Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Erfolgsfaktor Familie

Unternehmen Kinderbetreuung –

Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung

Inhalt

A. Gewinn für alle Beteiligten: Warum sich betriebliches Engagement für die Kinderbetreuung lohnt 4

Wo Unternehmen Hilfe bekommen 4

B. Für jeden Betrieb das Passende: Den Betreuungsbedarf ermitteln und die geeignete Lösung finden 6

1. Bedarfsanalyse 6
2. Bewertung der Ergebnisse 6

C. Tag für Tag in guten Händen: sechs Beispiele regelmäßiger Kinderbetreuung 9

Beispiel 1: Betriebskindertagesstätte in den Händen eines Unternehmens 9
Beispiel 2: Kooperation mehrerer Unternehmen 12
Beispiel 3: Erwerb von Belegplätzen 14
Beispiel 4: Unterstützung von Elterninitiativen 17
Beispiel 5: Zusammenarbeit mit Tagespflegepersonen 21
Beispiel 6: Beauftragung von Familiendienstleistern 23

D. Punktgenau geplant: Vier Beispiele punktueller Kinderbetreuung 26

Beispiel 1: Eigene Einrichtung für die Notfallbetreuung 26
Beispiel 2: Angebote in Notfallsituationen 28
Beispiel 3: Notfallplätze in lokalen Einrichtungen 30
Beispiel 4: Angebote in Ferienzeiten 32

E. Vom Plan zur Wirklichkeit: Was zu tun ist 35

Zehn Schritte bis zum Ziel 35

F. Anhang: Arbeitshilfen für die Umsetzung 42

Literaturhinweise 42
Links und Adressen zur Vertiefung 42
Muster, Formulare und Checklisten 45
Fußnoten 49

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

Bund, Länder und Kommunen haben sich auf das gemeinsame Ziel verständigt, bis zum Jahr 2013 ein bedarfsgerechtes Angebot von Betreuungsplätzen in einer Kindertageseinrichtung oder der Kindertagespflege für Kinder im Alter von unter drei Jahren 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 bzw. Mitarbeiter hier höher ist als bei weniger familienfreundlichen Unternehmen.[2] Immer mehr Unternehmen sehen auch den Beitrag zur Kinderbetreuung weniger als Kostenfaktor denn 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 Unternehmen, 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 Kinder-

betreuung. 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.
- **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.

B.
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 44, 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 37, 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.

Im Anhang, auf Seite 44, finden Sie 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?**

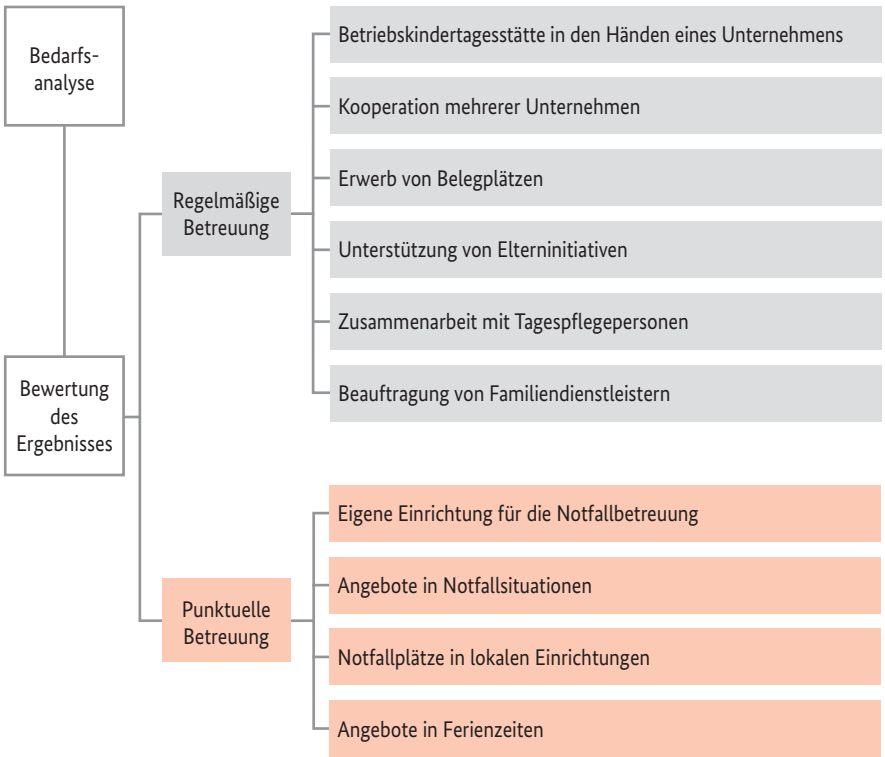
Besonders weitreichende Gestaltungsmöglichkeiten haben Unternehmen, die eine eigene Kinderbetreuung betreiben oder betreiben lassen, zum Beispiel eine eigene Tagespflegestelle, Kindertagesstätte, „Mini-Kita“ oder einen eigenen Schülerhort. Vielleicht ist es aber vor Ort auch sinnvoller, Belegplätze für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



