Verbindlichkeiten Betreuungsort der Kinder ist eventuell nicht der Wohnort



Optimale Betreuung – der Betriebskindergarten der AHG Klinik Schweriner See (Foto: AHG Klinik Schweriner See)

Familienfreundliche Klinik

Die AHG Klinik Schweriner See engagiert sich bereits seit vielen Jahren für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So ermöglicht sie es den Mitarbeitern seit ihrer Gründung, die Kinder in der eigenen Kindertagesstätte betreuen zu lassen. Die Kosten hierfür übernimmt der Arbeitgeber.

Das Konzept wurde so gut angenommen, dass in Kooperation mit den umliegenden Gemeinden ein neuer Kindergarten auf dem Klinikgelände gebaut wurde. 2009 wurde die Kita „Schweriner Seefahrer“ eröffnet, in der durch intensive Kommunikation der Erzieherinnen

mit den Klinikmitarbeiterinnen und -mitarbeitern die Betreuung optimal an die Bedürfnisse angepasst werden kann.

Nicht nur Angestellte profitieren von dem Konzept – auch für die Klinik verbessert sich die Personalsituation. „Wir merken, dass sich gerade wegen unserer Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit viele motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns bewerben“, so Verwaltungsdirektor Christoph Essmann.



In der Kita der Komsa AG wird der Nachwuchs zweisprachig betreut (Foto: Komsa AG)

Doppelt besser betreut

Im November 2003 gestartet, wurde die betriebs-eigene Kindertagesstätte „Weltenbaum“ zu eng – zu groß war der Betreuungsbedarf der Beschäftigten bei dem sächsischen IT- und Telekommunikationsdienstleister Komsa AG in Hartmannsdorf. Das Unternehmen reagierte: Im Herbst 2007 eröffnete Komsa die neue betriebseigene Kindertagesstätte direkt auf dem Firmengelände. Diese bietet nun ausreichend Platz für 70 Kinder von Komsa-Beschäftigte. „Es hat sich gezeigt, dass beide Seiten von betrieblicher Kinderbetreuung profitieren“, begründet Komsa-Gründer und Vorstandsvor-

sitzender Gunnar Grosse das Engagement. „Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass ihre Kinder gut versorgt sind, sind sie konzentrierter und motivierter im Job.“ Das gelte auch für Beschäftigte, die bei Bedarf Freiräume für die Pflege von Angehörigen eingeräumt bekämen. Unter anderem mit diesen Maßnahmen sei es so möglich, Fachkräfte in der Region zu halten.

In der Kindertagesstätte werden die Jüngsten zweisprachig – auf Englisch und auf Deutsch – betreut. Die Öffnungszeiten sind flexibel und richten sich nach den Arbeitszeiten der Eltern. Zudem unterstützt Komsa seine Beschäftigten dabei, nach dem Mutterschutz oder der Elternzeit

schnell wieder in den Beruf einzusteigen – und bietet berufliche Weiterbildungen in der Elternzeit an.

Betriebliche Kindertagesstätte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist seit jeher bei der Wüstenrot & Württembergische AG (W&W) ein wichtiger Eckpfeiler der Personalarbeit. Neben einer betrieblichen Kinderbetreuung bietet die W&W-Gruppe auch Notfallbetreuung, Ferienbetreuung sowie die Beratung und Vermittlung von „childcare“- und „eldercare“-Angeboten und vieles mehr an.



Bei den Feuerseepiraten sind Mitarbeiterkinder von W&W gut betreut (Foto: W&W)

Mit einer betriebseigenen Kindertagesstätte möchte W&W Eltern die Möglichkeit bieten, ihr Kind in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz ganztägig von kompetenten Fachkräften betreuen zu lassen. Damit wird ein Beitrag dazu geleistet, elternzeitbedingte Abwesenheiten zu reduzieren und berufstätigen Eltern mehr Spielraum bei der Karriereplanung zu geben. Deshalb gibt es am Stuttgarter Standort der W&W seit Anfang 2012 die Betriebskindertagesstätte „Feuerseepiraten“ für Kinder unter drei Jahren. Insgesamt stehen dort aktuell 25 Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder zur Verfügung. Kinderbetreuung muss nicht nur bedarfsgerecht und arbeitsplatznah sein, sondern muss auch das Wohl der Kinder im Blick haben. Deshalb hat die Trägerschaft und pädagogische Leitung der „Feuerseepiraten“ die „Konzepte für Kindertagesstätten gGmbH“ übernommen. In Ludwigsburg wird 2014 das Angebot mit der Kindertagesstätte „Seepferdchen“ ergänzt.

Beispiel 2: Kooperation mehrerer Unternehmen

02

Der Betreuungsbedarf von Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im eigenen Unternehmen ist nicht groß genug oder schwankend? Der finanzielle Aufwand erscheint alleine zu groß? Ein benachbartes Unternehmen hat ebenfalls Interesse daran, seine Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen? Wird eine oder mehrere dieser Fragen bejaht, kann eine gemeinsame Kindertageseinrichtung mit anderen Unternehmen eine gute Lösung sein: Mehrere Firmen und/oder andere Institutionen (Behörden, Hochschulen etc.) schließen sich zusammen, um für die Kinder ihrer Beschäftigten eine gemeinsame Tageseinrichtung aufzubauen. Jeder Partner sichert sich in der neu gegründeten Einrichtung ein Belegungskontingent, das dem Betreuungsbedarf seiner Beschäftigtenkinder entspricht. Verbundlösungen können insbesondere auch im Rahmen „Lokaler Bündnisse für Familie“ (www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de) entstehen. Dieses Modell ist vor allem für kleinere und mittlere Betriebe interessant, die nicht allein für Investitionen und laufende Kosten aufkommen können oder wollen.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
<ul style="list-style-type: none"> ▮ Verteilung der Investitions- und Betriebskosten auf mehrere Unternehmen ▮ Belegungsschwankungen sind leicht aufzufangen ▮ viel Gestaltungsspielraum Gewinn fürs Unternehmensimage ▮ hohe Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ erhöhter Abstimmungsaufwand; gegebenenfalls empfiehlt sich die Einrichtung einer gemeinsamen Koordinierungsstelle ▮ hohe Verbindlichkeiten

Betriebsnahe Kinderbetreuung in Stuttgart-Vaihingen

In Stuttgart-Vaihingen haben sich mehrere Betriebe zusammengeschlossen, um ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser zu unterstützen. Gemeinsam gründeten sie 1992 den Trägerverein Kind e.V., der inzwischen sechs Kindertagesstätten betreibt.

Wichtig für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 26 Unternehmen, die heute Mitglieder sind, ist, dass auch in den Ferien eine Betreuung angeboten wird, die Öffnungszeiten mit den eigenen Arbeitszeiten vereinbar sind und dass auch Kinder bereits unter zwei Jahren aufgenommen werden. Die „Bärcheninsel“, eine 1994 von Kind e.V. gegründete Kindertagesstätte, stellt alle zufrieden. Hier werden täglich von 7 bis 17.30 Uhr Kinder ab sechs Monaten betreut, auch in den Ferien, in denen Kindern bis zehn Jahren ein abwechslungsreiches Programm angeboten wird.



Die „Bärcheninsel“ – Gemeinsamkeit macht auch bei der Kinderbetreuung stark (Foto: Friedrich Scharr KG)

Die Vorteile für die Unternehmen gehen weit über die Zufriedenheit ihrer Beschäftigten hinaus. Rainer Scharr, geschäftsführender Gesellschafter der FRIEDRICH SCHARR KG, sieht einen deutlichen Wettbewerbsvorteil bei der Mitarbeitergewinnung. „Wir stehen hier in der Region im Wettbewerb zu großen Unternehmen mit Betriebskindergärten. Als mittelständisches Unternehmen können wir da nur im Zusammenschluss mit anderen Mittelständlern mithalten“, sagt Scharr. „In Zeiten des Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, dass es Frauen ermöglicht wird, früh aus der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.“ Die jungen Mütter unter den rund 250 Beschäftigten bei SCHARR am Standort Stuttgart haben diese Möglichkeit: Betreuungsplätze ohne lange Wartezeiten.

Beispiel 3: Erwerb von Belegplätzen

03

Ein oder mehrere Unternehmen können mit Trägern von Kindertageseinrichtungen kooperieren: Die Unternehmen schließen mit dem Einrichtungsträger einen Vertrag und erwerben damit Belegrechte für die benötigten Betreuungsplätze zu bestimmten Zeiten – angepasst an die besonderen betrieblichen Erfordernisse. Im Gegenzug beteiligen sie sich an der Finanzierung der Plätze der Tageseinrichtung. So wird für die Beschäftigten und deren Kinder ein verlässliches Betreuungsarrangement geschaffen.

Im Anhang, auf Seite 40 f., finden Sie das Beispiel eines Vertrages zum Erwerb von Belegplätzen.

Es empfiehlt sich eine Nachfrage beim zuständigen Jugendamt, ob der Vertrag der Genehmigung bedarf.

