



Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung

Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Vorwort

Es gibt viele Möglichkeiten, Familienfreundlichkeit im Unternehmen umzusetzen und so als Arbeitgeber an Attraktivität zu gewinnen. Die Bandbreite familienfreundlicher Maßnahmen reicht von Fragen, „wann, wie lange und wo“ gearbeitet wird, bis hin zur bewusst familienfreundlichen Kultur im Unternehmen. Es zeigt sich, dass individuelle Lösungen mit beiderseitigem Engagement oftmals die erfolgreichsten sind. Hier ist der Dialog im Betrieb wichtig – gemeinsam entstehen vielfach kreative und passgenaue Ergebnisse.

Das vorliegende Checkheft „Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung“ knüpft an das Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik“ an. Es ergänzt die Vorschläge um die vielfältigen Möglichkeiten eines betrieblichen Engagements bei der Kinderbetreuung. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sollen mit diesen praktischen Broschüren leicht und unkompliziert arbeiten können und die vielen Facetten von Familienfreundlichkeit im Betrieb kennen lernen.

Praktiker bemängeln immer wieder, dass Kinderbetreuung ein Stolperstein bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Wer dies nicht mit den eigenen Kindern erlebt, muss sich nur im Bekannten- oder Kollegenkreis umschauchen und wird schnell feststellen, dass Kinderbetreuung noch zu häufig nicht an den Erwerbsalltag angepasst ist. Angesichts dieser Erkenntnis reicht es jedoch nicht, zu mahnen und zu fordern – besser ist es, einfache und bezahlbare Lösungen aufzuzeigen. Dieser Herausforderung stellt sich das Checkheft.

Dabei ist unbestritten, dass zum einen die Erziehung der eigenen Kinder zu allererst in der Verantwortung der Eltern liegt und zum zweiten die Betreuungsinfrastruktur vornehmlich Aufgabe der öffentlichen Hand ist. Jedoch ist auch klar, dass nicht für jede Situation jede einzelne Kita individuelle Lösungen anbieten kann. Es ist zwar nicht hinnehmbar, dass die Kinderbetreuung in der Regel schon mittags endet und Ferienschließzeiten oftmals unüberwindbare Probleme für arbeitende Eltern aufwerfen, jedoch ist es ebenso



Ludwig G. Braun

Ludwig Georg Braun
Präsident des Deutschen
Industrie- und Handelskammertages



Ursula v. der Leyen

Ursula von der Leyen
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

wenig sinnvoll, dass jede Kita jede Tageszeit abdeckt. Hier können trägerübergreifende Kooperationen und Netzwerke zwischen den Kitas Alternativen schaffen.

Auch betriebliches Engagement kann sinnvolle und passgenaue Ergänzung bringen: Es muss zum Glück nicht immer der recht aufwändige Betriebskindergarten sein, wenn ein Unternehmen für die Kinder der Beschäftigten ein Betreuungsangebot organisieren will – eine Tagesmutter auf Stundenbasis oder Belegplätze in der nahe gelegenen Kita sind gute und hilfreiche Lösungen.

Noch viel mehr ist möglich – wie z. B. der steuerfreie Kinderbetreuungszuschuss – das muss nur alles entdeckt werden. Das meiste kostet weniger als erwartet und zudem berichten gerade kleinere Betriebe glaubhaft, dass sich jeder Euro rechnet, den sie in Kinderbetreuung investiert haben. Die Vorteile liegen auf der Hand: Teilzeitkräfte können auch nachmittags oder abends arbeiten, Ferienplanungen laufen ohne Ärger ab, Kinderkrankheiten müssen nicht immer Fehltage der Eltern bedeuten und die geschlossene Kita heißt nicht mehr ‚Zwangsurlaub‘.

Dieses Checkheft soll die Möglichkeiten und Kosten von ergänzender betrieblicher Kinderbetreuung zeigen. Es beschreibt auch die rechtlichen und organisatorischen Anforderungen und bietet gleichzeitig Lösungen an. Es soll die Neugierde auf kreative Betreuungsformen wecken und zum betrieblichen Engagement anstiften. Denn wir alle profitieren von mehr Familienfreundlichkeit in Deutschland.

Vorwort	3
Wegweiser: Welche Maßnahme in welcher Situation?	6
Warum ist Kinderbetreuung ein Thema für Unternehmen?	6
Wann brauchen berufstätige Mütter und Väter betrieblich unterstützte Kinderbetreuung?	7
Woher weiß ich, welcher Bedarf in meinem Unternehmen besteht?	8
Sind diese Maßnahmen für Mittelständler überhaupt finanzierbar?	9
Wie finde ich die passende Maßnahme für mein Unternehmen?	9
Bei akuten Betreuungsengpässen: Kinder in der Firma	10
Immer im Blick der Eltern: Kinder am Arbeitsplatz	11
Gegen Langeweile: Ein Kinderkoffer	13
Ein Platz für Kinder – drinnen oder draußen	14
Ein firmeninternes Betreuungsnetz für alle Fälle	17
Verlässlich und auf Abruf: professionelle Babysitter	18
Praktisch und preiswert: Essen aus der Betriebskantine	19
Wohin in den Ferien? Betreuung in der Firma und Ferienreisen	20
Passgenaue Lösungen für Einzelfälle: Hilfe bei der Suche nach Betreuung	22
Hilfe zur Selbsthilfe: Unterstützung beim Suchen	22
Effizient mit professionellen Beratungs- und Vermittlungsservices	23
Kostengünstig und effektiv: Der Kinderbetreuungszuschuss	24
Wann ist der Kinderbetreuungszuschuss abgabenfrei?	25
Trotzdem überlegenswert: Finanzielle Zuschüsse zu anderen Anlässen	27
Dauerhaft und nach Ihren Bedürfnissen: Eigene Kinderbetreuungsplätze	28
Flexibel und kostengünstig: Anbindung an Tagesmütter in der Nähe	30
„Minikita“ – die kleine Kindertagesstätte	30
Eine Betriebskindertagesstätte	31
Belegplätze – garantierte Betreuung und passende Öffnungszeiten	35
Back-up-Plätze – im Notfall auf der sicheren Seite	36
Entscheidungshilfe	38
Betriebliche Maßnahme zur Kinderbetreuung	38
Anhang	40
Weiterführende Adressen	41

Wegweiser:

Welche Maßnahmen in welcher Situation?



Warum ist Kinderbetreuung ein Thema für Unternehmen?

Immer mehr Unternehmen entdecken, dass Familienfreundlichkeit nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den eigenen Zielen nützt. Der klassische Betriebskindergarten ist nur eine von vielen

Möglichkeiten. Weniger aufwändige und kostengünstigere Modelle haben ebenfalls großen Nutzen und passen vielleicht besser zu den Bedürfnissen Ihres Unternehmens.

Wenn Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung unterstützen, können Sie die Effekte

direkt im Unternehmen spüren: Denn Betreuungslücken, Engpässe und Notfälle wirken sich meist auf den betrieblichen Alltag aus. Wer den Kopf frei hat und sich keine Gedanken um die Betreuung der Kinder machen muss, kann sich besser für das Unternehmen einsetzen. Eltern können pünktlicher kommen und auch

mal länger bleiben, wenn die Kinderbetreuung geregelt ist. **Fehlzeiten und Stress werden deutlich reduziert, Motivation und Arbeitszufriedenheit deutlich gesteigert.**

Nicht zu unterschätzen ist die Außenwirkung familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Sie können Ihr Engagement für Kinderbetreuung öffentlichkeitswirksam kommunizieren, zum Beispiel in Stellenausschreibungen – und damit qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber überzeugen. Zu guter Letzt: Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen rechnen sich auch betriebswirtschaftlich. Wie eine Studie¹ zeigt, kann durchweg – auch bei kleinen und mittleren Unternehmen – eine positive Rendite erzielt werden.

Keine Angst, Sie müssen keine Expertin bzw. kein Experte in Sachen Kinderbetreuung werden, um das Thema im Unternehmen anzupacken. Dieser Leitfaden gibt einen Überblick über gangbare Wege für kleine und mittlere Unternehmen und beantwortet die wichtigsten Fragen zur betrieblichen Kinderbetreu-

ung. Das Startkapitel verweist jeweils auf Abschnitte im Heft, in denen Sie mehr Informationen zu einer bestimmten Lösung finden. Der Schwerpunkt liegt auf Maßnahmen, die einfach und ohne große Voraussetzungen umzusetzen sind. Am Anfang jedes Kapitels finden Sie deshalb kostengünstigere Modelle, die mit geringem Aufwand umzusetzen sind. Weiter hinten folgen Maßnahmen, die etwas mehr Vorbereitung benötigen und die vielleicht besser mit Partnern realisiert werden. Ausgewählte Unternehmensbeispiele zeigen, wie Wege in der Praxis schon gegangen werden. Dieses Heft ist deshalb nicht nur für den Arbeitgeber interessant – es ist auch eine interessante Informationsquelle für Beschäftigte, die in ihrem Unternehmen betriebliche Kinderbetreuungslösungen vorschlagen wollen.

Wann brauchen berufstätige Mütter und Väter betrieblich unterstützte Kinderbetreuung?

Gute und verlässliche Kinderbetreuung trägt zum Gelingen der Balance von Familie und Arbeitswelt bei und unterstützt

eine Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern. Dabei ist Kinderbetreuung nicht gleich Kinderbetreuung. Die Anforderungen ändern sich mit der Zeit: Ganz kleine Kinder brauchen eine andere Betreuung als etwa Schulkinder.

Typische Situationen sind:

Regelmäßige Kinderbetreuung ist für berufstätige Eltern unverzichtbar.

Für die alltägliche Kinderbetreuung gibt es zum einen Einrichtungen wie Krippen, Kindergärten und Horte und zum anderen Tagespflegepersonen – meist Tagesmütter, wenige Tagesväter – und Kinderfrauen. Tageseinrichtungen werden von freien oder öffentlichen Trägern angeboten, manche haben ein besonderes pädagogisches Profil. In dieser Gemengelage den Überblick zu behalten, ist z. B. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die berufsbedingt den Wohnort gewechselt haben, eine große Herausforderung. Der Betrieb kann sie darin unterstützen, die passende Betreuung zu finden (siehe Seite 22 und 23). In manchen Gegenden kann es schwierig sein, überhaupt eine Lösung für sehr kleine Kinder

¹ BMFSFJ (Hrsg.): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. „Eine Kosten-Nutzen-Analyse“, Prognos AG, 2003.

zu finden, oder eine, deren Öffnungszeiten zu den Arbeitszeiten in Ihrem Unternehmen passen. Wie Sie – auch mit geringen Mitteln – eigene Betreuungsplätze schaffen können, lesen Sie auf Seite 28.