C.
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

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 40, im Kapitel „Vom Plan zur Wirklichkeit“ finden Sie nähere Informationen zur Betriebserlaubnis.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
▪ viel Gestaltungsspielraum ▪ starke Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ▪ Gewinn für Unternehmensimage	▪ hohe Verbindlichkeiten ▪ Betreuungsort der Kinder ist eventuell nicht der Wohnort

Familienfreundliche Klinik

Familie und Beruf lassen sich dank betrieblicher Kinderbetreuung miteinander verbinden, wie das Beispiel der AHG Klinik Schweriner See zeigt. Im Betriebskindergarten der Rehabilitationsklinik können Beschäftigte ihre Kinder ab einem Alter von drei Monaten bis zur Einschulung betreuen lassen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber. Nicht nur Angestellte profitieren von dem Konzept – auch die Klinik hat im Wettbewerb um die besten Leute einen großen Vorteil. „Die Initiative ermöglicht uns, motiviertes und qualifiziertes Personal gegen die härteste Konkurrenz zu gewinnen“, sagt Verwaltungsdirektor Christoph Essmann. Gemeinsam mit drei Gemeinden und sieben Firmen aus der Gegend baut die Klinik mit Unterstützung des Ministeriums für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz und des Ministeriums für Soziales und Gesundheit nun eine wesentlich größere Kindertageseinrichtung.

← Bald noch mehr Platz – der Betriebskindergarten der AHG Klinik Schweriner See

Doppelt besser betreut

Im November 2003 gestartet, wurde die betriebseigene Kindertagesstätte „Weltenbaum“ zu eng – zu groß war der Betreuungsbedarf der Beschäftigten bei der sächsischen Komsa AG in Hartmannsdorf. Das Unternehmen reagierte: Im Herbst 2007 eröffnete Komsa die zweite betriebseigene Kindertagesstätte. Jetzt ist Platz für 70 Kinder von Komsa-Beschäftigten. „Es hat sich gezeigt, dass beide Seiten von betrieblicher Kinderbetreuung profitieren“, begründet Komsa-Gründer und -Vorstandsvorsitzender Gunnar Grosse das Engagement. „Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass ihre Kinder gut versorgt sind oder dass sie Zeit haben, bei Bedarf ihre Angehörigen zu pflegen, sind sie konzentrierter im Job.“ Gleichzeitig sei es so möglich, junge Fachkräfte in der Region zu halten.

In den Kindertagesstätten werden die Jüngsten zweisprachig – auf Englisch und Deutsch – betreut. Die Öffnungszeiten sind flexibel und richten sich nach den Arbeitszeiten der Eltern. Zudem hilft Komsa seinen Beschäftigten dabei, nach dem Mutterschutz oder der Elternzeit schnell wieder in den Beruf einzusteigen – und bietet berufliche Weiterbildungen in der Elternzeit an.

