

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

- Ein Leitfaden für zukunftsorientierte Unternehmen im Kreis Gütersloh-



| BertelsmannStiftung



Lokales Bündnis für Familie
im Kreis Gütersloh

Für Unternehmen
Für Kommunen
Für Familien

Chancen durch Familienfreundlichkeit

Die Erziehung von Kindern ist bei den Anforderungen der modernen Gesellschaft zu einer Herausforderung geworden. Neben einem großen Organisationsgeschick sind vor allem innovative Ideen notwendig, um die Balance von Familie und Beruf leben zu können. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter dabei unterstützen, investieren in die Zukunft. Denn Investitionen in die Familienfreundlichkeit zahlen sich aus: Die Beschäftigten werden enger an den Betrieb gebunden, ihre Motivation erhöht sich, Fehlzeiten werden vermindert und zukünftige Fachkräfte angezogen – all dies wirkt sich schon heute positiv auf die Bilanzen der Unternehmen aus.

Zu den familienfreundlichen Maßnahmen zählt auch die Unterstützung der Beschäftigten bei der Kinderbetreuung. Im Folgenden werden verschiedene Möglichkeiten – von der Möglichkeit, das Kind mit in den Betrieb zu nehmen, bis hin zum Betriebskindergarten – vorgestellt. Viele dieser Maßnahmen sind kostengünstig und insbesondere kleinere Betriebe berichten, dass sich jeder Euro rechnet.

Die Vorteile betrieblich unterstützter Kinderbetreuung liegen auf der Hand: Teilzeitkräfte können auch nachmittags und abends arbeiten, Ferienplanungen laufen ohne Ärger ab, Kinderkrankheiten müssen nicht immer Fehltag der Eltern bedeuten und die geschlossene Kita heißt nicht mehr ‚Zwangsurlaub‘. Darüber hinaus können Unternehmen ihr Engagement für Kinderbetreuung öffentlichkeitswirksam kommunizieren, zum Beispiel in Stellenausschreibungen.

Der vorliegende Leitfaden soll **in aller Kürze** zeigen, welche Möglichkeiten der betriebsnahen Kinderbetreuung es gibt, welche organisatorischen Maßnahmen zu treffen sind und nicht zuletzt, für wen sich was eignet. Es handelt sich um Anregungen, weitere Informationen sind über die Koordinationsstelle des Lokalen Bündnisses für Familie im Kreis Gütersloh erhältlich.

Gütersloh, Mai 2008

Birgit Wintermann
Koordinatorin
Lokales Bündnis für Familie
Kreis Gütersloh

Katja Russ
Projektmanagerin
Bertelsmann Stiftung

Inhalt:

1. Übersicht der Betreuungsmöglichkeiten
2. Schritte zur betriebsnahen bzw. betrieblichen Kinderbetreuung
3. Fazit
4. Quellen und weiterführende Links

1. Übersicht der Betreuungsmöglichkeiten

Zunächst werden verschiedene Betreuungsmöglichkeiten, die sich für Unternehmen anbieten, vorgestellt. Zum Weiterlesen empfehlen sich die Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW. Diese erhalten Sie über das Lokale Bündnis für Familie im Kreis Gütersloh.

Zu berücksichtigen ist, dass ein Eltern-Kind-Zimmer, die Möglichkeit, Kinder im Notfall an den Arbeitsplatz mitzubringen oder die Anbindung an Tagesmütter zwar ein absolut notwendiger Schritt auf dem Weg zur Balance von Familie und Arbeitswelt sind, doch dies Optionen sind, die nicht täglich in Anspruch genommen werden können. Deshalb werden im Folgenden auch dauerhafte Formen der Kinderbetreuung wie **Kooperationen mit professionellen Kinderbetreuungsagenturen**, **Belegplätze** und **Kooperationen von mehreren Unternehmen untereinander** dargestellt, welche zugleich Alternativen zum betriebseigenen Kindergarten darstellen.

