



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Unternehmen Kinderbetreuung –

Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung

[illegible]

•
 • • • •
 • • - €
 , *f* -
 ” •
f ... † • - •
 • ‡ † • ^ - • ‰ •
 , Š ...
 < Œ €
 ... Ž •
 ” ” ... † • - €
 , • € ‘ •
 • , ... • , ... •
 € • ‰ €
 ... - ‰
 ‘ ... - •
 ‘ • - • ^ † •
 - •
 • “ ‡ • - • ... •
 € - •
 < €
 € • • •
 ” ‡ ... •
 • • • • - • < -
 • • • • •
 • • • • • ‘ •
 € • ‰ •
 € • - •
 < € ‡ • •

Figure 1 is a scatter plot with the x-axis labeled 'Percentage of the population aged 65 and over' ranging from 0 to 100, and the y-axis labeled 'Percentage of the population aged 15 and under' ranging from 0 to 100. A diagonal line from (0, 55) to (100, 45) is labeled '45/55 split'. A horizontal line at y=40 is labeled '60/40 split'. Data points are plotted for various countries, with some labeled: Canada, USA, France, Germany, Italy, Japan, UK, and Australia. The points generally follow the 45/55 split line, with Japan being a notable outlier below it.

€

f , f •

$\bullet$ $\bullet$ $\bullet$ € ... f † $\bullet$

[illegible]

‡

•
• • -
€
•
,

• •
• • •
• - •
• •
•
- •

€ • •
f ”
... • -
• • -
• • †- - *f*
- ‡
• ^
• •
‰ Š • •
< Œ •
•

Ž • “ • “
•

• Œ • •
” • -
” • *f* • ‰ •
• • •
— • •
• • • - • •

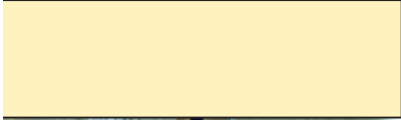
... • ” •
- •
‰ • ”
• • •

•• • • •
• •
•• •

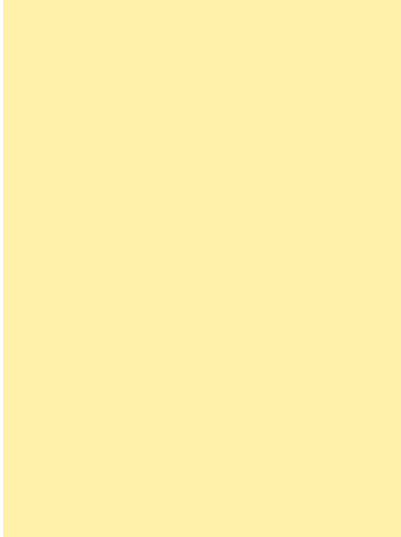
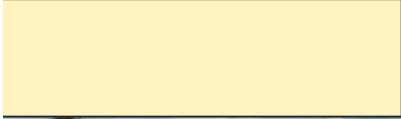
•• • • •
• - •• •
€ • € , *f*
• ” •
• •†
•• •• ‡
‡ • , • ^ •
% • ‡ € • •

† Š • † <€ • € Ž • ‘ ’
• † “ • ‡ •

€ ‡ ” ” ••		‡ ‘



• • • •
• • • •
- • € •
, • • • f
” ... • † ‡ ^ •
• • % Š • •
• < ‡ • € •
Ž Ž € • € ...
Ž ‡ • € •
• †
← •