← In den Kitas der Komsa-AG wird der Nachwuchs zweisprachig betreut

Klein und flexibel

Bei der Comet Computer Gesellschaft für Datenverarbeitung und technische Dokumentation mbH, München, einem Unternehmen mit 75 Beschäftigten, war es schon immer möglich, Kinder im Notfall mit zur Arbeit zu bringen. Dies war jedoch keine hinreichende Lösung. 1993 wurde eine private Kindergruppe für Zwei- bis Sechsjährige in der Nähe des Unternehmens eingerichtet. Zeitweise wurden Schulkinder im Alter zwischen sechs und zwölf Jahren von einer fest angestellten Mitarbeiterin in Teilzeit betreut und bei den Hausaufgaben unterstützt. So wurde im Laufe der Jahre ein Konzept entwickelt, den wandelnden Bedürfnissen der Beschäftigten und ihren heranwachsenden Kindern entgegenzukommen und die individuell beste Lösung zu finden. In den Ferien gibt es zusätzliche Angebote, die auch von externen Kindern genutzt werden können.

„Unser Erfolg überzeugt: Unkonventionelle Konzepte dienen nicht nur dem Wohlergehen des Unternehmens, sondern ermöglichen auch familienfreundliche Arbeitsbedingungen“, sagt Marianne Pfister, Marketingleiterin Presse.

Die Beschäftigtenkinder profitieren von den unkonventionellen Modellen →

Beispiel 2: Kooperation mehrerer Unternehmen

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
▪ Verteilung der Investitions- und Betriebskosten auf mehrere Unternehmen ▪ Belegungsschwankungen sind leicht aufzufangen ▪ viel Gestaltungsspielraum ▪ Gewinn fürs Unternehmensimage ▪ hohe Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	▪ erhöhter Abstimmungsaufwand; gegebenenfalls empfiehlt sich die Einrichtung einer gemeinsamen Koordinierungsstelle ▪ hohe Verbindlichkeiten

Knapp ein Dutzend Firmen – eine Kindertagesstätte

Mit einer Insel verschafft sich eine Gruppe Mittelständler in Stuttgart einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt. „Bärcheninsel“ heißt die Kindertagesstätte, die seit 1993 knapp ein Dutzend Firmen gemeinsam nutzt. „Als damals Fachkräfte knapp waren, haben einige Mittelständler im Gewerbegebiet Stuttgart-Vaihingen überlegt, wie sie Arbeitsplätze attraktiver gestalten können“, sagt Rainer Scharr. Für den geschäftsführenden Gesellschafter der Friedrich Scharr KG mit 250 Beschäftigten in der Zentrale liegen die Vorteile des Firmenverbundes auf der Hand: „Wir stehen hier in der Region im Wettbewerb zu großen Unternehmen mit Betriebskindergärten, als Mittelständler hätten wir aber die Kosten alleine nicht tragen können.“ Gemeinsam war das Projekt „Bärcheninsel“ umsetzbar. Mittlerweile werden dort zirca 80 Kinder im Alter von sechs Monaten bis 14 Jahren betreut. Der Träger der Kindertagesstätte, Kind e.V., erhält von der Stadt Stuttgart dieselben Zuschüsse wie öffentliche Einrichtungen. Im Gegenzug bietet die „Bärcheninsel“ Betreuungsplätze auch für Anwohnerinnen und Anwohner des Stadtteils an. Das Modell hat in Stuttgart Schule gemacht: Heute betreut Kind e.V. sechs ähnlich konzipierte Einrichtungen für insgesamt 23 Unternehmen.

Die „Bärcheninsel“ – Gemeinsamkeit macht auch bei der Kinderbetreuung stark →

Beispiel 3: Erwerb von Belegplätzen

Ein oder mehrere Unternehmen können mit Trägern von Kindertageseinrichtungen kooperieren: Die Unternehmen schließen mit dem Einrichtungsträger einen Vertrag und erwerben damit Belegungsrechte 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 46, 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
▪ 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	▪ Entfernung der Kindertageseinrichtungen zu Wohn- und Arbeitsort ▪ geringerer Gestaltungsspielraum

Das Rundum-Sorglos-Paket aus Chemnitz

Um ihre jungen Fachkräfte nicht zu verlieren, hat die Megware Computer GmbH aus Chemnitz Belegplätze in einem privat betriebenen Kindergarten erworben. Der steht den rund 60 Beschäftigten zu günstigen Konditionen zur Verfügung – und das rund um die Uhr. Ursprünglich war die Idee aus der Not geboren. „Als vor einigen Jahren plötzlich ein erheblicher Teil der jungen Belegschaft Nachwuchs erwartete und der Versuch scheiterte, den Bedarf nach flexibleren Betreuungsangeboten über kommunale Angebote zu decken, haben wir uns für diese Variante entschieden“, erzählt Gerd Maudrich, einer der drei Unternehmensgründer.