Kooperationen mit lokalen Trägern sind für Unternehmen interessant, die vorhandene Betreuungsangebote nutzen wollen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, weil die Beschäftigten Geschwisterkinder in den bestehenden Kindertageseinrichtungen betreuen lassen und/oder sich die bereits bestehende Kindertageseinrichtung in der Nähe des Unternehmens befindet.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
<ul style="list-style-type: none"> ▮ Belegrechte können an verschiedenen Standorten mit verschiedenen Trägern vereinbart werden ▮ Know-how des Betreibers kann genutzt werden, das Unternehmen kann sich auf sein Kerngeschäft konzentrieren ▮ Auslastungsrisiko liegt beim Träger 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Entfernung der Kindertageseinrichtung zu Wohn- und Arbeitsort ▮ geringerer Gestaltungsspielraum als bei einer eigenen Betriebskindertagesstätte

Belegplätze bei Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG

Der familiengeführte Pharmakonzern Boehringer Ingelheim bietet seit 2002 bzw. 2003 Belegplätze in kommunalen Einrichtungen für unter Dreijährige. Waren es anfangs 20 Plätze, so ist der Bedarf inzwischen auf je 50 Plätze pro Standort gestiegen. Auf die Frage, warum das große Unternehmen keine Betriebskita aufbauen wollte, antwortet Gabriele Chrubasik vom HR Services & Expertise Center: „Wir arbeiten schon lange und eng mit beiden Kommunen unserer größten Standorte zusammen.“ Die Öffnungszeiten variieren, je nach Einrichtung, liegen aber durchschnittlich bei 7 Uhr bis 17:30 Uhr. „Wir beteiligen uns an den Kosten, die den Trägern nach Abzug aller Zuschüsse bleiben“, sagt Chrubasik weiter. Das Modell erfährt laut jährlicher Elternbefragung hohe Akzeptanz und eine gute Auslastung.



In Sachen Kinderbetreuung arbeitet Boehringer Ingelheim eng mit den Kommunen zusammen (Foto: Werksfoto Boehringer Ingelheim)



Bei der Kinderbetreuung der Sick AG sind die Mitarbeiterkinder in guten Händen (Foto: Sick AG)

Kinderbetreuungsmaßnahmen im Fokus

Verantwortungsbewusste Unternehmen zeichnen sich heute vor allem dadurch aus, dass sie das Familienleben nicht ausklammern, sondern in die Unternehmenskultur integrieren. Um familiäre Bedürfnisse und berufliche Ansprüche in Einklang zu bringen, gibt es bei der Sick AG in Waldkirch verschiedene Möglichkeiten. Ein Bestandteil der Personalpolitik der Sick AG sind die Maßnahmen im Bereich der Kinderbetreuung: So konnte erst durch die Unterstützung der „Erwin und Gisela Sick-Stiftung“, durch Spenden der Sick AG

und einer Firma vor Ort die Stadt Waldkirch den Bau eines Kinderhauses finanzieren, in dem Kinder von zehn Monaten bis zum Schuleintritt ganztags betreut werden. Zudem besteht eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Sick AG und der „Mehr Raum für Kinder gGmbH“ über die Bereitstellung eines Kontingentes von Kleinkinderbetreuungsplätzen für Kinder der Sick-Mitarbeiter im Alter von null bis drei Jahren. Seit April 2006 betreibt die Sick AG darüber hinaus eine Hausaufgabenbetreuung direkt auf dem eigenen Firmengelände. Im sogenannten „Schülerhort Luna“ werden die Kinder auf Wunsch auch mit Essen über das eigene Betriebsrestaurant versorgt. Die Öffnungszeiten sind von Montag bis Freitag von 12 Uhr bis 18 Uhr, so bleibt nach Mittagessen und einer Hausaufgabenbetreuung durch die Pädagogen von LALELE e.V. noch genug Zeit zum freien Spiel auf dem Gelände. Die Sick AG bietet zudem auch Ferienbetreuungsprogramme an.

Beispiel 4: Unterstützung von Elterninitiativen

04

Unternehmen können beschäftigte Eltern auch dabei unterstützen, die Betreuung ihrer Kinder selbst zu organisieren, etwa im Rahmen einer Elterninitiative oder eines privaten Vereins. Viele Elterninitiativen gründen beispielsweise Kinderläden und/oder übernehmen als Träger der freien Jugendhilfe Verantwortung für den Aufbau und den Betrieb einer neuen Kindertageseinrichtung. Geldmittel und Sachleistungen, etwa Möbel, Spiel- und Bastelmaterial, die Durchführung von Renovierungs- und Umbauarbeiten durch betriebseigene Handwerker, die Möglichkeit der Kantinennutzung und andere Unterstützungsleistungen der Betriebe sind hier sehr willkommen. Unternehmen können Beschäftigte für die ehrenamtlichen Tätigkeiten in einer Elterninitiative vom Dienst freistellen.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
<ul style="list-style-type: none"> große Gestaltungsfreiheit der Eltern beim Betreuungskonzept, dadurch gut an betriebliche Notwendigkeiten anpassbar überschaubarer organisatorischer Aufwand für das Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> hoher zeitlicher Aufwand für die engagierten Eltern Bindung des Projekts an das Engagement Einzelner



Hoch hinaus wollen die kleinen Stromer der Kinderkrippe der MVV Energie AG in Mannheim (Foto: MVV Energie)

Kinderbetreuung zahlt sich aus

Die Kinderkrippe „Die kleinen Stromer“ entstand 2005 – mit großem Einsatz der Eltern und finanzieller Unterstützung von MVV Energie und der Stadt Mannheim. Die Verantwortung lag ganz bewusst vor allem bei den Vätern und Müttern. Ohne das Engagement der Eltern wäre ein solcher Erfolg nicht zu erreichen gewesen. Anfangs gab es nur eine Gruppe für Kinder unter drei Jahren; inzwischen ist bereits die dritte Gruppe, verbunden mit einer räumlichen Vergrößerung eröffnet. 30 Kinder besuchen heute die Einrichtung.

Bei der MVV Energie AG in Mannheim ist die familienbewusste Personalpolitik für alle Beteiligten ein voller Erfolg. Die Beschäftigten können Beruf und Familie leichter miteinander vereinbaren und früher in den Job zurückkehren. Das Unternehmen profitiert, weil die Einspareffekte die Investitionen deutlich übertreffen. Jedem investierten Euro (inklusive Personalaufwand für die Planung der Maßnahmen) stehen bei MVV Energie Einsparungen von mindestens 2,50 Euro gegenüber. Denn die Kosten für Überbrückung, Wiedereingliederung oder Neubesetzung von Stellen fallen nun deutlich geringer aus. Hinzu kommt, dass sich die MVV Energie unter anderem über das Thema Beruf und Familie als attraktiver Arbeitgeber positioniert hat.



Bei IKEA engagieren sich Eltern und Arbeitgeber für die Kinderbetreuung (Foto: IKEA)

Eltern machen den Anfang

IKEA hat seit 2004 am Standort Ludwigsburg eine Elterninitiative mit einem einmaligen Umbauzuschuss sowie einer Anschubfinanzierung für drei Jahre unterstützt. Mittlerweile ist so eine gut etablierte Kita entstanden, die angepasst an die verschiedenen Arbeitszeitmodelle bei IKEA montags bis samstags flexibel zwischen 6.30 bis 21.30 Uhr genutzt werden kann und 28 Kindern im Alter zwischen acht Wochen und sechs Jahren Platz bietet. Schließzeiten in den Ferien gibt es nicht. Seit Auslaufen der Anschubfinanzierung arbeitet IKEA heute auf der Basis von Firmen-Belegplätzen mit der Kindertagesstätte zusammen.

„Wir haben gerne das Engagement des Elternvereins sowohl in finanzieller Hinsicht als auch bei der Verhandlung mit externen Partnern unterstützt“, sagt Franka Johne, HR-Spezialistin bei IKEA Deutschland. Die erfolgreiche Umsetzung des Projektes sei ein sehr gutes Beispiel für eine gelungene Kooperation. Ebenfalls seit 2004 gibt es eine Kooperation am Standort Mannheim. Ab dem Jahr 2008 wurden zusätzlich an den Standorten Erfurt, Wallau, Berlin-Waltersdorf, Regensburg, Leipzig, Dresden, Köln-Butzweilerhof, Würzburg, Berlin-Spandau und Kassel weitere Kindertagesstätten realisiert. Weitere Standorte (München-Brunthal, Walldorf und Lübeck) sind in Planung. Der Ausbau ist langfristig für die IKEA-Niederlassungen vorgesehen.

05

Beispiel 5: Zusammenarbeit mit Tagespflegepersonen

Kindertagespflege ist die „kleinste“ Form der Kinderbetreuung. Sie wird vor allem deshalb geschätzt, weil sie einen familiennahen Rahmen, flexible Betreuungszeiten und eine individuelle Förderung der ganz kleinen Kinder bietet. Die Tagespflegeperson betreut bis zu fünf Kinder – ausgehend von den Bestimmungen der Bundesländer. Tagesmütter und -väter können in der Regel als öffentlich geförderte beziehungsweise unterstützte Tagespflegepersonen selbstständig oder als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer der Eltern tätig werden, bei Trägern der öffentlichen oder freien Jugendhilfe angestellt oder Mitglied in einem Trägerverein für Tagespflegepersonen sein. Informationen über die Voraussetzungen für die Erteilung der erforderlichen Tagespflegeerlaubnis erteilen die Jugendämter vor Ort.⁴ Entscheidet sich ein Unternehmen für die Zusammenarbeit mit einer Tagespflegeperson, kann es beispielsweise die Räumlichkeiten zur Betreuung zur Verfügung stellen und sich an den Betreuungskosten beteiligen. Die Kindertagespflege ist wegen des verhältnismäßig überschaubaren finanziellen Risikos und der hohen Flexibilität insbesondere für Kleinstunternehmen sehr attraktiv.