Optionen für Betreuungsmöglichkeiten:

1. Kinder im Büro ist eine Option, die Beschäftigten im Notfall bereits eine erhebliche Last von den Schultern nehmen kann, wenn die „normale“ Betreuung ausfällt. Natürlich sollte geklärt werden, ob sich der Arbeitsplatz dafür grundsätzlich eignet und ob sich andere Mitarbeiter/innen von der Anwesenheit eines Kindes gestört fühlen. Um die Beschäftigung des Kindes und die Konzentration der/ des Angestellten zu sichern, empfiehlt sich ein „Notfall-Kinderkoffer“, der mit gängigen, altersgerechten Spielutensilien ausgestattet ist. Dieser kann bspw. über betriebsinterne Sachspenden organisiert werden. Wichtig: Die Sachlage mit der Versicherung abklären und ggf. eine Unfallversicherung abschließen.

2. Eltern-Kind-Büro ist eine noch bessere Möglichkeit, den Ausfall von Angestellten im Falle der Krankheit des Kindes oder des Schulausfalls etc. zu verhindern. Mit der Bereitstellung einer solchen Einrichtung reduzieren Unternehmen die Fehltagel ihrer Beschäftigten und niemand im Betrieb fühlt sich von mitgebrachten Kindern gestört. Auch hier ist eine Spielecke oder der Spielkoffer ein Muss, aber auch Steckdosensicherungen und ein Wickeltisch für Säuglinge sollten bereitgestellt werden. Auch hier gilt es, die Versicherungsfrage zu klären.

3. Firmeninternes Betreuungsnetz bedeutet die Organisation eines Ordners (in Digital- oder Printversion) mit der Auflistung aller Babysitterkontakte der Angestellten oder von Freunden und Bekannten, die im Notfall eine solche Dienstleistung erbringen können. Vielleicht können auch Kollegen untereinander kooperieren und sich gegenseitig bei der Kinderbetreuung unter die Arme greifen. Ein solcher Ordner sollte für alle Mitarbeiter/innen jederzeit zugänglich sein und regelmäßig aktualisiert werden. Die Existenz eines solchen Ordners sollte am besten am schwarzen Brett sowie im Intranet publik gemacht werden.

4. Kinderbetreuungszuschuss ist ein steuerfreier finanzieller Zuschuss des Unternehmens an betreuende Elternteile. Von Seiten der Unternehmen wird diese unterstützende Maßnahme für Kinderbetreuung noch sehr wenig genutzt. Dabei bietet sich für den Arbeitgeber eine Reihe von Vorteilen: So ist der Zuschuss bei Erfüllung bestimmter Bedingungen steuer- und sozialversicherungsfrei. Das Unternehmen zahlt dann nur noch den Zuschuss, den es steuerlich absetzen kann und spart an

Sozialversicherungsbeiträgen. Die Bedingungen sind erfüllt, wenn ein zu betreuendes Kind noch nicht schulpflichtig und/ oder keine 6 Jahre alt ist und in einer öffentlichen Kindereinrichtung regelmäßig (keine Notunterbringung) betreut wird – die Betreuung im Haushalt durch Kinderfrauen etc. zählt nicht dazu. Selbst kleine Beträge von 20 oder 50 EUR können Eltern bereits entlasten. Sind die Bedingungen nicht erfüllt, kann sich ein Zuschuss für Beschäftigte zur Kinderbetreuung trotzdem lohnen. Dann ist der Zuschuss zwar nicht steuer- und sozialversicherungsfrei, der Arbeitgeber kann die Ausgaben jedoch in voller Höhe als Betriebsausgaben von der Steuer absetzen.

5. Kooperation mit professionellen Kinderbetreuungsagenturen: Für Unternehmen, deren Bedarf an Kinderbetreuung in Hinblick auf das Alter der Kinder, Zeit und Ort stark und regelmäßig variiert, bietet sich die Möglichkeit eines Kooperationsvertrages zwischen einer professionellen Kinderbetreuungsagentur und dem Unternehmen selbst. Dabei dienen jene Dienstleistungsagenturen mit der Beratung und Vermittlung von Tagesmüttern und können Eltern sowohl fachlich als auch administrativ unterstützen.