Die Kita bietet einen Rundumservice für die jungen Megware-Eltern. Die Betreuung der Kinder ist jederzeit möglich: abends, am Wochenende und auch über Nacht. Sorgen um Öffnungs- und Schließzeiten gibt es nicht. Die Betreuerinnen und Betreuer bleiben so lange, wie es der Betreuungsbedarf erfordert. Sogar einen Bring- und Abholservice bietet die „Kinderbetreuung Sonnenblume“ an. Trotz der hohen Sanierungskosten für die Einrichtung und des Aufwands: Die Investition hat sich für Megware gelohnt – da ist sich Maudrich sicher. „Betriebliche Kinderbetreuung ist für Eltern ein lohnenderes Angebot als beispielsweise eine Gehaltserhöhung.“ Sein Argument: Die Eltern können sich voll auf die Arbeit konzentrieren – ohne Sorgen um die Kinderbetreuung.

Egal ob beim Indianerfest oder in der Megware-Lagerhalle – die Kinder werden gut betreut →

Gute Mischung für bessere Vereinbarkeit

Um ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, setzt die SICK AG aus dem badischen Waldkirch auf einen ausgewogenen Mix familienfreundlicher Maßnahmen. Ein wichtiger Bestandteil ist die betriebliche Kinderbetreuung. Durch die großzügige Unterstützung der „Gisela und Erwin Sick-Stiftung“ und der SICK AG konnte die Stadt Waldkirch den Bau eines Kinderhauses finanzieren, in dem Kinder im Alter von zehn Monaten bis sechs Jahren ganztags betreut werden. Seit April 2006 gibt es darüber hinaus eine flexible Hausaufgabenbetreuung für ältere Kinder von sechs bis zwölf Jahren – direkt auf dem Betriebsgelände. Alle Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in der Unternehmenskantine essen. 50 Prozent der Kosten hierfür trägt die SICK AG. Um Betreuungsengpässe in den Schulferien aufzufangen, hat das Unternehmen eine eigene Ferienbetreuung mit Ausnahme der Weihnachtsferien für alle weiteren Schulferien organisiert. Zusätzlich besteht die Möglichkeit einer stundenweisen „Notfallbetreuung“ über die Ausbildungsabteilung des Unternehmens.

← Bei der Kinderbetreuung der SICK AG sind die Mitarbeiterkinder in guten Händen

Beispiel 4: Unterstützung von Elterninitiativen

Unternehmen können beschäftigte Eltern auch darin 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 die Beschäftigten für die ehrenamtlichen Tätigkeiten in einer Elterninitiative vom Dienst freistellen.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
▪ große Gestaltungsfreiheit der Eltern beim Betreuungskonzept, dadurch gut an betriebliche Notwendigkeiten anpassbar ▪ überschaubarer organisatorischer Aufwand für das Unternehmen	▪ hoher zeitlicher Aufwand für die engagierten Eltern ▪ Bindung des Projekts an das Engagement Einzelner

„Die Wichtel“ für bessere Kinderbetreuung

In Heidelberg hat sich ein erfolgreiches Verbundprojekt etabliert. Eltern aus einer Gruppe von Heidelberger Institutionen und Unternehmen initiierten die Gründung des Trägervereins Beruf und Kind (BuK) e.V., der heute die private Kindertageseinrichtung „Die Wichtel“ betreibt. Unterstützt wird die Einrichtung einerseits von der Stadt Heidelberg, andererseits vom Deutschen Krebsforschungszentrum/DKFZ, dem Springer-Verlag und den Max-Planck-Instituten Heidelberg. Die Hauptsponsoren übernehmen einen Großteil der Betriebskosten. Die Einrichtung steht den Kindern aller Beschäftigten offen – unabhängig davon, ob sie in Heidelberg wohnen oder nicht.