Informationen über Fördermöglichkeiten bei der Festanstellung von Tagespflegepersonen im Rahmen des „Aktionsprogramms Kindertagespflege“ des Bundesfamilienministeriums finden Sie im Anhang auf Seite 35.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
<ul style="list-style-type: none"> ▮ bereits für bis zu fünf Kinder realisierbar ▮ flexible Betreuungszeiten durch individuelle Absprachen ▮ familiennahe Atmosphäre und feste Bezugsperson für die Kleinstkinder ▮ überschaubares finanzielles Risiko ▮ geringer organisatorischer Aufwand 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ kurzfristiger Ausfall der Betreuungsperson möglich – sofern die Kindertagespflege nicht im Netzwerkverbund stattfindet

Kleine Firma schreibt Kinderbetreuung groß

Die Softwarefirma INOSOFT AG in Marburg ist eine kleine AG mit 60 Beschäftigten – in Sachen Kinderbetreuung gehört sie aber längst zu den ganz Großen. Seit 2004 besteht die eigene Kinderbetreuung „INO-Zwerge“. In zwei Gruppen werden Kinder in einem Alter von sechs Monaten bis zu zehn Jahren von einer qualifizierten Tagesmutter des Tagesmüttervereins und einem angehenden Erzieher betreut. Ergänzend hat das Unternehmen eine zusätzliche Betreuung in Notfällen geschaffen, auf die alle Beschäftigten bei Bedarf zurückgreifen können.

Der Tagesmütterverein, mit dem das Unternehmen eng zusammenarbeitet, stellt in Notsituationen weiteres qualifiziertes Personal zur Verfügung, das die Kleinen bei Bedarf auch zu Hause betreut. Für die Kinderbetreuung hat das Unternehmen neben einem komplett eingerichteten Kinderzimmer noch ein mobiles Raumsystem angeschafft, das kindgerecht umgebaut und verschönert wurde. Alle Personal- und Betriebskosten trägt die INOSOFT AG. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich über die Betreuung der Kinder keine Sorgen machen müssen, haben den Kopf frei für die Arbeit“, so Karin Batz, Vorstand Finanzen & Personal bei INOSOFT.



INOSOFT geht bei der internen und externen Kinderbetreuung mit gutem Beispiel voran (Foto: INOSOFT AG)

06

Beispiel 6: Beauftragung von Familiendienstleistern

Um ihren Beschäftigten passgenaue Betreuungsmöglichkeiten anbieten zu können, ziehen viele Unternehmen familienbezogene Dienstleister zurate. Deren Leistung kann in einer Beratung oder in der Vermittlung von Betreuungsplätzen für Kinder bestehen. Manche Dienstleister bieten auch die Organisation und Übernahme der Betreuung in eigenen Kindertageseinrichtungen oder bei Partnern an, zum Beispiel gemeinsam mit Tagespflegevereinen, Au-pair-Agenturen und anderen. Neben lokalen oder regionalen gibt es auch bundesweit tätige Dienstleister. Die Entgelte richten sich nach dem Umfang der in Anspruch genommenen Leistungen. Bei Vermittlungsleistungen übernimmt in der Regel der Arbeitgeber mindestens die Vermittlungsgebühren.

Im Anhang, auf Seite 38, finden Sie Hinweise zur Vermittlung von Betreuungslösungen.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
<ul style="list-style-type: none"> ▮ externer Sachverstand hilft, die individuell passende Betreuungslösung zu finden ▮ kein organisatorischer, geringer personeller Aufwand ▮ hohe Flexibilität ▮ große Steuerungsmöglichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Gewinn für das Unternehmen ist abhängig vom Ausmaß des Engagements und der Kommunikation der Möglichkeiten



Das Kinderhaus WiKi der Wintershall
(Foto: Wintershall GmbH)

Gewinn für alle

Die Wintershall GmbH als globales Energieunternehmen mit rund 1000 Beschäftigten am Hauptsitz Kassel fand mithilfe des Beratungsdienstleisters „Impuls Soziales Management“ eine Lösung für die betriebliche Kinderbetreuung. In unmittelbarer Nähe zum Unternehmenssitz liegt seit 2001 das „Kinderhaus Wintershall – KiWi“. 2012 wurde das Betreuungsangebot durch ein weiteres Kinderhaus, das „Wintershall Kinderhaus – WiKi“ ergänzt. In beiden Einrichtungen werden montags bis freitags von 7 bis 18 Uhr Beschäftigtenkinder in altersgemischten Gruppen betreut. Durch ein Platzsharing-Verfahren besteht die Möglichkeit, dass sich mehrere Kinder einen Betreuungsplatz teilen.

Die Nachfrage ist groß, auch deshalb, weil die Qualität der Einrichtung und der Betreuungsschlüssel sehr gut sind. Die Fachkräfte werden zudem von Praktikantinnen und Praktikanten unterstützt. Neben der Betreuung gibt es Bildungsangebote wie das Heranführen an die Naturwissenschaften, spielerisches Lernen von Fremdsprachen und Computerfertigkeiten.

Die Kinderhäuser KiWi und WiKi als ein Aspekt des umfassenden Work & Life-Service haben das Gesicht des Unternehmens verändert. Familie wird aus der Berufswelt nicht länger ausgeblendet. Es ist anerkannt, dass hohes berufliches Engagement nicht gestört wird durch engagierte Elternschaft. Ganz im Gegenteil. Solange die Rahmenbedingungen stimmen, gewinnen alle: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das Unternehmen und in besonderem Maße die Kinder.

Passgenaue Lösungen finden – Kooperation mit Familienservice

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Fragen zu Kinderbetreuung, Pflege, Erziehung, haushaltsnahen Dienstleistungen oder anderen familiären Aspekten – aber wer kann als Ansprechpartner im Unternehmen fungieren und eine adäquate Beratung sicherstellen? Um ihren Beschäftigten eine Kontakt- und Beratungsstelle anzubieten, startete die Mainzer Aaeron AG, ein Beratungs- und Systemhaus für die Immobilienwirtschaft, bereits im Jahr 2009 die Zusammenarbeit mit einem Familienservice-Dienstleistungsunternehmen. Dieser Entscheidung war eine Erhebung bei den rund 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den verschiedenen Aaeron-Standorten in Deutschland vorausgegangen. Die Befragung hatte gezeigt, dass die



Mitarbeiterkinder der Aaeron AG beim Ferienprogramm 2011 (Foto: Aaeron AG)

Bedürfnisse im Bereich Beratung und Serviceangebote für Familien sehr unterschiedlich sind. Die Ergebnisse der Erhebung flossen in die nachfolgende Ausschreibung für ein Familienservice-Dienstleistungsunternehmen ein.

Nach der Entscheidung für einen Familienservice – heute arbeitet Aareon mit dem ElternService AWO zusammen – bereitete das Aareon-Projektteam die Einführung des Services und die damit verbundene kommunikative Begleitung vor. Ein Informationsblatt sowie Mitarbeiterinformationen im Intranet zum Familienservice erläuterten den kostenfreien Vermittlungsservice und zeigten die Kontaktmöglichkeiten auf: Über eine Hotline kann man sich individuell beraten lassen und die Vermittlung eines Services in Anspruch nehmen, wie zum Beispiel eine Tagesmutter. Die Kontaktaufnahme bleibt für Aareon anonym. Ein speziell für die Bedürfnisse von Aareon erstelltes Extranet, das mit dem Aareon-Intranet verlinkt ist, enthält zudem eine wertvolle Sammlung an Informationen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Darüber hinaus wurde gemeinsam mit dem Familienservice-Dienstleister ein zweiwöchiges Sommerferienprogramm für die Kinder der Aareon-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter im Alter von sechs bis circa 13 Jahren entwickelt.

Zudem bietet die seit 2008 von der berufundfamilie gmbH zertifizierte Aareon AG zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung flexible Arbeitsmodelle, Eltern-Kind-Büros an mehreren Standorten sowie Belegplätze in der benachbarten Mainzer Kindertagesstätte Coface Kids an.

IV.

Punktgenau geplant: Vier Beispiele punktueller Kinderbetreuung

Auch wenn die regelmäßige Betreuung der Kinder gesichert ist, treten im Alltag berufstätiger Eltern häufig Situationen auf, die eine ergänzende Betreuung der Kinder notwendig machen. Das gilt zum Beispiel, wenn die Tagespflegeperson oder das Kind erkranken oder wenn die Kindertageseinrichtung in den Ferien schließt. Im Folgenden wird anhand von vier Beispielen gezeigt, wie sich für solche Fälle eine punktuelle Kinderbetreuung am besten verwirklichen lässt.