Das Service-Angebot solcher Agenturen ist sehr unterschiedlich. Es sollte in jedem Fall darauf geachtet werden, dass eine Kinderbetreuungsagentur einen Rundum-Service für Tagesmütter anbietet und damit bspw. die (Weiter-)Qualifizierung von Tagesmüttern sowie deren finanzielle Unterstützung bei der Altersvorsorge sicherstellt. Auch die Kosten sind von Agentur zu Agentur unterschiedlich. Sie richten sich nach der Mitarbeiterzahl, der Mitarbeiterstruktur, dem Einzugsgebiet, dem ausgewählten Leistungspaket etc. Die Serviceleistungen der Agentur sind für die Eltern nach Zustandekommen eines Vertrages zwischen Unternehmen und Agentur kostenlos. Sie bezahlen ausschließlich die Kinderbetreuung.

Kinderbetreuungsagenturen im Kreis Gütersloh können sie bspw. dem Navigator Familienfreundliche Arbeitswelt entnehmen.

Nach Vertragsabschluss des Unternehmens mit einer Kinderbetreuungsagentur schließen die Eltern mit der Tagesmutter einen Vertrag. Eine Genehmigung des Vertrages durch das Jugendamt ist nicht erforderlich. Investitionskosten für das Unternehmen fallen nicht an. Zahlungen des Unternehmens an die Agentur können jedoch steuerlich abgesetzt werden.

Sie brauchen:

- Betreuungsbedarf
- Suche und Auswahl von einer professionellen Betreuungsagentur
- Ggf. Unterstützung/ Beratung vom Jugendamt
- Vertrag

6. „Minikita“ ist eine kleine Kindertagesstätte mit nur einer Kindergruppe im Unternehmen. Qualifiziertes Personal, mindestens eine Person mit Erzieherausbildung, kümmert sich in betriebseigenen Räumen um die Kinder der Beschäftigten. Eine eigene Einrichtung mit einer vergleichsweise geringen Kinderzahl lohnt sich vor allem, wenn das Betreuungskonzept längerfristig ausgerichtet ist – die Einrichtung praktisch mit den Kindern wachsen kann. So lässt sich sicherstellen, dass die Plätze auch über mehrere Jahre hin genutzt werden.



Die Anforderungen an das Angebot, das Personal, die Elternmitwirkung und das Finanzierungsverfahren von Kinderbetreuungseinrichtungen gestaltet das Land NRW auf der Basis der bundesgesetzlichen Vorgaben des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII). Auf jeden Fall müssen Sie sich diese von der lokal zuständigen Behörde genehmigen lassen. Erkundigen Sie sich auch beim Jugendamt nach den Möglichkeiten einer öffentlichen Bezuschussung!

7. Eigene Betriebskindertagesstätte ist sinnvoll ab ca. 15 zu betreuenden Kindern. Wie bei der „Minikita“ sind bei einer Betriebskindertagesstätte alle Kosten als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar. Für die Finanzierung gibt es unterschiedliche Modelle: Das Unternehmen kann die Kosten allein tragen oder die Eltern beteiligen. Öffentliche Zuschüsse bei der Kommune oder beim Land können – sofern Fördermodelle vorhanden – ebenfalls beantragt werden. Meist sind diese an Bedingungen gebunden. Genauere Informationen zu finanziellen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen geben das örtliche Jugendamt und das Landesjugendamt. Wenn Sie mit einem professionellen Träger der Jugendhilfe zusammenarbeiten, dann regelt dieser alles für Sie und übernimmt auch die notwendigen Verhandlungen. Eine andere Möglichkeit ist es, die Trägerschaft für die Einrichtung einem Elternverein zu übertragen, den Ihr Unternehmen durch Geld- und Sachmittel (etwa die Überlassung von Räumen) unterstützt.

8. Belegplätze sind von Unternehmen in bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen gesicherte Plätze für die Kinder der Beschäftigten und besonders für kleine und mittelständische Unternehmen attraktiv. Belegplätze machen Sinn, wenn ein hoher Bedarf an Betreuung für Kinder im Kindergartenalter besteht. Unternehmen können sich eine bestimmte Anzahl an Belegplätzen in bestehenden Kita-Einrichtungen sichern und mit dieser einen Vertrag über die Höchstzahl der gewünschten Belegplätze schließen. Als Gegenleistung erhält die Einrichtung eine finanzielle Förderung vom Unternehmen. Der Umfang der Leistungen beider Seiten wird im Vertrag geregelt genauso wie die Vereinbarung, wann der Träger der Kinderbetreuungseinrichtung die Plätze anderweitig vergeben kann.