„Besondere Situationen“ bezeichnet man in der Kinderbetreuung alles, was zusätzlich zur regulären Betreuung organisiert werden muss. Solche Situationen treten mit kleinen Kindern öfter auf, als man glaubt – selbst wenn man Krankheiten und Unfälle nicht mitzählt: Die Tagesmutter ist krank, Schulstunden fallen aus, die Kindertagesstätte hat eine Weiterbildung, das Au-pair-Mädchen hat gekündigt, das Kind fühlt sich unwohl, die Oma oder der Opa hat keine Zeit – viele Situationen sind denkbar, und nicht für alle lassen sich Vorkehrungen treffen. Kreative Lösungen können Sie auch direkt am Arbeitsplatz einrichten (Seite 10) und damit den Arbeitsausfall vermeiden.

Kranke Kinder gehören meist ins Bett, und ein Elternteil fällt dann am Arbeitsplatz aus. Familienfreundliche Maßnahmen des Unternehmens wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, berufliche Aufgaben

von zu Hause aus zu erledigen, können solche akuten Notsituationen entschärfen. Bei Kindern, die sich auf dem Wege der Genesung befinden, aber noch nicht wieder die reguläre Betreuung besuchen dürfen oder bei denen der Verdacht besteht, dass sie eine Krankheit „ausbrüten“, sieht das anders aus. Diese können sich vielleicht auch im Unternehmen eine Weile beschäftigen, während Mutter oder Vater der Arbeit nachgehen (Seite 10).

Dienstreisen sind eine besondere Herausforderung für Familien, vor allem, wenn sie mit einer Übernachtung verbunden sind. Wer Glück hat, kann beispielsweise Oma oder Opa herbeirufen, befreundete Eltern springen ein oder es steht ein Au-pair zur Verfügung. Auf jeden Fall muss die Kinderbetreuung geplant werden. Häufig ist das mit zusätzlichem finanziellen Aufwand verbunden, den der Arbeitgeber durch einen Zuschuss unterstützen kann (Seite 27).

Konferenzen, Besprechungen und andere Veranstaltungen stellen die Organisationsfähigkeit vieler Eltern auf die Probe. Die Mutter in Elternzeit will an einer Weiterbildung teilnehmen

oder ein Telearbeiter kommt zu einer Besprechung ins Unternehmen. Nicht immer kann die regelmäßige Betreuung diese Zeiten abdecken. Auch bei öffentlichen Veranstaltungen von Unternehmen wie Fachkongressen stellt sich die Frage: Wer passt auf das Kind auf? Sind betriebliche Einrichtungen vorhanden, lässt sich diese Infrastruktur nutzen (Seite 36). Auch kurzfristig lässt sich eine Kinderbetreuung im Unternehmen organisieren (Seite 10).

Ferien sind ein Dauerthema für Eltern, weil neben den Schulen dann auch viele Kindertagesstätten für mehrere Wochen schließen. Der Jahresurlaub reicht nicht aus und viele Firmen können nicht allen Beschäftigten mit Kindern gleichzeitig während der Ferien Urlaub geben. Hier können sich ein eigenes Ferienprogramm oder Zuschüsse zur Ferienbetreuung lohnen (Seite 20).

Woher weiß ich, welcher Bedarf in meinem Unternehmen besteht?

In kleinen Betrieben werden Sie in der Regel den Bedarf der Beschäftigten in Sachen Kinderbetreuung schon kennen. Etliche Maßnahmen orientie-

ren sich dann am Einzelfall und benötigen keine große Bedarfsplanung. Ist das Unternehmen zu groß, um solche Fragen im persönlichen Kontakt zu klären? Dann starten Sie doch eine kleine Abfrage, per E-Mail oder Fragebogen. Oder thematisieren Sie die Frage auf der nächsten Personalversammlung. Signalisieren Sie, dass Sie gemeinsam etwas im Unternehmen verbessern wollen, aber machen Sie gleichzeitig klar, dass nicht alle Wünsche umgehend erfüllt werden können. Eine solche einfache Bedarfsabfrage ist immer nur eine Momentaufnahme und sagt wenig darüber aus, wie sich der Bedarf seitens der Beschäftigten entwickeln wird. Gerade bei größeren Vorhaben, wie etwa einer eigenen Kinderbetreuungseinrichtung, ist eine umfassendere Bedarfsplanung zwingend, um Fehlinvestitionen zu vermeiden.

Sind diese Maßnahmen für Mittelständler überhaupt finanzierbar?

Ein eigener Betriebskindergarten ohne öffentliche Zuschüsse kann teuer werden. Aber es gibt deutlich kostengünstigere und sogar kostenlose Maßnahmen, die sehr effektiv sind. Das Kind in Notfällen einfach

mit ins Büro zu bringen kostet nichts, spart aber manchmal einen kompletten Ausfalltag. Ein Zuschuss für die Kinderbetreuungskosten Ihrer Beschäftigten ist unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialabgabenfrei und einfach umsetzbar (siehe Seite 25). Manche kleinen und mittleren Unternehmen entscheiden sich trotzdem für eine aufwändigere Lösung, etwa eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung. Sie haben die Erfahrung gemacht, dass die Einsparungen durch weniger Fehlzeiten und niedrigere Fluktuation der Beschäftigten die Kosten aufwiegen.

Wie finde ich die passende Maßnahme für mein Unternehmen?

Jede Möglichkeit einer betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung muss zur individuellen betrieblichen Konstellation passen und ist mit unterschiedlichen Kosten verbunden.

Manche Hürden lassen sich durch gute Vorbereitung überwinden. Sie müssen selbst kein Experte in Sachen Kinderbetreuung werden, um eine erste Maßnahme oder weitere Maßnahmen auszusuchen

und in Ihrem Unternehmen einzuführen – dieser Leitfaden unterstützt Sie dabei.

Bitte beachten Sie: Die in diesem Heft enthaltenen Hinweise haben keine Rechtsverbindlichkeit, sondern geben lediglich Tipps, die Sie dann verbindlich z. B. mit Ihrem Steuerberater oder ihrer Steuerberaterin abklären sollten. Dieses Heft bietet einen ersten Überblick über die verschiedenen Formen der betrieblichen Unterstützung von Kinderbetreuung. Weiterführende Informationen – beispielsweise für die Planung und Umsetzung – finden Sie im Anhang.

Bei akuten Betreuungsengpässen:

Kinder in der Firma



Viele Situationen kann man nicht oder nur schlecht vorhersehen. Manchmal müssen Kinder sehr plötzlich einige Zeit betreut werden. Oder es gilt, eine vorhersehbare Betreuungslücke zu schließen:

Die Tagesmutter ruft morgens an und sagt, dass sie heute leider krank ist, oder in der Grundschule fallen kurzfristig Stunden aus.

Eine Teilzeitkraft hat einen ungeplanten Arbeitseinsatz am späten Nachmittag, wenn der Kindergarten schon geschlossen hat.

Eine Mitarbeiterin in Elternzeit möchte gern an einer Sitzung teilnehmen, auf der eine für ihre Arbeit wichtige neue Software vorgestellt wird, sie hat aber keine Betreuung für ihre sieben Monate alte Tochter.

Immer im Blick der Eltern

In solchen und ähnlichen Fällen kann das nahe Liegende die beste Lösung sein: **Warum nicht einfach das Kind mit an den Arbeitsplatz nehmen?** Sofern es nicht die Sicherheit (etwa beim Umgang mit gefährlichen Chemikalien oder Werkzeugen) gefährdet, sind Kinder kurzfristig und in Ausnahmefällen in vielen Firmen willkommen. Gerade in kleinen und mittleren Betrieben ist diese Art der Flexibilität vielerorts schon üblich, ohne dass es bewusst als familienfreundliche Maßnahme vermittelt wird. Die Erfahrung zeigt, dass ein Kind in der Regel kein großes Durcheinander in den Betrieb bringt bzw. Eltern und Belegschaft von der Arbeit abhält. Meistens wissen Eltern gut, was sie ihrem Kind und ihren Kolleginnen und Kollegen „zumuten“ können und welche Lösungen für alle praktikabel sind.

Wenn Sie solche Lösungen zulassen und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass es möglich ist, gelegentlich Kinder mitzubringen – das ist schon die halbe Miete. Alle weiteren Maßnahmen (beispielsweise ein eigenes Eltern-Kind-Zimmer oder eine Spielecke) zählen zur „Kür“; sie erleichtern

die Situation, gerade wenn solche Fälle häufiger eintreten, sind aber keine Voraussetzung, damit es funktioniert. Sie können die Betreuung in der Firma aufwerten, indem Sie Spielmaterialien bereitstellen oder bei Bedarf sogar Betreuungspersonen hinzuziehen. Oft ist gar nicht viel nötig, damit sich ein Kind wohl fühlt und die Beschäftigten weiter ungestört ihre Arbeit verrichten können. Für die in diesem Abschnitt vorgestellten Lösungen gibt es nur wenige Voraussetzungen – die Versicherungsfrage muss aber geklärt werden. Es bedarf jedoch keines großen Aufwands wie behördliche Genehmigungen und extra Kindertoiletten. Sie können und sollen aber keine regelmäßige Betreuung ersetzen.

Immer im Blick der Eltern: Kinder am Arbeitsplatz

Viele Tätigkeiten lassen es zu, das Kind einfach mitzubringen. Im gleichen Raum ist das Kind beaufsichtigt und der Elternteil kann seine Aufgaben zumindest zum Teil erledigen. Schon mit der offiziellen Ankündigung, dass das Mitbringen von Kindern in dringenden Fällen grundsätzlich möglich ist, nehmen Sie den Eltern viel Druck

und können Sie Fehlzeiten verhindern. Besonders unproblematisch ist das Mitbringen von Kindern im Säuglingsalter, die noch recht viel schlafen und wenig mobil sind, oder ab dem Alter von vier Jahren, wenn sich ein Kind meist schon längere Zeit ruhig allein beschäftigen kann. Für stillende Mütter ist es ein Vorteil, wenn das Kind in der Nähe ist. Ab dem Krabbelalter kann es zunächst schwieriger werden, ein Kind am Arbeitsplatz zu beschäftigen. Oft haben Kinder dann einen ausgeprägten Bewegungsdrang. Wenn nicht sichergestellt ist, dass Vater oder Mutter das Kind im Blick behalten können, ist es besser, eine andere Betreuung zu finden (siehe Seite 17 und 18).

Wo Kinder sind, geht es meist nicht geräuschlos zu: Sie lachen, weinen, brabbeln und spielen eben. Sorgen Sie dafür, dass Konflikte gar nicht erst entstehen können und klären Sie die wichtigsten Fragen schon im Vorfeld: Stört es die Sicherheit, die Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden oder die Eltern selbst, wenn ein Kind am Arbeitsplatz ist? Stellen Sie allgemeine Regeln zum Mitbringen von Kindern an den Arbeitsplatz auf.

Bei akuten Betreuungsengpässen:

Immer im Blick der Eltern

Solche Regeln für Kinder im Betrieb können lauten:

Lösungen zur Kinderbetreuung in der Firma bedeuten nicht, dass sich der Arbeitgeber um alles kümmern muss. Er lässt zu, dass Eltern sich am Arbeitsplatz um ihre Kinder kümmern dürfen.