„Kinderbetreuungsplätze zu schaffen gehört mit zu den wichtigsten Instrumenten, um die Karriere von Wissenschaftlerinnen zu fördern. Daher habe ich mich mit voller Kraft für die Erweiterung der Kindertagesstätte ‚Die Wichtel‘ eingesetzt“, sagt Dr. Barbara Bertram, Gleichstellungsbeauftragte des Deutschen Krebsforschungszentrums.

Eine Umfrage unter den Beschäftigten des DKFZ im April 2007 zeigte, dass eine Erweiterung notwendig war. Die Erweiterung fand 2008 statt, sodass weitere 30 Kinder die Einrichtung nutzen.

← Spielen im Verbund – die private Kindertageseinrichtung „Die Wichtel“

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“, sagt MVV-Personalvorstand Hans-Jürgen Farrenkopf. Anfangs gab es nur eine Gruppe für Kinder unter drei Jahren; inzwischen ist bereits eine zweite Gruppe etabliert. 20 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 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 über das Thema Beruf und Familie zunehmend als attraktiver Arbeitgeber positioniert.

Hoch hinaus wollen die kleinen Stromer der Kinderkrippe der MVV Energie AG in Mannheim →

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, in der 28 Kinder im Alter zwischen acht Wochen und sechs Jahren montags bis samstags von 6.30 bis 21.30 Uhr betreut werden. 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 Corinna Steinauer, HR-Managerin 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. Im Jahr 2008 wurden zusätzlich an den Standorten Erfurt, Wallau und Berlin-Waltersdorf, Mannheim, Regensburg und Leipzig weitere Kindertagesstätten realisiert. Weitere Standorte sind in Planung. Der Ausbau ist langfristig für die IKEA Niederlassungen vorgesehen.

← Bei ikea engagieren sich Eltern und Arbeitgeber für die Kinderbetreuung

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 Tagespflegeperson 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.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
▪ 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	▪ kurzfristiger Ausfall der Betreuungsperson möglich – sofern die Kindertagespflege nicht im Netzwerkverbund stattfindet

Kleine Firma schreibt Kinderbetreuung groß

Die Softwarefirma INOSOFT AG in Marburg ist ein Kleinunternehmen mit 54 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, in dem das Unternehmen Mitglied ist, stellt in Notsituationen weiteres qualifiziertes Personal zur Verfügung, das die Kleinen bei Bedarf auch zu Hause betreut. Für die Kinderbetreuung hat das Unternehmen 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

Beispiel 6: Beauftragung von Familiendienstleistern

Um ihren Beschäftigten passgenaue Betreuungsmöglichkeiten anbieten zu können, ziehen viele Unternehmen familienbezogene Dienstleister zu Rate. 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 44, finden Sie Hinweise zur Vermittlung von Betreuungslösungen.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
▪ externer Sachverstand hilft, die individuell passende Betreuungslösung zu finden ▪ kein organisatorischer, geringer personeller Aufwand ▪ hohe Flexibilität ▪ große Steuerungsmöglichkeit	▪ Gewinn für das Unternehmen ist abhängig vom Ausmaß des Engagements und der Kommunikation der Möglichkeiten

Gewinn für alle

Die Wintershall AG als globales Energieunternehmen mit 700 Beschäftigten am Hauptsitz Kassel fand mithilfe des Beratungsdienstleisters Impuls Soziales Management eine Lösung für die betriebliche Kinderbetreuung. In unmittelbarer Nähe zum Unternehmenssitz liegt das Kinderhaus KiWi, in dem montags bis freitags von 7 bis 18 Uhr Beschäftigtenkinder in altersgemischten Gruppen betreut werden. 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 (eine Fachkraft auf durchschnittlich 5,6 Kinder) 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.

„Das Kinderhaus KiWi als ein Aspekt des umfassenden Work & Life-Service hat das Gesicht unseres 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“, sagt Anika Engelmann vom Work & Life-Service Wintershall AG.

← Das Kinderhaus KiWi der Wintershall AG

Drei neue Einrichtungen durch öffentlich-private Partnerschaften

Eine Gruppe von Mitarbeiterinnen mit Kindern stieß die Kinderbetreuung für die Beschäftigten des Unternehmens Bristol-Myers Squibb GmbH & Co. KGaA in München an. Mithilfe der Personalabteilung hat der Betreuungsdienstleister Kindertagesstätte Haar gGmbH in einer öffentlich-privaten Partnerschaft mit der Stadt München drei neue Betreuungseinrichtungen ins Leben gerufen und dadurch 54 öffentliche Plätze für Kinder mit Wohnsitz in München sowie 54 Belegplätze für Mitarbeiterkinder von zwölf Unternehmenspartnern geschaffen.