Eltern zahlen normalerweise den gesetzlich festgelegten Tageseinrichtungssatz, der nach Belegart (Ganztage, $\frac{2}{3}$ oder $\frac{1}{2}$ Platz) variiert. Je nach vertraglicher Absprache kann der Betrieb Plätze aus dem reservierten Kontingent freigeben und zu einem späteren Zeitpunkt wieder mit Kindern der Mitarbeiter/innen besetzen. Ein Geldbetrag wird erst fällig, wenn ein Elternteil einen Platz in der Kita-Einrichtung belegt.

Betriebe können sich sowohl Belegrechte in Einrichtungen eines Trägers, aber auch Plätze bei verschiedenen Trägern sichern. Der Unterschied besteht darin, dass man mit verschiedenen Trägern ggf. unterschiedliche Verträge abschließen kann. Letztere Variante eignet sich vor allem für Betriebe bzw. deren Angehörige in ländlichen Regionen, Gebieten mit weiten Anfahrtswegen oder für Betriebe mit unterschiedlichen Standorten und weit verstreut wohnenden Beschäftigten. In diesem Fall sollte der erhöhte Organisationsaufwand bedacht werden.

Eine weitere Möglichkeit im Rahmen der Belegrechtregelung ist das **Platzsharing**. Hierbei tun Unternehmen und Träger von Einrichtungen gut daran, eine solche Klausel in die Vertragsvereinbarung aufzunehmen, um den Weg für eine flexible Kinderbetreuung freizumachen. Platzsharing bedeutet, dass sich 2 Kinder einen Kita-Platz stundenweise oder tageweise teilen. Dieses Angebot nützt insbesondere beschäftigten Müttern in Teilzeit, die keinen Ganztagsplatz benötigen. Platzsharing wird nicht in jeder Kita angeboten, wenngleich auch Kommunen von diesem Modell profitieren, da sie nicht einen Ganztagsplatz bezuschussen müssen, der nur halbtags genutzt wird.

Folgendes ist bei den rechtlichen Grundlagen und der Finanzierung zu beachten: Vor Vertragsschließung mit dem Träger, muss das Jugendamt u.a. prüfen, ob das Unternehmen die vorgeschriebenen Eigenleistungen erbringt und die Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen im Stadtteil/Ort nicht verschlechtert. In letzterem Fall, kann es vorkommen, dass ein Träger den Neubau einer Einrichtung beschließt. Für diesen Fall verpflichtet sich das Unternehmen, je Platz einen einmaligen Investitionskostenbeitrag von 50% der Bau- und Einrichtungskosten zu zahlen. Bei den Betriebskosten verhält es sich ähnlich. 46% der Kosten übernimmt die öffentliche Hand, 4 bis 20% übernimmt der Träger, den Rest zahlen die Eltern wie sonst bei Kita-Plätzen. Freie Plätze müssen spätestens nach 6 Monaten besetzt sein, sonst erlischt die öffentliche Förderung.

Falls das Jugendamt einer Reservierung von Belegplätzen in bestehenden Einrichtungen zustimmt, können Kostenunterschiede bei Belegplätzen erheblich sein: Einige Träger von Einrichtungen bieten Plätze für Notfälle bereits gegen geringe Spenden von einigen hundert Euro pro Jahr an. Im Regelfall setzen die Träger jedoch eine deutlich höhere, an den Betriebs- und Vorhaltungskosten orientierte Kostenbeteiligung an (z.B. bei Vollkosten von ca. 14.000 EUR pro Jahr pro Belegplatz ist mit 2.800 EUR zu rechnen (ca. 20%). Die Eltern tragen meist den ortsüblichen einkommensabhängigen Elternbeitrag. Die eigenen Aufwendungen kann Ihr Unternehmen steuermindernd geltend machen. Die Kombination mit einem Kinderbetreuungszuschuss für die Eltern ist ebenfalls möglich.