Die Verantwortung für die Kinder bleibt bei den Eltern. Sie können ihre Kinder mitbringen, sind aber aufgefordert zu überlegen, wie es am besten gehen könnte.

Am Anfang steht das Gespräch. Vorgesetzte müssen vorher gefragt werden, sollten aber auch generelle Bereitschaft signalisieren.

Kolleginnen und Kollegen dürfen immer sagen, wenn es ihnen zuviel wird. Dann wird in einem vermittelnden Gespräch versucht, eine andere Lösung zu finden.

Lassen Sie es auf einen Versuch ankommen! Die Erfahrung zeigt, dass Eltern ein Entgegenkommen zu schätzen wissen

und verantwortungsvoll mit dieser Möglichkeit umgehen. Funktioniert es nicht, lässt sich das Problem vielleicht durch andere Maßnahmen wie ein Eltern-Kind-Büro (siehe Seite 14), flexible Arbeitszeiten oder Telearbeit in den Griff bekommen.

Wichtig ist dabei, mit der Betriebs-Haftpflichtversicherung schriftlich abzuklären, ob die Kinderbetreuung im eigenen Betrieb bereits in der Versicherung eingeschlossen ist oder mit aufgenommen

Windwärts Energie GmbH

Das kleine Hannoveraner Unternehmen für Wind- und Solarenergieprojekte ist auch ein kinderreiches: 22 Kinder im Alter von drei Monaten bis 17 Jahren gehören zu den 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ein flexibles Arbeitszeitmodell trägt zur Balance zwischen Beruf und Familie bei. Die Familien suchen sich die Kinderbetreuung an ihren Wohnorten selbst und nutzen dabei ihr privates Netzwerk. Fallen kurzfristig Betreuungsmöglichkeiten aus, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Notfall von Zuhause aus arbeiten. Für dringende Termine im Büro können die Kinder mitgenommen werden. In der unternehmenseigenen Küche besteht die Möglichkeit, Mahlzeiten zuzubereiten oder Babynahrung aufzuwärmen. Das alles geht ohne

ein separates Kinderzimmer. Kinder gehören bei der Windwärts Energie GmbH einfach zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und werden positiv im Unternehmen aufgenommen. In Betreuungsnotfällen halten sie sich in den Arbeitsräumen der Eltern oder in einem ruhigen Nachbarräum auf. Allein die Möglichkeit, Kinder notfalls mitzubringen, eröffnet den Eltern Spielräume für flexibles Reagieren in unvorhergesehenen Situationen. Der Stress zwischen den Lebensbereichen Beruf und Familie sinkt. Es entstehen viel weniger plötzliche Ausfallzeiten aufgrund einer fehlenden Kinderbetreuung.

Kontakt: Windwärts Energie GmbH, Frau Sylvia Reckel, Plaza de Rosalia 1, 30449 Hannover, Telefon: 05 11/12 35 73 31, E-Mail: sylvia.reckel@windwaerts.de

werden muss. Bezüglich einer speziellen Unfallversicherung empfiehlt es sich bei der jeweiligen Berufsgenossenschaft nachzufragen oder aber bei einem privaten Unfallversicherungsträger. Eine Unfallversicherungspflicht besteht hier nicht, ist aber zu empfehlen.

Gegen Langeweile: Ein Kinderkoffer

Dieser Koffer enthält Dinge, die Kindern Spaß machen. Je nach Alter der Nutzer kann er sehr unterschiedlich aussehen (siehe Beispielkoffer). Da er vor allem in Ausnahmefällen gefragt ist, kommt es hier weniger auf pädagogischen Anspruch an als auf schnellen Spaß und gute Ablenkung. Ideal sind inter-

aktive Spielzeuge, mit denen Kinder sich eine Weile allein beschäftigen können. Wenn ein Computer zur Verfügung steht, ist für ältere Kinder kindgerechte Spiel- und Lernsoftware eine gute Idee.

Der Koffer ist natürlich nicht unbedingt wörtlich zu nehmen. Vielleicht tut es auch eine Schublade, ein Regalfach oder eine ungenutzte Ecke? Beteili-

Beispielkoffer

I Für Babies

Sehr kleine Kinder brauchen noch nicht viel: Wechselwindel, Schnuller und Kuscheldecke – all das haben Babyeltern meist ohnehin dabei. Kommt das Kind öfter mit in die Firma, ist es ganz praktisch, wenn die Eltern einige Dinge einfach da lassen können und beispielsweise nicht immer die Feuchttücher oder den Fläschchenwärmer mitbringen müssen.

- Waschbare Knautsch- und Kuscheltiere
- Krabbeldecke und Schlafmöglichkeit – eventuell lohnt sich die Anschaffung eines Kinder-Reisebetts
- Mobile/Spieltrapez, unter dem Babys im Liegen etwas zu gucken und zum Anfassen haben
- Spielbrett oder andere bunte Würfel und Kugeln, in denen sich etwas bewegt und die nicht zu laute Geräusche machen

I Für Kinder ab ca. 1,5 Jahren:

- (Steck-)Bausteine aus Holz oder Plastik
- Bilderbücher und einfache Holzpuzzles
- Kinderteppich mit aufgemalten Häusern und Straßen, dazu Spielzeugautos, Mensch- und Tierfiguren aus Plastik oder Holz
- Holzeisenbahn
- Puppen und Puppenwagen

I Für Kinder ab 3 Jahren:

- Kassettenrecorder oder CD-Player mit Kopfhörer und Hörspielen – das beschäftigt auch beim Malen oder lässt entspannt etwas länger träumen
- Bilderbücher und Puzzles
- Dicke Malstifte und Papier, farbige Knete
- Lern- und Legespiele, Holzperlen zum Auffädeln
- Legosteine, Playmobilfiguren u. ä. altersgerechtes Spielzeug

I Für Schulkinder:

- Kinderbücher für unterschiedliche Lesefertigkeiten (beginnend mit Schreibschrift und wenig Text bis hin zu Büchern für Viertklässler)
- Mal- und Bastelutensilien (Klebestift, buntes Papier und abgerundete Kinderschere)
- Legosteine
- Altersgerechte Spielsoftware, sofern ein Computer verfügbar ist oder Spielekonsolen
- Hörspiele für die Grundschul Kinder in Erweiterung des vielleicht schon vorhandenen Angebotes zum Kassettenrecorder oder CD-Player mit Kopfhörer – auch für die Größeren noch ein attraktives Angebot, das dem Sprachgefühl förderlich ist

Bei akuten Betreuungsengpässen:

Ein Platz für Kinder

gen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter! Manche werden sich freuen, wenn das Spielzeug, dem die eigenen Kinder schon entwachsen sind, noch Verwendung findet. Nicht alles muss neu sein, aber natürlich kindersicher und sauber. Eine Rundmail, die zu Spenden aufruft, kann helfen, einen solchen Kinderkoffer nahezu kostenneutral zu realisieren.

Ein Platz für Kinder – drinnen oder draußen

Unter Umständen lohnt es sich, ein eigenes **Eltern-Kind-Büro** einzurichten. Etwa wenn die Arbeit im Großraumbüro oder der Kundenbetrieb in einer Praxis gestört wird. Das klingt oft aufwändiger als es ist. Vielleicht steht ohnehin

ein Zimmer leer? Mit einigen Handgriffen ist es rasch kindersicher (siehe Kasten) gemacht und wird – am besten mit Hilfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – kindgerecht ausgestattet. Orientieren Sie sich am Alter und den Bedürfnissen der Kinder. Während für die ganz Kleinen eine Wickelgelegenheit und eine weiche Liegeunterlage unverzichtbar sind, genügt für größere Kinder oft ein Sitzplatz zum Malen oder für Hausaufgaben. Eine kurze Bedarfsabfrage – z. B. persönlich oder per E-Mail – unter den Beschäftigten hilft, das Angebot entsprechend anzupassen.

Wenn das Firmengelände gute Voraussetzungen bietet, ist auch ein Platz im Freien zum Spielen, eventuell mit Sand-

kasten oder Fußballtor, eine gute Ergänzung. Die Sicherheit hat natürlich oberste Priorität: Niemals sollten Kinder in der Firma – auch nur für kurze Zeit – unbeaufsichtigt bleiben. Auf Dauer kann ein Eltern-Kind-Büro keine Betreuung ersetzen. Auch hier gilt: Klären Sie vorher, inwieweit der Versicherungsschutz Ihrer Betriebs-Haftpflicht und die Unfallversicherung greifen.

Kinder fühlen sich überall wohl, wo sie willkommen sind und etwas Beschäftigung haben. Eine besonders hübsche Gestaltung ist daher keine zwingende Voraussetzung. Bedenken Sie aber, dass eine Spielecke auch ein wichtiges Signal für Kunden ist: Hier sind nicht nur Mitarbeiterkinder, sondern auch Kunden mit Kindern willkommen. Und was spricht beispielsweise bei Einzelhändlern dagegen, dass auch Kunden ihre Kinder mitbringen, wenn diese sich dort beschäftigen können?

Ist der Raum auch kindersicher?

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

Augenoptiker Wittig, Berlin

Dass selbst kleinste Betriebe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Balance von Familie und Beruf unterstützen können, beweist Augenoptiker Wittig. Das Berliner Familienunternehmen mit fünf Beschäftigten wurde bereits zwei Mal für seine Frauenfreundlichkeit ausgezeichnet. Begonnen hat alles mit einer einfachen Kinder-Spiel-Ecke. So konnten die Mitarbeiterinnen, wenn die reguläre Kinderbetreuung ausfiel, mit Kindern zum Arbeitsplatz kommen und ihrer Tätigkeit nachgehen. Diese Maßnahme besteht bis heute, hat sich allerdings mit dem Alter der Kinder verändert. Aktuell wurde für zwei Kinder im Alter von 13 und 16 Jahren die ehemalige Spielecke zur Ecke für die Hausaufgabenerledigung umgewandelt. Die Jugendlichen kommen hin und wieder nach der Schule in den Betrieb, essen dort zu Mittag und machen ihre Hausaufgaben. Zudem

steht eine Liege bereit, auf der die Jugendlichen einen kurzen Mittagsschlaf halten können. Daneben gibt es den zum Haus gehörenden Hof, auf dem Fußball gespielt werden kann und die Fahrräder der Kinder stehen. Geschäftsführer Andreas Wittig ist der festen Überzeugung, dass Familienfreundlichkeit Vorteile für alle Beteiligten bringt, welche die Bemühungen um ein Vielfaches aufwiegen. So gelang es ihm, eine Mitarbeiterin im Unternehmen zu halten, indem er sich persönlich in der Kindertagesstätte für die Aufnahme des Kindes eingesetzt und der Mitarbeiterin einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten gezahlt hat.