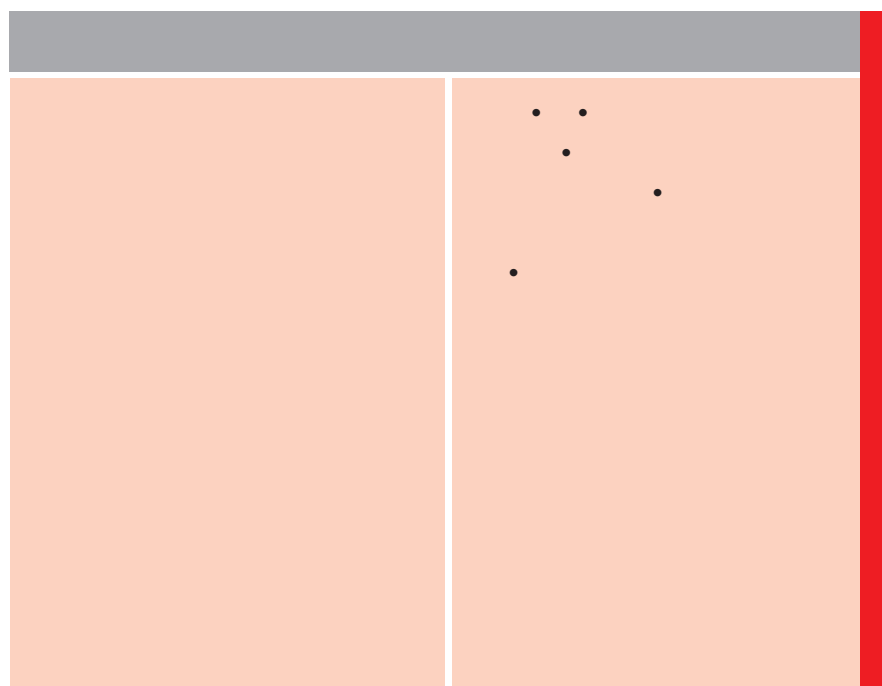


• • “” •
^ ” < f • † •
• • • - Ž ”
• “” • • •
- Š € • • — • ^
• • • < €
• — € — ‡ • • •
^ • • •
” • ~ •
• — < • • TM •
• •
• • • — f
- f - Š > •
• • ~ • •
• • —
f ”
← • • • • • •

• • • • •
 - € • , f• € „.....†•
 • ‡• ^ ‰ ,• ••
 € ‡ • • ‰ - • ^
 • Š
 < € ‰ • f
 Š • • •
 • • •
 f• € Œ Ž • ^
 - ‘ • • • €
 ’ “ ” •
 • • ^
 - - —
 — €



.. • .. →

[illegible]

• • • - € , f
 , f •
 „... † • , „
 ‡ • ^ f† †
 f • %Š< • Œ „
 ... f Ž ‘
 ^ , • , • „
 • „ • ,
 ‡ • “ ” • ,
 , <•
 • — € ~ • • • ...•
 Œ † ‡ ™
 , • • , † „
 €
 ‘ Ž • ... , ™
 † %-’

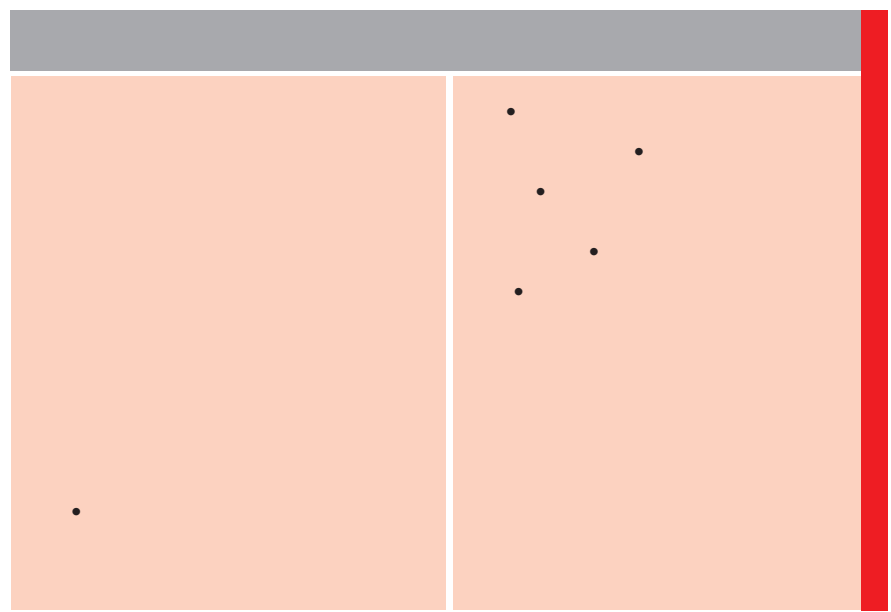
• • • • • →



•
• • - •
€ ,
• *f* ” •
• ... † •
‡ ^ ... ,
...

† • %Š • €
• • ...

• • < Œ
€ • ...
• ,
... •
‡ •
Ž
< ...