Sie brauchen:

- Bedarf an Kita-Betreuungsplätzen
- Organisationsteam
- Einen oder mehrere Träger
- Vertrag mit dem Träger
- Prüfung vom Jugendamt
- Im Falle des Neubaus einer Einrichtung durch den Träger: Kapital



9. Back-up-Plätze helfen, wenn die reguläre Kinderbetreuung ausfällt. Kinder können dann in betriebseigenen Einrichtungen oder bei einer kooperierenden Tagesmutter untergebracht werden. Hierzu ist es nötig, eine bestimmte Anzahl von Plätzen freizuhalten. Leider ist die Gründung einer eigenen Notfall-Einrichtung mit relativ hohem Aufwand verbunden. Die Kosten für eine Kindernotfallbetreuung bewegen sich etwa in der gleichen Höhe pro Platz wie bei einer regulären Einrichtung, sind aber bei Nichtnutzung kaum anders verwendbar. Soweit sich die Bereitstellung und die Kostenübernahme einer Kindernotbetreuung im Betrieb, einer Kindertageseinrichtung oder bei einer Tagesmutter (nicht bei Betreuung zu Hause) als notwendig erweist, sind diese Kosten für die Beschäftigten nicht als Arbeitslohn anzusehen (H 70 „Allgemeines zum Arbeitslohnbegriff“ LStH 2006) und somit lohnsteuerfrei, unabhängig vom Alter des betreuten Kindes.

10. Kooperation von mehreren Unternehmen untereinander zur Gründung eines eigenen Trägervereins, der eigene Betreuungsmöglichkeiten anbieten kann, eignet sich besonders für kleine, weniger finanzstarke Unternehmen.

Die Vorteile dieses Konzeptes der Kinderbetreuung liegen darin, dass es nur relativ geringe Planungskosten und organisatorischen Aufwand bedeutet. Gleichzeitig haben die beteiligten Unternehmen großen Einfluss auf die organisatorischen Bedingungen der Kinderbetreuung selbst, wie etwa auf Öffnungszeiten und Personalauswahl. Jedoch sollte im Hinterkopf behalten werden, dass beim Zusammenschluss mehrerer Betriebe für die Durchsetzung dieses Konzeptes auch alle Ideen „unter einen Hut“ gebracht werden müssen.

Zum Nachlesen und ggf. für die Kontaktaufnahme mit einem in Iserlohn gegründeten Trägerverein empfiehlt sich: <http://www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/betriebl-kinderbetreu.pdf> (S. 22/ 23 in der Broschüre „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ des Familienministeriums in NRW).

Sie brauchen:

- Bedarf an Krippen- und Kita-Betreuungsplätzen
- Andere Unternehmen in der Umgebung mit Kinderbetreuungsbedarf
- Organisationsteam
- Gründung eines eigenen Trägervereins (mit Präambel)
- Zusammenarbeit mit dem Jugendamt

Infokasten

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung wird jetzt vom Bundesfamilienministerium gefördert

Mit dem am 25. Februar 2008 gestarteten Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung fördert das Bundesfamilienministerium aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds ab sofort bundesweit die Einrichtung von neuen, betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsplätzen. Dadurch sollen Betriebe und Eltern darin unterstützt werden, für das gemeinsame Anliegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf individuelle und passgenaue Lösungen zu finden.

Gefördert wird die Schaffung zusätzlicher Betreuungsgruppen für Mitarbeiterkinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr - sei es in bestehenden oder in neuen Einrichtungen. Es wird ein Zuschuss zu den während der ersten beiden Jahre anfallenden Betriebskosten gezahlt.

Insgesamt stehen bis Ende 2011 für das Programm 50 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung.

Die Förderung erhalten die Träger der Kinderbetreuungseinrichtungen, mit denen die Unternehmen zur Schaffung der neuen Betreuungsplätze kooperieren, oder die Betriebe selbst, wenn sie Träger der Kinderbetreuungseinrichtung sind.

Detaillierte Informationen zum Programm sind auf der Webseite www.erfolgsfaktor-familie.de veröffentlicht. Die kostenlose Beratungshotline erreichen Sie unter 0800-0000 945.

