

SCHICHT

Schichtarbeit zwischen Anforderungen von Arbeitswelt und Lebenswelt
Verbundvorhaben an den Chemiestandorten Bitterfeld-Wolfen und Leuna

KINDERBETREUUNG UND SCHICHTARBEIT Ein Ratgeber für Unternehmen

Böttcher, Sabine, Csongár, Jana (2011):
Kinderbetreuung und Schichtarbeit. Ein Ratgeber für Unternehmen
SCHICHT 02/2011, Halle (Saale)

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei der Autorin.

SCHICHT ist ein Projekt im Rahmen des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ im Themenfeld „Balance von Flexibilität und Stabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ des Förderschwerpunktes „Innovationsfähigkeit durch das Prinzip der Work-Life-Balance“.

Link zur Homepage: www.familieplusunternehmen.de

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Emil-Abderhalden-Str. 6
06108 Halle
Telefon: 0345 5526600
Fax: 0345 5526601
E-Mail: info@zsh.uni-halle.de
Internet: <http://www.zsh-online.de>

Alle Rechte vorbehalten

Satz & Layout: konzeptundform, Halle

Kinderbetreuung und Schichtarbeit

Ein Ratgeber für Unternehmen

Sabine Böttcher, Jana Csongár

Kurzfassung

Schichtarbeit stellt vor allem Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern vor vielfältige Herausforderungen, die in der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben häufig mit hohen Belastungen verbunden sind. Daneben besitzen aber die Unternehmen insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel und den zugrundeliegenden demografischen Veränderungen ein hohes Interesse, gute Mitarbeiter/-innen an sich zu binden und neues Personal zu gewinnen.

Im vorliegenden Leitfaden werden Möglichkeiten für Unternehmen vorgestellt, ihren in Schicht arbeitenden Beschäftigten attraktive Angebote zur Kinderbetreuung vor allem außerhalb der regulären Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen anzubieten. Gleichzeitig werden auch die Grenzen benannt, die mit den einzelnen Angeboten verbunden sind.



Inhalt

1. Einleitung	5
2. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung bei Schichtarbeit	6
3. Kinderbetreuung und Schichtarbeit	9
3.1 Institutionelle Kinderbetreuungsangebote bei Schichtarbeit	12
3.1.1 Betriebseigene Einrichtungen oder Standort-Kitas	14
3.1.2 Betriebliche Einrichtungen: betriebseigene Gruppen, Belegplätze	15
3.1.3 Kooperationen zwischen Unternehmen	18
3.1.4 Kooperationen zwischen Unternehmen und anderen Partnern	19
3.1.5 Back-up-Betreuung eines Unternehmens	20
3.2 Individuelle und situationsspezifische Kinderbetreuungsangebote	22
3.2.1 Individuelle Kinderbetreuung	23
3.2.2 Situationsspezifische Angebote: Notfallbetreuung	25
3.2.2.1 Eltern-Kind-Büro	26
3.2.2.2 Betreutes Kinderzimmer	27
3.2.2.3 Notfallbetreuung außerhalb des Unternehmens	28
3.2.3 Situationsspezifische Angebote: Ferienbetreuung	29
3.3 Ein kurzer Ausblick: Nachtbetreuung und 24-Stunden-Angebote	34
4. Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten	35
5. Tabellarische Übersicht guter Beispiele zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie – insbesondere Schichtarbeit und Kinderbetreuung	37
6. Erste Schritte zu betrieblichen Unterstützungsangeboten	42
7. Vergleichende Kurzübersicht der im Ratgeber benannten Möglichkeiten	44
8. Literaturverzeichnis, Link-Liste und Homepages	46

1. Einleitung

In der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiärer Verpflichtung bzw. Verantwortung liegen vielfältige Belastungen im Arbeits- und Familienalltag der betroffenen Beschäftigten auf der einen Seite und arbeits- und flexibilitätsorganisatorische Belastungen auf Seiten der Unternehmen. Im Idealfall gelingt es, beide Belastungsseiten miteinander zu verbinden und zu einem Ausgleich zu führen. Doch dieser Idealfall stellt in der Realität wohl die Ausnahme dar.

Im Normalfall ist eher davon auszugehen, dass sich die Belastungen potenzieren – und zwar auf beiden Seiten. Hintergrund dieser Entwicklung sind vor allem die vielfältigen Veränderungen der Bedingungen und Möglichkeiten von Erwerbsarbeit, vor allem die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Arbeitete im Jahr 1991 nur etwa jede/r dritte abhängig Beschäftigte auch hin und wieder an einem Samstag, ist es im Jahr 2008 mit knapp 45 Prozent schon fast jede/r zweite. Für den Sonntag zeigt sich ein ähnliches Bild: 1991 arbeiteten 17 Prozent aller Beschäftigten auch mal an einem Sonntag, 2008 waren es schon 26 Prozent.¹ Damit ist nicht zwangsläufig eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit, sondern viel häufiger eine Verlagerung der Arbeitszeit verbunden. Dies führt dazu, dass das Wochenende als zusammenhängende (erwerbsarbeits-)freie Tage für viele Familien zunehmend nicht mehr zur Verfügung steht bzw. wodurch sich auch die damit verbundene entspannende und Belastungen abbauende Wirkung verringert.

Unternehmen haben allerdings kaum Möglichkeiten, – zur Sicherung der Arbeitsplätze und damit auch im Interesse ihrer Beschäftigten – auf solche flexiblen Arbeitsverhältnisse zu verzichten, wenn sie am Markt erfolgreich bestehen wollen. Unternehmen sehen sich heute zunehmend mit einem Markt konfrontiert, der ständige Servicebereitschaft, nachhaltige Innovationen und kreative Lösungen für neue Probleme erfordert. Dieser erhöhte Wettbewerbsdruck zwingt Unternehmen zu hochflexiblen Arbeitszeiten, um auf unregelmäßige Auftragslagen und Produktnachfragen reagieren zu können.

Parallel dazu haben sich seit 2003 die Arbeitszeiten wieder verlängert: Lag die durchschnittliche gewöhnliche Wochenarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter 2003 bei 39,6 Stunden, ist sie bis zum Jahr 2008 auf 40,4 Stunden angestiegen.²

Gleichzeitig ringen Unternehmen um gutes, qualifiziertes und (sozial-)kompetentes Personal und suchen nach kreativen Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, um sowohl in der Konkurrenz um neue Mitarbeiter/-innen auf sich aufmerksam zu machen als auch um sich vor Mitarbeiterabwerbung zu schützen.

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Familienreport 2010, S. 104.

² Händel, Troost (Hrsg) (2011): Arbeitszeitentwicklung in Europa.

2. Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung bei Schichtarbeit

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung vor allem für Unternehmen mit Schichtarbeitszeiten und/oder einer kleinen bis mittleren Beschäftigtenanzahl (KMU, KKU) zunehmende Bedeutung. Viele, vor allem mittlere und kleine Unternehmen stehen vor dem Problem, dass es gerade jungen Eltern mit kleinen Kindern kaum möglich ist, aufgrund der starren Öffnungszeiten der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen in Schicht zu arbeiten, so dass diese nur in der Tagschicht eingesetzt werden können. Solche Arbeitsplätze sind in den meisten Unternehmen aber nur begrenzt vorhanden und somit sehr begehrt.

Die Unternehmen können diesem Dilemma begegnen, indem sie allein oder in Kooperationen mit verschiedenen Partnern familienfreundliche Maßnahmen für ihre Beschäftigten entwickeln, die es ermöglichen, einerseits die notwendige familienbedingte Flexibilität mit der betriebsnotwendigen Stabilität von Arbeitszeit und Leistungserbringung zu vereinbaren und andererseits aber auch die betriebsbedingten Flexibilitätsansprüche zum Beispiel bei wechselnden Auftragslagen mit den privaten Stabilitätswünschen der Beschäftigten nach einem sicheren Arbeitsplatz in Einklang zu bringen. Dabei geht es sowohl um die Verbesserung der Situation der (schon) Beschäftigten im Unternehmen als auch um eine Attraktivitätssteigerung der Unternehmen für potentielle (junge) Neu-Beschäftigte.

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung bei Schichtarbeit hat sich in den letzten Jahren vor allem aufgrund der zunehmenden Flexibilitäts- und Mobilitätsansprüche, der längeren Arbeitszeiten und des demografischen Wandels immer stärker zu einem *gesellschaftlichen Problem* entwickelt. Es ist heute nicht mehr vorrangig eine Frage der privaten Organisation, sondern der öffentlich und privat angebotenen Möglichkeiten, ob Eltern Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung gut miteinander vereinbaren können. Allein der Blick auf die Öffnungszeiten der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen verdeutlicht die Problemlage: Im Osten Deutschlands öffnen mehr als 95 Prozent der Kitas³ zwischen 6 und 8 Uhr und schließen zwischen 16 und 18 Uhr.⁴

³ Kita wird hier als Synonym für Kinderkrippe, Kindergarten und Kindertagesstätte verwendet.

⁴ DJI-Betreuungsstudie 2005

http://www.dji.de/bibs/390_1_Ergebnisse_Kinderbetreuungsstudiekor5TR.pdf, 13.10.2010

Die Schichtarbeitszeiten beginnen aber zumeist spätestens um 6 Uhr für die Früh- und enden gegen 22 Uhr in der Spätschicht. Dies bedeutet, dass in Schicht arbeitende Eltern die Betreuung ihrer Kinder für die Zeiten vor 6 Uhr und nach 18 Uhr entweder privat organisieren müssen oder für Arbeit in Schichten nicht mehr zur Verfügung stehen (können).

In Zeiten von Fachkräftemangel, schwierigen regionalen Arbeitsmarktsituationen und einer daraus resultierenden zunehmenden (Arbeitsplatz-)Mobilität sowie längerer Lebensarbeitszeit sind die Möglichkeiten der Organisation von Kinderbetreuung im Familienverbund sehr begrenzt. Damit scheint weder die rein institutionelle noch die allein familiäre Variante eine sinnvolle Alternative darzustellen. Dies verdeutlicht ebenso wie die Abbildung 1 auf Seite 8 die Unterstützungsbedarfe der Beschäftigten mit Kindern.

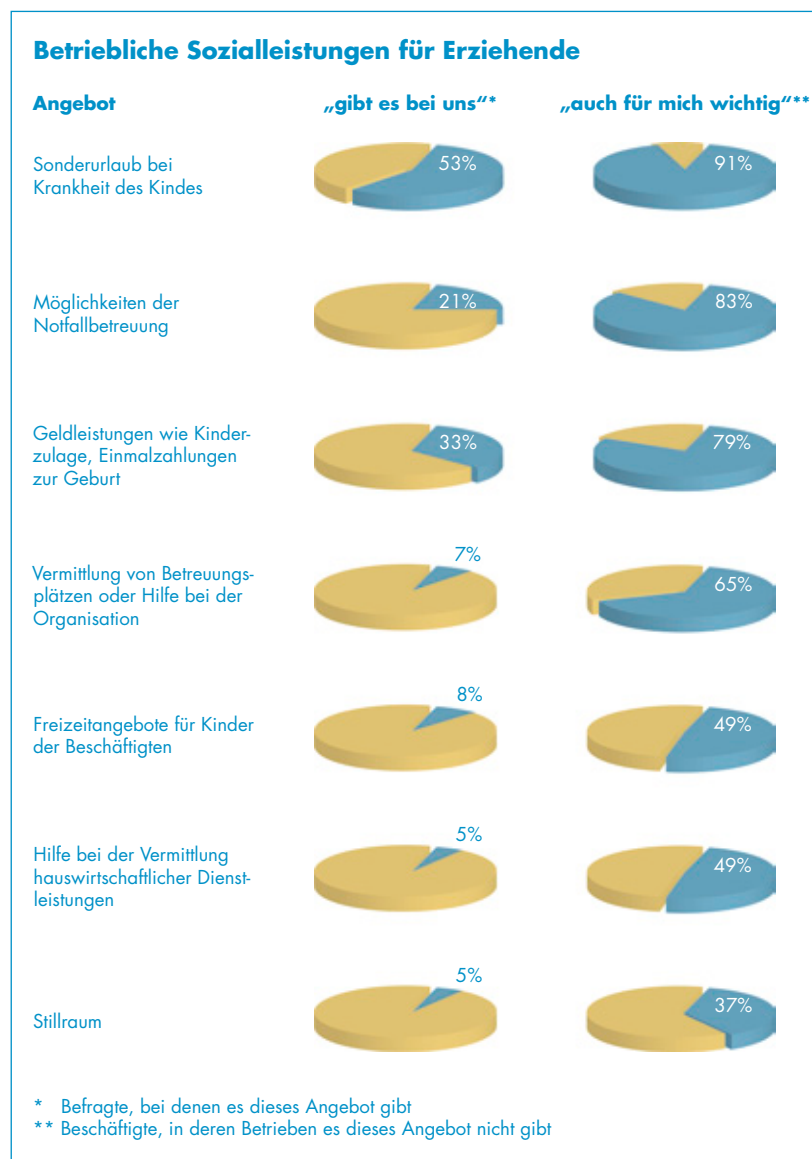
Erschwerend wirkt vor allem, dass der (individuellen) Entscheidung von Unternehmen zur Struktur, Dauer und Flexibilität der Arbeitszeiten oftmals die (starre) kommunale Entscheidung zu den Öffnungs- bzw. Schließzeiten der Kitas gegenübersteht. Wie schon erwähnt, haben sich die Arbeitszeiten in den vergangenen Jahren verlängert und verlagert, eingeschlossen einer Zunahme von Nacharbeit. Bei den Öffnungszeiten der Kitas zeigen sich allerdings kaum Veränderungen und sowohl die Bereitschaft als auch die (finanziellen) Möglichkeiten der Kommunen zur Verlängerung und Flexibilisierung der Öffnungszeiten scheinen kaum vorhanden.

Doch was wären Alternativen? Welche vertretbaren, finanzierbaren und umsetzbaren Möglichkeiten der Kinderbetreuung bei Schichtarbeit bieten sich Unternehmen und ihren Beschäftigten? Welche Bedeutung besitzt dabei die Betreuung außerhalb der regulären Öffnungszeiten, die sogenannte Randzeitenbetreuung?

Das Projekt „SCHICHT – Vereinbarkeit der Anforderungen aus Arbeits- und Lebenswelt“⁵ widmet sich u.a. diesen Fragestellungen und arbeitet dabei in verschiedenen Kooperationsformen sowohl mit einzelnen Unternehmen als auch mit Unternehmensnetzwerken zusammen. Neben dieser Zusammenarbeit bilden auch verschiedene Recherchen und Experteninterviews mit Unternehmen, die sich schon aktiv mit den Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie auseinandersetzen, die Grundlage für die hier vorgestellten Ergebnisse.