Das Unternehmen Bristol-Myers Squibb unterstützte den Dienstleister mit einer finanziellen Starthilfe, indem es einen Teil der Investitionskosten übernahm. Als Gegenleistung stehen dem Unternehmen Belegplätze zur Verfügung.

„Aufgrund der unbürokratischen Unterstützung der öffentlichen Hand möchten wir andere Unternehmen gerne zum Nachahmen motivieren“, unterstreicht Marcus Voss, Human Resources Director bei Bristol-Myers Squibb.

Zum Nachahmen motivieren möchte die Bristol-Myers Squibb GmbH & Co. KGaA in Sachen Kinderbetreuung →

D.
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

Unternehmen können für die Kinder ihrer Beschäftigten die Betreuung in Notfall-Einrichtungen 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 Notfall-Einrichtungen 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 Notfall-Betreuungseinrichtung betreiben.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
▪ 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	▪ hohe Verbindlichkeiten ▪ Kontinuität der Betreuungspersonen ▪ Entfernung des Betreuungsorts zum Arbeits- und Wohnort

Schnelle Betreuung in Ausnahmesituationen

Wenn die primäre Betreuung ausfällt, können Beschäftigte der Commerzbank AG mit Sitz in Frankfurt am Main auf die „Kids & Co. Backup“-Einrichtung des Unternehmens 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 30 Tagen pro Jahr kostenlos genutzt werden. Die Kinder im Alter von acht Wochen bis zu zwölf Jahren werden stunden-, tage- und im Bedarfsfall auch wochenweise betreut. In der Einrichtung sind die Plätze zu 50 Prozent durch die Commerzbank belegt, die restlichen 50 Prozent der Plätze gehen an weitere Unternehmen. Gefördert wird die Einrichtung durch das Land und die Stadt Frankfurt.

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, wie eine interne Studie der Commerzbank belegt.

„Beruf und Privatleben sind heute von starken Veränderungen geprägt. Betriebliche Strukturen werden komplexer, konventionelle Lebensentwürfe im privaten Bereich sind nicht mehr die Regel. Eine gute Balance von Beruf und Privatleben wird immer wichtiger – und schwieriger. Deshalb bieten wir unseren Eltern im Rahmen eines Bausteinsystems unterschiedliche Programme und unterstützende Maßnahmen an“, sagt Barbara David vom zentralen Stab Human Resources-Diversity. „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.“

In der Balance – von dem familienfreundlichen Bausteinsystem der Commerzbank profitieren Eltern und Kinder →

Im Anhang, auf Seite 42, finden Sie einen Literaturhinweis zur Studie der Commerzbank über den Nutzen von Notfallplätzen.

Beispiel 2: Angebote in Notfallsituationen

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 entstehende Betreuungslücken zu schließen. Entsprechende Angebote lassen sich häufig ohne großen finanziellen und logistischen Aufwand realisieren. Hierzu tragen vor allem bei:

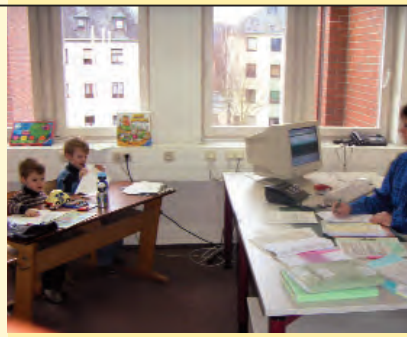
- Spielecken mit Spielzeug,
- Still- und Wickelzimmer,
- Eltern-Kind-Zimmer,
- Datenbank, in der sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kurzfristig für die Kinderbetreuung zur Verfügung stellen.