Beispiel 1: Eigene Einrichtung für die Notfallbetreuung

01

Unternehmen können für die Kinder ihrer Beschäftigten die Betreuung in Notfalleinrichtungen anbieten. Diese stellen in Fällen, in denen die regelmäßige Betreuung ausfällt, kurzfristige, flexible und bedarfsgerechte Betreuung zur Verfügung. Die Kinder werden hier stunden- oder tageweise sowie im Bedarfsfall auch wochenweise von qualifiziertem Fachpersonal betreut. Die Öffnungszeiten der Einrichtung werden nach den Bedürfnissen der Eltern ausgerichtet. Eigene Notfalleinrichtungen sind vor allem für Großunternehmen interessant. Für kleinere Betriebe empfiehlt sich meist eine gemeinsame Einrichtung mehrerer Betriebe oder eine Kooperation mit Trägern oder Dienstleistern, die eine Notfallbetreuungseinrichtung betreiben.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
<ul style="list-style-type: none"> positive Auswirkung auf die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Unternehmensimage durch Betreuungslücken entstehende Fehlzeiten der Beschäftigten werden vermieden oder reduziert Kosten für kurzfristigen personellen Ersatz oder Produktionsausfälle werden eingespart 	<ul style="list-style-type: none"> hohe Verbindlichkeiten Kontinuität der Betreuungspersonen Entfernung des Betreuungsorts zum Arbeits- und Wohnort

Schnelle Betreuung in Ausnahmesituationen und regelmäßige Kinderbetreuung

Wenn die primäre Betreuung ausfällt, können Beschäftigte der Commerzbank AG mit Sitz in Frankfurt am Main auf die „Kids & Co. Backup“-Einrichtungen des Unternehmens bundesweit an derzeit 17 Standorten zugreifen. Gemeinsam mit dem pme Familienservice bietet die Commerzbank ihren Beschäftigten mit Kindern – neben einer Reihe weiterer Unterstützungsangebote – die Möglichkeit der Kinderbetreuung in Ausnahmefällen. Das Angebot kann ohne Anmeldung an bis zu 25 Tagen pro Kind und Jahr kostenlos genutzt werden. Die Kinder im Alter von neun Wochen bis zu zwölf Jahren werden stunden-, tage- und im Bedarfsfall auch wochenweise betreut. Gefördert wird die Einrichtung durch das Land und die Stadt Frankfurt.



In der Balance: Von dem familienfreundlichen Baukastensystem der Commerzbank profitieren Eltern und Kinder (Foto: Commerzbank AG)

Seit 2005 stellt die Commerzbank darüber hinaus ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bundesweit Regelbetreuungsplätze (Krippen- und Kindergartenplätze für Kinder von null Jahren bis zum Schuleintritt) für ihre Kinder zur Verfügung. Mitte 2011 folgte die Eröffnung des Schülerhorts für schulpflichtige Kinder von Commerzbankern.

Für die Commerzbank hat sich gezeigt, dass es sich lohnt, in Kinderbetreuung zu investieren. Denn durch die Bereitstellung unterschiedlicher Betreuungsangebote hat das Unternehmen Fehl- und Ausfallzeiten der Beschäftigten deutlich reduziert, Folgekosten für zusätzliches Personal eingespart, die Doppelbelastung der Beschäftigten deutlich gesenkt und eine höhere Rückkehrquote bei Frauen aus der Elternzeit erreicht. Das Einsparpotenzial lag im Jahr 2003 bei 140.000 Euro für die Ausnahmegbetreuung, wie eine interne Studie der Commerzbank belegt. Im Jahr 2009 belegte eine weitere Studie zur Regelbetreuung eine Einsparung in Höhe von 130.000 Euro.

„Beruf und Privatleben sind heute von starken Veränderungen geprägt. Betriebliche Strukturen werden komplexer, private Lebensentwürfe individueller. Eine gute Balance von Beruf und Privatleben wird immer wichtiger. Deshalb bieten wir unseren Eltern im Rahmen eines Baukastensystems unterschiedliche Programme und unterstützende Maßnahmen an“, sagt Barbara David, Group Human Resources. „Wir haben in vielen Jahren die Erfahrung gemacht, dass Beschäftigte, die ihre eigenen Vorstellungen von Beruf und Privatleben umsetzen können, motiviert, konzentriert und kreativ an ihre beruflichen Aufgaben herangehen. Dies macht sich in vielen Feldern – nicht zuletzt im Kontakt mit unseren Kunden – wirtschaftlich positiv bemerkbar.“

Beispiel 2: Angebote in Notfallsituationen

02

Auch firmeninterne Angebote können dazu beitragen, dass berufstätige Eltern ihre Kinder in Notfällen betreut wissen. Dazu zählt insbesondere die Möglichkeit, die Kinder zeitweise in das Unternehmen mitzubringen, um kurzfristig entstandene Betreuungslücken zu schließen. Entsprechende Angebote lassen sich häufig ohne großen finanziellen und logistischen Aufwand realisieren. Hierzu tragen vor allem bei:

- | Spielecken mit Spielzeug
- | Still- und Wickelzimmer
- | Eltern-Kind-Zimmer
- | eine Datenbank, in der sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kurzfristig für die Kinderbetreuung zur Verfügung stellen

Bei Bürotätigkeiten ist es für die Mutter oder den Vater oft möglich, das Kind während der Arbeit für eine überschaubare Zeit selbst zu beaufsichtigen. Das gilt insbesondere, wenn das Kind noch im Säuglingsalter ist. Zur Überbrückung längerer Zeiträume empfiehlt es sich, die Betreuung bestimmten Personen zu übertragen. Betreuungspersonen können kurzfristig engagiert werden – etwa über eine Vermittlungsagentur für Babysitterinnen und Babysitter, den Kollegenkreis, ein selbst organisiertes Eltern- oder ein Patennetzwerk mit ehemaligen Beschäftigten oder Seniorinnen und Senioren, die sich zur Betreuung für Notfallsituationen bereit erklärt haben.

Im Anhang, auf Seite 42, finden Sie Hinweise für die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
<ul style="list-style-type: none"> hohe Beständigkeit am Arbeitsplatz geringe Kosten, da in der Regel vorhandene Räumlichkeiten und Kompetenzen genutzt werden können 	<ul style="list-style-type: none"> Sicherheit des Kindes, kindgerechte Umgebung gestalten Einfluss auf Arbeitsabläufe Haftung und Versicherung bei Unfällen

Familienfreundliches Finanzamt

Das Finanzamt Trier hat im November 2003 ein großes, helles Zimmer mit einem PC-Arbeitsplatz für Mama und Papa und einer Spielecke einschließlich Wickeltisch für den Nachwuchs eingerichtet. Besonders gerne genutzt wird das Eltern-Kind-Zimmer in Ferienzeiten oder wenn die sonst betreuenden Personen zu Hause ausfallen. In diesen Fällen entsteht den Beschäftigten kein zusätzlicher Organisationsaufwand für eine Ersatzbetreuung, denn die Eltern nehmen ihr Kind mit zur Arbeit. Die zweckmäßige, kindgerechte Einrichtung des Zimmers war nur mit geringen Kosten verbunden. Spielmaterialien, Wickeltisch und Kindermobiliar wurden von den Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Die Nutzung des Zimmers funktioniert spontan bei akutem Bedarf ohne aufwendigen Belegungsplan oder eine komplizierte Nutzungsordnung. „Kinder sind im Finanzamt Trier herzlich willkommen. Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer ist ein effektives Angebot, bei dem familienfreundliche Arbeitsbedingungen ohne großen finanziellen Aufwand geschaffen wurden“, sagt Vorsteher Jürgen Kentenich.



Im Eltern-Kind-Zimmer des Finanzamts Trier kommt jeder auf seine Kosten (Foto: Finanzamt Trier)

03 Beispiel 3: Notfallplätze in lokalen Einrichtungen

Eine weitere Betreuungslösung für Ausnahmefälle ist die Reservierung von Plätzen in einer bestehenden Kindertageseinrichtung. Das Unternehmen schließt mit dem Träger einen Vertrag, der den Betreuungsumfang, die Belegungsrechte für eine Anzahl von Plätzen und die Finanzierung regelt. Es kann beispielsweise eine bestimmte Anzahl von Betreuungstagen im Jahr gebucht werden, die von Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Anspruch genommen werden können. Das Unternehmen zahlt für dieses Betreuungskontingent eine vereinbarte Pauschale. Der Einkauf von Notfallplätzen ermöglicht eine hohe Sicherheit für die Betreuung der Kinder in unvorhergesehenen Situationen. Dieses Modell eignet sich insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die nur geringe Tageskontingente erwerben wollen.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
<ul style="list-style-type: none"> kontinuierliche Arbeit der Beschäftigten ist gewährleistet geringe Kosten Kostenrahmen ist festgelegt 	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuität der Betreuungspersonen Entfernung der Betreuungseinrichtung zum Unternehmen und zum Wohnort der Eltern

Hilfe aus der Nachbarschaft

Um ihren Beschäftigten in Notsituationen die Möglichkeit einer Kinderbetreuung zu bieten, schlossen die Allianz AG, die Württembergische Versicherung AG Stuttgart und die CreditPlus Bank AG einen Kooperationsvertrag mit dem Eltern-Kind-Zentrum Stuttgart e.V. (EKiZ). Die Beschäftigten können bei spontanem Bedarf auf das vertraglich festgelegte Platzkontingent an Kinderbetreuungsplätzen zurückgreifen. Die offene Kinderbetreuung des EKiZ hat zwischen 9 und 18 Uhr geöffnet und wird von der Stadt Stuttgart finanziell gefördert. Weitere Erträge stammen aus Eltern- und Mitgliedsbeiträgen, Einnahmen aus dem Café „Öffentliches Wohnzimmer“ sowie aus Spenden- und Sponsorengeldern.