⁵ www.familieplusunternehmen.de

Abbildung 1: Unterstützungsbedarfe von Beschäftigten



Quelle (Grafik und Daten): WSI-Befragung von 1915 Erziehenden 2003, Hans-Böckler-Stiftung 2005

3. Kinderbetreuung bei Schichtarbeit

In Schicht arbeitende Eltern müssen besondere Herausforderungen bei der Kinderbetreuung bewältigen, da – wie schon dargelegt – die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten nicht mit dem Betreuungsbedarf aufgrund der Arbeitszeiten der Eltern übereinstimmen. Gleichzeitig sind sie dann deutlich unflexibler als ausschließlich zu Tageszeiten arbeitende Eltern, wenn kurzfristige Termine wie Elternabende oder -gespräche anstehen, die zumeist in den frühen Abendstunden stattfinden. Auch wenn das Kind am Abend kränkelt und die Eltern in die Spät- oder Nachtschicht müssen, stehen sie vor besonderen Schwierigkeiten.

Der Bedarf an Kinderbetreuung (nicht nur) bei Schichtarbeit besteht somit seitens der Beschäftigten vor allem

- als reguläres Angebot in der „Tagesbetreuung“ zwischen 6 und 18 Uhr,
- als zusätzliches Angebot außerhalb der regulären Öffnungszeiten bei Früh-, Spät- oder Nachtschicht,
- bei Ausfall der Betreuungsperson (z.B. Tagesmutter, -vater, Großeltern),
- bei kurzfristigen Terminen (Arztbesuchen, Elternabenden, Lehrergesprächen, ...),
- bei Betriebsferien der Kindertagesstätte (bis zu drei Wochen in den Sommerferien) und
- in den Schulferien sowie
- bei Erkrankung oder in der Rekonvaleszenz des Kindes.

Zusätzlich ergeben sich betriebliche Bedarfe bei

- kurzfristigen Terminen oder Dienstreisen,
- Schichtverlagerungen sowie
- Überstunden und Sonderschichten.

Ein zuverlässiges Betreuungsangebot, das diesen beschäftigten- und unternehmensspezifischen Belangen gerecht wird, bietet Verlässlichkeit nach innen – gegenüber den Beschäftigten, als auch nach außen – gegenüber den Kunden und Auftraggebern.

Die **betrieblichen Möglichkeiten**, Kinderbetreuung zu unterstützen, sind dabei vielfältig und unterscheiden sich vor allem im Grad der Institutionalisierung und der Individualität. Der Institutionalisierungsgrad zeigt an, wie stark organisationale Strukturen notwendig sind, um die jeweiligen Kinderbetreuungsmöglichkeiten umzusetzen und anzubieten und wie hoch die potenzielle Einflussnahme durch Unternehmen ist. Demgegenüber besagt der Individualisierungsgrad, inwieweit unternehmensspezifische und beschäftigtenindividuelle Belange berücksichtigt werden können.

Abbildung 2: Institutionalierungs- und Individualitätsgrad von Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Grad der Institutionalisierung	Grad der Individualität		
	gering	mittel	hoch
gering		Betreuungsräume, Eltern-Kind-Zimmer	
		Temporäre Betreuung am Standort und/oder im Unternehmen	Individuelle Betreuung zu Hause
mittel		Betriebskita	Betreuung durch Tagesmütter
		Kindertagesstätte am Standort	
hoch		Kindertagesstätte in kommunaler oder freier Trägerschaft	
	Institutionelle Angebote	Individuelle und situations-spezifische Angebote	
	Art des Angebotes		

Je höher der Institutionalierungsgrad und je geringer der Grad der Individualität, desto wichtiger kann es für ein Unternehmen sein, sich in die bestehenden Strukturen zu integrieren, um eine Berücksichtigung der unternehmens- und familienindividuellen Belange wie frühere oder längere Öffnungszeiten zu erreichen. Gleichzeitig können so – und hierin liegt der Vorteil **institutioneller Angebote** – die Belange von mehr Beschäftigten mit vergleichbaren Problemlagen berücksichtigt werden.

Individuelle Angebote, also Lösungen mit geringem Institutionalierungsgrad und hoher Individualität richten sich vor allem an einzelne Betroffene und/oder Unternehmen mit sehr spezifischen Arbeitszeiten, individuellen arbeitsorganisatorischen Bedingungen oder besonderen regionalen Strukturen.

Situationspezifische Angebote sind zumeist durch einen geringen Institutionalierungsgrad und einen mittleren Grad an Individualität gekennzeichnet. Sie sind auf besondere Situationen wie zum Beispiel Ferien, Krankheit oder Ausfall der Betreuungsperson gerichtet.

Betreuungsangebote durch Tagesmütter nehmen durch ihre potenzielle Bindung sowohl an ein Unternehmen oder einen Kooperationsverbund mehrerer Unternehmen als auch an eine bzw. mehrere Familien eine Sonderrolle ein.

Die Ausgestaltungsmöglichkeiten von Angeboten zur Kinderbetreuung bei Schichtarbeit für Unternehmen sind vielfältig und bewegen sich von einer Ganztagsbetreuung über (Zusatz-)Betreuungsangebote während der Schichtzeiten oder der Kita- und/oder Schulferien bis hin zu einer Notfallbetreuung bei Ausfall der eigentlichen Betreuungsperson. Die Organisation bzw. Bereitstellung dieser Angebote kann dabei sowohl im Unternehmen als auch außerhalb erfolgen.

Kinderbetreuung im Unternehmen erfolgt in Form einer eigenen Kita (durchaus auch in Kooperation mit anderen Unternehmen), durch Bereitstellung von Betreuungsräumen mit Betreuungspersonal oder durch die Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern oder -Büros im Unternehmen.

Kinderbetreuung außerhalb eines Unternehmens wird dagegen vorrangig in Kooperation mit anderen Partnern organisiert. Diese Partner können neben Unternehmen auch bestehende kommunale oder freie Kitas⁶ sein, aber ebenso finden sich Kooperationen mit Elterninitiativen, Kommunen, Vereinen und/oder Einzelpersonen wie Babysittern, Tagesmüttern, Kinderfrauen und/oder Ehrenamtlichen.

Für welche Möglichkeit sich ein Unternehmen entscheidet und welche Kooperationspartner dafür gewonnen werden, ist von einer Vielzahl verschiedener Faktoren abhängig. Zu diesen gehören vor allem:

- die Anzahl der betreuungspflichtigen Kinder im Unternehmen,
- die räumliche Nähe zu anderen (am Thema interessierten) Unternehmen und zu bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen,
- die Art der Schicht und der Schichtarbeitszeiten, aber auch
- die Struktur und das Angebot des öffentlichen Personennahverkehrs,
- das Interesse der Kommune⁷ an Betreuungsangeboten in Randzeiten sowie
- die zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten und
- die finanziellen Mittel.

Insbesondere von der Anzahl der betreuungspflichtigen Kinder hängt ab, ob sich Unternehmen eher für ein **institutionelles** oder ein **individuelles Angebot** entscheiden. Je weniger Beschäftigte von einer vergleichbaren Vereinbarkeitsproblematik betroffen sind und je unterschiedlicher das Alter der Kinder ist, desto interessanter werden Betreuungsangebote, die stärker der individuellen Situation der Beschäftigten gerecht werden. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um ein Einzelunternehmen oder um eine Kooperation mehrerer Unternehmen handelt.

Kinderbetreuungseinrichtungen, die für Unternehmen oder mit Unternehmen gemeinsam Betreuungsmöglichkeiten entwickeln, um den unternehmensspezifischen und beschäftigtenindividuellen Bedarfen gerecht zu werden, verstehen sich als Dienstleister für die Unternehmen.

In der betrieblichen Unterstützung von **Kinderbetreuung bei Schichtarbeit, insbesondere aber außerhalb der regulären Öffnungszeiten** von Kinderbetreuungseinrichtungen liegen für Unternehmen vielfältige Möglichkeiten, die Vereinbarkeit

⁶ Mit freien Kitas sind hier und im Folgenden Kitas in freier Trägerschaft gemeint.

⁷ Die Öffnungszeiten der Einrichtungen unterliegen einer Genehmigungspflicht (zumeist) durch das zuständige Jugendamt und sind somit von der Schwerpunktsetzung der Kommunalpolitik abhängig.

von Erwerbsarbeit und Familie ihrer Beschäftigten entscheidend zu verbessern, sich von anderen Unternehmen abzuheben und an Attraktivität zu gewinnen. Die Möglichkeiten sind vielfältig und so lassen sich mit kreativer Ausgestaltung für jede Unternehmensspezifik passende Angebote finden oder entwickeln.

Nachfolgend werden die verschiedenen Möglichkeiten zur betrieblichen Unterstützung der Vereinbarkeit von Schichtarbeit und Kinderbetreuung⁸ ausführlicher dargestellt. Die Darstellung betrieblich unterstützter Kinderbetreuungsmöglichkeiten differenziert sich am Grad der Institutionalisierung, wobei Tagesmütter eine Sonderrolle darstellen und dementsprechend auch gesondert dargestellt werden.⁹ Zuerst wird auf die institutionellen Angebote zur Kinderbetreuung, anschließend auf die stärker individuell ausgerichteten Angebote und auf betrieblich unterstützte Kinderbetreuungsangebote für spezifische Situationen näher eingegangen.

3.1 Institutionelle Kinderbetreuungsangebote

Zu den institutionellen Kinderbetreuungsangeboten bei Schichtarbeit gehören neben der (Ganztags-)Betreuung in **betriebseigenen Einrichtungen oder in Standort-Kitas** auch die Nutzung von **Belegrechten** in kommunalen oder freien Kinderbetreuungs-einrichtungen. Von besonderem Interesse sind dabei vor allem Einrichtungen mit längeren Öffnungszeiten bis hin zum Angebot einer 24-Stunden-Betreuung.

Nutzen

Mit betriebseigenen Einrichtungen oder Belegrechten erwirbt ein Unternehmen vor allem **Sicherheit** dahingehend, dass bei Bedarf sofort oder kurzfristig ein Betreuungsplatz für die Kinder der Mitarbeiter/-innen zur Verfügung gestellt werden kann. Gleichzeitig können vor allem bei betriebseigenen Einrichtungen oder Standort-Kitas die **Öffnungszeiten stärker an den unternehmensspezifischen Arbeitszeiten ausgerichtet** werden. Dies ist in Einrichtungen kommunaler oder freier Träger zumeist auch dann möglich, wenn seitens des Unternehmens eine relativ hohe Anzahl an Belegrechten erworben wird. In der Öffentlichkeit werden solche Einrichtungen oft auch als Betriebskitas wahrgenommen, obwohl sie allen Kindern der Kommune bzw. Region offen stehen.

⁸ Eine vergleichende Kurzdarstellung finden Sie im Kapitel 7.

⁹ Siehe auch Abbildung 2.

Aufwand

Diesen Formen eines institutionellen Betreuungsangebotes ist gemeinsam, dass die **Kosten unabhängig von der tatsächlichen Nutzung** des Angebotes entstehen. Bei **betriebseigenen Einrichtungen oder Standort-Kitas** sind die Kosten für Räumlichkeiten und deren Nutzung sowie die Kosten für Personal und Verwaltung aufgrund vertraglicher und gesetzlicher Regelungen auch dann zu zahlen, wenn keine Kinder die Einrichtung besuchen. Ebenso entstehen Kosten für **Belegrechte** auch dann, wenn diese vorreservierten Plätze unbesetzt sind. Vor allem aus diesen Gründen sind die Angebote aufgrund der Planungs- und Verantwortungszeiträume¹⁰ **relativ unflexibel** bei plötzlich zu- oder abnehmendem Bedarf an Betreuungsplätzen.

Die **Finanzierung der Kosten einer Kita** setzen sich aus Elternbeiträgen und Zuschüssen des Landes sowie der Kommune oder des Landkreises zusammen. Zumeist bleibt ein Defizit bestehen, welches bei kommunalen Kinderbetreuungs-einrichtungen von der Kommune übernommen wird. Bei betriebseigenen und Standort-Kitas, die ausschließlich den Kindern der Beschäftigten der beteiligten Unternehmen offen stehen, muss dieser Defizitbetrag oftmals von den Unternehmen übernommen werden.

Zusätzlich erschwerend wirkt, dass sowohl öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen kommunaler und freier Träger als auch betriebseigene Kinderbetreuungs-einrichtungen aufgrund der Genehmigungspflicht der Öffnungszeiten der Einrichtungen (zumeist) durch das zuständige Jugendamt von der Schwerpunktsetzung der Kommunalpolitik abhängig sind. Die Schwerpunkte der Kommune liegen dabei in erster Linie auf einer hohen Auslastung der bestehenden Einrichtungen und weniger auf einer Ausdehnung der Öffnungszeiten in den Randzeitenbereich (vor 6 Uhr und nach 18 Uhr).

- Zu den spezifischen Modellen der betrieblichen Kinderbetreuung gehören
- betriebseigene Einrichtungen in Form von Kindertagesstätten oder Standort-Kitas ausschließlich für Kinder von Beschäftigten des bzw. der Unternehmen(s),
 - betriebliche Einrichtungen, die auch Kindern von Eltern, die nicht im Unternehmen beschäftigt sind, offen stehen,
 - Kooperationsprojekte mit anderen (Wirtschafts-)Unternehmen oder
 - Modelle der Backup-Betreuung eines Unternehmens.

¹⁰ Der Kündigungsschutz des Betreuungspersonals ist unabhängig von der Anzahl der betreuungspflichtigen Kinder gesetzlich verpflichtend. So müssen z.B. beim Weggang von Beschäftigten und deren Kindern die arbeitsvertraglichen Regelungen eingehalten werden, auch wenn im ungünstigsten Fall die Anzahl der verbleibenden Kinder geringer ist als die des vorhandenen Betreuungspersonals.

3.1.1 Betriebseigene Einrichtungen oder Standort-Kitas

Bei betriebseigenen Einrichtungen tritt das Unternehmen als Träger der Kindertagesstätte auf oder vergibt die Trägerschaft an einen freien oder öffentlichen Träger, zum Beispiel an eine Elterninitiative oder einen Verein. Bei Standort-Kitas schließen sich mehrere Unternehmen für eine gemeinsame Kinderbetreuungseinrichtung zusammen. Betriebseigene Einrichtungen oder Standort-Kitas stehen oftmals ausschließlich den Kindern der Beschäftigten des bzw. der Unternehmen(s) offen.