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 48, finden Sie Hinweise für die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
▪ hohe Beständigkeit am Arbeitsplatz ▪ geringe Kosten, da in der Regel vorhandene Räumlichkeiten und Kompetenzen genutzt werden können	▪ 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, einer Spielecke und einer Schulbank für Schulkinder eingerichtet. Besonders gut genutzt ist das Eltern-Kind-Zimmer in Ferienzeiten oder wenn die sonst betreuenden Personen ausfallen. In Notfällen entsteht den Beschäftigten kein zusätzlicher Organisationsaufwand für eine Ersatzbetreuung. Da ein Raum bereits vorhanden war, war die Ersteinrichtung des Eltern-Kind-Zimmers für das Finanzamt nur mit geringen Kosten verbunden. Spielmaterialien und Kindermobiliar wurden von den Beschäftigten gespendet. Die Belegung des Eltern-Kind-Zimmers funktioniert spontan bei akutem Bedarf und nach Absprache. „Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer ist ein Gewinn für die 400 Beschäftigten und die Verwaltung. Es ist ein effektives Angebot, bei dem familienfreundliche Arbeitsbedingungen ohne großen finanziellen Aufwand geschaffen werden“, sagt Gleichstellungsbeauftragte Luzia Biesdorf.

Im Eltern-Kind-Zimmer des Finanzamts Trier kommt jeder auf seine Kosten →

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
▪ kontinuierliche Arbeit der Beschäftigten ist gewährleistet ▪ geringe Kosten ▪ Kostenrahmen ist festgelegt	▪ 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 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“, einem Secondhandladen sowie aus Spenden- und Sponsorengeldern.

„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 Kerstin Tesmer, die das EKiZ Stuttgart-West e.V. koordiniert.

Für Notsituationen steht den Beschäftigten der Allianz AG und der CreditPlus Bank AG das Eltern-Kind-Zentrum in Stuttgart zur Verfügung →

Beispiel 4: Angebote in Ferienzeiten

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 45, finden Sie Informationen über einen Praxisleitfaden für die Konzeption und Durchführung einer Ferienbetreuung.

Vorteile	Was Sie bedenken sollten
▪ 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	▪ Haftungsfragen sind zu klären ▪ Teilnahmevoraussetzungen für die Kinder sind zu klären

Kinderbetreuung in den Schulferien

Jedes Jahr die gleiche Frage: Wer betreut die Kinder in den Sommerferien? Evonik Industries aus Essen unterstützt seine beschäftigten Eltern durch ein betriebliches Ferienangebot. Dort bekommen Kinder von sechs bis 14 Jahren ein altersgerechtes, spannendes Ganztagsprogramm geboten. Die Resonanz ist überwältigend: Bereits 2006, im ersten Jahr des Programms, nahmen 120 Kinder teil. 2007 stieg die Zahl auf rund 280. Im Jahr 2008 wurde das Programm auf fünf Standorte ausgeweitet, so dass rund 800 Kinder teilnehmen konnten. Darüber hinaus wird zusätzlich eine einwöchige Kinderreise geplant. „Das Ferienprogramm schließt bei uns eine Lücke", erklärt Dr. Klaus Spindler, Ingenieur bei Evonik und selbst Vater von vier Kindern. „Durch die Betreuung der Kinder während der schulfreien Zeit schafft es Freiraum für uns Eltern."

Über die tägliche Ferienbetreuung hinaus bietet Evonik Industries den Mitarbeiterkindern auch die Möglichkeit, an einem internationalen Schüler-Ferienaustausch teilzunehmen. Dabei geht es nicht um Betreuung, sondern um den Erwerb von interkultureller Kompetenz und Lebenserfahrung. Diese stellen eine Bereicherung in der persönlichen Entwicklung dar und sind gleichzeitig eine wichtige Qualifikation für das spätere Berufsleben.

Das Kinderferienprogramm von Evonik Industries lässt keine Wünsche offen →

Bauernhof und Besuch beim Vorstand

„Um die Eltern im W&W-Konzern (Wüstenrot und Württembergische) bei der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen zu unterstützen, ist es notwendig, an unterschiedlichen Stellen anzusetzen. Ein Handlungsfeld sehen wir z. B. in der Betreuung von W&W-Konzern-kindern in der Ferienzeit," so Ulrike Greiner, Referentin Grundsatzthemen im Konzernpersonalmanagement. „Bei vielen Konzernbeschäf-tigten sind beide Elternteile berufstätig und die Urlaubstage reichen vor allem bei Alleinerziehenden bei weitem nicht aus, um alle Schulferien abzudecken."