Für Notsituationen steht den Beschäftigten der Allianz AG, der Württembergischen Versicherung AG Stuttgart und der CreditPlus Bank AG das Eltern-Kind-Zentrum in Stuttgart zur Verfügung (Foto: EKiZ)

„Mit seinen vielfältigen, flexiblen und bedarfsgerechten Angeboten leistet das Eltern-Kind-Zentrum einen wertvollen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und stellt eine Erweiterung und Ergänzung zu schon bestehenden öffentlichen Kinderbetreuungsangeboten dar“, sagt Adriane Gentner, die pädagogische Leiterin des EKiZ Stuttgart-West e. V.

Beispiel 4: Angebote in Ferienzeiten

04

Viele Eltern stehen jedes Jahr vor demselben Problem: Kinder im Schul- oder Kindergartenalter kommen auf bis zu elf Wochen Ferien im Jahr, berufstätige Eltern aber auf weitaus weniger Urlaub. Um die Eltern in dieser Situation zu unterstützen und Fehlzeiten zu reduzieren, haben Unternehmen vielfältige Möglichkeiten: Qualifizierte Fachkräfte können Ferienfreizeiten und Ferienbetreuungsangebote vor Ort für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern organisieren. Auch wenn die organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten gering sind, können Unternehmen hiermit eine große Wirkung erzielen. In einer Kooperation mit lokalen Anbietern von Ferienbetreuungsmaßnahmen wie zum Beispiel den lokalen Jugendämtern, Jugendhilfeträgern, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden und Mehrgenerationenhäusern etc. können Ferienbetreuungsangebote auf die Beine gestellt oder zusätzliche Plätze in einer etablierten Ferienfreizeit organisiert werden. Für kleine Unternehmen lohnt sich vor allem die Inanspruchnahme einer Vermittlung von Ferienbetreuungsangeboten.

Im Anhang, auf Seite 38, finden Sie Informationen über einen Praxisleitfaden für die Konzeption und Durchführung einer Ferienbetreuung.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
<ul style="list-style-type: none"> Eltern können in Ferienzeiten unabhängig von den Schließzeiten der Betreuungseinrichtungen arbeiten flexiblere Personaleinsatzplanung Konflikte um sich überschneidende Urlaubszeiten werden entschärft zeitlich und finanziell überschaubarer Rahmen 	<ul style="list-style-type: none"> Haftungsfragen sind zu klären Teilnahmevoraussetzungen für die Kinder sind zu klären



Für entspannte Ferienplanung sorgen die SHG-Kliniken Völklingen mit ihrem Ferienprogramm (Foto: SHG-Kliniken Völklingen)

Abwechslungsreiche Ferienprogramme für Kinder

Seit September 2011 bietet das Familienhaus „Sterntaler“ der SHG-Kliniken Völklingen in allen Schulferien ein abwechslungsreiches Ferienprogramm für die Beschäftigtenkinder an. In den Sommerferien werden etwa 60 Kinder betreut, in allen anderen Ferien besuchen zwischen 20 und 25 Kinder die Ferienprogramme. Das Ferienprogramm findet täglich zwischen 9 und ca. 15 Uhr statt. Während der Ferienprogramme steht jedoch auch die flexible, bedarfsorientierte Betreuung in der Zeit von 6 bis 22 Uhr sieben Tage in der Woche zur Verfügung.

Eine breite Palette von Angeboten, Aktionen und Ausflügen sorgen dafür, dass die Kinder im Alter von null bis 12 Jahren ihre Ferien genießen können. Um das Ferienprogramm abwechslungsreich zu gestalten, arbeiten die SHG-Kliniken Völklingen mit vielen unterschiedlichen Partnern zusammen und nutzen Kompetenzen, Strukturen und Kontakte sowohl innerhalb der SHG-Gruppe als auch natürlich bei den Eltern der Kinder. Doch auch lokale Netzwerk- und Kooperationspartner, wie die Lokalen Bündnisse für Familie, die Landesmedienanstalt oder auch engagierte Einzelpersonen und Vereine tragen zum Gelingen der Ferienprogramme bei.

Für die Familien bedeutet das Angebot der Betreuung in den Ferienzeiten eine enorme Entlastung. Dies betrifft sowohl die Planung und Unterbringung der Kinder in den Ferienzeiten als auch die eigene Urlaubsplanung. Zudem können die Arbeitszeiten in den Ferienzeiten ausgeglichener unter den Beschäftigten verteilt werden. Besonders diejenigen, die keine Verwandten am Standort haben, profitieren von dem Angebot. Für Eltern, die eine Ferienbetreuung zum Beispiel durch die Schule, Übermittagsbetreuung oder auch die Großeltern organisiert haben, bietet das Angebot eine zusätzliche Sicherheit, falls die eigene Betreuung ausfällt.

V.

Vom Plan zur Wirklichkeit: Was zu tun ist

Hat sich Ihr Unternehmen für eine Betreuungslösung entschieden, können Sie in die konkrete Planung einsteigen. Am besten gelingt dies gemeinsam mit engagierten Müttern und Vätern, der Unternehmensleitung, der Personalabteilung, der oder dem Gleichstellungsbeauftragten und dem Betriebsrat. Weil Kinderbetreuung nicht zu den Kernaufgaben der meisten Unternehmen zählt, kann es sich auch lohnen, Dienstleistungsunternehmen zurate zu ziehen, die auf Familiendienstleistungen spezialisiert sind und sich mit lokalen Strukturen, pädagogischen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten auskennen. Nutzen Sie auch das Fachwissen von Beraterinnen und Beratern der kommunalen Verwaltungen, Jugendämtern oder dem Landesjugendamt und lassen Sie sich bei der Planung unterstützen und begleiten.

Tipp: Beschäftigte in die Planung einbeziehen und Entscheidungen zeitnah treffen

Mit der Beteiligung von Beschäftigten in einem gemeinsamen Projekt „Kinderbetreuung“ können die positiven und motivierenden Effekte, die die Einführung einer betrieblichen Kinderbetreuung für das Unternehmen hat, ihren Anfang nehmen. Damit der erste Elan in einen Erfolg mündet und engagierte Beteiligte motiviert bleiben, sind ein klarer Plan und eine strukturierte Aufgabenverteilung sinnvoll.

Zehn Schritte bis zum Ziel

Im Folgenden wird anhand von insgesamt zehn Schritten der Weg zur Gründung einer betrieblichen Kindertageseinrichtung dargestellt. Die Schritte sind ein Rahmenschema ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Sofern Ihr Unternehmen bei einer bestehenden Einrichtung Belegplätze reservieren will, lässt sich das Verfahren auch deutlich abkürzen.

Schritt 1: Informationen vom Jugendamt einholen

Klären Sie die rechtlichen Grundlagen und lassen Sie sich vom zuständigen örtlichen Jugendamt und gegebenenfalls Landesjugendamt frühzeitig beraten.

Im Anhang, auf Seite 37, finden Sie einen Link zu Adressen der Landesjugendämter.

Schritt 2: Rechtsform und Trägerschaft klären

Für die Umsetzung Ihrer Vorstellungen zur Kinderbetreuung bieten sich folgende Modelle an:

- | Der Betrieb ist selbst Träger einer Kinderbetreuungseinrichtung oder gründet eine Körperschaft (zum Beispiel eine GmbH, eine gemeinnützige GmbH, einen Verein), eine Stiftung oder Personengesellschaft, welche die Einrichtung betreibt. Grundsätzlich können nicht nur öffentliche, sondern auch frei-gemeinnützige und privat-gewerbliche Anbieter Träger von Kindertageseinrichtungen sein.
- | Das Unternehmen kooperiert mit einem öffentlichen oder freien Träger einer Kindertageseinrichtung, etwa indem es Belegplätze erwirbt oder zusätzliche Kapazitäten finanziert.
- | Ein Familiendienstleistungsunternehmen setzt die Vorgaben der Firma um. Es macht einen Vorschlag, welche Rechtsform sich vor Ort empfiehlt, es kann eine Kindertageseinrichtung möglicherweise selbst als Träger betreiben oder den passenden Träger suchen.

Bereits bei der Beantwortung der Frage nach dem Modell und der zu wählenden Rechtsform lohnt es sich, Informationen bei den zuständigen Jugendämtern darüber einzuholen, unter welchen Voraussetzungen die infrage kommenden Formen der Kinderbetreuung durch Land und/oder Kommune mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Auch steuerrechtliche Folgen gilt es abzuwägen.