Vor allem größere Einrichtungen in ländlichen Regionen werden aber auch für Kinder von Eltern geöffnet, die nicht in den Unternehmen beschäftigt sind. Der Vorteil einer solchen Öffnung liegt u.a. auch in der kommunalen Beteiligung an den Kinderbetreuungskosten.¹¹

Nutzen

Vorteilhaft für Unternehmen gegenüber den doch relativ hohen Kosten ist vor allem die eigenständige Gewährleistung, dass **ausreichend Betreuungsplätze** für die Kinder ihrer Beschäftigten vorhanden sind und sie nicht auf das verfügbare Platzangebot freier und kommunaler Kitas angewiesen sind. Zusätzlich können sie die **Öffnungszeiten** innerhalb der gesetzlichen bzw. kommunalen Regelungen an ihrem unternehmensspezifischen Bedarf ausrichten.

Betriebseigene Einrichtungen und Standort-Kitas bieten den Unternehmen auch vielfältige Möglichkeiten, die dort betreuten Kinder schon frühzeitig **an das Unternehmen heranzuführen** und kindgerecht für ihre Aufgabenfelder zu begeistern.

Außerdem können die Unternehmen selbst bzw. in Abstimmung untereinander entscheiden, ob und wenn ja wie lange die Einrichtung z.B. in den Sommerferien und an Feiertagen oder Brückentagen schließt. Viele kommunale Einrichtungen schließen im Sommer bis zu drei Wochen für sogenannte **Kita-Ferien**. Hieraus ergeben sich vor allem für schichtarbeitende Eltern und deren Unternehmen besondere Herausforderungen.¹²

Aufwand

Für die Unternehmen entstehen neben den **Kosten** für die Kinderbetreuung an sich auch die Kosten für die Räumlichkeiten und deren Unterhalt sowie für die Finanzierung des Betreuungspersonals. Diese Kosten sind vor allem bei unausgelasteten Platzkapazitäten relativ hoch. Hier gilt es, durch eine kontinuierliche Zukunftsplanung eine ausreichende Platzbelegung sicherzustellen und gegebenenfalls weitere Partner wie andere Unternehmen oder auch die Kommune einzubeziehen.

¹¹ Siehe hierzu auch Abschnitt 3.1 – Finanzierung der Kosten einer Kita.

¹² Siehe hierzu auch Abschnitt 3.2.3.

Bei sinkendem Betreuungsbedarf muss früh reagiert und nach neuen Konzepten gesucht werden, um Fehlkosten (z.B. Kosten für eingestelltes Personal bei sinkender Kinderanzahl) zu vermeiden. Denkbar wäre z.B. eine Ausweitung der Kinderbetreuung auf ältere Kinder oder eine Hinzunahme weiterer Unternehmen.

Voraussetzung

Erste Voraussetzung für eine betriebseigene oder eine Standort-Kita sind neben der Genehmigung durch die zuständige kommunale Behörde (zumeist das Jugendamt), ausreichend große und passende **Räumlichkeiten**, qualifiziertes **Personal** und eine ausreichende Anzahl an **Kindern** in den geplanten Altersgruppen. Erfahrungsgemäß ist es im Unternehmen zumeist notwendig, eine Befragung der interessierten Mitarbeiter zum Alter ihrer Kinder durchzuführen. Anhand dieser **Altersanalyse** kann dann entschieden werden, ob eine Krippe (0-3 Jahre), ein Kindergarten (3-6 Jahre) oder eine Kindertagesstätte (0-6 Jahre) eingerichtet werden soll. Selbstverständlich ist es auch möglich, von Beginn an eine Kindereinrichtung auch für ältere Kinder (Hort) zu öffnen, um vor allem Eltern mit Kindern der 5. und 6. Klasse ein Betreuungsangebot zu unterbreiten. In Sachsen-Anhalt besteht ein Rechtsanspruch auf Hortbetreuung bis zum Beginn der 7. Klasse, dem jedoch aufgrund fehlender Horteinrichtungen für diese Altersgruppe oftmals nicht entsprochen werden kann. Von besonderer Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit einer solchen Einrichtung ist eine kontinuierliche und vorausschauende Bedarfsplanung.

3.1.2 Betriebliche Einrichtungen: betriebseigene Gruppe, Belegplätze

Zu den betrieblichen Einrichtungen zählt zum Beispiel, wenn ein Unternehmen in einer bestehenden Kindertagesstätte eine eigene Gruppe für Kinder von Beschäftigten des Unternehmens reserviert. Eine zweite Form stellt die Reservierung von Plätzen für Beschäftigtenkinder in bestehenden Gruppen einer oder auch mehrerer Kindertagesstätten – sogenannte Belegplätze – dar.

Eine **betriebseigene Gruppe** innerhalb einer öffentlichen Einrichtung eines kommunalen oder freien Trägers kann sowohl in der Form einer betriebseigenen Gruppe oder mit Belegplätzen umgesetzt werden. Bei der Umsetzung einer betriebseigenen Gruppe entfällt die Notwendigkeit eigener Räumlichkeiten und (oftmals auch) die Suche und Beschäftigung qualifizierten Betreuungspersonals, da dieses über die schon bestehende Kindereinrichtung eingestellt und beschäftigt wird. Die ursprüngliche Kita tritt somit als Träger auf, das Unternehmen als Finanzier. Die inhaltliche Ausgestaltung der Arbeit in der Kita erfolgt in Absprache zwischen Unternehmen und Kita.

Bei einer Nutzung von **Belegplätzen** schließen Unternehmen mit den Einrichtungen Betreuungsverträge mit unterschiedlichen Konditionen ab. Solche Konditionen sind z.B. (regelmäßige und verlässliche) Geldspenden zu Festen, Sachspenden in Form von Spielzeug, Möbeln oder Computern, finanzielle und/oder personelle Hilfe bei Sanierungs- und Ausbauarbeiten sowie bei der Garten- und Spielplatzgestaltung. In vielen, offenbar vor allem kommunalen Einrichtungen müssen Belegplätze mit einem festen finanziellen Beitrag¹³ gekauft werden. Die Kosten für das Unternehmen sind zwar zumeist niedriger als bei eigenen Einrichtungen, dafür ist ihr Mitspracherecht bei der Ausgestaltung der Betreuungskonzepte und der Öffnungszeiten geringer. Vielen Unternehmen, die betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtungen betreiben, ist gerade dieses Mitsprache- und Entscheidungsrecht wichtiger als der (etwas) niedrigere finanzielle Gesamtbetrag.

Der Nutzen und der Aufwand sowie die Voraussetzungen für Belegplätze werden im nachfolgenden Abschnitt ausführlicher dargestellt.

Nutzen

Die Vorteile von Belegrechten gegenüber einer betriebseigenen oder Standort-Kita bestehen neben den schon dargelegten **geringeren Kosten** auch darin, dass der hauptsächlich Verwaltungsaufwand für die Kinderbetreuung nicht im Unternehmen, sondern in der Kinderbetreuungseinrichtung selbst liegt.

Außerdem müssen im Unternehmen für die Kinderbetreuung **keine Räumlichkeiten** bereitgestellt oder errichtet werden sowie **kein qualifiziertes Betreuungspersonal** gesucht und weitergebildet werden.

Mit vielen Kindereinrichtungen vor allem freier Träger sind durchaus **Sonderabsprachen** z.B. für frühere oder längere Öffnungszeiten oder die Öffnung an Brücken- und Feiertagen möglich.

Aufwand

Nachteilig ist vor allem der deutlich **geringere unternehmensspezifische Einfluss** auf die Öffnungszeiten, die Durchführung und die Dauer sogenannter Kita-Ferien sowie die thematische Ausrichtung der Kindereinrichtung. Bei Sonderabsprachen muss mit **vergleichsweise hohen Kosten pro Kind** gerechnet werden.

Voraussetzung

Um Belegplätze für ein Unternehmen zu sichern, ist es notwendig, eine Kinderbetreuungseinrichtung mit aktuell oder in absehbarer Zukunft freien Kapazitäten zu finden und mit dieser gemeinsam Konditionen auszuhandeln und einen Koopera-

tionsvertrag abzuschließen. Aufgrund der aktuell offenbar kaum vorhandenen freien Platzkapazitäten muss hier mit Schwierigkeiten gerechnet werden. Vorteilhafter scheint es, sich als Unternehmen aktiv in die Gründung neuer Kinderbetreuungseinrichtungen einzubringen.

Beispiele sachsen-anhaltinischer Unternehmen:

Betriebseigene Gruppe als Betriebs-Kita in einer öffentlichen Kita

Betriebskita des Johanniter-Krankenhauses Genthin Stendal GmbH im Färberhof Stendal

→ Siehe auch: <http://www.familienzentrum-faerberhof.de/>

Sonderabsprachen für frühere und längere Öffnungszeiten

Ein Unternehmen hat eine sogenannte „Mutti-Schicht“¹⁴, in der alle Eltern mit Kindern arbeiten, die eine bestimmte Kita besuchen. In den Früh-schicht-Wochen öffnet die Kita eine halbe Stunde früher, um den Eltern einen pünktlichen Arbeitsbeginn zu ermöglichen. Bei Spätschicht ist die Kita länger geöffnet, so dass die Betreuung der Kinder auch dann gesichert ist.

In einem vergleichbaren Beispiel arbeitet eine Kita mit mehreren Unternehmen zusammen und bietet dem einen Unternehmen frühere und dem anderen längere Öffnungszeiten an.

Die Unternehmen haben dazu einen Kooperationsvertrag mit der Kita abgeschlossen oder unterstützen die Kita bei Sanierungsarbeiten, bei der Durchführung von Festen und Angeboten für die Kinder.

Sonderabsprachen bei akutem zusätzlichem Arbeitsaufkommen

Ein IT-Unternehmen mit 24-Stunden-Support hat mit einer Kindertagesstätte eine Art Bereitschaftssystem vereinbart: Jeweils eine Erzieherin ist wöchentlich in Bereitschaft, um bei Bedarf verlängert bis 22 Uhr in der Kita zu bleiben und die Kinder der Beschäftigten des Unternehmens zu betreuen. Die Kinderbetreuungskosten werden vom Unternehmen, die Personalkosten vom Träger der Kita übernommen.

¹³ Die Kosten für einen Belegplatz in einer kommunalen Kita liegen bei bis zu 200 Euro.

¹⁴ In dieser Schichtgruppe arbeiten nicht nur Mütter, sondern auch Väter mit Kindern.

3.1.3 Kooperationen zwischen Unternehmen

Die Kooperationsmodelle zwischen Unternehmen sind vielfältig und reichen von der gemeinsamen Einrichtung einer Standort-Kita bis hin zur gemeinsamen Finanzierung von kurzfristigen Unterstützungsangeboten für die Beschäftigten mit Kindern.

Eine mögliche Form der Kooperation zwischen Unternehmen zur Sicherung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten umfasst die **Teilung von Belegplätzen** in einer separaten Gruppe oder in einer Kindertagesstätte zwischen mehreren Unternehmen. Dies kann vor allem für Unternehmen mit Heimarbeitsplätzen, flexiblen Arbeitsplätzen und Außendienstmitarbeiter/-innen eine gute Lösung darstellen. Diese Mitarbeiter könnten zum Beispiel dann, wenn sie zur Arbeit, zu Absprachen oder Tagungen im Unternehmen sind, ihre Kinder mitnehmen und vor Ort betreuen lassen. Vor allem dann, wenn zwischen Arbeits- und Wohnort große Entfernungen zurückgelegt werden müssen, die Vor-Ort-Zeiten über die Öffnungszeiten der Kindertagesstätte im Wohnort hinausgehen oder das Kind vorrangig zu Hause betreut wird, stellen solche Angebote eine Erleichterung für die betroffenen Beschäftigten dar.

Nutzen

Die Vorteile solcher kooperativen Modelle liegen vor allem in den deutlich niedrigeren Kosten für das einzelne Unternehmen im Vergleich zu einer betriebseigenen Kita oder einem vollen Belegplatz. Zumeist sind diese Kosten auch in ihrer maximalen Summe gut kalkulierbar. Außerdem bieten solche Modelle eine hohe Flexibilität, die natürlich regelmäßiger Absprachen mit den am Modell beteiligten Unternehmen und der Kinderbetreuungseinrichtung bedarf.

Auch bei diesem Modell ist es vor allem bei Einrichtungen freier Träger möglich, bei einem ausreichenden Bedarf Sonderabsprachen zu treffen.

Aufwand

Von Nachteil kann sein, dass solche Modelle oft kaum eine Einflussnahme der Unternehmen auf die Öffnungszeiten, die Durchführung und die Dauer sogenannter Kita-Ferien sowie auf die inhaltliche Ausgestaltung der Kita erlauben.

Organisatorischer und zeitlicher Aufwand entsteht dann, wenn bei mehreren Unternehmen zur gleichen Zeit ein Bedarf an Belegplätzen besteht. Es wäre günstig, für diesen Fall schon im Voraus Abstimmungsregelungen festzulegen.

Voraussetzung

Grundvoraussetzung ist bei diesem Angebot, dass eine Kita mit aktuell oder in absehbarer Zukunft freien Kapazitäten als Partner gewonnen werden kann.

Zur erfolgreichen Kooperation von Unternehmen bei geteilten Belegplätzen ist es darüber hinaus notwendig, klare Absprachen und Regelungen zu treffen und

diese in von allen Seiten anerkannten Kooperationsverträgen festzuhalten. Vor allem solche Fragen wie, wer wann und wie viele (halbe) Plätze belegen darf, wie mit plötzlich zunehmenden Bedarf an Betreuungsplätzen umzugehen ist und wer welche Entscheidungs- und Verantwortungshoheit besitzt, müssen im Vorfeld geklärt und schriftlich festgehalten werden.

Neben dem Kooperationsvertrag mit den beteiligten Unternehmen ist auch ein Kooperationsvertrag mit der Kinderbetreuungseinrichtung abzuschließen.

3.1.4 Kooperation zwischen Unternehmen und anderen Partnern

Kooperationen von einem oder mehreren Unternehmen mit anderen Partnern wie Kommunen, Vereinen oder Elterninitiativen werden vor allem zur Neugründung, Erweiterung oder dem Erhalt von Kindertagesstätten eingegangen. Im Vordergrund steht dabei das unternehmerische Interesse am Erhalt der Kinderbetreuungseinrichtung oder an der Erweiterung der Öffnungszeiten.

In der Praxis finden sich verschiedene Ausgestaltungsformen. Die wohl gängigste Variante ist, dass ein oder mehrere Unternehmen zusammen mit der Kommune oder einem anderen Partner eine Kita neu gründen oder sich für den Erhalt einer von Schließung bedrohten Kita einsetzen, was einer Neugründung gleichgestellt werden kann.