Download:

[Förderrichtlinien des Förderprogramms "Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung"](#)



2. Schritte zur betriebsnahen bzw. betrieblichen Kinderbetreuung

Schritt 1: Vorbereitung und Verbreitung der Idee

Bevor es daran geht, eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zu organisieren, müssen sich die Initiatoren, ob auf Unternehmer- oder Mitarbeiterseite, vorab weitestgehend mit dem Thema auseinandersetzen. Die Vorstellung einer Idee sollte gut vorbereitet sein. Deshalb macht es bspw. Sinn, zu einem Informationsabend einzuladen, auf dem zunächst für das Thema sensibilisiert wird und nach dem man ein etwaiges Interesse abschätzen kann. Gleichzeitig kann man auf diesem Wege den Kreis der Aktiven erweitern, denn der Aufbau familienfreundlicher Einrichtungen bedarf einiges an Einsatz und Kräften.

Schritt 2: Wünsche der Betroffenen und Bedarfsanalyse im Betrieb

In einer zweiten Phase sollte herausgefunden werden, welcher Bedarf an Betreuungsplätzen momentan besteht. Wie wird dieser sich entwickeln? Welche Art von Betreuung wird gewünscht? Wo sollen Kinder betreut werden? Gleichzeitig bietet es sich an, hier bereits die Betreuungssituation in der Gemeinde bzw. der Umgebung des Betriebs zu überprüfen, sich bei Jugendämtern nach Angeboten und Kooperationsmöglichkeiten zu erkundigen. All diese Vorergebnisse sollten anschließend in einen Fragebogen einfließen, um den Betreuungsbedarf im Betrieb möglichst exakt zu ermitteln. Dabei sollten sowohl die Betroffenen als auch die Eltern, die sich im Erziehungsurlaub befinden, angesprochen werden. Wenn alle Kollegen mit in die Befragung einbezogen werden, sollte diese anonym durchgeführt werden, um die mögliche Aufdeckung von Kinderwünschen bzw. -planung zu vermeiden. Die Ergebnisse der Befragung sollten unternehmensintern veröffentlicht werden und nach der Evaluation wird geraten, zu einem erneuten Treffen aller Interessierten einzuladen.

Musterfragebögen finden Sie unter: www.wehrfritz.de oder www.mgffi.nrw.de (Seite 49 in der Broschüre „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“).

Schritt 3: Gesetzlicher Rahmen/ Betriebserlaubnis

Vom Jugendamt, das i.d.R. auch die Betriebserlaubnis erteilt, erhalten Sie die wichtigsten Unterlagen für Ihre Planung, z.B. mit den jeweiligen länderspezifischen Gesetzesvorgaben (für NRW neu ab 01.08.2008 das KiBiz) oder Planungsbögen. Hinweis: Wir empfehlen, das Jugendamt und eventuell die bestehenden öffentlichen Einrichtungen frühzeitig in Ihre Planungen einzubeziehen bzw. mögliche Kooperationen anzubahnen.

Schritt 4: Das Modell der Kinderbetreuung

Aufgrund der Bedarfsanalyse sollte nun die Entscheidung für das sinnvollste Modell der Kinderbetreuung getroffen werden. Die unternehmensinterne Arbeitsgruppe sollte Vor- und Nachteile der in Frage kommenden Modelle gründlich abwägen und hierbei die Wünsche der Betroffenen mit den rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten abwägen. Die Einigung auf ein Betreuungsmodell ist bereits der größte Schritt. Um möglichst zielgetreu zu arbeiten, aber auch um Missverständnisse innerhalb der Arbeitsgruppe zu vermeiden, kann das schriftliche Festhalten von Eckpunkten hilfreich sein.

Schritt 5: Die Umsetzung

Nun ist es an der Zeit, das Angebot auszugestalten. Bedenken Sie, dass Sie für die Umsetzungsphase genügend Zeit brauchen. Sie müssen mit externen Kooperationspartnern verhandeln, Zwischenergebnisse im Unternehmen rückkoppeln, beim Jugendamt einen Zuschussantrag stellen oder eine Baugenehmigung für eine Einrichtung beantragen. Je nachdem, welches Modell Sie wählen, benötigen Sie mehr oder weniger Zeit. Wenn Sie

beispielsweise Belegrechte in einer schon bestehenden Einrichtung kaufen wollen, kommen sie schneller ans Ziel, als wenn Sie eine ganz neue Einrichtung gründen.