Für die Entscheidung über die geeignete Rechtsform und Trägerschaft ist die Beantwortung folgender Fragen hilfreich:

- | Welchen organisatorischen und finanziellen Aufwand kann und wie viel Verantwortung will Ihr Unternehmen tragen? Wie viel Gestaltungsmöglichkeiten möchte es haben?
Faustregel: Je mehr Sie bereit sind zu investieren, desto freier sind Sie in der Gestaltung der Betreuungsmodalitäten.
- | Wie ist es um die Betreuungsinfrastruktur in der Nähe Ihres Unternehmens beziehungsweise in der Nähe der Wohnorte der beschäftigten Eltern bestellt? Können Sie hieran anknüpfen?
- | Auf wie viel Engagement von Eltern können und möchten Sie jetzt und auf lange Sicht bauen?

Häufig sind in Regionen mit wenig Betreuungsinfrastruktur gemeinsame Aktivitäten von kleineren Unternehmen und berufstätigen Eltern besonders erfolgreich. Allerdings ist ein solches Modell stark personenbezogen und abhängig von der Fähigkeit und Bereitschaft aller Mitwirkenden, sich dem gemeinsamen Projekt dauerhaft zu widmen. Lassen Sie sich rechtlich über Fragen der Rechtsform, steuerrechtliche Vorteile und Haftungsfragen beraten.

Im Anhang, auf Seite 39 ff., finden Sie Informationen zu einer Vereinsgründung (Voraussetzungen, Literaturtipps, Schritte zum Aufbau, Mustersatzung).

Schritt 3: Finanzierung und Fördermöglichkeiten klären

Kosten

Zu den Kosten, die für die Einrichtung oder die Organisation eines neuen Betreuungsangebotes zu kalkulieren sind, können je nach Einzelfall und Regelung des Bundeslandes insbesondere folgende Positionen zählen:

■ Anschubkosten

- insbesondere entsprechender Zeitaufwand der Beschäftigten, die das neue Betreuungsangebot planen

■ Investitionskosten

- Kauf einer Immobilie oder eines Grundstücks oder Bau, Umbau, Ausbau oder Renovierung eines Gebäudes
- Gestaltung und Ausstattung der Freiflächen
- Erstausrüstung mit Mobiliar, Spielzeug etc.

■ Betriebskosten

- Personalkosten, die durchschnittlich rund 75 Prozent der gesamten Kosten betragen und je nach Gruppengröße und Stundenanzahl variieren
- Sachkosten: Kosten für pädagogische Arbeit, Büroaufwand, hauswirtschaftlichen Aufwand, Reinigung einschließlich Wäschereinigung und Sanitärbedarf, Wasser, Energie und öffentlichen Abgaben, Erhaltungsaufwand

Einnahmen

Bei der Planung eines betrieblichen Betreuungsangebotes sollten Unternehmen auch prüfen, ob und inwieweit öffentliche Fördermittel in Anspruch genommen werden können und sollen. Soweit die Bundesländer Fördermittel für betriebliche Kinderbetreuung in ihren Landesgesetzen vorsehen, unterscheiden sich deren Art, Höhe und Voraussetzungen von Bundesland zu Bundesland erheblich. In den meisten Ländern ist Fördervoraussetzung, dass die Plätze in die lokale Bedarfsplanung aufgenommen oder durch die Gemeinde für notwendig erklärt werden. In einigen Ländern ist die Förderung auch daran gebunden, dass die betriebliche Betreuungseinrichtung ein Platzkontingent für betriebsfremde Kinder zur Verfügung stellt oder Vorgaben zu Mindestöffnungszeiten eingehalten werden. Unternehmen sollten gegebenenfalls frühzeitig mit den Gemeinden beziehungsweise den Jugendämtern sondieren, ob und unter welchen Bedingungen die Aufnahme in die Bedarfsplanung möglich ist und Förderungen gewährt werden.

Der Bund beteiligt sich zusätzlich bis 2014 mit fast 5,4 Milliarden Euro und ab 2015 mit 845 Millionen Euro pro Jahr an den Kosten der Betreuung von Kindern unter drei Jahren, die den Ländern zur Verfügung gestellt werden. Von den 5,4 Milliarden Euro des Bundes stehen rund 2,7 Milliarden Euro für die Betriebskosten von neuen Betreuungsplätzen zur Verfügung, weitere 2,7 Milliarden Euro gewährt der Bund in einem speziellen Sondervermögen für den Bau und die Einrichtung neuer Betreuungsplätze, auf das die Länder anteilig zugreifen dürfen. Förderungsfähig sind Investitionen in Form von Neubau-, Ausbau- oder Umbau- sowie Sanierungs- und

Renovierungsmaßnahmen in Einrichtungen und in der Kindertagespflege, die der Schaffung und Sicherung von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren dienen. Die Länder haben zur Verteilung der Investitionskostenzuschüsse eigene Förderrichtlinien erlassen.

Bundesweit unterstützt das Bundesfamilienministerium mit dem Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung Arbeitgeber bei der Einrichtung betrieblicher Betreuungsgruppen für Mitarbeiterkinder unter drei Jahren. Neben Unternehmen können auch Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen und privaten Rechts sowie Behörden an dem Programm teilnehmen. Die Förderung erfolgt als pauschaler Zuschuss zu den laufenden Betriebskosten in Höhe von 400 Euro pro neu geschaffenem Ganztagsbetreuungsplatz und Monat. Sie wird als Anschubfinanzierung für bis zu zwei Jahre gewährt, um die Startphase zu erleichtern. Gefördert werden auch Verbundlösungen von kleinen und mittleren Unternehmen, die sich für eine gemeinsame Kinderbetreuung zusammenschließen. Auskünfte zum Förderprogramm des Bundes und zur betrieblichen Kinderbetreuung im Allgemeinen erteilt die mit der Umsetzung des Förderprogramms beauftragte Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung unter der kostenfreien Beratungshotline 0800-0000945 oder per E-Mail unter kinderbetreuung@erfolgskfaktor-familie.de.

Ein Partner bei der Finanzierung sind die Eltern. Wird die Tageseinrichtung mit Landes- oder kommunalen Mitteln gefördert, gelten rechtliche Vorgaben für die Höhe und Ausgestaltung der Elternbeiträge. Betreibt das Unternehmen eine ausschließlich private Tageseinrichtung, ist es an diese Vorgaben nicht gebunden. Unternehmen sollten gemeinsam mit den Beschäftigten beziehungsweise mit dem Betriebsrat festlegen, inwieweit sich Eltern an der Finanzierung der Kinderbetreuungskosten beteiligen und wie diese nach sozialen Kriterien und Betreuungszeiten gestaffelt werden. Es ist sinnvoll, für die Plätze eine Betriebskosten- und Finanzierungskalkulation zu erstellen, sobald deren Anzahl feststeht, und diese mit der Konkretisierung des Projekts fortzuschreiben.

Im Anhang, auf Seite 35, finden Sie weitere Informationen zum Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung.

Schritt 4: Betriebsrat einbeziehen

Falls noch nicht geschehen, sollte der Betriebsrat oder die Mitarbeitervertretung einbezogen werden. Laut Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern (§ 80 [1] 2b BetrVG, Stand 2001).

Schritt 5: Räumlichkeiten und Personal suchen

Wenn das Unternehmen selbst eine Kindertageseinrichtung betreiben will, sollte es sich nun auf die Suche nach einer passenden Immobilie machen. Möglicherweise kann es selbst oder können andere Unternehmen beziehungsweise die Gemeinde geeignete Immobilien zur Verfügung stellen oder ihre Kontakte für die Vermittlung nutzen. Die Räumlichkeiten müssen im Hinblick auf die geplante (Um-)Nutzung geprüft und eventuell durch die örtliche Bauaufsichtsbehörde

genehmigt werden. Hierzu ist gegebenenfalls die Sachkunde von Architektinnen und Architekten erforderlich. Alle rechtlichen Vorgaben zu Fluchtwegen und Brandschutz-, Hygiene- und Lebensmittelbestimmungen, zu baulichen Veränderungen der sanitären Anlagen usw. sollten vor der Unterzeichnung eines Miet-, Kauf- oder Nutzungsvertrages bedacht werden. Bei der Suche nach geeignetem Personal (Erzieherinnen und Erzieher, Diplom-Sozialpädagoginnen und -Sozialpädagogen (FH), Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger sowie Praktikantinnen und Praktikanten) helfen die Agentur für Arbeit und gegebenenfalls Personalagenturen.

Weitere Informationen finden sich in den Landesgesetzen unter www.bildungserver.de

Schritt 6: Antrag auf Betriebserlaubnis stellen

Für den Betrieb einer Einrichtung, in der Kinder oder Jugendliche ganztägig oder für einen Teil des Tages betreut werden, bedarf der Träger einer Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII. Im Rahmen des Erlaubnisverfahrens wird geprüft, ob die vorgeschriebenen Qualitätsstandards erfüllt werden. Dies betrifft insbesondere die Anzahl der Betreuungsplätze, die Gruppenstruktur, die Ausstattung der Räume und die Eignung des Betreuungspersonals. Das Jugendamt kann die Betriebserlaubnis nur in Zusammenarbeit mit weiteren öffentlichen Institutionen erteilen. Informationen über alle Voraussetzungen hierzu gibt es beim zuständigen Jugendamt.