In der **Kooperation mit einer Kommune** stellt z.B. die Kommune die Räumlichkeiten, zumeist inklusive der Betriebskosten und die Unternehmen übernehmen die Personalkosten. Kommunale Ansprechpartner für solche Modelle sind in erster Linie das Jugendamt und das zuständige Referat im Rathaus oder Landratsamt für kommunale Kindertagesstätten.

Bei einer **Kooperation mit Vereinen oder Elterninitiativen** ist oft die eigene Betroffenheit einer der Hauptgründe der Initiative. Dies bedeutet gleichzeitig, dass die engagierten Eltern oder deren Partner in den beteiligten Unternehmen beschäftigt sind. Die Elterninitiative oder der Verein übernehmen zumeist die Trägerschaft der Kita und das Unternehmen stellt z.B. die Räumlichkeiten, finanziert das Personal oder Zusatzangebote, unterstützt bei Sanierungs- und Renovierungsarbeiten oder kauft Spielzeug. Die Möglichkeiten der unternehmerischen Unterstützung und finanziellen Beteiligung sind sehr vielfältig und immer von der konkreten Situation abhängig.

Der Nutzen und Aufwand sowie die Voraussetzungen sind vergleichbar mit denen zur Einrichtung von betriebseigenen und Standort-Kitas und werden hier nicht noch einmal gesondert aufgezeigt.¹⁵

¹⁵ Siehe dazu auch die vorherigen Abschnitte 3.1.1 bis 3.1.3.

Zusätzliche Vorteile ergeben sich gegenüber dem „Einkauf“ in bestehende Einrichtungen vor allem daraus, a) die Kostenverteilung neu auszuhandeln und sie damit gleichmäßiger auf mehreren Schultern zu verteilen, b) durch den Einbezug neuer (bisher unüblicher) Partner auch neue Wege eingeschlagen werden können und c) stärker sowohl auf die Anpassung der Öffnungszeiten an die Schichtzeiten als auch auf die Einführung von Kita-Ferien und Sonderbetreuungsangeboten am Wochenende, zu Feier- und Brückentagen und bei Nachtschichten einwirken zu können.

3.1.5 Back-up-Betreuung eines Unternehmens

Die Back-up-Betreuung stellt eine besondere Form der betrieblichen Kinderbetreuung dar. Hier kooperiert ein zumeist sozialer Dienstleister (Institution, Verein) mit Unternehmen und bestehenden Einrichtungen und übernimmt die Funktion des „Bedarfsvermittlers“. In der Praxis kann das wie folgt ablaufen: Ein Unternehmen hat Bedarf an einem Kindergartenplatz und beauftragt den Dienstleister mit der Suche nach freien Kindergartenplätzen. Dieser Dienstleister hat – im Idealfall – eine aktuelle Übersicht über freie Kindergartenplätze (oder erstellt diese) und spiegelt seine Ergebnisse an das Unternehmen zurück oder vermittelt direkt zwischen betroffenen Beschäftigten und zukünftigem Kindergarten.

Ein solcher Dienstleister kann ein Verein, ein kommunales Angebot oder auch ein Servicebüro sein. Diese Dienstleister sind in ihrem regionalen Bezug gut vernetzt und somit zumeist schnell in der Lage, freie Kapazitäten aufzudecken oder auch die Entwicklung neuer Strukturen und Angebote anzuregen.

Nutzen

Der Vorteil einer solchen Back-up-Betreuung liegt vor allem darin, dass zumeist nur dann Kosten anfallen, wenn der Bedarf an Kinderbetreuung besteht. Gegebenenfalls ist es aber auch möglich, dass der soziale Dienstleister für die Aktualisierung seiner Angebote eine gewisse Grundgebühr erhebt, die aber in jedem Fall deutlich geringer ist als der Unterhalt einer betriebseigenen Kita oder die Kosten für Belegplätze.

Der Dienstleister kann zum Beispiel auch damit beauftragt werden, nach Kinderbetreuungseinrichtungen mit besonderen Öffnungszeiten oder einem spezifischen Profil zu suchen.

Aufwand

Nachteilig an einer solchen Back-up-Betreuung ist der geringe Einfluss des Unternehmens auf die Öffnungszeiten und inhaltlichen Angebote der Kindereinrichtungen. Auch die eventuell unregelmäßig anfallenden Kosten bei einer reinen Bedarfs-

finanzierung können sich ungünstig auf die Kostenplanung vor allem kleiner und kleinster Unternehmen auswirken.

Bei notwendigen Sonderabsprachen entstehen oft vergleichsweise hohe Kosten.

Voraussetzung

Die grundlegende Voraussetzung für die Nutzung einer Back-up-Betreuung liegt im notwendigen Vorhandensein eines solchen Dienstleisters. Die weiteren Voraussetzungen zur Nutzung liegen dann vor allem im Entscheidungsraum des Dienstleisters und scheinen insbesondere von seiner Finanzierungsstruktur abhängig zu sein. Grundsätzlich gibt es zwei Formen: a) eine reine Angebots-Bedarfs-Finanzierung, d.h. dem Unternehmen entstehen nur dann Kosten, wenn es einen Auftrag erteilt, oder b) das Unternehmen zahlt ähnlich einem Mitgliedsbeitrag regelmäßig einen bestimmten finanziellen Betrag und erkaufte sich damit das Recht, die Dienste des Anbieters in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall ist zumeist eine Beitritts- bzw. Mitgliedschaftserklärung oder ein Kooperationsvertrag notwendig.

Zur Vermittlung von Kita-Plätzen müssen freie Kapazitäten vorhanden sein.

Beispiele sachsen-anhaltinischer Unternehmen:

Servicebüro Familienfreundlicher Chemiestandort Leuna

→ Siehe auch: <http://www.infraleuna.de/cms/index.php?servicebuero>

Servicebüro der Stadt Bitterfeld-Wolfen

→ Siehe auch: <http://www.familieplusunternehmen.de/servicebuero/>

Beispiel aus Mecklenburg-Vorpommern, das mit Unterstützung des SCHICHT-Projektes entstand:

Servicestelle Rostock

→ Siehe auch: <http://www.servicestelle-rostock.de/>

3.2 Individuelle und situationspezifische Kinderbetreuungsangebote

Deutlich flexibler und mit geringerem Aufwand verbunden als institutionelle Angebote sind individuelle Kinderbetreuungsangebote, da ein Großteil der Organisations- und Planungsaufgaben nicht im Unternehmen liegt. Zu diesen Möglichkeiten gehören neben der Kooperation, der Vermittlung und der (teilweisen) Übernahme der Kosten für Babysitter, Tagesmütter, Kinderfrauen oder Ehrenamtliche auch die Bereitstellung von Räumlichkeiten zur Kinderbetreuung im Unternehmen, z.B. bei Erkrankung des Kindes, bei Kita- oder Schulferien oder als Angebot zur Notfallbetreuung bei Ausfall der Betreuungsperson, Krankheit des Kindes oder plötzlichem zusätzlichen Arbeitskräftebedarf.

Für das Unternehmen sind damit nicht unbedingt geringere (aktuelle) Gesamtkosten zu erwarten, aber der organisatorische Aufwand und die Notwendigkeit, die künftige Entwicklung der potentiellen Anzahl und des Alters der Kinder der Beschäftigten kontinuierlich abzuschätzen, sind deutlich geringer. Gleichzeitig entsprechen die Kosten der tatsächlichen Inanspruchnahme des Angebotes und sind in ihrer Maximalhöhe gut zu kalkulieren. Zusätzliche Kosten entstehen nicht.

Diese Modelle werden oftmals in Kooperation mit anderen Unternehmen, mit Kommunen, Elterninitiativen, Vereinen und anderen sozialen Dienstleistern umgesetzt. Die Vorteile liegen – im Vergleich zu einem institutionellen Angebot – in niedrigeren Kosten, einer höheren Flexibilität und geringerem Planungs- und Organisationsaufwand, vor allem auch in Bezug auf die Zukunftsplanung. Zur erfolgreichen Umsetzung solcher Maßnahmen sind aber regelmäßige und verbindliche Absprachen und Festlegungen zwischen allen Beteiligten von besonderer Wichtigkeit. Hierin sollten sowohl Zuständigkeiten und Verantwortungsstrukturen klar geregelt werden als auch beispielhaft beschrieben sein, in welcher Situation dieses Angebot durch die Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann. Nachträgliche Korrekturen, möglicherweise sogar verbunden mit (juristischen) Auseinandersetzungen sind weder für das Unternehmen und seine Beschäftigten noch für die Kooperationspartner förderlich.

Individuelle Kinderbetreuungsangebote eröffnen auch die Chance, (Ehe-)Partner mit betreuungspflichtigen Kindern im gleichen Schichtrhythmus einzusetzen. Dadurch gewinnen diese Beschäftigten mehr Zeit und Raum für gemeinsame Aktivitäten mit ihren Kindern und ihrem Partner, wodurch die entlastende Funktion von Familie und Partnerschaft gestärkt wird. Gleichzeitig ist eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und Bindung an das Unternehmen zu erwarten, da dieses individuelle Angebot der Kinderbetreuung vom Unternehmen bereitgestellt wird.

3.2.1 Individuelle Kinderbetreuung

Unternehmen können zur Sicherstellung des Kinderbetreuungsbedarfes ihrer Beschäftigten auch mit **Tagesmüttern, Babysittern, Kinderfrauen und/oder Ehrenamtlichen**¹⁶ als Dienstleister der Kinderbetreuung zusammenarbeiten. Diese Formen werden zumeist dann gesucht, wenn aufgrund der unternehmensspezifischen und/oder beschäftigtenindividuellen Situation institutionelle Angebote nicht möglich sind. Diese Zusammenarbeit kann direkt oder auch back-up erfolgen.

Bei der **direkten Zusammenarbeit** hat das Unternehmen zumeist eine Kooperationsvereinbarung mit einem oder mehreren Dienstleistern abgeschlossen, in der die Betreuungsdienste, die Finanzierung und die Einsatzgründe festgelegt sind. Bei Unternehmen mit hohem Bedarf können Tagesmütter oder Erzieher/-innen durchaus direkt beim Unternehmen angestellt sein, bei kleineren Unternehmen empfehlen sich Kooperationen in Form von Pool-Lösungen.

Back-up bedeutet¹⁷, dass soziale Institutionen oder Vereine im Auftrag von Unternehmen die Betreuung der Kinder der Beschäftigten des Unternehmens organisieren, indem sie Tagesmütter und Kinderfrauen, aber auch Babysitter und qualifizierte Ehrenamtliche an die Beschäftigten des Unternehmens vermitteln. Das Unternehmen steht bei dieser Form nicht im direkten Kontakt zum Betreuungspersonal, sondern schließt mit der sozialen Institution bzw. dem Verein eine Rahmenvereinbarung oder einen Kooperationsvertrag ab.

Die Entscheidung für eine Tagesmutter bzw. einen -vater, einen Babysitter oder eine Kinderfrau bzw. eine/n Ehrenamtliche/n ist zumeist stark vom regionalen Angebot und von der besonderen Situation abhängig.

Tagesmütter, -väter betreuen maximal fünf Kinder gleichzeitig in ihren oder von ihnen angemieteten Häuslichkeiten. Darüber hinaus bieten sie neben der regulären Tagesbetreuung häufig auch individuelle Betreuungsleistungen in den frühen Morgenstunden (Frühschicht), in den späteren Abendstunden (Spätschicht) und über Nacht sowie an Wochenenden, Brücken- und Feiertagen an.

Babysitter, Kinderfrauen und Ehrenamtliche betreuen Kinder in der Häuslichkeit der Eltern, oft verbunden mit Hol- und Bringdiensten, was die Eltern vor allem bei Früh-, Spät- und Nachtschicht sehr entlastet. Sie holen zum Beispiel bei Spätschicht die Kinder aus dem Kindergarten nach Hause, betreuen sie dort, bringen sie schließlich ins Bett und warten auf die Eltern, bis diese von der Spätschicht nach Hause kommen. Für die Familie sind gerade diese Lösungen von Vorteil, da das

¹⁶ Zu den Ehrenamtlichen gehören zum Beispiel neben Studenten, ehemalige/n Erzieher/-innen und Pädagogen auch die sogenannten Leih-Omas und -Opas, Großeltern auf Zeit und Familienpaten.

¹⁷ Siehe auch 3.1.5

Kind in seiner vertrauten Umgebung verbleibt und spät abends oder nachts nicht noch einmal zum Nach-Hause-Fahren geweckt werden muss.

In der Praxis finden sich verschiedenste Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen mit Dienstleistern der Kinderbetreuung. Von besonderem Interesse für Unternehmen sind sie vor allem als individuelle Angebote

- bei einem unzureichenden Angebot regulärer Kinderbetreuung (insbesondere für Kinder bis zu drei Jahren),
- in Randzeiten (Früh-, Spät-, Nachtschicht, Schichten am Wochenende, an Brücken- und Feiertagen),
- bei Zusatzschichten,
- bei einer gewünschten Zuhause-Betreuung, auch in Kombination mit Hol- und Bringdiensten (insbesondere durch Kinderfrauen oder Ehrenamtliche in der Früh- und Spätschicht) sowie
- bei Erkrankung des Kindes.

Die Unterstützungsmöglichkeiten des Unternehmens sind dabei vielfältig und können in einer reinen Vermittlung des Angebotes liegen oder die teilweise bis komplette Übernahme der Kosten für Vermittlung, Organisation und/oder Betreuung beinhalten.

Nutzen

Die Vorteile eines solchen Unterstützungsangebotes für das Unternehmen liegen neben dem sicheren Betreuungsangebot in Randzeiten hauptsächlich in den – selbst bei voller Kostenübernahme – deutlich geringeren Kosten im Vergleich zu einer betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung oder dem Ausfall der Beschäftigten. Die entstehenden Kosten sind stärker abhängig von der tatsächlichen Nutzung des Angebotes und in ihrer Maximalhöhe gut kalkulierbar. Ein weiterer Vorteil besteht in der Möglichkeit, die individuellen Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen und bei einem sinkenden Bedarf an Betreuungskapazitäten deutlich schneller reagieren zu können.

Aufwand

Der Aufwand ist für das Unternehmen relativ gering und beinhaltet den notwendigen Abrechnungs- und Kontrollaufwand sowie die zeitlichen und personellen Kosten für verbindliche Absprachen zwischen den Partnern und der Weitergabe von Informationen an die interessierten Beschäftigten.