Kontakt: Augenoptiker Herr Andreas Wittig, Steubenplatz 3, 14050 Berlin, Telefon: 030/30 57 006, E-Mail: info@optiker-wittig.de



Bei akuten Betreuungsengpässen:

Ein firmeninternes Betreuungsnetz

Dänische Kerzen, Linkenheim

So wie sich die Bedarfe der Beschäftigten wandeln, können auch betriebliche Lösungen „mitwachsen“. Schon bei der Planung des Betriebsgebäudes im Gewerbegebiet Linkenheim achtete Inhaberin Maria Buytaert auf gute Voraussetzungen für ein Miteinander der Beschäftigten. Nur ein großes Fenster trennt den Produktions- vom Sozialraum. Dort wurde und wird gemeinsam gefrühstückt, dort wurden früher die Kinder der Beschäftigten bei den Hausaufgaben begleitet und dort halten sich heute immer häufiger die älteren Angehörigen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf. Zum Frühstück und Kaffee am Nachmittag sind Angehörige jeden Alters herzlich willkommen. Sie bleiben häufig auch länger bei Plausch oder Gesellschaftsspiel sitzen, wenn die Beschäftigten schon längst wieder in der Produktion sind.

Das ursprüngliche Angebot hat sich nicht verändert, aber die Nutzung dem Bedarf angepasst. Noch ist keiner der älteren Angehörigen besonders betreuungsbedürftig, sodass sie problemlos einen Teil des Tages im Unternehmen verbringen können.



Seit Jahren wird in dem Betrieb rund um die Produktion und den Handel mit Kerzen die völlig freie Wahl der Arbeitszeit praktiziert. Das Entgelt richtet sich nach den im Monat geleisteten Stunden. Diese Maßnahmen bieten den Beschäftigten viel Flexibilität für Privates und machen vor allem in der Vorweihnachtszeit mit ihren zahlreichen Weihnachtsmärkten sehr viel zusätzliche Arbeitszeit möglich.

Kontakt: Frau Maria Buytaert, Dänische Kerzen, Kerzen-Vertriebs-GmbH, Gewerbering 31, 76351 Linkenheim, Telefon: 0 72 47/76 05, E-Mail: info@buytaert.de

Ein firmeninternes Betreuungsnetz für alle Fälle

Ist die hundertprozentige Aufmerksamkeit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin nötig, etwa bei einer

Besprechung oder einer Konferenz, muss jemand anderes das Kind betreuen. Das können ein Kollege oder eine Kollegin sein, die gerade Zeit haben. Auf freiwilliger Basis werden viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Aufgabe ab

und zu sicher gern übernehmen. Oder Sie finden Helferinnen und Helfer, die – gegen Bezahlung (siehe Seite 18), auf Taschengeldebasis oder sogar ehrenamtlich – die Betreuung übernehmen. Vielleicht haben Pensionäre, Mitarbeiterinnen

Privatbrauerei und Mineralbrunnenbetrieb H. Egerer, Pilsting

Wer bei Egerers ein Problem mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat, findet bei der Unternehmerfamilie immer ein offenes Ohr. Die Leitung der Privatbrauerei mit über 220 zumeist männlichen Mitarbeitern sucht dann entweder eine Arbeitszeit- oder eine Betreuungslösung. Vor einigen Jahren wurde die firmeninterne Initiative „Hilfst Du mir, dann helf' ich Dir“ ins Leben gerufen. Dabei betreuten die beschäftigten Mütter ihre kleinen Kinder gegenseitig im Wechsel jeweils bei einer Mutter zu Hause, während die andere arbeitete. Diese Initiative hat sich inzwischen verselbstständigt.

Es bestehen sehr gute Beziehungen zur örtlichen Mutter-Kind-Gruppe, die bei Bedarf Räumlichkeiten des Unternehmens für Treffen nutzen kann und zum Kindergarten, den das Unternehmen bei Festen oder sonstigen Anlässen beispielsweise mit Getränken unterstützt.

Väter, die als Verkaufsfahrer tätig sind, können ihre Kinder in den Schulferien mit auf den Wagen nehmen. Die Versicherungsfragen wurden mit der Betriebshaftpflicht und der Fahrzeughaftpflicht geklärt. Manche Kinder, die darüber den Betrieb genauer kennen lernten, sind später

selbst ins Unternehmen eingetreten. Und wenn z. B. die Partnerin zeitweilig beruflich mehr eingespannt ist, kann der bei Egerer beschäftigte Vater Mehrarbeitsstunden „abfeiern“ und zusätzlich Minusstunden machen, die dann später ausgeglichen werden.

Kontakt: Frau Ernie E. Egerer,
Dachinger Straße 27
94431 Pilsting, Telefon: 09953/301-0,
E-Mail:
Privatbrauerei.Egerer@t-online.de



Bei akuten Betreuungsengpässen:

Verlässlich und auf Abruf

oder Mitarbeiter in Elternzeit oder die größeren Kinder von Beschäftigten (ab 14 Jahren) Lust, in solchen Fällen einzuspringen? Oft haben die Eltern selbst Ideen und fragen vorher schon mal an, wer ihr Kind z. B. an einem Brückentag in der Schule in der Firma betreuen könnte. Oder Sie sammeln die Telefonnummern von potenziellen Babysittern in einem Ordner, zu dem alle Beschäftigten Zugriff haben. Ein Kurs zur Ersten Hilfe am Kind und anderen Sicherheitsfragen ist für die Betreuungspersonen auf jeden Fall sinnvoll. Angeboten werden diese regelmäßig von Krankenhäusern, Beratungsstellen und in Nachbarschaftszentren.

Findet die Betreuung in gegenseitiger Absprache ohne Entgelt statt, dann liegt die Aufsichtspflicht weiterhin bei den Eltern und es bedarf keiner weiteren Versicherung. Ansonsten sollten Sie die Frage der Haftung ebenfalls mit der Betriebs-Haftpflichtversicherung abklären.

Verlässlich und auf Abruf: professionelle Babysitter

Eine weitere Möglichkeit ist es, eine professionelle Kinderbetreuung zu engagieren. Es kann schwierig sein, jemanden zu finden, die bzw. der zeitlich flexibel, unregelmäßig und auf Abruf zur Verfügung steht.

Sie können beim örtlichen Jugendamt oder in Kindergärten nachfragen. Auch professionelle Agenturen und Vermittler sowie das Internet helfen weiter. Ihre Wünsche und Anforderungen können Sie mit einer eigenen Anzeige in einer Tageszeitung, einem Wochenblatt oder einem Aushang am besten herausstellen.

In Fällen, in denen etwa für eine Konferenz o. Ä. eine Betreuung organisiert werden muss, kann es sinnvoll sein, dass Sie als Arbeitgeber die Kosten tragen. Es ist auch möglich, die Eltern zu beteiligen. Wenn die Betreuung nicht über eine entsprechende Agentur gebucht ist, wird

So könnte der Anzeigentext aussehen

„Erfahrene, liebevolle Kinderbetreuerin gesucht, die ab und zu gegen Honorar 1 bis 2 Kinder bei uns in der Firma betreut. In unserer Firma gibt es einen kindgerecht ausgestatteten Raum, in dem die Betreuung stattfinden kann. Die Betreuung sollte in der vorhandenen Spielecke und bei gutem Wetter im Freien stattfinden.“
oder:

„Erfahrene und liebevolle Tagesmutter gesucht, die in der Nähe unserer Firma wohnt und in Notfällen 1 bis 2 Kinder unserer Beschäftigten betreut, wenn Vater oder Mutter dringende Termine wahrnehmen. Wir rechnen mit ca. 40 Betreuungstagen im Jahr und zahlen innerhalb der Geringfügigkeitsgrenze bis 400 Euro.“

mit der Betreuungsperson ein Arbeitsvertrag geschlossen oder eine Tätigkeit auf Honorarbasis vereinbart. Die Frage, ob es sich bei der Kinderbetreuung um eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit handelt, hängt maßgeblich davon ab, ob die Betreuung bei der Tagesmutter erfolgt oder im Betrieb. Geeignete Anstellungsformen sind ein Minijob oder eine befristete Festanstellung, wenn die Person öfter oder z. B. für einige Wochen in den Sommerferien für das Unternehmen arbeiten wird. Bei kurzfristigen Einsätzen sind Studierende oder Schülerinnen und Schüler oft eine günstige Alternative. Eine Übersicht über die verschiedenen Anstellungsformen und Vorlagen für Arbeitsverträge finden Sie im Anhang.

In den Fällen, in denen eine Betreuung gegen Entgelt stattfindet, muss ebenfalls mit der Betriebs-Haftpflichtversicherung geklärt werden, ob die Kinderbetreuung mit eingeschlossen ist oder werden kann. Aber auch die Betreuerinnen und Betreuer können mit ihrer jeweiligen Haftpflichtversicherung abklären, ob diese Kinderbetreuung gegen Entgelt mit versichert werden kann bzw. ist. Sie sollten es sich aber auf jeden Fall immer schriftlich bestätigen lassen.

Praktisch und preiswert: Essen aus der Betriebskantine

Wenn Mitarbeiterkinder in der Betriebskantine zu Mittag essen oder Essen für den Feierabend bestellt und abgeholt

werden kann, reduziert das den Zeitstress für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enorm. Denn jeden Tag eine gesunde Mahlzeit – planen, einkaufen, kochen – das kostet Zeit. Nehmen Kinder und Eltern die Mahlzeit in der Kantine auch noch an eigens für sie reservierten Tischen, evtl. mit Kindersitzen, gemeinsam ein, ist wieder etwas Familienzeit im Alltag gewonnen. Den Bedarf können die Eltern einfach anmelden. Die Kosten werden entweder von den Eltern allein getragen, von Ihnen als Arbeitgeber bezuschusst oder ganz übernommen. Ein Essenzuschuss gilt als so genannter geldwerter Vorteil, der vom Arbeitnehmer entsprechend der gesetzlichen Regelung versteuert werden muss.

Bei akuten Betreuungsengpässen:

Praktisch und preiswert | **Wohin in den Ferien**

Wohin in den Ferien? Betreuung in der Firma und Ferienreisen

Ferienzeiten sind für Beschäftigte oft ein kritischer Betreuungsengpass. Schulen und viele Kindergärten schließen, und gerade Eltern von schulpflichtigen Kindern können diese Zeit nicht völlig mit ihrem Urlaub abdecken. Die Arbeitgeber können nicht zu vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichzeitig Urlaub geben. Ein gutes Ferienangebot lohnt sich deshalb für Unternehmen: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nach Arbeitsanfall eingesetzt werden, Streitigkeiten im Team um die Urlaubszeiten werden entschärft. Das Unternehmen kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl bei der Vermittlung als auch bei den Kosten einer Ferienbetreuung unterstützen. Es gibt zwei Möglichkeiten der Ferienbetreuung:

Betreuungsangebote in eigener Regie:

Auf dem Firmengelände oder firmennah wird wochen- oder tageweise eine Betreuung organisiert. Da dies sehr aufwändig ist, lohnt sich ein eigenes Ferienprogramm erst ab mehreren Kindern. Je nach Alter der Kinder sind ein bis zwei Betreuerinnen oder Betreuer für vier bis acht Kinder einzuplanen. Das können auch Studentinnen und Studenten oder pensionierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, sie sollten allerdings Erfahrungen im Umgang mit Kindern haben. Für einzelne Kinder, wenn sich ein eigenes Ferienprogramm nicht lohnt, ist eine „kleine Lösung in der Firma“ (siehe Seite 17 und 18) im Unternehmen denkbar, die sich auch kurzfristig realisieren lässt.