In den Oster- und Pfingstferien bietet der W&W-Konzern konzernüber-greifend für Mitarbeiterkinder aller Tochterunternehmen in Kooperation mit dem Sonnenhof in Stuttgart-Mühlhausen je eine Ferienwoche mit Reitmöglichkeit auf dem Bauernhof an. Ein W&W-Shuttlebus bringt die Kinder morgens auf den Hof und abends zu den Pforten des Unterneh-mens zurück. Die Betreuungskosten tragen die Eltern, die Organisation und den Transfer übernimmt das Unternehmen.

„Das führt bei überschaubaren Kosten zu gut betreuten, glücklichen Mitarbeiterkindern, zu leistungsfähigen, motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer höheren Mitarbeiterbindung."

← Ferien mit einer Zirkusschule bietet die Wüstenrot Bausparkasse AG den Mitarbeiterkindern

E.
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 zu Rate 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 44, 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 beson-

ders erfolgreich. Allerdings ist ein solches Modell stark personenbezogen und abhängig von der Fähigkeit und Bereitschaft aller Mitwirkenden, sich dem gemeinsamen Projekt dauerhaft zu widmen.

Im Anhang, auf Seite 45 ff., finden Sie Informationen zu einer Vereinsgründung (Voraussetzungen, Literaturtipps, Schritte zum Aufbau, Mustersatzung).

Lassen Sie sich rechtlich über Fragen der Rechtsform, steuerrechtliche Vorteile und Haftungsfragen beraten.

Schritt 3: Finanzierung und Fördermöglichkeiten klären

Kosten

Zu den Kosten, die für die Einrichtung oder die Organisation eines neuen Betreuungsangebots 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
  - Erstausstattung 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 öffentliche Abgaben, Erhaltungsaufwand

Einnahmen

Bei der Planung eines betrieblichen Betreuungsangebots 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 2013 mit insgesamt vier Milliarden Euro und danach mit 770 Millionen Euro pro Jahr an den Kosten der Betreuung von Kindern unter drei Jahren, die den Ländern zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen des Investitionsprogramms „Kinderbetreuungsfinanzierung“ gewährt der Bund in den Jahren 2008 – 2013 Finanzhilfen in einem Gesamtvolumen von 2,15 Milliarden Euro für Investitionen der Länder und Gemeinden zu Tagesreinrichtungen und zur Tagespflege für Kinder unter drei Jahren. Förderungsfähig sind Investitionen in Form von Neubau-, Ausbau-, Umbau-, Umwandlungs-, Sanierungs-, Renovierungs-, Modernisierungs- und Ausstattungsmaßnahmen 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.

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.

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.

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.

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

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 Unternehmensverbünden Belegungsvereinbarungen 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 43, finden Sie einen Link zur Tagespflege, auf Seite 44 Beratungsstellen für Elterninitiativen und, auf Seite 46, 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!

F.
Anhang:
Arbeitshilfen für die Umsetzung

Literaturhinweise

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

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, 2004

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.frühechancen.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 78097069
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.lbff.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
Tel.: 030 700 94 25 60
www.bage.de

Landesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen (lagE)
Niedersachsen/Bremen e.V.
Maschstraße 30
30169 Hannover
Tel.: 0511-1614 045
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 Vereins

- Mindestens sieben Gründungsmitglieder
- Wahl eines Vorstandes 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 Viertel, 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 _____, Zweidrittelplätzen _____, 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 Betriebes 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 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

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. WorkFamily-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.

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

Zertifikat seit 2003
audit berufundfamilie

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: 0180 1 907050**
Fax: 030 18555-4400
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

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

Artikelnummer: 2BR14
Stand: März 2012, 4. Auflage

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

Redaktion: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Roland Berger Strategy Consultants, München
blv consult, Hannover

Gestaltung: Titel: www.avitamin.de
Inhalt: ergo Unternehmenskommunikation, Berlin

Druck: Ruksaldruck GmbH & Co. KG, Berlin

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

** 3,9 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 8.00 und 18.00 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.

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

EUROPÄISCHE UNION