Voraussetzung

Grundvoraussetzung für die Unterbreitung eines solchen Unterstützungsangebotes für die Beschäftigten sind Tagesmütter, Babysitter, Kinderfrauen und/oder Ehrenamtliche, die in der Region tätig sind und noch freie Kapazitäten haben. Hierin liegt in Sachsen-Anhalt offensichtlich das Hauptproblem, denn in den Recherchen wurde zum einen der Eindruck gewonnen, dass nur vereinzelte Kommunen und Landkreise die Niederlassung und Beschäftigungsaufnahme von Tagesmüttern fördern und zum anderen der Bedarf an solchen Unterstützungsleistungen deutlich höher ist als das Angebot – sowohl in den Städten als auch in den ländlichen Regionen.

Beispiele sachsen-anhaltinischer Unternehmen:

Kooperation zwischen Unternehmen und sozialen Institutionen

Das Chemie-Unternehmen SOEX TSG & TRG mbH mit 3-Schicht-System hat eine Rahmenvereinbarung mit einem sozialen Verein der Region, um den Beschäftigten die Betreuung der Kinder vor allem in der Spätschicht, aber auch bei Brücken- und Feiertagen, bei Krankheiten oder Rekonvaleszenz des Kindes, bei Ferien der Kinderbetreuungseinrichtung oder der Schulen und bei Ausfall der Betreuungsperson zu erleichtern. Dazu betreiben qualifizierte Ehrenamtliche, die die Familie vorher kennen lernen, das Kind in der Häuslichkeit der Familie bis die Eltern von der Arbeit kommen.

3.2.2 Situationsspezifische Kinderbetreuungsangebote: Notfallbetreuung

Auch für spezifische Situationen, die keine ausschließlich individuelle Betreuung erfordern, bieten Dienstleister der Kinderbetreuung wertvolle Unterstützung. Solche Situationen wären zum Beispiel der Ausfall einer Betreuungsperson (z.B. Oma, Opa oder Tagesmutter, -vater), die Rekonvaleszenz eines Kindes (z.B. bei Windpocken, Gipsbein) oder die Überbrückung einzelner Ferien¹⁸ oder schulfreier Tage.

Das Unternehmen kann zur Absicherung solcher **spezifischen Situationen**, die oftmals nur einzelne Tage umfassen und deshalb auch **Notfallbetreuung** genannt werden, im Unternehmen eigene Räumlichkeiten einrichten. Diese können zur Übernahme der notwendigen Kinderbetreuung entweder von den Eltern selbst in sogenannten **Eltern-Kind-Büros** oder von einer Tagesmutter bzw. einem -vater

¹⁸ Hier sollte nicht nur an Schulferien, sondern auch an Kita-Ferien gedacht werden.

oder anderen Betreuungspersonen (Erzieher/-innen, Pädagogen) in sogenannten **betreuten Kinderzimmern** genutzt werden. Eine andere Möglichkeit ist, solche Betreuungsleistungen samt Räumlichkeiten „einzukaufen“.

Nachfolgend werden die verschiedenen Möglichkeiten zur betrieblichen Unterstützung der Kinderbetreuung in spezifischen Situationen vorgestellt.

3.2.2.1 Eltern-Kind-Büro

Bei einer akuten Erkrankung des Kindes, einem plötzlichem Ausfall der Betreuungsperson oder der Überbrückung einzelner Ferien- und schulfreier Tage ist es vor allem in Unternehmen mit Büroaktivitäten oft auch möglich, das Kind mit zur Arbeit zu nehmen und im Büro der Eltern oder in **Eltern-Kind-Büros** zu beschäftigen. Eltern-Kind-Büros sind komplett ausgestattete Büros mit einer Kinderspielecke, zu meist auch einem Kinderbettchen und Wickeltisch. Hier können die Kinder spielen oder schlafen, während die Eltern noch wichtige Arbeitsaufgaben erledigen und gleichzeitig ihr Kind beaufsichtigen.

Nutzen

Von besonderem Vorteil ist, dass in vielen Fällen der akute Personalausfall aufgrund der Erkrankung eines Kindes abgemildert und verkürzt werden kann. Durch das Angebot, das leicht erkrankte oder fast schon gesunde Kind mit zur Arbeit zu nehmen, können wichtige Termine wahrgenommen, aktuelle Aufgaben erledigt oder anstehende Arbeitsaufgaben mit den Kollegen abgesprochen bzw. übergeben werden – bei gleichzeitiger Beaufsichtigung des Kindes durch die eigenen Eltern.

Die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit kann dann höher sein, weil die Eltern sich weniger Sorgen um ihr krankelndes Kind machen, welches sie nicht früh in die Kindereinrichtung bringen müssen, sondern mit zur Arbeit nehmen können.

Aufwand

Mit der Einrichtung besonderer Räumlichkeiten im Unternehmen sind Miet-, Unterhalts- und Einrichtungskosten verbunden. Ebenso entstehen Kosten für den Kauf von Spielzeug.

Die Konzentration der betroffenen Beschäftigten kann aufgrund der zeitgleichen Beaufsichtigung niedriger sein. Nicht alle Beschäftigten können im Beisein ihrer Kinder gut arbeiten und nicht alle Kinder mögen es, wenn die Eltern sich nicht mit ihnen beschäftigen. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig, Eltern-Kind-Büros als Angebot darzustellen und die Entscheidung, ein Eltern-Kind-Büro zu nutzen, den betroffenen Beschäftigten zu überlassen und keine verpflichtenden Regelungen zu schaffen.

Voraussetzung

Um ein Eltern-Kind-Büro anzubieten, ist eine passende Räumlichkeit notwendig. Diese sollte weder zu klein noch zu groß sein. Arbeitsplatz und Spielbereich sollten klar voneinander getrennt sein. Bei zu kleinen Räumen ist eine sichtbare Trennung oft nicht möglich, zu große Räume laden zum Toben ein. Das Spielzeug sollte dem Alter der potenziellen Gäste entsprechen – dazu ist oftmals eine Erfassung der Altersgruppen der Kinder¹⁹ notwendig. Gleichzeitig ist es vorteilhaft, Spielzeug wie Gummi- und Lederbälle, Rutschautos und Geräuschspielzeug zu vermeiden. Günstig sind zum Beispiel Soft- und Stoffbälle, Bücher, Puzzle, Puzzlebücher, Steckspiele, Stifte, Blätter, Malhefte, Karten, Puppen und Zubehör, kleine Autos und Zubehör sowie Bausteine.

Ebenso ist auf Verletzungsgefahren von Büromöbeln zu achten, da diese oftmals nicht den kindlichen Bedürfnissen entsprechen.

3.2.2.2 Betreute Kinderzimmer

Eine andere Möglichkeit der Notfallbetreuung im Unternehmen ist, die Kinderbetreuung durch das Unternehmen zu organisieren, aber „in andere Hände“ zu geben – also einen Kinderbetreuungsdienstleister „einzukaufen“. Dazu ist im Unternehmen ein Kinderzimmer eingerichtet, in dem die Kinder der Beschäftigten während deren Arbeitszeit durch eine vom Unternehmen beauftragte Person – zu meist eine Tagesmutter, -vater oder Erzieher/-in – betreut werden. Diese Variante bietet sich vor allem für Produktionsbetriebe und solche Unternehmen an, in denen die Beschäftigten während der Arbeit nicht selbst auf ihre Kinder achten bzw. die Kinder nicht mit an den Arbeitsplatz nehmen können, anders als es mittlerweile in vielen Verwaltungs- und Bürobereichen von Unternehmen möglich ist.

Nutzen

Der Vorteil dieser Variante liegt vor allem darin, dass hiermit auch den Beschäftigten in der Produktion, dem Außendienst und auf Baustellen ein gut nutzbares Angebot unterbreitet wird. Gleichzeitig dient es auch Beschäftigten, die sich im Beisein ihrer Kinder nicht auf ihre Arbeitsaufgaben konzentrieren können oder möchten. Zusätzlich wirken vergleichbare Vorteile wie bei Eltern-Kind-Büros: wichtige Arbeiten können bei leicht erkrankten oder fast schon gesunden Kindern erledigt, Termine eingehalten und Absprachen durchgeführt werden. Der Personalausfall aufgrund der Krankheit des Kindes kann kürzer und bei nicht akut schwerer Krankheit des Kindes planbarer zu handhaben sein.

¹⁹ Siehe hierzu auch: Altersanalyse, Abschnitt 3.1.1.1.

Aufwand

Räumlichkeiten müssen bereitgestellt, eingerichtet und unterhalten werden, qualifiziertes Betreuungspersonal muss gesucht und an das Unternehmen gebunden werden. Dieses kann zum Beispiel bei erwartetem hohem Bedarf direkt beim Unternehmen angestellt werden. In Kooperationsvereinbarungen werden sowohl die Einsatzbereiche, die Finanzierung als auch die seitens des Unternehmens erwartete Betreuungsqualität festgelegt.

Die Kosten sind höher als bei der reinen Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros, dafür steht dieses Angebot aber einem größeren Beschäftigtenkreis zur Verfügung. Eine kontinuierliche Zukunftsplanung über den erwarteten Bedarf und zum Alter der Kinder der Beschäftigten ist wichtig.

Voraussetzung

Neben den notwendigen Räumlichkeiten muss auch qualifiziertes Betreuungspersonal gefunden werden, welches für sich freie Kapazitäten in einer doch unsicheren und kaum planbaren Betreuungsaufgabe sieht. Zusätzlich müssen sich beide Seiten – Unternehmen und Betreuungspersonal – über die zu vereinbarenden Regelungen wie Zeitraum der Bereitschaft, Finanzierung und Versicherung einig werden.

3.2.2.3 Notfallbetreuung außerhalb des Unternehmens

Wie in Abschnitt 3.2.1 bereits dargestellt, besteht eine Möglichkeit zur betrieblichen Unterstützung der Kinderbetreuung in Notsituationen in der Zusammenarbeit von Unternehmen und Dienstleistern der Kinderbetreuung. Neben der dort schon vorgestellten Variante der Betreuung in der Häuslichkeit des Kindes kann die Betreuung auch in bestehenden Kinder- und Jugendeinrichtungen erfolgen.

Nutzen

Für dieses Angebot müssen keine Räumlichkeiten im Unternehmen gebunden werden und das Unternehmen kann zumeist die bestehenden Personalstrukturen der zur Kooperation gewonnenen Einrichtung nutzen.

Aufwand

Die Kosten für dieses Unterstützungsangebot sowie der damit verbundene Verwaltungs- und Organisationsaufwand sind möglicherweise höher als bei einem betreuten Angebot im Unternehmen.

Regelmäßige Gespräche zwischen beiden Partnern sind für die Zusammenarbeit förderlich. Außerdem ist wie bei einem betreuten Angebot im Unternehmen eine kontinuierliche Zukunftsplanung zum erwarteten Bedarf und dem Alter der Kinder von hoher Bedeutung.

Voraussetzung

Grundlegende Voraussetzung ist, einen Anbieter für diese Form der Kinderbetreuung in der näheren Umgebung des Unternehmens oder am hauptsächlichen Arbeitsweg der Mehrzahl der Beschäftigten zu finden.

Beispiele sachsen-anhaltinischer Unternehmen:

Notfallbetreuung in bestehenden Kinder- und Jugendeinrichtungen

In Kooperation mit dem Jugend- und Familienzentrum St. Georgen hat die Energieversorgung Halle ein Angebot für die Notfallbetreuung der 2- bis 12-jährigen Kinder der Beschäftigten, die Stromer-Kids, entwickelt. Die Kinder werden bei bzw. nach einer Erkrankung, wenn sie (noch) nicht ihre Betreuungseinrichtungen besuchen können oder wenn die Betreuungsperson selbst wegen Erkrankung ausfällt, während der Arbeitszeit der Eltern in den Räumen des Jugend- und Familienzentrums betreut. Dieses Angebot ist für die Beschäftigten des Unternehmens kostenfrei. Bei Bedarf wird am Vortag telefonisch (über die Personalabteilung des Unternehmens bzw. durch die Beschäftigten selbst) im Zentrum Bescheid gegeben.

3.2.3 Situationsspezifische Kinderbetreuungsangebote: Ferienbetreuung

Eine besondere Herausforderung für Beschäftigte mit Kindern stellen die Ferienzeiten dar. So haben in Sachsen-Anhalt im Jahr 2012 die Schulkinder 65 Tage²⁰ schulfrei, einige Kitas schließen in den Sommerferien für bis zu drei Wochen. Das liegt weit über dem Urlaubsanspruch der Eltern. Für Eltern mit Kindern im Grundschulalter (1. bis 4. Klasse) ist es noch relativ einfach, die Betreuung der Kinder durch das Hortangebot sicherzustellen. Schwerer haben es Eltern von Kindern der 5. und 6. Klassen – trotz gesetzlichem Anspruch auf Hortbetreuung –, da es Horte für diese Altersgruppe nur vereinzelt und vorrangig an Schulen freier Träger und an einigen Gesamtschulen gibt.

Das öffentliche Angebot verschiedenster Ferienkurse in Museen, Sportvereinen, Jugendklubs und anderen sozialen bzw. kulturellen Institutionen wird oft erst sehr kurzfristig publiziert, unzureichend beworben (vor allem aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen) und ist somit nur schwer zu finden.

²⁰ 63 Ferientage (ohne Feiertage, gezählt Montag – Freitag) + 2 bewegliche Ferientage

Besondere Schwierigkeiten ergeben sich für Eltern mit Kindern im Kindergartenalter, wenn die Kita in den Sommerferien zwei oder drei Wochen lang aufgrund von Betriebsferien schließt. Die angebotenen Ausweichvarianten für berufstätige Eltern in anderen Kindertagesstätten sind häufig mit längeren Wegstrecken und -zeiten für die Eltern, mit Um- und Eingewöhnungsschwierigkeiten für die Kinder und dadurch mit einem relativ hohen Belastungspotenzial für die Beschäftigten verbunden.

Hier bieten sich für Unternehmen vor allem drei verschiedene, durchaus miteinander kombinierbare Varianten, diesen Sorgen der Beschäftigten mit einem attraktiven Ferienprogramm zu begegnen:

- 1) Ferienlager und Ferienfreizeiten,
- 2) Ferienspiele vor Ort,
- 3) „Kinder entdecken Unternehmen“.

Bei allen Formen der Ferienprogramme können Unternehmen durch die reine Informationsweitergabe, durch die Organisation von Angeboten und durch eine teilweise oder komplette Kostenübernahme ihre Beschäftigten mit Kindern unterstützen.

(1) Ferienlager oder Ferienfreizeiten umfassen zumeist den Zeitraum von ein bis zwei Wochen und beinhalten eine Komplettbetreuung der Kinder außerhalb der Familie. Ferienfreizeiten orientieren sich dabei an einem bestimmten Thema – zum Beispiel Fußball- oder Reitcamps –, derweil Ferienlager ein eher abwechslungsreicher und weniger themenzentriertes Freizeitangebot beinhalten.