Freizeiten externer

Anbieter: Oft kann man als Unternehmen Plätze in den Angeboten externer Anbieter buchen. Solche Tagesfreizeiten oder auch Ferienfahrten werden u. a. von Jugendämtern, Kirchen, Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften, Jugendverbänden und Jugendzentren veranstaltet. Eine Möglichkeit ist es auch, einen Partner zu suchen, der ein solches Programm mit Ihnen entwickelt. Oft liegt das Mindestalter bei 6 Jahren, bei vielen auch darüber. Bei Ferienfahrten ist pro Kind und Woche mit Kosten zwischen 180 und 400 Euro zu rechnen.

Westdeutscher Fußball- und Leichtathletikverband e. V. Duisburg

Inmitten eines großen Duisburger Naherholungsgebietes, dem Sportpark Wedau, am Rand eines großen Waldgebietes gelegen, hat dieser Dachverband seinen Sitz. Besonders setzt sich der Verband dafür ein, dass Kinder von Beschäftigten am Feriensportangebot des WFLV-Bildungswerks oder der Landesverbände teilnehmen können.

Zu den Angeboten gehören:

- Fußballcamps mit systematischem Training, Besuch eines Länderspiels und andere Highlights,
- ein Tagesangebot mit Ballspielen aller Art, Ganztagsbetreuung und Mittagsverpflegung,
- Tenniskurse im 3-Stunden-Block nachmittags.

Die Kosten zwischen 60 und 260 Euro pro Woche tragen die Eltern.

Teilzeit und eine familienorientierte Arbeitszeitlage sind weitere wichtige Bausteine der Vereinbarkeitsunterstützung beim WFLV. Wenn Kinder erkranken oder ganz kurzfristig die reguläre Betreuung ausfällt,

- bringen die Beschäftigten ihr Kind wenn möglich mit,
- bleiben an dem Tag zu Hause und erledigen ihre Arbeit nach und nach an anderen Tagen oder
- erledigen ihre Arbeit von zu Hause – sofern sie eine Arbeitsplatzanbindung zu Hause haben.

Dann oder bei anderen Gelegenheiten besteht die Möglichkeit, mit den Eltern im Speisesaal der Sportschule zum Selbstkostenpreis gemeinsam zu Mittag zu essen. Die Angebote sind für den Verband mit keinem besonderen finanziellen Aufwand verbunden. Die Beschäftigten nehmen

aber wahr, dass ihr Arbeitgeber ihnen praktische Lösungsmöglichkeiten für Vereinbarkeitsfragen bietet.

Kontakt:
Herr Dr. Gregor
Gdawietz,
Friedrich-Alfred-Straße 11,
47055 Duisburg,
Telefon: 02 03/7 17 21 02,
E-Mail:
geschaeftsleitung@wflv.de



Passgenaue Lösungen für Einzelfälle

Hilfe bei der Suche nach Betreuung



Es muss nicht gleich eine betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtung sein. Häufig bietet es sich an, zunächst für Einzelfälle eine Lösung zu finden. Damit lassen sich die individuellen Bedarfe oft besser und kostengünstiger erfüllen.

Hilfe zur Selbsthilfe: Unterstützung beim Suchen

Die Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind vielfältig, der Markt ist entsprechend unübersichtlich. Bei der zeitintensiven Suche nach einer Kinderbetreuung hilft es schon, wenn Sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestatten, gelegentlich ein Telefonat vom Arbeitsplatz aus zu führen, den betrieblichen Internetan-

schluss zu nutzen oder auch einen Termin während der Arbeitszeit wahrzunehmen. Zusätzlich können Sie relevante Informationen (Telefonnummern, Broschüren, evtl. auch Checklisten und Musterverträge) in einem Ordner sammeln und an zentraler Stelle den Beschäftigten zugänglich machen. Mit den richtigen Informationen suchen Eltern effektiver und ersparen sich Wege und Stress. Die Jugendämter geben Listen mit Ein-

richtungen öffentlicher und freier Träger und manchmal mit Tagesmüttern heraus. Wie vollständig und gepflegt diese sind, ist aber unterschiedlich. Manche Gemeinden haben sogar Kinderbetreuungsbörsen.

Die Wahl der Kinderbetreuung ist immer auch eine Frage des Vertrauens. Worauf achte ich bei der Auswahl einer Tagesmutter? Was ist bei der Eingewöhnung in der Krippe zu beachten?

Persönliche Erfahrungen und Berichte sind da viel wert. Vielleicht kann ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, die kürzlich nach einer Betreuung gesucht haben, helfen, die Informationen zusammenzutragen und den Kolleginnen und Kollegen als Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin zur Verfügung stehen?

Diese kostengünstige „Hilfe zur Selbsthilfe“ ermöglicht es, Informationen zum Angebot vor Ort zu finden, die genau dem Betreuungsbedarf (zeitlicher Umfang, Qualität, Wohnortnähe usw.) des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin entsprechen. Eventuell lässt sich der Bedarf nur durch eine Kombination von Betreuungsformen

decken. Wo Plätze knapp sind, kann die Suche dennoch aufwändig und langwierig werden. In Kombination mit einem Kinderbetreuungszuschuss (siehe Seite 24) stellt diese Maßnahme eine umfassende Unterstützung dar.

Effizient mit professionellen Beratungs- und Vermittlungsservices

Informationen zu sammeln und diese auf dem aktuellen Stand zu halten, kostet Zeit und Mühe. Auch kleine Betriebe können auf einen Service zurückgreifen, der Kinderbetreuung vermittelt. Sowohl gewerbliche Agenturen als auch nichtgewerbliche – wie etwa Tagespflegevereine – beraten und vermitteln bundesweit oder regional. Am leichtesten finden Sie potenzielle Anbieter mit einer Recherche im Internet, indem Sie einfach die Suchbegriffe „Vermittlung + Kinderbetreuung + ihre Stadt“ in eine Suchmaschine eingeben. Das wird in vielen Fällen zum Erfolg führen. Eine weitere Möglichkeit ist es, direkt beim Jugendamt nachzufragen, ob dort Anbieter bekannt sind.

Ein übliches Modell: Die Unternehmen tragen die Kosten der

Vermittlung (zwischen 250 und 900 Euro pro Vermittlung) und die Eltern die Betreuungskosten. Die Vermittlungskosten kann das Unternehmen als Betriebsausgaben von der Steuer absetzen. Stellen Sie das Angebot pauschal allen Beschäftigten zur Verfügung, muss die Leistung auch von den Beschäftigten nicht als geldwerter Vorteil versteuert werden. Tagespflegevereine oder Agenturen, die als Verein organisiert sind, können Sie durch Spenden unterstützen, vielleicht lassen sich in begrenztem Umfang besondere Bedingungen für Ihre Beschäftigten aushandeln. Damit Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Service im Bedarfsfall nutzen, sollten sie regelmäßig über die Möglichkeit informiert werden. Dazu eignen sich beispielsweise Teamgespräche, Rundmails, Hinweise am schwarzen Brett oder im Intranet.

Kostengünstig und effektiv:

Der Kinderbetreuungszuschuss



Die Möglichkeit, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen finanziellen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten zu zahlen, wird bisher von Unternehmen noch wenig genutzt. Dabei bietet dieses Instrument eine Reihe von Vorteilen:

Kostengünstig und effektiv: Wenn die Bedingungen erfüllt sind, ist der Zuschuss steuer- und sozialversicherungsfrei. Das Unternehmen zahlt nur den Zuschuss, den es steuerlich absetzen kann, spart aber an Sozialversicherungsbeiträgen.

Individuell und variabel: Es gibt viele verschiedene Einsatzmöglichkeiten, z. B. als Anreiz zur frühen Rückkehr.

Flexibel und anpassungsfähig: Der Zuschuss ist in der Höhe variabel und ohne Obergrenze. Er muss nicht dem gesamten Personal gewährt werden.

Schnell und passgenau:

Auf diese Weise bieten Sie Ihren Beschäftigten schnelle und deutlich spürbare finanzielle Entlastung.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren davon direkt in Euro und Cent. Nicht zu unterschätzen ist sein Effekt auf Motivation und Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein Kinderbetreuungskostenzuschuss bietet sich in den verschiedensten Situationen an – beispielsweise wenn eine Gehaltserhöhung ansteht, bei einer Erhöhung der Arbeitsstunden oder im Rahmen des Wiedereinstiegs während oder nach der Elternzeit. Auch bei Neueinstellungen kann er dazu beitragen, die Arbeitsstelle für eine Fachkraft attraktiver zu machen. Und gerade Geringverdiener profitieren deutlich von einem Kinderbetreuungskostenzuschuss!

WICHTIG: Ein betrieblicher Kinderbetreuungszuschuss bleibt sinnvoll, auch wenn Kinderbetreuungskosten nun teilweise steuerlich absetzbar sind. Eltern nützt ein solcher Zuschuss immer, gerade bei geringen Einkommen. Wenn der Zuschuss für eine regelmäßige Betreuung von Kindern in einer Kindertagesstätte oder bei einer Tagesmutter vor der

Schulzeit gezahlt wird, ist er sogar steuer- und sozialabgabenfrei und damit günstiger als die neue steuerliche Absetzbarkeit, die sich ja auf das Nettoeinkommen der Eltern bezieht. Wenn ein Kinderbetreuungszuschuss nicht abgabenfrei ist, da er für ältere Kinder oder andere Betreuungsformen genutzt wird, dann kann er in Kombination mit den neuen Steuervorteilen die Eltern ebenfalls wirksam unterstützen.

Wann ist der Kinderbetreuungszuschuss abgabenfrei?

Damit dieser Zuschuss steuer- und sozialabgabenfrei (§ 3 Nr. 33 EStG, § 1 Arbeitsentgeltverordnung) ist, ist er an Voraussetzungen geknüpft:

Das Kind ist noch nicht schulpflichtig und/oder noch keine 6 Jahre alt.

Das Kind wird in „Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen“ betreut – das sind z. B. Kindertagesstätten, Kinderkrippen und Kindertagespflegestellen außerhalb des eigenen Haushalts; die Betreuung im Haushalt, z. B. durch Kinderfrauen, Haushaltshilfen oder Familienangehörige, genügt hier nicht.

Der Zuschuss wird „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gezahlt – er wird also „oben drauf gesattelt“. Eine reine Gehaltsumwandlung oder die Umwandlung einer bereits feststehenden Gehaltserhöhung sind nicht möglich.