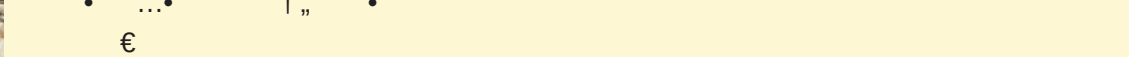


• • • • •
 • • • • • € • • •
 , € f • • • € " Š
 • ... • † • ^ ‰
 • • • • • , • •
 • < • • € † •
 • € • , • Æ
 • € •
 • • Ž • € • ' • •
 • • • ‰ ' • "
 € ... • " • • " — • •
 • • • • •
 • " • • † • † •
 " Æ • Š " • • € ' •
 • † • ' • " • • € f •
 • • • † • • • € ' •
 • † • • • • • ‰ Æ " † •
 ' • ' ‰ • † f
 " • •



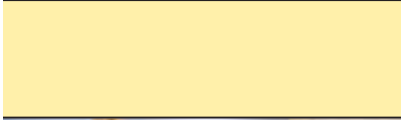


• • • • •
• ‡ • € • ^ % Š Š <
" Œ
• Ž ‡ ' • € •
• • • Ž
€ ' Š " • • • €
^
• • •
€ " • Ž "



• • •
•
- - € , € -
• • *f* „•
... €
• , † ‡• †
^ - - •
‰ ‡• •
•
, • • •
„ • - - ^ ,

•	• •



• • • • •
• -€ , f „ ...
†
€ • „ ‡€•‰ †
Š < Œ €
Ž • € •
• • ‘ • ...
-• • „ „ ’ „ ...
• , ’ „ ’
€ • • • •
• € , “ „ f € • •
€ • „
• • €•‰ „ • — „
... ... € ... • — ~
... TM_ • „



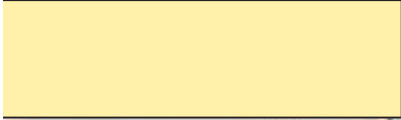


• • • • •
• • • • •
€ , f , ”
... † ... ‡ ^
^
‰- Š < Œ Ž ‘ ’
, Š “ ”
Ž • - † ‡ •
† • ^
- † • “ ‡ •
^ • - Ž ”



• • , € , • ,

, • - € Ž €



• • • • • • • •
• • - €,, • • f ”
... †- • ‡‡ • • ^ •
• • ‰ ^ Š • •
< ^ • • Œ • - Œ • • •
• Ž • • • • • • • •
• • • • • • • • <’ ’ • - ”
< ^ ‘ • • Ž • • •
Š • “ • ” < ‘ • •
• • • • - < • • • Ž ”
- — • • • • • •
^ • • • - “ ” • • • •
-f • • • • • • • •
• ’ • • < ‘ • ‡ < • †
• “ • • ~ “ -





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
- I positive Auswirkung auf die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und das Unternehmensimage - I durch Betreuungslücken entstehende Fehlzeiten der Beschäftigten werden vermieden oder reduziert - I Kosten für kurzfristigen personellen Ersatz oder Produktionsausfälle werden eingespart	- I hohe Verbindlichkeiten - I Kontinuität der Betreuungspersonen - I 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 Kindermöbiliar 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 Konzernbeschäftigten 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 konzernübergreifend 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 Unternehmens 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.“

← FERIE 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:

- I 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.
- I Das Unternehmen kooperiert mit einem öffentlichen oder freien Träger einer Kindertageseinrichtung, etwa indem es Belegplätze erwirbt oder zusätzliche Kapazitäten finanziert.
- I 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:

- I 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.
- I 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?
- I 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:

- I Anschubkosten
 - I insbesondere entsprechender Zeitaufwand der Beschäftigten, die das neue Betreuungsangebot planen
- I Investitionskosten
 - I Kauf einer Immobilie oder eines Grundstücks oder Bau, Umbau, Ausbau oder Renovierung eines Gebäudes
 - I Gestaltung und Ausstattung der Freiflächen
 - I Erstausrüstung mit Mobiliar, Spielzeug etc.
- I Betriebskosten
 - I Personalkosten, die durchschnittlich rund 75 Prozent der gesamten Kosten betragen und je nach Gruppengröße und Stundenanzahl variieren
 - I 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 Tageseinrichtungen 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

- I bei Unternehmensverbünden Belegungsvereinbarungen zwischen den Unternehmen,
- I bei Kooperationen zwischen Trägern und Unternehmen Festlegungen zu Belegrechten, Zuschüssen und Investitionen,
- I bei Kindertagespflege Vereinbarungen zwischen Eltern und Tagespflegeperson beziehungsweise zwischen Vermittlungsagentur, Unternehmen und Eltern,
- I 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.fruehechancen.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

- I Mindestens sieben Gründungsmitglieder
- I Wahl eines Vorstandes durch die Gründungsmitglieder
- I Verabschiedung der Vereinssatzung
- I Unterzeichnung des Gründungsprotokolls
- I 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, Deko-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



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.