Ein Unternehmen hat verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten, die von der reinen Informationsbereitstellung zu Ferienlagern über eine Kostenbeteiligung bis hin zur Organisation und Kostenübernahme reichen können. Neben der Organisation eines eigenen Unternehmensferienlagers (nur) für die Kinder der Beschäftigten können auch – ähnlich der Belegplätze in Kindertagesstätten – innerhalb eines bestehenden Ferienlagers eine bestimmte Anzahl an Plätzen gebucht werden. Hier sind auch Kooperationen mehrerer Unternehmen denkbar.

Ferienlager und Ferienfreizeiten sind vor allem bei älteren Grundschulkindern und Kindern der weiterführenden Schulen beliebt.

(2) Ferienspiele finden vor Ort statt und richten sich an die Kinder und Jugendlichen, die ihre Ferien nicht außerhalb des Wohnortes und/oder getrennt von der Familie bzw. ihren Freunden verbringen. Die Angebotsstruktur entspricht dabei weitgehend der Struktur ortsansässiger Freizeitanbieter. Durch die Sammlung von Angeboten ist es möglich, ein Ferienprogramm für eine Region oder eine Kommune zu erstellen.²¹

²¹ Diese Arbeit ist sehr zeitaufwändig und von den Unternehmen selbst kaum zu leisten. Empfehlenswert

Daneben können Unternehmen auch **unternehmensinterne Ferienspiele** anbieten, indem sie sich zum Beispiel externe Anbieter einkaufen und mit der Organisation und Durchführung einer Ferienwoche für die Kinder der Beschäftigten im Unternehmen beauftragen oder indem eigene Mitarbeiter/-innen gewonnen werden, die sich für ein unternehmensinternes Ferienangebot engagieren möchten.

(3) Eine weitere interessante Variante eines Ferienangebotes ist es, wenn Kinder das Unternehmen und die **Arbeitsstelle der Eltern entdecken**. Vor allem in Kooperation mit mehreren Unternehmen lassen sich so spannende Ferientage organisieren. Gelingt es, ein solches Angebot nachhaltig zu etablieren und eine größere Anzahl von Unternehmen einzubinden, steckt darin auch großes Potenzial, um frühzeitig interessierte junge Menschen auf die verschiedenen Berufsmöglichkeiten in der Region aufmerksam zu machen, sie für eine Ausbildung in der Region zu gewinnen und damit letztlich auch einen Beitrag für die eigene Nachwuchssicherung zu leisten.

Mit dem Ziel, ein nachhaltiges, attraktives Ferienprogramm zu erstellen, sind folgende, zu beachtende Punkte verbunden:

- das Alter der Kinder,
- Fragen des Versicherungsschutzes,
- Qualifikation und Erfahrung der Betreuungspersonen sowie
- die Kosten und die Höhe der Elternbeteiligung.

Das Alter der Kinder sollte dem Angebot entsprechen und der Anbieter bzw. die Betreuer sich auf die Altersgruppe einstellen. Von Vorteil ist, wenn die Kinder in vergleichbaren Altersgruppen sind. Ist dies nicht so, wäre zum Beispiel eine Kooperation mit anderen Unternehmen günstig, um eine bessere Verteilung zwischen den Altersgruppen zu erreichen.

Bei den Fragen des Versicherungsschutzes geht es vor allem um die Betriebspflicht, wenn die Kinder im Unternehmen betreut oder durch das Unternehmen geführt werden. Hier ist es empfehlenswert, bei der Versicherung schriftlich das Angebot zu beschreiben und nachzufragen, ob diese Veranstaltung Bestandteil des bestehenden Versicherungsschutzes ist. Dabei sollte auf Kinder als Zielgruppe besonders hingewiesen werden, da sie aus Versicherungssicht ein besonderes Risiko darstellen. Ist kein Versicherungsschutz gegeben, besteht die Möglichkeit, eine Tages- oder Veranstalterhaftpflicht abzuschließen.

ist es, die Sammlung und Aktualisierung der Angebote an einen kommunalen oder externen Anbieter, zum Beispiel an ein Servicebüro, zu übergeben, der den Unternehmen das vollständige und aktualisierte Ferienprogramm gegen einen finanziellen Betrag zur Verfügung stellt.

Die Qualifikation und Erfahrung des Betreuungspersonals ist für Eltern von besonderer Wichtigkeit. Viele Anbieter arbeiten zwar mit gut qualifiziertem Personal zusammen, erwähnen dies aber in der Darstellung ihrer Angebote nicht oder nur unzureichend. Diesem Punkt sollte eine stärkere Bedeutung beigemessen werden.

Die Beteiligung der Eltern an den Kosten betrieblicher Ferienangebote liegt im alleinigen Entscheidungsspielraum der Unternehmen.

Bei Bedarf müssen auch Fragen des Treffpunktes, des Transportes und der Mittagsversorgung bedacht werden. Gleichzeitig sollte bei Angeboten im Unternehmen geklärt sein, zwischen welchen Partnern eine Rahmenvereinbarung für die Durchführung des Ferienangebotes abgeschlossen wird: zwischen dem Unternehmen und dem Anbieter oder zwischen den Eltern und dem Anbieter.

Nutzen

Unternehmen signalisieren mit Ferienangeboten deutlich, dass ihnen die besonderen Belastungen ihrer Beschäftigten mit Kindern in den Ferienzeiten bewusst sind und sie sich hier unterstützend engagieren möchten. Dies schafft – wenn es nicht bei einmaligen Angeboten bleibt – eine besondere Aufmerksamkeit bei den Beschäftigten, die sich nachfolgend in einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmensbindung äußern kann.

Aufwand

Der organisatorische Aufwand ist vor allem bei der erstmaligen Ausrichtung eines Ferienangebotes zu beachten, verringert sich aber mit der Verstetigung deutlich. Die Höhe der finanziellen Kosten ist abhängig vom Angebot und von der Höhe der Elternbeteiligung.

Bei Kooperationen mit anderen Unternehmen oder Partnern muss zusätzlich noch der daraus resultierende organisatorische und verwaltungstechnische Aufwand bedacht werden.

Voraussetzung

Voraussetzung ist neben dem Finden regionaler Partner (Unternehmen, Freizeitanbieter) die genaue Bedarfserfassung auf Seiten der Mitarbeiter, vor allem dann, wenn die Angebote erstmalig und relativ kurzfristig²² unterbreitet werden.

²² Ferienlagerangebote für die Sommerferien sollten den Beschäftigten schon vor Weihnachten bekanntgegeben werden.

Beispiele sachsen-anhaltinischer Unternehmen:

Gemeinsame Ferienlager

Für die Ausrichtung eines Sommerferienlagers oder die Belegung einer eigenen Gruppe ist eine bestimmte Anzahl an Kindern notwendig. Kann diese im eigenen Unternehmen nicht erreicht werden, bietet es sich an, bei anderen Unternehmen nachzufragen. Die Erfahrung zeigt, dass das Interesse in vielen Unternehmen vorhanden, aber die Anzahl der Kinder oft nicht ausreichend ist. Gemeinsam können Unternehmen so den Kindern ihrer Beschäftigten attraktive Ferienlagerangebote unterbreiten, so auch die DKB Halle gemeinsam mit zwei anderen Unternehmen.

Kinder entdecken Unternehmen

Gemeinsam haben die Mitteldeutsche Zeitung Halle, die Hallorenfabrik und ABB in Halle in den Sommerferien 2011 für die Kinder der Beschäftigten der drei Unternehmen zwei interessante Ferientage gestaltet, in denen die Kinder sowohl die Unternehmen und damit die Arbeitsstelle der Eltern kennenlernten als auch viel Spaß und Freude hatten.

→ www.mz-web.de, Artikel: „Origineller Dreikampf“ vom 17.08.2011

Weihnachtsferienbetreuung durch freiwillige Beschäftigte

Ein besonders attraktives Angebot stellt die **Weihnachtsferienbetreuung** der Energieversorgung Halle GmbH (EVH) für die Zeit von Ferienbeginn bis zum Heiligabend dar. Hier werden bis zu 14 Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren von Beschäftigten des Unternehmens betreut. Auf der Tagesordnung stehen u.a. Veranstaltungen wie Schlittschuhlaufen, Basteln, Plätzchen backen oder ins Spaßbad zu gehen.

Angebote für andere Unternehmen und Kindereinrichtungen zur Feriengestaltung

Die EVH engagiert sich gleichzeitig bei der **Feriengestaltung für Hortkinder**, indem es sowohl Ferienangebote unter Nutzung des UN-eigenen Wiki Wiki zur Verfügung stellt als auch Horte und andere Kinderbetreuungseinrichtungen das Wiki Wiki Spielmobil zur Gestaltung eines Kinderfestes kostenlos ausleihen können.

→ <http://www.wikiwiki.evh.de/EVH/Privatkunden/wikiwiki-mamokupuni/>

3.3 Ein kurzer Ausblick: Nachtbetreuung und 24-Stunden-Angebote

In Ganztageseinrichtungen oder sogenannten 24-Stunden-Kinderhotels werden die Kinder zumeist in extra eingerichteten Räumlichkeiten mit Wohnungscharakter bis zum Ende der Spätschicht bzw. über Nacht betreut.

Nachtbetreuung scheint aber eher ein Gesprächs- als ein konkretes Umsetzungsthema zu sein. In verschiedenen Gesprächen mit Personalleitungen und Betriebsräten wurde eine deutliche Differenz zwischen dem Interesse der Beschäftigten mit Kindern am Thema der Nachtbetreuung allgemein und konkreten Umsetzungsangeboten deutlich. Dieses Bild bestätigte sich auch in Mitarbeiterbefragungen. Die Betreuung von Kindern während der Nachtschicht stellt zwar ein Vereinbarkeitsproblem für die Beschäftigten dar, welches z.B. auch in Mitarbeiterbefragungen thematisiert wird. Konkreten Angeboten in Form von Nachtbetreuung in (betrieblichen, kommunalen oder freien) Kinderbetreuungseinrichtungen stehen die Beschäftigten dann aber eher unaufgeschlossen gegenüber. Die Betreuung von Kindern während der Nacht wird vorrangig im privaten Umfeld der Kinder unter Einbezug von Familienmitgliedern, Nachbarn und Freunden organisiert. Eine Nachtbetreuung in Kindereinrichtungen scheint nur dann eine Alternative darzustellen, wenn sie privat nicht organisiert werden kann. Erschwerend kommt bei einem weiträumigen Einzugsgebiet der Beschäftigten eines Unternehmens hinzu, dass sich die Vorstellungen der Eltern unterscheiden, wo ihr Kind während der Nachtschicht betreut werden sollte: Die einen bevorzugen den Wohnort, andere präferieren die Nähe zum Arbeitsort der Eltern.

Nachtbetreuung außerhalb der eigenen Häuslichkeit und 24-Stunden-Angebote sind zumeist mit hohen Kosten verbunden. Gleichzeitig müssen besondere gesetzliche Vorschriften wie eine geringere zulässige Kinderzahl pro Betreuer beachtet werden.

Der Bedarf an **Ehrenamtlichen** auch als Unterstützer in der Nachtbetreuung in der Häuslichkeit des Kindes ist sehr hoch und kann aktuell nicht ausreichend befriedigt werden. So werden insbesondere Leih-Omas und Familienpaten, die eine längerfristige Bindung an die Familien versprechen, sowohl in den Städten als auch in den ländlichen Regionen gesucht.

4. Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Dieses Kapitel konzentriert sich auf die Zuschüsse zur Kinderbetreuung und deren Absetzbarkeit für Unternehmen.²³

Die Finanzierung der Kinderbetreuung unterscheidet sich in erster Linie nach dem Alter des betreuungsbedürftigen Kindes. Für Unterkunft, Verpflegung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in **Kindergärten und vergleichbaren Einrichtungen** kann der Arbeitgeber einen finanziellen Zuschuss gewähren. Diese Arbeitgeberleistung ist steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Zuschuss zusätzlich zum normalen Arbeitslohn gewährt wird (§ 3 Nr. 33 EStG).

Für Kinder, die schon zur **Schule** gehen oder **zu Hause** betreut werden, ist der Zuschuss nicht steuer- und sozialversicherungsfrei, kann aber in voller Höhe als Betriebsausgabe von der Steuer abgesetzt werden. Für die Beschäftigten ist er lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn.

Tabelle 1: Zusammenfassende Darstellung

Für Unternehmen	Für Beschäftigte
Betriebseigene Kindertagesstätte für Kinder der Beschäftigten	
Die Kosten für Bau und Betrieb der Einrichtung sind als Betriebsausgabe abzugsfähig.	Die Aufwendungen des Arbeitgebers sind für Beschäftigte lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei (§3 Nr. 33, EStG), wenn sie zusätzlich zum normalen Arbeitslohn gezahlt werden.
Reservierung bzw. Anmietung von Belegplätzen, Finanzierung längerer Öffnungszeiten durch Unternehmen	
Die Kosten sind als Betriebsausgaben abzugsfähig.	Die Kostenübernahme durch das Unternehmen ist für die Beschäftigten lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.
Arbeitgeber unterstützt die Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuungslösungen	
Die Kosten sind als Betriebsausgaben abzugsfähig.	Diese Arbeitgeberleistung ist nur dann lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, wenn die Kosten im Rahmen von Pauschalverträgen anfallen und die Angebote allen Beschäftigten zur Verfügung stehen.
Arbeitgeber übernimmt die Kosten für eine kurzfristige Betreuung von Kindern (Notfallbetreuung)	
Die Kosten sind als Betriebsausgaben abzugsfähig.	Diese Arbeitgeberleistung ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn, wenn nicht jeder Arbeitnehmer das Angebot nutzen kann oder die Notfallbetreuung im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegt (z. B. Krankheit des Kindes und Notwendigkeit, dringende betriebliche Aufgaben zu erledigen).

²³ Sämtliche Abbildungen und Tabellen wurden inhaltlich folgender Quelle entnommen: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung im Freistaat Sachsen. Ein Praxisleitfaden für sächsische Unternehmen. 2010 – RKW Sachsen GmbH, Projekt PERFECT. + eigene Experteninterviews im Projekt SCHICHT.