Der Zuschuss ist ausschließlich für die Kinderbetreuung zweckgebunden: Unterbringung, Betreuung, Unterkunft und Verpflegung. Dafür ist ein Nachweis über die tatsächlichen Betreuungskosten nötig. Weiterführende Leistungen, die nicht unmittelbar mit der Betreuung des Kindes zusammenhängen (z. B. für den Unterricht eines Kindes oder für die Beförderung zwischen der Wohnung und dem Kindergarten), sind steuerpflichtig.

Dies alles gilt für die regelmäßige Betreuung. Kosten für Notbetreuung sind nicht steuerlich begünstigt.

Es lohnt sich für beide Seiten, einen solchen Zuschuss zu prüfen: Der Arbeitgeber spart für den Zuschussbetrag seinen Anteil an der Sozialversicherung und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer spart Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Die Möglichkeit

Kostengünstig und effektiv:

abgabenfreier Kinderbetreuungszuschuss

ist damit eine interessante Alternative zur Gehaltserhöhung – auch für Väter.

Selbst kleine Beträge (z. B. 20 oder 50 Euro im Monat) können eine spürbare Entlastung für die Eltern sein. Denn gerade beim Wiedereinstieg nach einer Kinderpause fragt sich manches Paar: „Lohnt sich das denn, wenn das verdiente Geld zum Großteil in die Kinderbetreuung fließt?“ Besonders für Frauen mit geringem Gehalt und ungünstiger Steuerklasse kann der Zuschuss deutliche Anreize zur frühen Berufsrückkehr geben. Bei Neuein-

stellungen empfiehlt es sich, schon bei Vertragsabschluss zu prüfen, ob ein Teil des Gehaltes als Zuschuss gezahlt werden kann. Für individuelle vertragsrelevante Fragen steht Ihnen sicherlich jederzeit entweder Ihr Steuer- oder Ihr Anwaltsbüro zur Verfügung.

Bei dieser Modellrechnung, bei der statt einer Gehaltserhöhung ein Kinderbetreuungszuschuss zum Zuge kommt, wird der Vorteil deutlich:

Liegt das Bruttoeinkommen höher als die Beitragsbemessungsgrenzen, so spart der

Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin anteilig die Lohnsteuer; der Arbeitgeber hat ebenfalls einen Vorteil, denn jenseits der Beitragsbemessungsgrenzen entstehen keine höheren Sozialabgaben mehr für ihn.

Je nach Situation kann dieses Arrangement zum beiderseitigen Vorteil dienen – zumindest solange das Kind noch nicht schulpflichtig ist. Wenn das Kind 6 Jahre alt ist, gibt es zwei Optionen: Entweder wird der Zuschuss zu einer steuerpflichtigen Gehaltserhöhung oder man schaut nach anderen günstigen Modellen, wie etwa nach der Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge.

Beispiel:

Steuerklasse III, 1 Kind, ohne Kirchensteuer, KV 13,8%

	Gehaltserhöhung	Kinderbetreuungskostenzuschuss
Brutto	2.280 €	2.280 €
Gehaltserhöhung	120 €	-
Brutto	2.400 €	2.280 €
Lohnsteuer/Soli	114 €	90 €
Sozialversicherung Arbeitgeber-Anteil	498 €	473 €
Sozialversicherung Arbeitnehmer-Anteil	520 €	494 €
Kinderbetreuungszuschuss	-	120 €
Netto Arbeitnehmer	1.766 €	1.816 €
Personalaufwand Arbeitgeber	2.898 €	2.873 €
Vorteil Arbeitgeber		25 €
Vorteil Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer		50 €

Trotzdem überlegenswert

Trotzdem überlegenswert: Finanzielle Zuschüsse zu anderen Anlässen

Treffen die oben beschriebenen Voraussetzungen nicht zu, weil das Kind beispielsweise schon in die Schule geht oder zu Hause von einer Kinderfrau betreut wird, kann es sich trotzdem lohnen, der bzw. dem Beschäftigten einen Zuschuss zur Betreuung zu zahlen.

In diesen Fällen ist der Zuschuss zwar nicht steuer- und sozialversicherungsfrei, Sie als Arbeitgeber können ihn aber natürlich auch in voller Höhe als Betriebsausgaben von der Steuer absetzen. Die Leistung stellt bei den Beschäftigten lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar.

Nicht zu unterschätzen ist der Effekt solcher Maßnahmen auf

Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Sie signalisieren eine Wertschätzung ihrer Arbeit und können besonders Frauen zur frühen Rückkehr in den Beruf motivieren. Es gibt viele Anlässe, einen Zuschuss zu zahlen. Warum nicht bei einer längeren Dienstreise eine kleine Aufwandsentschädigung für die Großmutter gewähren, die extra zur Enkelbetreuung anreist?

Gynäkologische Praxis Dorint Indefrei, Alfter

In der gynäkologischen Praxis von Dorit Indefrei sind zwei Ärztinnen in Teilzeit beschäftigt. Durch die Einstellung der beiden Ärztinnen entlastete sich die Praxisinhaberin und erhielt gleichzeitig die Möglichkeit, ihr Leistungsspektrum zu erweitern. Die Praxis bietet unter anderem Geburtsvorbereitung, Infoabende für werdende Eltern und fachspezifische Akupunktur an.

Eine der beiden angestellten Ärztinnen hat zwei kleine Kinder. Mit ihr wurde eine Vereinbarung

zum Kinderbetreuungszuschuss geschlossen. Da die Entgelte frei verhandelbar sind, erhält sie ein etwas niedrigeres Grundgehalt als ihre Kollegin. Diese Gehälter werden komplett versteuert. Die Ärztin mit Kindern bekommt zusätzlich den zweckgebundenen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten für das jüngere Kind unter 6 Jahren. Dieser betrug im letzten Jahr, als beide Kinder noch unter 6 Jahre alt waren, monatlich insgesamt ca. 400 Euro. Die Arbeitszeit wird flexibel den Verfügbarkeiten der Mitarbeiterinnen (abhängig von deren Kinderbetreuungszeiten) und den Belangen der Praxis entsprechend vereinbart. Durch eine befristete Mehrarbeit der beiden in Teilzeit beschäftigten Ärztinnen, die später u. a. in Freizeit abgegolten wird, kann auch z. B. die Urlaubszeit der Praxisinhaberin ohne Praxisschließung realisiert werden.

Kontakt: Frau Dorit Indefrei, Am Herrenwingert 6, 53347 Alfter, Telefon: 0 22 22/50 69



Dauerhaft und nach Ihren Bedürfnissen:

Eigene Kinderbetreuungsplätze



Manchmal genügt es nicht, Engpässe zu überbrücken, es fehlen schlicht Betreuungsplätze – oder die vorhandenen Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen stören nachhaltig Ihre Arbeitsorganisation. Gerade für Kinder unter drei Jahren gibt es in einigen Regionen kaum freie Plätze. Oder das vorhandene Angebot bietet nicht die notwendigen Öffnungszeiten oder gar die gewünschte Qualität.

Neue, genau auf die Belange des Betriebs ausgerichtete Betreuungsplätze für die Kinder ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen, das können auch kleine und mittlere Betriebe: Denn es muss nicht immer eine große Betriebskindertagesstätte sein. Oft erfüllen kleinere, individuelle Lösungen den Zweck ebenso und bieten gute Qualität. Sie lassen sich passend zu den Arbeitszeiten Ihres Unter-

nehmens organisieren und machen Sie unabhängig von Ferien- und Schließzeiten von Kitas und Schulen. **Unschlagbar ist ein eigenes Kinderbetreuungsangebot im Hinblick auf den Imagegewinn Ihres Unternehmens.** Eine gesicherte Kinderbetreuung steigert Ihre Attraktivität für potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und die Eröffnung einer eigenen Einrichtung ist bestimmt der lokalen Presse einen positiven Bericht wert.

Mit eigenen Kinderbetreuungsplätzen stehen Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig vom bestehenden Angebot und den oft nicht ausreichenden Öffnungszeiten Plätze in der Nähe des Arbeitsplatzes zur Verfügung. Angesichts des Mangels an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren in vielen Kommunen können eine eigene Einrichtung oder Kindertagespflegestellen sehr effektiv dazu beitragen, die Ausstiegszeiten der Beschäftigten zu reduzieren.

Die Schaffung von betrieblichen Kinderbetreuungsplätzen ist aber ohne Frage ein aufwändiger und oft langwieriger Prozess. Doch gibt es ermutigende Beispiele selbst von relativ kleinen Unternehmen, die es geschafft haben. Für manche der hier vorgestellten Modelle betrieblicher Kinderbetreuung empfiehlt es sich aber, frühzeitig Expertinnen bzw. Experten hinzuzuziehen oder das Angebot auf einen externen Träger zu verlagern. Sich als Fachfremde in das Thema einzuarbeiten und Verhandlungen mit dem Jugendamt zu führen – das erfordert einigen Aufwand, den Sie nicht unterschätzen sollten.

Kurz: Betriebliche Kindertagesstätten sind nicht für jeden die beste Lösung. Einfachere Modelle – etwa die Kooperation mit einer Tagesmutter – lassen sich leichter auf die Beine stellen und können sorgfältig gestaltet große Flexibilität und hohe Qualität bieten.

Die Kooperation mit erfahrenen Trägern und auf Kinderbetreuung spezialisierten Dienstleistern hat den Vorteil, dass diese nicht nur die nötige Kompetenz mitbringen, sie kennen oft auch andere Interessenten, mit denen sich möglicherweise **eine Lösung im Verbund** realisieren lässt. Schwankungen in der Nachfrage lassen sich so leichter auffangen. Allerdings steigt der Aufwand für Organisation und Absprachen. Lassen Sie sich davon nicht frustrieren! Vielleicht starten Sie zunächst allein oder in Kooperation mit einem in der Kinderbetreuung ausgewiesenen Träger ein kleines Vorhaben und gewinnen später noch Kooperationspartner hinzu? Alle im Folgenden vorgestellten Lösungen eignen sich auch für die Umsetzung im Verbund. Auf jeden Fall sollten Sie – bevor Sie sich für eine Lösung entscheiden – klären, welcher Bedarf in Ihrem Unternehmen besteht:

Welche Lücken hat das vorhandene Betreuungsnetz für die Kinder Ihrer Beschäftigten?

Für wie viele Kinder in welcher Altersgruppe wird eine Betreuung in welchem Umfang benötigt?

Aus welchen Gemeinden kommen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Ist eher eine wohnortnahe Lösung oder eine Anbindung ans Unternehmen sinnvoll? Wie wird sich der Bedarf an Kinderbetreuung in Ihrem Unternehmen voraussichtlich in den nächsten Jahren entwickeln?

Welche Unterstützung signalisiert das Jugendamt? Gibt es mögliche Kooperationspartner, Firmen, eine Tagesmutter oder eine Kindertagesstätte in der Nähe, die interessiert sind?