Extra:

Sollten Sie sich für die Einrichtung einer betriebseigenen Kindertagesstätte entscheiden, so finden Sie u.a. bei Wehrfritz.de (www.wehrfritz.de) in den Schritten 4 bis 8 Hinweise und Tipps hierzu. Dabei geht es bspw. um die Finanzierung, Sach- und Personalkosten, Raum- sowie Pädagogikkonzepte und schließlich die Antragsstellung.

3. Fazit

Klar ist: Die Einführung bzw. der Aufbau von Kinderbetreuungseinrichtungen ist in jedem Fall mit organisatorischem Aufwand verbunden. Um nicht zusätzliche Zeit und Kosten aufzuwenden, sollte daher nicht ohne betriebsinterne Bedarfsermittlung gehandelt werden. Die in Frage kommenden Möglichkeiten der betriebsnahen Kinderbetreuung sollten die Handelnden vorab kennen und die Kooperationsmöglichkeit mit dem Jugendamt nutzen. Dort erfährt man Informationen zu rechtlichen Grundlagen etc. genauso wie die Standorte bereits bestehender Betreuungseinrichtungen.

Es sollte bedacht werden, dass kleinere Maßnahmen, wie die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers quasi Voraussetzungen für die beschriebenen dauerhaften Schritte sind und bereits ein wichtiger Faktor für die Motivation der Beschäftigten sein können. Genauso kann es schon sehr förderlich sein, wenn Arbeitgeber gegenüber ihren Angestellten die Toleranz und das Verständnis aufbringen, wenn diese während der Arbeitszeit familiäre Telefonate und Kinderarzttermine wahrnehmen oder kurzfristig nach einer Kinderbetreuung im Internet suchen müssen.



Unternehmen sollten es insgesamt nicht verpassen, auf den Zug der familienfreundlichen Personalpolitik aufzuspringen und Eltern entlasten sowie sich selbst stärken. Schließlich ist es nicht nur wichtig, die Informationen und Vorteile familienfreundlicher Maßnahmen zu nutzen, sondern gesammelte Informationen und Erfahrungen weiterzugeben. Dies kann bspw. durch interne Informationsveranstaltungen, Einladungen zum Erfahrungsaustausch an andere Unternehmen, Workshops etc. geschehen. Familienfreundlichkeit rechnet sich: für Unternehmen, Kommunen und die Familien.

4. Quellen und weiterführende Links

Publikationen:

- B/L/O Unternehmensentwicklung, Barbara Locher-Otto e.K., *„Wenn Beschäftigte Eltern werden... Ein Leitfaden für Unternehmen“*, www.b-l-o.de, 2006.
- Deutsches Jugendinstitut „Betriebsnahe Kinderbetreuung“, www.dji.de, 2004.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *„Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung – Checkheft für kleinere und mittlere Unternehmen“*, www.bmfsfj.de, 2006.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *„Familienorientierte Personalpolitik - Checkheft für kleinere und mittlere Unternehmen“*, www.bmfsfj.de, 2006.
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen: *„Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“*, www.mgffi.nrw.de, 2002.

Nützliche Links:

- Arbeitwohlfahrt OWL: www.awo-owl.de
und Elternservice AWO: www.elternservice-awo.de
- B/L/O Barbara Locher-Otto e.K., Unternehmensentwicklung: www.b-l-o.de
- Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH: www.konzept-e.de
- Portal „Mittelstand und Familie“: www.mittelstand-und-familie.de
- Tagesmütter Agentur OWL: www.tagesmuetter-owl.de
- Verband allein erziehender Mütter und Väter NRW e.V.: www.vamv-nrw.de
- Wehrfritz – Ausstattung sozialer Einrichtungen: www.wehrfritz.de
- Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie: www.erfolgsfaktor-familie.de