Eine zusätzliche oder alternative Unterstützungsleistung kann der **lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Kinderbetreuungszuschuss** darstellen, der folgenden Voraussetzungen unterliegt:

- der Zuschuss wird zusätzlich zum fälligen Arbeitslohn gewährt,
- er entspricht maximal der Höhe der tatsächlichen Aufwendungen (Nachweispflicht des AG vor Finanzamt),
- er ist nur für Beschäftigte, die den Zuschuss zum Zweck der Kinderbetreuung verwenden,
- das Kind ist noch nicht schulpflichtig (Kind hat 6. Lebensjahr noch nicht beendet oder beendet es erst nach dem 30.6. oder es ist mangels Schulreife zurückgestellt),
- das Kind wird in einer Kita oder vergleichbaren Einrichtung (Krippe, Tagesmutter, -vater), nicht jedoch im eigenen Haushalt betreut sowie
- der Zuschuss dient nur der Unterkunft, Verpflegung und Betreuung des Kindes und wird nicht für die Finanzierung von Unterricht oder Fahrkosten verwendet.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, stellt der Kinderbetreuungszuschuss zumeist für beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – eine gegenüber einer Gehaltserhöhung vorteilhaftere Variante der finanziellen Unterstützung von Kinderbetreuungsleistungen dar. Dies wird exemplarisch in der nachfolgenden Tabelle verdeutlicht:

Tabelle 2: Vergleich Gehaltserhöhung – Kinderbetreuungszuschuss

Steuerklasse IV	Gehalts- erhöhung	Kinderbetreuungs- zuschuss	
Bruttogehalt alt	2.000	2.000	
Gehaltserhöhung	100	0	
Bruttogehalt neu	2.100	2.000	
Steuern	295	234	
SV Beschäftigter	425	405	
SV Arbeitgeber	406	387	
Kinderbetreuungszuschuss	0	100	
Personalaufwand AG	2.506	2.487	= 19€ Einsparung
Nettogehalt	1.416	1.462	= 46€ mehr Netto

Für detaillierte Informationen zu den steuerlichen Möglichkeiten Ihres Unternehmens wenden Sie sich bitte an Ihre/n persönliche/n Steuerberater/-in.

5. Tabellarische Übersicht guter Beispiele zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie – insbesondere Schichtarbeit und Kinderbetreuung

Angebot, Maßnahme, potenzielle Partner	Ausgestaltung
Arbeitszeit	
Arbeitszeitkonten (Kurz-, Lang-AZK)	Spielraum für kurz- und langfristige, akute oder geplante Abwesenheiten von Arbeit (familiäre Notfälle, Ausfall der Kinderbetreuung, Pflege, Urlaubsreisen, ...)
Flexible Arbeitszeiten	Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, ergebnis- statt zeitorientiertes Arbeiten
Teilzeit, Platz-Sharing	verkürzte Arbeitszeiten, 2 Beschäftigte auf 1 Arbeitsplatz
Komprimierte Arbeitswoche	z.B. Arbeitszeit von 5 Tagen auf 4 Tage komprimieren
Berücksichtigung persönlicher Präferenzen bei Dienst- und Schichtplänen	langfristig planbare Dienst- und Schichtarbeitszeiten
Notfallregelungen	Bei akuten Notfällen kann die Arbeit unterbrochen und der Arbeitsplatz verlassen werden.
Arbeitsorganisation	
Rücksicht bei Überstunden, Weiterbildung, Teamsitzungen, Versammlungen	Nutzung von Zeiträumen, in denen die Kinderbetreuung gesichert ist: Beginn ab 9 Uhr, Ende bis 16 Uhr.
Berücksichtigung bei Urlaubsplanung	Eltern mit schulpflichtigen Kindern sollten vorrangig während der Ferienzeiten Urlaub nehmen können.
Flexible Arbeitsorte	Arbeiten zu Hause erledigen oder beenden; Telearbeit
Bei Schichtarbeit	
Individuelle Schichtdienstpläne	Beachtung von Familienkonstellationen, so dass Partner nicht in einer Schichtzeit gleichzeitig arbeiten (müssen)
Schichttauschbörse	Erhöhung der zeitlichen Flexibilität der Beschäftigten und Sicherung der Stabilität für das UN, z. B. um Elternabende in Kita, Schule, ... wahrnehmen zu können
Vertretungs-, Springersystem	Einsatz bei kurzfristigem Ausfall (z.B. bei akuter Erkrankung des Kindes)
Flexible Schichtanfangs- und -endzeiten	zeitliche Entspannung belastender Tagesstrukturen

Angebot, Maßnahme, potenzielle Partner	Ausgestaltung
Unternehmenskultur, Führungsmanagement	
Familie als Bestandteil von Diversity-Management	<ul style="list-style-type: none"> → Schulung von Vorgesetzten (mittlere Führungsebene) → Erfassung der Familiensituation als regelmäßiger Bestandteil von Mitarbeitergesprächen → Regelmäßige Bedarfsanalyse zu Unterstützungsbedarfen wegen Familienverantwortung (Mitarbeiterbefragungen, Mitarbeitergespräche, Besprechungen in den Führungsebenen, ...) → Thematisierung in UN-Zeitungen, Intranet, ... Ziel: Information, Sensibilisierung, Mobilisierung von Führungskräften sowie Förderung von Problembewusstsein = familienbewusstes Verhalten von Führungspersonen
Ansprechpartner/-in im Unternehmen, Integrationsbeauftragte/r	Förderung der Sensibilisierung, Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit
Gesundheitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> → Gesundheitstage → Schulungsangebote für alle Beschäftigten zu Stressbewältigung, -management, Konfliktbewältigung, Zeitmanagement, Entspannungstechniken
Tagespflege, Mini-Kita	
Mini-Kita Partner: Unternehmen, Tagespflegepersonal (Tagesmütter, -väter)	<ul style="list-style-type: none"> → bis fünf Kinder → Betreuung im UN → UN stellt Räumlichkeiten oder beteiligt sich an Betreuungskosten = überschaubares finanzielles Risiko + hohe Flexibilität
Familienkrippen Partner: Unternehmen, Tagespflegepersonal (Tagesmütter, -väter)	<ul style="list-style-type: none"> → sehr flexible Form der Betreuung → Tagesmütter, -väter mit bis zu fünf Kindern unter drei Jahren
Ferienprogramme (unter Beteiligung von Unternehmen)	
Partner: Lokales Bündnis, Bürgermeister, Sportvereine, Kitas, Volkshochschule, ...	1-wöchiges Programm, an dessen Finanzierung sich die Unternehmen beteiligen
Partner: Familienbündnis + beteiligte Unternehmen	Zum Beispiel am Vormittag Tanzschule, englisch lernen, Spiel & Spaß, nachmittags Besuch in verschiedene Unternehmen (oder umgekehrt) → Betreuung von 8.00-16.30 Uhr → Alter der Kinder: 6-12 Jahre
Partner: Unternehmen + qualifizierte Fachkräfte	Organisation von Ferienfreizeiten für die Kinder der Beschäftigten vor Ort, auch im Unternehmen
Partner: Unternehmen + lokale Anbieter von Freizeitangeboten	Entwicklung und/oder Ausbau von regionalen Ferienangeboten, Organisation zusätzlicher Plätze
Ferienlager, Ferienfreizeiten	Mehrere Unternehmen organisieren und finanzieren zusammen ein Ferienlager für die Kinder der Beschäftigten. Unternehmen beteiligen sich an der Finanzierung von Ferienlagern für die Kinder der Beschäftigten. → Bereitstellung besonderer Freizeitaktionen → Übernahme des Transportes

Angebot, Maßnahme, potenzielle Partner	Ausgestaltung
Notfallbetreuung – für Krippen-, Kita- und Schulkinder	
Unternehmenseigene Einrichtung Partner: Unternehmen + qualifiziertes Fachpersonal	<ul style="list-style-type: none"> → Notfallbetreuung in unternehmenseigener Einrichtung (stunden-, tage-, wochenweise) → Öffnungszeiten nach Bedarf der Eltern und des Unternehmens → für größere Unternehmen interessant → für KMU/KKU Kooperation mit anderen Unternehmen empfehlenswert
Eltern-Kind-Büro, -Zimmer Partner: Unternehmen, Beschäftigte, Angehörige der Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> → Betreuung durch die Beschäftigten → Spielzimmer, Spielecke mit Spielzeug → Still- und Wickelzimmer → zu klären: Haftung, Versicherung bei Unfällen, Kindersicherheit (Steckdosen)
Betreutes Spielzimmer Partner: flexible Tagesmütter, Ehrenamtliche und andere Betreuungspersonen	<ul style="list-style-type: none"> → Tagesmütter oder Ehrenamtliche kommen auf kurzfristige Anfrage ins UN zur Betreuung → zu klären: Haftung, Versicherung bei Unfällen, Kindersicherheit (Steckdosen)
Notfallbetreuung als Kooperationslösungen Partner: mehrere Unternehmen, örtliche Träger einer Kinderbetreuungseinrichtung	<p>Mehrere Unternehmen beauftragen einen Träger.</p> <ul style="list-style-type: none"> → feste Fallpauschale → bei Ausfall der Regelbetreuung, → Hol-/Bringdienste, → Betreuung kranker Kinder zu Hause
Back-up-Lösungen Partner: Unternehmen und Dienstleister	<p>zumeist Verbundlösungen bei Ausfall der Betreuung oder Krankheit des Kindes</p> <ul style="list-style-type: none"> → Betreuung der Kinder in der Einrichtung des Notfallservice, im Unternehmen oder im Haushalt der Eltern → Hol- und Bringdienste, auch Abend- und Nachtbetreuung → festangestellte Tagesmütter und Koordinierung über Betreuungstützpunkt → Bsp.: Finanzierung über Unternehmen: 15€/Jahr/MA – max. 8.000€
Partner: Kommune, Unternehmen, Familienservice e.V.	<ul style="list-style-type: none"> → für alle Familien der Kommune → für Beschäftigte der Unternehmen auch unabhängig vom Wohnort → 24-h-Service → Qualifizierte Betreuer für Kinder bis 14 Jahre → Betreuung bis zu zwei Tage, Familienservice sucht derzeit nach längerfristigen Lösungen → Kosten + Fahrgeld durch Eltern, → Kostenübernahme bei einkommensschwachen Familien z.B. durch Kommune, Familienstiftung möglich
Firmeninternes Betreuungsnetz (digital, print) Partner: Unternehmen + Beschäftigte, Angehörige, Freunde, Bekannte, ...	<p>(online-/print) „Ordner“ mit Auflistung der Babysitter von Angestellten, Freunden, Bekannten, die für den Notfall eine Betreuung anbieten</p> <ul style="list-style-type: none"> → regelmäßige Aktualisierung notwendig → Existenz des Ordners im Intranet, am schwarzen Brett bekanntgeben
Kinderbetreuungstelefon	<ul style="list-style-type: none"> → Netzwerk von Partner/-innen der Beschäftigten und ehemaligen Mitarbeiter/-innen zur Notfallbetreuung → versicherungsrechtliche Aspekte sind über Unternehmen abgedeckt

Angebot, Maßnahme, potenzielle Partner	Ausgestaltung
Kinderbetreuungsbörsen	
Regionale Kinderbetreuungsbörsen Partner: Kindertagespflegepersonen, Babysitter, Kinderfrauen, Leih-Omas, Familienpaten	Vermittlung von Betreuungspersonen durch die Beschäftigten der Kinderbetreuungs- börse, Beratung von Unternehmen bzgl. Unterstützung der Beschäftigten → individuelle Kooperationsvereinbarung → Unternehmen unterstützen im Rahmen ihrer Möglichkeiten → Finanzierung auch durch Kommune
Mitarbeiternetzwerke	Organisation von Netzwerken zwischen Beschäftigten mit Kindern, die sich z.B. bei Erkrankung des Kindes gegenseitig unterstützen → auch unter Beteiligung der Partner und anderen Angehörigen der Beschäftigten → auch unter Beteiligung ehemaliger Beschäftigter (die z.B. in Rente oder aus bestimmten gesundheitlichen Gründen nicht mehr erwerbsfähig sind, aber eine kurzfristige Kinderbetreuung gut und auch gern übernehmen)
Elternstammtische	Austausch, Vernetzung, gegenseitige Hilfe
Eltern-Infoplattformen	Eltern-Infoplattform (auch mit Forum), im Inter-/Intranet
Flexible Betreuungslösungen	
Kinderbetreuungs-pool	Unternehmen (und Eltern) zahlen monatlich festgelegten Betrag, um Ersatzmütter/-väter auf 400€-Basis zu beschäftigen
Kooperation mehrerer Projekte, Betreuungseinrichtungen, Tagespflegepersonen, Unternehmen, Privatpersonen	Bsp: branchenübergreifende Vereinsgründung mit gestaffelten Mitgliedsbeiträgen (nach Unternehmensgröße) bis max. 500€/Jahr + nutzungsabhängige Gebühren in Höhe von 50€/Monat/Kind bzw. pflegebedürftigen Angehörigen (Förderverein „demograf“ Neubrandenburg)
Platzsharing Partner: Kita, Unternehmen	Unternehmen braucht für zwei Beschäftigte in Teilzeit nur einen Belegplatz (vor allem bei Kindern bis drei Jahre)
Familienunterstützende Dienstleistungen	
Haushaltsnahe Dienstleistungen	Einkaufen, Wäscheservice (waschen, bügeln), Reinigung (Fenster putzen, saugen)
Mobile Dienste	Essen auf Rädern, Frisör (für die ganze Familie), Fußpflege, Fensterputzen, Garten
Hausaufgabenbetreuung	auch in Kooperation mit anderen Unternehmen möglich sowie in Kombination mit Fahr-, Hol- und Bringdiensten
Hol-, Bringdienste, Fahrdienste	Fahrdienste zu/von Freizeitaktivitäten, zur Schule oder nach Hause, ...
Online-Börsen Partner: Wirtschaftsförderung, Unternehmen, private Dienstleister, lokale Bündnisse	Regionale Onlinebörse für Angebote zur Hilfe von Familientätigkeiten (waschen, bügeln, ...) und Kinderbetreuung
Partner: Mitglieder des Lokalen Bündnisses für Familien	Online-Dienstleistungsangebote aus den Bereichen Familie, Haushalt, Freizeit, Büro, PC, Haustiere → zeitliche Entlastung für Familien → Eigenwerbung für Gewerbetreibende, private Dienstleister, Tagesmütter, -väter, ...