Auf diese Weise vermeiden Sie Investitionen, die vielleicht an den tatsächlichen Bedürfnissen Ihrer Beschäftigten vorbei gehen.

Dauerhaft und nach Ihren Bedürfnissen:

Flexibel und kostengünstig | Minikita

Flexibel und kostengünstig: Anbindung an Tagesmütter in der Nähe

Eine verlässliche und hochwertige Betreuung auch für nur wenige Kinder lässt sich günstig mit Hilfe einer Tagesmutter realisieren. Eine Tagesmutter betreut in der eigenen Wohnung bis zu fünf Kinder. Für ihre Tätigkeit benötigt sie in der Regel eine Erlaubnis durch das Jugendamt. Sie sollte sorgfältig ausgesucht sein und zumindest eine Grundqualifizierung durchlaufen haben. In der Regel ist eine Tagesmutter selbstständig tätig, selten ist sie beim Jugendamt oder bei einer Firma fest angestellt. Viele Familien bevorzugen die familiäre Atmosphäre und Flexibilität dieser Betreuungsform und schätzen eine Unterstützung des Betriebes für Kinderbetreuung in Kindertagespflege.

Die Möglichkeiten der Kooperation mit einer Tagesmutter sind vielfältig. Beispielsweise kann Ihr Unternehmen durch Sachspenden – etwa Mobiliar, Spielmaterial oder einen Zwillingskinderwagen – eine Tagesmutter unterstützen, die dafür regelmäßig oder in Notsituationen ein Firmenkind betreut. Auch ein Zuschuss zur Altersvorsorge ist möglich und

für die Tagesmütter sehr sinnvoll, da diese mit ihrer Tätigkeit oft nur wenig verdienen und für das Alter entsprechend schlecht abgesichert sind. Durch Ihre Unterstützung kann die Bereitschaft der Tagesmutter erhöht werden, die Kinder flexibler auch mal zu ungewöhnlichen Zeiten zu betreuen.

Sie können die Zusammenarbeit noch intensivieren und im Betrieb Ihre eigene Kindertagespflegestelle einrichten, in der eine Tagesmutter ausschließlich oder – je nach Bedarf – vorwiegend Firmenkinder betreut und sich zeitlich auch auf den Betrieb einstellt. Diese Form der Kinderbetreuung in Tagespflege für ein oder mehrere Unternehmen wird auch „Familienkrippe“ genannt. Mit einer guten Ausstattung, Weiterbildung der Tagesmutter und einer Vertretungsregelung für Notfälle – finanziell gefördert durch Ihre Firma – kommt sie in der Qualität einer Einrichtung sehr nahe. Steigt der Betreuungsbedarf über die maximal zulässigen fünf Kinder, lässt sich einfach eine weitere Kindertagespflegestelle eröffnen. Je nach Bundesland und Region ist mit Gesamtkosten für einen Platz für ein Kind im Monat bei

40 Wochenstunden von mindestens ca. 600 bis zu 1.100 Euro zu rechnen.

Auch Kindertagespflegestellen können von einem Verbund von Firmen genutzt werden. Beim Aufbau und für den laufenden Betrieb können Sie sich Unterstützung durch Tagespflegeexperten, etwa beim Jugendamt, in Tagesmüttervereinen oder durch kommerzielle Dienstleister holen.

„Minikita“ – die kleine Kindertagesstätte

Wenn mehr als 5 Kinder eine Betreuung benötigen, dann kann sich die Einrichtung einer betriebseigenen, eingruppigen Kinderbetreuungseinrichtung lohnen. Eine solche Einrichtung – man könnte sie „Minikita“ nennen – ist keine Kindertagespflegestelle, sondern gehört zum System der Kindertageseinrichtungen. Ihre „Minikita“ ist nur deutlich kleiner als für Kindertagesstätten üblich, die meist mehrere Gruppen von Kindern betreuen. Qualifiziertes Personal (mindestens eine Person muss eine Erzieherausbildung haben) kümmert sich in geeigneten Räumen um die Kinder. Wichtig zu wissen ist, dass alle Bundesländer auf der Basis der bundesgesetzlichen

Vorgaben des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) ihr Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen mit eigenen Gesetzen und weiteren Vorschriften gestalten. Je nach Gestaltungswille haben die Länder weitere Gesetze oder Vorschriften zu Teilthemen erlassen. Darin sind z. B. Anforderungen an das Personal, die Elternmitwirkung und das Finanzierungsverfahren geregelt. Welche landesrechtlichen Regelungen im Einzelnen gelten, wissen die örtlichen Jugendämter, die Landesjugendämter oder andere Expertinnen und Experten, die Sie hinzuziehen können.

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 hinweg genutzt werden.

Sie können für Ihre „Minikita“ Räume anmieten oder Räume auf dem Firmengelände nutzen. Auf jeden Fall müssen Sie sich diese von der lokal zuständigen Behörde

genehmigen lassen. Zu den laufenden Betriebskosten müssen die Investitionskosten einkalkuliert werden, die von den nötigen Baumaßnahmen, also den Räumlichkeiten und den geltenden Auflagen sowie der benötigten Ausstattung und Einrichtung abhängen. Kooperation mit einem externen Träger, der in der Kinderbetreuung erfahren und ausgewiesen ist, reduziert den Organisationsaufwand auf ein Minimum und unterstützt Sie auch bei der Kooperation mit den Behörden. Erkundigen Sie sich auch beim Jugendamt nach den Möglichkeiten einer öffentlichen Bezuschussung! Durch das Anfang 2005 in Kraft getretene Tagesbetreuungs- ausbaugesetz sind viele Kommunen bestrebt, die Betreuung besonders für Kinder unter 3 Jahren auszubauen und daher offen für neue Betreuungsangebote. Auskünfte dazu gibt Ihr Jugendamt.

Eine Betriebskindertagesstätte

Ab ca. 15 zu betreuenden Kindern kann eine dann „normalgroße“ Kinderbetreuungseinrichtung die passende Lösung für Ihr Unternehmen sein. Die jeweilige Gruppenstärke richtet sich in der Regel

nach der Altersstufe der Kinder und der Öffnungsdauer. Nicht ganz einfach kann es sein, ein Angebot zu schaffen, das die Bedürfnisse aller Eltern im Unternehmen in Sachen Kinderbetreuung berücksichtigt. Möglicherweise ist es sinnvoller, mit einem Angebot zu starten, das anfangs nur einige Aspekte abdeckt. Beispielsweise könnten zunächst Plätze für eine bestimmte Altersgruppe oder einige Plätze mit attraktiven Öffnungszeiten für diejenigen bereitgestellt werden, die einen ganz akuten Bedarf haben.

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 sind – ebenfalls beantragt werden. Meist sind diese an Bedingungen gebunden und es gilt zu prüfen, inwieweit sie mit den Zielen des Unternehmens vereinbar sind. Das können Einschränkungen der zu betreuenden Altersgruppen oder der Öffnungszeiten oder die Auflage,

Dauerhaft und nach Ihren Bedürfnissen:

Betriebskindertagesstätte

Kinder aus der Nachbarschaft aufzunehmen, sein. Genauere Informationen zu finanziellen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen geben das örtliche Jugendamt und das Landesjugendamt. Schalten Sie diese möglichst frühzeitig ein, denn das erspart Ihnen Planungen, die vielleicht nicht mit den vorhandenen Vorgaben übereinstimmen. 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.

Übersicht:

Laufende Kosten (Personal- und Sachkosten) für einen Kinderbetreuungsplatz

Art der Einrichtung	Betriebskosten pro Platz im Monat (ganztags)*
Kindertagespflegestelle (Tagesmutter betreut bei sich zu Hause in enger Kooperation mit einem Unternehmen)	600 Euro bis 1.100 Euro
Krippe (für 0- bis 3-Jährige)	700 Euro bis 1.500 Euro
Kindergarten (für 3-Jährige bis zum Schuleintritt)	600 Euro bis 1.000 Euro
Hort (für Kinder im Schulalter bis zum Alter von 14 Jahren)	600 Euro bis 800 Euro
Hochflexibler Back-up-Platz (für 0- bis 14-Jährige)	1.200 Euro bis 1.500 Euro

*Diese Kosten variieren sehr stark nach Ost- und Westdeutschland bzw. Bundesländern, Kommunen und konkretem Angebot der Einrichtung (z. B. Öffnungszeiten). Die angegebenen Zahlen zeigen übliche Preise, es gibt aber auch einzelne Fälle von niedrigeren bzw. höheren Kosten.

Eigene Kindertagesstätte bei WKV Direktvertriebsservice, Wiesbaum

Bei dem Direktvertrieb für Bildungsmedien war schnell klar: Eine verlässliche Kinderbetreuung muss her. Achtzig Prozent der rund 100 Beschäftigten des in der (strukturschwachen und ländlichen) Vulkaneifel gelegenen Betriebs sind weiblich. Schon zwei Jahre nach der Unternehmensgründung eröffnete deshalb die betriebseigene Kindertagesstätte. Die 40 Plätze für Kinder im Alter von sechs Monaten bis zu 15 Jahren sind für die Beschäftigten kostenlos nutzbar. Durch die Öffnung der betriebseigenen Einrichtung sollte keine Konkurrenz zu den öffentlichen Kindergärten entstehen, die kostenpflichtig sind. Daher wurde der Betreuungsschwerpunkt auf das Krabbelalter gelegt. Hierdurch wird ein schneller Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglicht, auch für allein erziehende Mütter und Väter.

Geöffnet ist von Montag bis Freitag von 8:00 bis 16:30 Uhr und samstags von 9:00 bis 14:00 Uhr. Bei Bedarf – am besten mit Voranmeldung – werden die Kinder auch länger betreut.

Mitarbeiterkinder im Alter von drei bis sechs Jahren besuchen die regionalen Kindergärten und werden mittags von einem unternehmenseigenen „Kindergartenbus“ abgeholt, um in der Betriebskindertagesstätte gemeinsam mit den anderen Kindern zu Mittag zu essen und zu schlafen und/oder zu spielen. Auch die Schulkinder bis zum Alter von 15 Jahren werden vom „Kindergartenbus“ abgeholt und nach dem gemeinsamen Mittagessen bei den Hausaufgaben

betreut. Unterstützt werden die Schulkinder bei der Hausaufgabenbetreuung durch die von der WKV vertriebenen schulbegleitenden Lernhilfen in Form von Büchern, Lese- und Rechenbeispielen, Bildwörterbüchern in Englisch und Französisch sowie auch Lern-CDs und Internetportale. In den Ferien hat die Einrichtung durchgehend geöffnet und organisiert vielfältige Aktivitäten und Ausflüge.



Auch „betriebsfremde“ Kinder unter drei Jahren können kostenlos, je nach Belegungsstand, die Einrichtung in Anspruch nehmen. Hierdurch ermöglicht die WKV auch für nicht in der WKV beschäftigte Personen den schnellen beruflichen Wiedereinstieg und erhält die optimale Gruppengröße in der betriebseigenen Kindertagesstätte aufrecht. Dieses soziale Engagement wird in der Region sehr geschätzt.