Schritt 7: Vereinbarungen treffen

Vor der Inbetriebnahme der Einrichtung sollten zwischen den Beteiligten Vereinbarungen über die gegenseitigen Rechte und Pflichten getroffen werden, zum Beispiel

- | bei Unternehmensverbänden Belegvereinbarungen zwischen den Unternehmen,
- | bei Kooperationen zwischen Trägern und Unternehmen Festlegungen zu Belegrechten, Zuschüssen und Investitionen,
- | bei Kindertagespflege Vereinbarungen zwischen Eltern und Tagespflegeperson beziehungsweise zwischen Vermittlungsagentur, Unternehmen und Eltern,
- | bei Elterninitiativen Vereinbarungen zwischen Verein und Unternehmen.

Im Anhang, auf Seite 37 f., finden Sie einen Link zur Tagespflege und Beratungsstellen für Elterninitiativen und, auf Seite 40 f., einen Mustervertrag für Belegplätze.

Schritt 8: Die Aufnahme der Kinder einleiten

Es sollte ein Anmeldeverfahren konzipiert und umgesetzt werden, mit dem die Kinder ihre Betreuungsplätze erhalten. Festzulegen ist insbesondere, unter welchen Voraussetzungen die Plätze belegt und nachbesetzt werden können.

Schritt 9: Eröffnung planen und durchführen

Die Eröffnung der neuen Kindertageseinrichtung oder die Belegung neuer Plätze durch Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist vielen Unternehmen ein Eröffnungsfest wert. So wird die neue Kinderbetreuung offiziell und für alle sichtbar ins Leben gerufen.

Schritt 10: Die neuen Möglichkeiten der Kinderbetreuung bekannt machen

Bei vielen Beschäftigten wird es sich schon herumgesprochen haben, aber auch außerhalb des Betriebs ist es allemal eine Nachricht wert, wenn ein Unternehmen die Betreuung der Kinder seiner Beschäftigten fördert. Lassen Sie es alle wissen!

VI.

Anhang: Arbeitshilfen für die Umsetzung

Unterstützung des Bundesfamilienministeriums beim Ausbau betrieblicher Kinderbetreuungsangebote

Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung

Das Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung unterstützt die Einrichtung von neuen, betrieblichen Kinderbetreuungsplätzen. Zur Schaffung dieser Plätze setzt das Programm auf die Kooperation von Unternehmen mit Trägern von Betreuungseinrichtungen. Zur Umsetzung des Förderprogramms und zur Unterstützung interessierter Unternehmen, Eltern und Einrichtungsträger hat das Bundesfamilienministerium die Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung eingerichtet.

Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung
Kronenstraße 6, 10117 Berlin
Telefon: 0800 / 0 00 09 45 (kostenfrei)
Fax: 030 / 2 84 09 - 210
Montag bis Freitag 9 bis 17 Uhr
kinderbetreuung@erfolgskfaktor-familie.de

Ausführliche Informationen zum Förderprogramm finden Sie auf der Website www.erfolgskfaktor-familie.de/kinderbetreuung

Aktionsprogramm Kindertagespflege

Das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundes finanzierte Aktionsprogramm Kindertagespflege begleitet den qualitativen und quantitativen Ausbau der Kindertagesbetreuung. Im Rahmen des Aktionsprogramms wird auch die Festanstellung von Kindertagespflegepersonen finanziell gefördert.

Tagesmütter und -väter sind gerade für kleine und mittelständische Betriebe eine weitere interessante Möglichkeit der betriebsnahen Kinderbetreuung. Eine Tagespflegeperson kümmert sich zu vertraglich festgelegten Zeiten um die Kinder der Beschäftigten und darf bis zu fünf Kinder betreuen. Dabei kann die betriebseigene Kindertagespflege an verschiedenen Orten stattfinden: in Räumen des Betriebs, in extra angemieteten, aber betriebsnahen Räumen oder bei der Kindertagespflegeperson selbst.

Mehr Informationen zum Aktionsprogramm finden Sie unter www.fruehe-chancen.de

Literaturhinweise

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): **Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen**. Eine Kosten-Nutzen-Analyse. Prognos, 2005

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): **Monitor Familiendemografie. Wer betreut Deutschlands Kinder?** Nr. 2, 2005

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): **Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010**. In Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2010

Commerzbank: **Das Modellprojekt Kids & Co. Kinderbetreuung in Ausnahmefällen – eine Evaluationsstudie**. FAIF Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung Prack & Seehausen, 2009

DIHK: **Zukunftsfaktor Kinderbetreuung. Mehr Freiraum für Beruf und Familie. Ergebnisse einer DIHK-Kita-Befragung**, 2005

Links und Adressen zur Vertiefung

Links zu Informationen für Familien im Allgemeinen

www.familien-wegweiser.de

Serviceportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

www.bmfsfj.de

Aktuelle Informationen und Publikationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Zentrale Links rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

www.erfolgsfaktor-familie.de

Zentrales Informationsportal für familienfreundliche Unternehmen, Netzwerk mit Informations- und Kooperationsbörse

www.beruf-und-familie.de

Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Darstellung beispielhafter Unternehmen, Maßnahmen, Gesetze, Statistiken und Literatur sowie Veranstaltungen

www.vbm-online.de

Informationen des Verbands berufstätiger Mütter zu Lesetipps, Veranstaltungen, Best-Practice-Beispiele

www.vaeter.de

Spezielle Beratung für Väter zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

www.mittelstand-und-familie.de

Tipps, Anregungen und Checklisten zum Aufbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und familienfreundlichen Lösungen in der Arbeitswelt – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen

Links zu Informationen über Kinderbetreuung

www.handbuch-kindertagespflege.de

Aufbau von Kindertagespflege, Hinweise zu rechtlichen Grundlagen, Finanzierung, Unterstützung bei der Planung vor Ort mit Beispielen für die administrative Steuerung, Ratschläge für die Qualifizierung, Checkliste für die Suche nach einer geeigneten Tagespflegeperson

www.fruehe-chancen.de

Ausführliche Informationen zu den verschiedenen Formen der Kinderbetreuung für Eltern, Erzieherinnen und Erzieher, Tagespflegepersonen, Jugendämter, Unternehmen und andere Partner

Kindertagespflege: Informationen

Bundesverband für Kindertagespflege e.V.

Stresemannstr.78

10963 Berlin

Telefon: 030/ 780 970 69

<http://www.tagesmuetter-bundesverband.de>

Instrumente zur Bedarfsanalyse

Weitere Informationen und konkrete Instrumente finden Sie unter den Links:

<http://www.mittelstand-und-familie.de/bedarfsanalyse-ueberblick>

Materialien für eine Bedarfsanalyse sowie ausführliche Anleitung erforderlicher Umsetzungsschritte

www.familie.dgb.de > Handlungsfelder > Kinderbetreuung > Organisation der betrieblichen Kinderbetreuung > Bedarfsermittlung:

Fragenkatalog zur Bedarfserhebung betrieblich geförderter Kinderbetreuung

Landesjugendämter

Weitere Hinweise und eine Übersicht über alle Landesjugendämter bietet

www.bagljae.de

Recherche von Dienstleistern zur Aufbauberatung einer Kinderbetreuung beziehungsweise zur Vermittlung von Betreuungsangeboten

Informationen können vielfach über die Lokalen Bündnisse für Familie vor Ort erfragt werden. Sie erfahren, ob in Ihrer Region ein Lokales Bündnis existiert unter www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de. Oftmals bieten auch die Gemeinden und Landkreise beziehungsweise die örtlichen Jugendämter entsprechende Informationen an. Hilfestellung können in vielen Fällen auch die örtlichen Industrie- und Handelskammern geben. Weitere Hinweise finden Sie unter www.dihk.de

Elterninitiativen: Beratung und Informationen

Bundesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen (BAGE) e.V.
Geschäftsstelle Berlin
Crellestraße 19 /20
10827 Berlin
Telefon: 030/700 94 25 60
www.bage.de

Landesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen (lagE)
Niedersachsen/ Bremen e.V.
Maschstraße 30
30169 Hannover
Telefon: 0511/161 40 45
www.elterninitiativen-nds-hb.de

Ferienbetreuung

Zukunftsinitiative Metropolregion Rhein-Neckar (Hrsg.):
Praxisleitfaden für Unternehmen. Konzeption und Durchführung einer Ferienbetreuung, 2005

Suchanfrage Ferienbetreuung: www.rhein-neckar.ihk24.de

Muster, Formulare und Checklisten

Vereinsgründung

Voraussetzungen für die Gründung eines gemeinnützigen Verein

- | Mindestens sieben Gründungsmitglieder
- | Wahl eines Vorstands durch die Gründungsmitglieder
- | Verabschiedung der Vereinssatzung
- | Unterzeichnung des Gründungsprotokolls
- | Beantragung der Eintragung in das Vereinsregister beim Amtsgericht und Antragstellung auf Anerkennung der Gemeinnützigkeit beim zuständigen Finanzamt durch den Vereinsvorstand

Literaturtipp

Wie gründe ich einen Verein. Eine praxisorientierte Anleitung zur Vereinsgründung.