Angebot, Maßnahme, potenzielle Partner	Ausgestaltung
Sonstiges	
Betriebsfeste	mit „Familienanschluss“ (kann mit Kennenlernen von Tagesmüttern und anderen verbunden werden)
Mitarbeiternetzwerke (Internet, Intranet, Unternehmenszeitung, schwarzes Brett)	z.B. Tauschbörsen (Kindersachen, Spielzeug), Betreuungsmöglichkeiten, Fahrgemeinschaften, Schichtvertretungen, ...
Gemeinsamer Kinderhort Partner: mehrere Unternehmen, Kinderhort	Mehrere Unternehmen gründen einen Kinderhort oder beteiligen sich an dessen Finanzierung.
Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen	z.B. in Netzwerken, auf Tagungen, gemeinsamen Veranstaltungen wie Standort- oder Betriebsfesten
Qualifizierungsangebote während der Elternzeit	z.B. als Form der Teilzeitqualifizierung
Finanzielle Unterstützung	
Belegplätze in Kitas (auch im Platzsharing-Verfahren)	Unternehmen finanzieren Belegplätze
Seminare und Schulungen für Beschäftigte mit Kindern	Erste Schulungen sind zumeist sehr dünn besucht, Teilnahme steigt aber deutlich bei wiederholter Durchführung. Regelmäßiges Angebot ist wichtig. Mögliche Themen: → Erste Hilfe am Kind → gesetzliche Regelungen zur finanziellen Unterstützung von Familien
Kinderbonuszeit	Beschäftigten mit (kleinen) Kindern werden Arbeitsstunden gutgeschrieben, so dass bei gleichem Lohn weniger Arbeitszeit geleistet werden muss.
Kinderbonustag	Beschäftigte mit Kindern (Alter festlegen) erhalten zusätzliche Urlaubstage (z.B. einen Tag pro Quartal)
(Vermittlung) zinsgünstiger Kredite	z.B. als finanzielle Unterstützung bei unbezahltem Sonderurlaub
(bezahlter/unbezahlter) Sonderurlaub	→ z.B. Hochzeit, Umzug, Geburt, (Kinder-)Geburtstag, Einschulung, Jugendweihe, Kommunion, Ergänzung zur Elternzeit, ... → Finanzielle Unterstützung bei Sonderurlaub, z.B. bei langwieriger Erkrankung des Kindes, zur Organisation bei Veränderungen wie Eingewöhnung in den Kindergarten, Einschulung, Schulwechsel
Sonderzahlungen	z.B. bei Geburt, Geburtstag des Kindes, Einschulung, Jugendweihe, Kommunion, ...
Beratung und Information für Unternehmen	
Unternehmensnetzwerk	www.erfolgsfaktor-familie.de → Tipps und Infos zu betrieblicher Kinderbetreuung, familienbewussten Arbeitszeiten, ... → Unternehmensnetzwerk mit Forum
Internetportale	www.mittelstand-und-familie.de → Praxisnahe Schritt-für-Schritt-Begleitung: Thema „Familie und Arbeitswelt“ → Infos, Checklisten, Musterverträge, Beratung, Info-Hotline www.deutschland-wird-familienfreundlich.de → Tipps und Infos zu Kinderbetreuung, Familienpolitik, rechtlichen Grundlagen, Literatur, Links www.handbuch-kindertagespflege.de → Aufbau Kindertagespflege, rechtliche Grundlagen, Finanzierung, Checklisten

6. Erste Schritte zu betrieblichen Unterstützungsangeboten

1. Wie viele Beschäftigte mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter arbeiten im Unternehmen? Wie alt sind diese Kinder?

Angaben zu den Kindern der Beschäftigten sind gerade in größeren Unternehmen zumeist nicht oder nur unvollständig bekannt. Beide Fragen lassen sich

- a. kurz- bis mittelfristig über eine Beschäftigtenbefragung mit Altersanalyse der Kinder der Beschäftigten oder
- b. langfristig über Mitarbeitergespräche beantworten.

Bei der Erfassung des Alters der Kinder ist es von Vorteil, das Geburtsjahr zu vermerken. Bei einer einfachen Alterserfassung ist zur Aktualisierung ein jährliches Aufaddieren notwendig.

2. Welche Schwierigkeiten haben Beschäftigte mit Kindern?

Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung können sowohl über Beschäftigtenbefragungen als auch durch eine Auswertung regelmäßiger Mitarbeitergespräche oder der Rückmeldungen aus der Personalabteilung bzw. von dem Betriebsrat erfasst werden.

- zeitliche Schwierigkeiten
- Mobilitätsprobleme
- Schwierigkeiten, eine passende Kindereinrichtung zu finden
- finanzielle Schwierigkeiten
- Betreuungsschwierigkeiten in den Ferien, an Feiertagen und Brückentagen
- Betreuungsschwierigkeiten bei Früh-, Spät- oder Nachtschicht
- ...

3. Wo brauchen Beschäftigte mit Kindern Unterstützung?

Es ist wichtig, bei der Umsetzung eines unterstützenden Angebotes die betroffenen Beschäftigten einzubeziehen, um sicherzustellen, dass mit diesem Angebot auch den Schwierigkeiten der Beschäftigten begegnet werden kann.

- Arbeitszeit
- Arbeitsort
- finanzielle Unterstützung
- Sonderurlaub
- Vermittlung von Kinderbetreuung
- Bereitstellung von Kinderbetreuung
- Randzeitenbetreuung (Früh-, Spät-, Nachtschicht)

- Notfallbetreuung (Ferien, Krankheit, Rekonvaleszenz, Ausfall der Betreuungsperson, ...)
- Fahr-, Hol- und Bringdienste
- familienentlastende Dienstleistungen
- haushaltsentlastende Dienstleistungen

Die beiden nachfolgenden Fragen sind von der Unternehmensleitung zu beantworten:

4. Welche Unterstützungsleistung kann das Unternehmen erbringen?

- Welche Kosten kann das Unternehmen zur Unterstützung von Beschäftigten tragen?
- Welcher Verwaltungs- und Organisationsaufwand kann geleistet werden?
- Wer übernimmt die Entwicklung und Umsetzung der Unterstützungsangebote?
- Muss und kann neues Personal eingestellt werden?

5. Welche Partner kann das Unternehmen gewinnen?

- Unternehmen am Standort, in der Region, ...
- Kinderbetreuungseinrichtungen (Krippe, Kindergarten, Kita, Hort, ...)
- Sozialpartner (Vereine, Mehrgenerationenhaus, Jugendeinrichtungen, ...)
- Kommunen, Gemeinden, ...
- Jugendämter, kommunale Beauftragte für Kinderbetreuung, Jugend- und Sozialarbeit, ...

7. Vergleichende Kurzübersicht der im Ratgeber benannten Möglichkeiten

Nutzen	Aufwand	Voraussetzung
Institutionelle Kinderbetreuungsangebote → Abschnitt 3.1		
<ul style="list-style-type: none"> → sichere Betreuungsplätze → Ausrichtung der Öffnungszeiten an den Arbeitszeiten 	<ul style="list-style-type: none"> → Kosten unabhängig von der Nutzung → Kosten relativ hoch → relativ unflexibel bei verändertem Bedarf → kontinuierliche Zukunftsplanung 	
Betriebeigene Einrichtungen, Standort-Kitas → Abschnitt 3.1.1		
<ul style="list-style-type: none"> → Kinder können früh an Unternehmen herangeführt werden → keine Kita-Ferien oder passend zu Betriebsferien → hohes Mitsprache- und Entscheidungsrecht 	<ul style="list-style-type: none"> → Altersanalyse der Kinder der Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> → Genehmigung → Räumlichkeiten → qualifiziertes Personal → ausreichende Anzahl an Kindern → vorausschauende Bedarfsplanung
Betriebeigene Gruppe, Belegplätze → Abschnitt 3.1.2		
<ul style="list-style-type: none"> → keine eigenen Räumlichkeiten → kein eigenes Personal → geringere Kosten → Sonderabsprachen möglich 	<ul style="list-style-type: none"> → geringeres Mitspracherecht → ggf. Suche nach Betreuungslösungen für Kita-Ferien 	<ul style="list-style-type: none"> → Kooperation mit Kita → freie Kapazitäten in Kita
Kooperationen zwischen Unternehmen und anderen Partnern → Abschnitt 3.1.3 + 3.1.4		
<ul style="list-style-type: none"> → geringere Kosten → in ihrer Maximalhöhe gut kalkulierbare Kosten → hohe Flexibilität → Sonderabsprachen möglich 	<ul style="list-style-type: none"> → kaum Einfluss auf Öffnungszeiten, Kita-Ferien und inhaltliche Ausgestaltung → Absprachen mit anderen Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> → klare Regelungen zwischen allen beteiligten Unternehmen → Kooperationsvertrag mit beteiligten Unternehmen und Kita
Back-up-Betreuung eines Unternehmens → Abschnitt 3.1.5		
<ul style="list-style-type: none"> → wie Kooperationsangebote + Kosten nur bei Bedarf 	<ul style="list-style-type: none"> → wie Kooperationsangebote + vergleichsweise hohe Kosten bei Sonderabsprachen 	<ul style="list-style-type: none"> → Back-up-Dienstleister → Betreuungskapazitäten → Vereinbarung mit Back-up-Dienstleister

Nutzen	Aufwand	Voraussetzung
Individuelle Kinderbetreuungsangebote → Abschnitt 3.2.1		
<ul style="list-style-type: none"> → sicheres Angebot, vor allem in Randzeiten → geringere Kosten als für betriebliche Einrichtungen → Kosten stärker abhängig von Nutzung → Kosten gut kalkulierbar 	<ul style="list-style-type: none"> → relativ gering → Abrechnungs-, Kontrollaufwand → Aufwand für Absprachen und Informationsweitergabe 	<ul style="list-style-type: none"> → Tagesmütter, -väter, Babysitter, Kinderfrauen, Ehrenamtliche mit freien Kapazitäten
Situationspezifische Kinderbetreuungsangebote: Notfallbetreuung → Abschnitt 3.2.2		
Eltern-Kind-Büro → Abschnitt 3.2.2.1		
<ul style="list-style-type: none"> → Abmilderung, Verkürzung Personalausfall wegen akuter Erkrankung eines Kindes → ggf. höhere Konzentrations-, Leistungsfähigkeit der Eltern 	<ul style="list-style-type: none"> → Miet-, Unterhalts-, Einrichtungskosten → Kosten für Spielzeugkauf → ggf. niedrigere Konzentrations- und Leistungsfähigkeit der Eltern 	<ul style="list-style-type: none"> → kinderfreundliche Räumlichkeiten im Unternehmen → altersentsprechendes und bürofreundliches Spielzeug → Achtung auf potenzielle Gefahrenquellen
Betreute Kinderzimmer → Abschnitt 3.2.2.2		
<ul style="list-style-type: none"> → wie Eltern-Kind-Büros, aber auch für Beschäftigte aus Vertrieb, Produktion, von Baustellen 	<ul style="list-style-type: none"> → wie Eltern-Kind-Büros + Kosten für Betreuungspersonal → Zukunftsplanung 	<ul style="list-style-type: none"> → kinderfreundliche Räumlichkeiten im Unternehmen → Betreuungspersonal → altersentsprechendes und bürofreundliches Spielzeug → Achtung auf potenzielle Gefahrenquellen
Notfallbetreuung außerhalb des Unternehmens → Abschnitt 3.2.2.3		
<ul style="list-style-type: none"> → keine Räumlichkeiten im Unternehmen → kein eigenes Personal 	<ul style="list-style-type: none"> → Verwaltungs- und Organisationsaufwand → höhere Kosten als Betreuung im Unternehmen → Zukunftsplanung → Absprachen 	<ul style="list-style-type: none"> → Anbieter von Notfallbetreuung in räumlicher Nähe zum Unternehmen
Situationspezifische Kinderbetreuungsangebote: Ferienbetreuung → Abschnitt 3.2.3		
<ul style="list-style-type: none"> → Signal an Beschäftigte, dass Unternehmen Belastungen aus fehlender Ferienbetreuung bewusst sind 	<ul style="list-style-type: none"> → Organisationsaufwand → Kosten (abhängig von der Art des Angebotes) → Organisations- und Verwaltungsaufwand bei kooperativen Angeboten 	<ul style="list-style-type: none"> → regionale Partner → Bedarfserfassung unter den Beschäftigten mit Kindern im Unternehmen

8. Literaturverzeichnis, Link-Liste und Homepages

Literatur

- Bien, Rauschenbach & Riedel (Hrsg.) 2006, *Wer betreut Deutschlands Kinder? DJL-Kinderbetreuungsstudie*, Düsseldorf/Mannheim: Cornelsen.
- berufundfamilie gGmbH (Hrsg.), 'Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik', *Für die Praxis*, Heft 5.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (Hrsg.) 2000, *Erfahrungen und Hinweise zu „Kinderschlafstätten“. Eine Orientierungshilfe für die Praxis*, Halle.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2010, *Familienreport 2010*, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2010, *Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung*, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.) 2006, *Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen*, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2004, *Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung. Konzepte und Praxisbeispiele*, Berlin, Bonn.
- Frauenbüro Stadt Göttingen (Hrsg.) 2007, *Kinder-Notfallbetreuung – Stabile Balance durch sichere Kinderbetreuung. Expertise im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Göttingen*, Göttingen.
- Händel & Troost (Hrsg.) 2011, *Arbeitszeitentwicklung in Europa*.
- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) 2005, *VSI-Befragung von 1915 Erziehenden 2003*, Düsseldorf.
- RKW Sachsen GmbH (Hrsg.) 2010, *Projekt PERFECT: Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung im Freistaat Sachsen. Ein Praxisleitfaden für sächsische Unternehmen*.
- Wirtschaftsmagazin „Brand eins“ 2010, *Unberechenbar! Die Ökonomie der Familie*, Heft 12/2010.

Links

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Handbuch Kindertagespflege. Abrufdatum 10.01.2012, www.handbuch-kindertagespflege.de
- Godazgar 2011, 'Origineller Dreikampf', *Mitteldeutsche Zeitung vom 17.08.2011*, Abrufdatum 18.08.2011, www.mz-web.de
- Deutsches Jugendinstitut München (Hrsg.) 2005, *DJI-Betreuungsstudie 2005*, Abrufdatum 13.10.2010, www.dji.de/bibs/390_1_Ergebnisse_Kinderbetreuungsstudiekorr5TR.pdf
- Förderverein „demograf“ Neubrandenburg, Abrufdatum Juni 2011, <http://demograf-ev.de/>

Im Text benannte Homepages

- Projekt SCHICHT: www.familieplusunternehmen.de
- Familienzentrum Färberhof: www.familienzentrum-faerberhof.de/
- Servicebüro Leuna: www.infraleuna.de/cms/index.php?servicebuero
- Servicebüro Bitterfeld-Wolfen: www.familieplusunternehmen.de/servicebuero/
- Servicestelle Rostock: www.servicestelle-rostock.de/
- Wiki Wiki Spielmobil: www.wikiwiki.evh.de/EVH/Privatkunden/wikiwiki-mamokupuni/