Joachim Lehmann, 2. Auflage 2009

Muster einer Vereinssatzung

Satzung des Vereins „Kinderbetreuung e.V.“

- § 1 Der Verein trägt den Namen „Kinderbetreuung e.V.“
- § 2 Der Sitz ist in xxx.
- § 3 Der Verein „Kinderbetreuung“ unterhält eine Einrichtung für Kinder von Eltern, die aus beruflichen Gründen flexiblere Öffnungszeiten als in den herkömmlichen Einrichtungen benötigen.
- § 4 Der Verein ist selbstlos tätig; er verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.
- § 5 Der Verein verfolgt ausschließlich gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.
- § 6 Mittel des Vereins dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Mitglieder erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins.
- § 7 Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Körperschaft fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.
- § 8 Bei Auflösung des Vereins oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen des Vereins an die Stadt xxx, die es unmittelbar und ausschließlich für gemeinnützige Zwecke zu verwenden hat.
- § 9 Der Verein hat eine/einen Vorsitzende/en und eine/einen Stellvertreter/in, die für zwei Jahre gewählt werden. Die/der Vorsitzende vertritt den Verein gemäß § 26 BGB gerichtlich und außergerichtlich.
- § 10 Die Beschlüsse des Vereins können auch mündlich, fernmündlich, telegrafisch oder per E-Mail gefasst werden.
- § 11 Der Mitgliedsbeitrag wird von der Mitgliederversammlung festgesetzt.
- § 12 Mitglied kann werden, wer die Ziele des Vereins unterstützt. Über die Aufnahme entscheidet der Vorstand.

- § 13 Ein Mitglied kann jederzeit durch eine schriftliche Erklärung gegenüber dem Verein austreten.
- § 14 Die ordentliche Mitgliederversammlung findet einmal jährlich statt. Außerordentliche Mitgliederversammlungen finden statt, wenn dies im Interesse des Vereins erforderlich ist.
- § 15 Einberufungen von Mitgliederversammlungen werden von der/dem Vorsitzenden, bei deren/dessen Verhinderung von der/vom stellvertretenden Vorsitzenden, durch einfachen Brief einberufen. Dabei ist die vom Vorstand festgelegte Tagesordnung mitzuteilen. Die Einberufungsfrist beträgt zwei Wochen.
- § 16 Ablauf von Mitgliederversammlungen: Die Mitgliederversammlung wird von der/vom Vorsitzenden, bei deren/dessen Verhinderung von der/vom stellvertretenden Vorsitzenden geleitet. Ist auch dieser verhindert, wählt die Mitgliederversammlung eine/einen Versammlungsleiter/in. Durch Beschluss der Mitgliederversammlung kann die vom Vorstand festgelegte Tagesordnung geändert und ergänzt werden. Über die Annahme von Beschlussanträgen entscheidet die Mitgliederversammlung mit der Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen; Stimmenthaltungen gelten als ungültige Stimmen. Zu Satzungsänderungen ist eine Mehrheit von drei Vierteln, zu Änderung des Vereinszwecks und zur Auflösung des Vereins eine solche von neun Zehntel der abgegebenen gültigen Stimmen erforderlich. Abstimmungen erfolgen grundsätzlich durch Handaufheben; wenn ein Drittel der erschienenen Mitglieder dies verlangt, muss schriftlich abgestimmt werden.
- § 17 Protokollierung von Beschlüssen: Beschlüsse sind unter Angabe des Ortes und der Zeit der Versammlung sowie des Abstimmungsergebnisses in der Niederschrift festzuhalten; die Niederschrift ist von der/vom Schriftführer/in zu unterschreiben.

Quelle: Satzung des „Kindergarten für Betriebe e.V.“, Buxtehude,
www.kindergarten-fuer-betriebe.de

Belegplätze: Beispiele aus einem Vertrag

Quelle: Kindergarten für Betriebe e.V. „Villa Rapunzel“ aus Buxtehude

Vertrag über die Anmietung von Belegrechten

zwischen der Kinderbetreuung e.V.

und

dem Betrieb: _____

Anschrift: _____

Ansprechpartner/in: _____

Der oben genannte Betrieb beteiligt sich an „Kinderbetreuung e.V.“ und eröffnet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, Kindergartenplätze zu nutzen.

Er mietet bei dem Verein ab dem _____ Belegplätze für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die Anzahl der Plätze orientiert sich an dem Bedarf, der in der Belegschaft gegeben ist. Es wird jedoch vereinbart, dass die Obergrenze der Plätze, die angemietet werden, bei Ganztagsplätzen _____, Zweidrittelpätzen _____, Halbtagsplätzen _____ und Teilzeitplätzen bei _____ liegt.

Kosten für den Betrieb

Zusätzlich zum üblichen Elternanteil ist von der Firma eine Unterstützung zu leisten. Mit diesem Unterstützungssatz werden die Angebote finanziert, die bestehende Kindergärten nicht abdecken und die sich an dem besonderen Bedarf der Betriebe orientieren (zum Beispiel erweiterte Öffnungszeiten). Dieser Satz beträgt monatlich bei Vollzeitplätzen xxx Euro, Zweidrittelplätzen xxx Euro, Halbtagsplätzen xxx Euro und bei Teilzeitplätzen xxx Euro.

Kündigung des Belegplatzes

Ein Belegplatz kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ablauf des Kindergartenjahres gekündigt werden. Das Kindergartenjahr beginnt mit dem Tag, der auf das Ende der Sommerferien in _____ folgt und endet am letzten Tag der Sommerferien des darauffolgenden Jahres. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

Anmietung von zusätzlichen Belegplätzen

Sollte der Betrieb in Zukunft ein Interesse an der Anmietung weiterer Belegplätze haben, wird er gegenüber interessierten Unternehmen, die noch keine Belegplätze angemietet haben, bevorzugt behandelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebs können sich jederzeit in die Warteliste des Kindergartens eintragen.

Vereinbarungen zum Schutz der Kinder

Grundsätzlich gilt die Anmeldung und Aufnahme eines Kindes bis zum Eintreten der Schulpflicht. Wird auch eine Schulkinderbetreuung im Anschluss gewünscht, so wird das Nutzungsrecht verlängert. Der Betrieb hat die Möglichkeit, mit Eintritt der Schulpflicht neu darüber zu entscheiden, ob er den Unterstützungssatz weiterhin leisten möchte. Sollte dies nicht der Fall sein, kann die Schulkinderbetreuung erfolgen, indem die Eltern den Unterstützungssatz in Eigenleistung erbringen.

Das Recht auf Nutzung des Kindergartens wird nicht berührt durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Elternteils mit dem Betrieb. Der Betrieb hat, soweit er die Belegplatzmiete oder Teile davon getragen hat, die Möglichkeit, nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Unterstützungszahlung in voller Höhe vom Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten zu lassen.

Ort, den _____

Für Kinderbetreuung e.V. _____

Für den Betrieb _____

Eltern-Kind-Büro: Ist der Raum auch kindersicher?

- | alle Steckdosen mit Kindersicherung versehen
- | gefährliche Werkzeuge, Chemikalien, Medikamente kindersicher verschlossen oder höher als für Kinder erreichbar aufbewahren
- | Bücherwände, Regale, alles große Bewegliche usw. gegen Umstürzen sichern, Schubladen, Schranktüren und Fenster mit Sicherheitsriegeln versehen
- | Treppen, Stufen, Öfen etc.mit entsprechenden Gittern sichern
- | wertvolle Ausstattung (EDV-Technik) gegen Beschädigung sichern
- | Notfallkasten,Telefonnummern von Kinderärzten und ein Poster „Erste-Hilfe-am-Kind“ bereitstellen

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung. Checkheft für kleinere und mittlere Unternehmen, 2006

Fußnoten

1) Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Eine Kosten-Nutzen-Analyse, Prognos, 2003.

2) Vgl. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik. Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte familienbewusster Personalpolitik: Arbeitspapier Nr.5, 2008.

3) Vgl. Work Family-Institut, Zusammenhänge zwischen Belastungen in der Familie und im Beruf, Deka-PEP-Pilotstudie, 2004.

4) Für einen Qualitätsmaßstab hat das Deutsche Jugendinstitut ein Curriculum zur Fortbildung von Tagespflegepersonen entwickelt. Vgl. Deutsches Jugendinstitut: Dokumentation zu Kinderbetreuung in Tagespflege – Auf- und Ausbau eines qualifizierten Angebots, ProKiTa Datenbank, 2004.

Notizen

Lined writing area with horizontal dotted lines for notes.

**Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.**

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0180 5 778090*
Fax: 0180 5 778094*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 201 791 30
Fax: 030 18555-4400
Montag bis Donnerstag 9 – 18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115**
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR14

Stand: Juni 2013

Konzeption: KiDie Dienstleistungen für Kinder, Dr. Heike Maria Linhart

Redaktion: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Roland Berger Strategies Consultants / ergo Kommunikation, Berlin / Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Bildnachweis: Image Source Ltd./the Agency Collection/Getty Images (Titelbild),
BMFSFJ/L.Chaperon (Frau Dr. Schröder)

Gestaltung: ergo Kommunikation, Berlin / RitterSlagman, Hamburg

Druck: LASERLINE Digitales Druckzentrum Bucec & Co. Berlin KG

* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de; 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.