Kontakt: Frau Claudia Brenner. WKV Direktvertriebsservice GmbH, Vulkanstraße 2, D-54578 Wiesbaum, Telefon: 0 65 93/9 98 8240, E-Mail: Claudia.Brenner@wkv-direkt.de

Dauerhaft und nach Ihren Bedürfnissen:

Betriebskindertagesstätte

Komsa AG, Hartmannsdorf, Sachsen

Hauptgrund, eine Tagesstätte zu errichten, war für die KOMSA AG, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Geburt eines Kindes einen schnellen und problemlosen Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen. Das neue Kinderparadies liegt 800 Meter vom Firmensitz entfernt auf einem Bauernhof. Für die Tagesstätte wurde ein Gebäude des früheren Firmensitzes für 330.000 Euro umgebaut. Die Tagesstätte soll nicht nur den Berufsalltag für bereits angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleichtern, sondern ist auch ein wichtiger Imagefaktor im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Für die Firma ist die Tagesstätte ein entscheidender Faktor, um junge, kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. „Für einen jungen Menschen stellt sich schon die Frage, einen attraktiven Ausbildungsbetrieb und einen Arbeitsplatz mit Perspektiven in der Region zu finden oder auszuwandern“, so Gunnar Grosse, Vorstandsvorsitzender der Komsa AG.

Die Kapazität der Tagesstätte ist auf 35 Kinder beschränkt. Derzeit werden neun Kinder im Krippenalter zwischen Null und einem Jahr sowie neun Kinder ab drei Jahren betreut. Nur zwölf dieser Kinder sind von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Unternehmensexterne Kinder sind willkommen, wenn sie noch vor 1999 geboren wurden, da die derzeit noch unbesetzten Plätze bereits für Mitarbeiterkinder gebucht sind, die im letzten Jahr geboren wurden oder demnächst das Licht der Welt erblicken.

Insgesamt vier Erzieherinnen und Erzieher inklusive einer Leiterin kümmern sich um die 18 Kinder. Zweisprachige Erziehung – dank eines amerikanischen Mitarbeiters – gehört ebenso zum Konzept wie spielerisches Lernen. Die Kinder können sich überall ausprobieren – im Umgang mit Werkzeugen, beim Herstellen von selbst gemachtem Spielzeug, bei der gemeinsamen Gartenarbeit oder beim Kochen und Backen oder bei Ausflügen.



Die laufenden Finanzen werden durch Elternbeiträge sowie Zuschüsse der Kommune und des Landes für die Förderung anspruchsvoller Erziehungskonzepte gedeckt. Dabei bleibt eine Restfinanzierung von etwa einem Drittel der Gesamtkosten, welche durch Spenden der Komsa gedeckt wird.

Kontakt: Herrn Uwe Bauer, Komsa Kommunikation
Sachsen AG, Hartmannsdorf, Niederfrohaer Weg 1,
09232 Hartmannsdorf, Telefon: 37 22/713-750,
E-Mail: info@komsa.com

Belegplätze – garantierte Betreuung

Belegplätze – garantierte Betreuung und passende Öffnungszeiten

In manchen Krippen, Kindergärten oder Horten können Sie Belegplätze reservieren. Diese Plätze werden dann bevorzugt an Firmenkinder vergeben. Als Gegenleistung erhält die Einrichtung eine finanzielle Förderung vom Unternehmen. Über den Umfang der Leistungen beider Seiten wird eine Ver-

einbarung getroffen. Geregelt wird auch, wann der Träger der Kinderbetreuungseinrichtung die Plätze anderweitig vergeben kann, sollten irgendwann weniger Plätze benötigt werden als verabredet. Damit sind Belegplätze auch bei schwankendem Bedarf ein sehr flexibles Instrument.

Abnehmende Kinderzahlen machen es für Kinderbetreuungseinrichtungen in manchen Regionen zunehmend

attraktiv, mit Unternehmen zu kooperieren, um die vorhandenen Plätze überhaupt zu besetzen. Im Rahmen einer Kooperation ist es auch möglich, die Öffnungszeiten der Einrichtung den Bedürfnissen Ihrer Firma entsprechend anzupassen. Das Unternehmen kann dann eventuell die zusätzlich anfallenden Investitionskosten übernehmen, wie etwa die Einrichtung einer Küche, weil die Einrichtung nun über Mittag geöffnet hat.

Simon Möhringer Anlagenbau GmbH

Das nordbayerische Familienunternehmen Möhringer versteht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Teil der sozialen Verantwortung, die der Arbeitgeber gegenüber seinen Beschäftigten hat. Dazu gehören für den Hersteller von Holzbearbeitungsanlagen Arbeitsbedingungen, die sowohl betrieblichen als auch familiären Anforderungen gerecht werden. Seit 1999 bietet die Firma Möhringer ihren Angestellten Kinderbetreuungsplätze an. Die Einrichtung wird gemeinsam mit der Kommune und der bayerischen Staatsregierung als eingetragener Verein betrieben. Im Ort befindet sich der Hauptsitz des Unternehmens mit rund 60 Beschäftigten in den Bereichen Technik und Verwaltung. Nur drei Kilometer weiter befindet sich der Produktionsstandort mit weiteren 60 Beschäftigten, die teilweise im Schichtbetrieb arbeiten.

In der Kindertagesstätte werden Kinder ab dem zweiten Lebensjahr bis zum Eintritt in die Grundschule betreut. Aktuell besuchen vier „Möhringer-Kinder“ die Einrichtung mit insgesamt 16 Kindern. Es gibt flexible Hol- und Bringzeiten innerhalb der Öffnungszeiten von 7:15 Uhr bis 13:30 Uhr. Die Nachmittagsbetreuung wird von den Eltern privat organisiert. Entweder steht ein „familiäres Netz“ (Großeltern etc.) zur Verfügung, oder die Arbeitszeit wird den Öffnungszeiten der Einrichtung angepasst.

Die Elternbeiträge orientieren sich an den ortsüblichen Sätzen kommunaler Kindergärten und werden von den Eltern selbst getragen. Die laufenden Kosten für die Einrichtung werden anteilig von der Kommune, der Staatsregierung und der Firma Möhringer getragen.

Kontakt: Dr. Stefan Möhringer, Industriestraße 1,
D-97353 Wiesentheid, Telefon: 0 93 83/9 50-29,
E-Mail: stm@moehringer.com

Dauerhaft und nach Ihren Bedürfnissen:

Belegplätze – garantierte Betreuung | **Back-up-Plätze**

Die Kostenunterschiede bei Belegplätzen können 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. ist bei Vollkosten von ca. 14.000 Euro pro Jahr für einen Belegplatz mit Kosten von etwa 20 Prozent, also jährlich 2.800 Euro zu rechnen). 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 (Seite 24).

Back-up-Plätze – im Notfall auf der sicheren Seite

Kurzfristig können Kinder, wenn die reguläre Betreuung ausfällt, in einer betriebseigenen Einrichtung oder bei der kooperierenden Tagesmutter untergebracht werden. Das kann beispielsweise während der Ferien oder wegen Krankheit einer Tagesmutter der Fall sein. Manchmal reicht auch der reguläre Betreuungsumfang nicht aus, wenn z. B. eine Weiterbildung oder ein vorübergehender Arbeitseinsatz an einem anderen Unternehmensstandort ansteht.

Für solche Situationen kann generell eine bestimmte Anzahl von Plätzen freigehalten werden. Der Vorteil liegt auf der Hand: Jeder genutzte Platz bedeutet einen eingesparten Ausfalltag der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die andernfalls nicht oder nur eingeschränkt hätten arbeiten können.

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. Ein zusätzlicher Aufwand entsteht, wenn z. B. während der Ferien sehr viele Kinder (siehe Seite 20) oder Kinder mit stark abweichenden Betreuungszeiten betreut werden sollen. Soweit sich die Bereitstellung und die Kostenübernahme einer Kindernotbetreuung im Betrieb, einer Kindertageseinrichtung oder bei einer Tagesmutter (nicht bei Betreuung zu Hause) als für betriebsfunktionale Zielsetzungen notwendig erweist, sind diese Kosten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht als Arbeitslohn anzusehen (H 70 „Allgemeines zum Arbeitslohnbegriff“ LStH 2006) und somit lohnsteuerfrei, unabhängig vom Alter des betreuten Kindes.

Betriebseigene „Kleinsteinerichtung“ bei m plus m Verkaufsförderung, Großlangheim

Mit einem Durchschnittsalter von 33 Jahren befindet sich die junge Belegschaft des in der Produktion, Verwaltung und im kreativen Bereich rund um Werbeartikel tätigen Unternehmens mitten in der Familiengründungsphase. Als sich für mehrere Beschäftigte gleichzeitig das Problem der Betreuung kleinerer Kinder stellte, entschloss sich das Inhaberehepaar, aktiv zu werden. Eine abgeschlossene Wohneinheit des in einer ländlichen Umgebung gelegenen Unternehmensgebäudes bot sich hierfür an. Sie wurde kindgerecht ausgestattet und die geeignete Betreuerin war sogar schon im Haus: Eine Mitarbeiterin war ausgebildete Erzieherin und gern bereit, wieder in ihrem ursprünglichen Tätigkeitsfeld zu arbeiten. Sie ist nach wie vor im Unternehmen angestellt.

Heute werden bei m plus m in der so genannten „Kinderwohnung“ zwischen drei und sechs Kinder aller Altersgruppen pro Tag betreut: Das kann täglich sein, nur ab und zu, also in Notfällen oder auch nur in den Ferienzeiten. Auch wenn die Eltern selbst gerade nicht arbeiten müssen, wird der Nachwuchs dort betreut. Die Kosten für dieses Angebot trägt voll und ganz das Unternehmen. Die kleine Einrichtung von m plus m ist kein Ersatz für öffentliche Angebote sondern eine Ergänzung für die Zeiten und Altersgruppen, für die ansonsten keine Betreuungsangebote bestehen.



Sehr flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, auch von zu Hause zu arbeiten, geben den Beschäftigten ein Höchstmaß an persönlicher Dispositionsfreiheit und machen es erst möglich, dass der Betrieb auch flexibel auf saisonal schwankende Auslastungen reagiert.

Kontakt: Ralf Ch. Meier, m plus m Verkaufsförderung KG,
Albertshofener Str. 7, 97320 Großlangheim,
Telefon: 09325/9712-0, E-Mail: rcm@mplusm.de

Entscheidungshilfe

Betriebliche Maßnahme zur Kinderbetreuung



Hier finden Sie noch einmal alle Formen der Kinderbetreuung auf einen Blick.

Die Kreuzchen zeigen an, welche betrieblichen Maßnahmen sich jeweils zur Unterstützung eignen. Steht das Kreuzchen in Klammern, handelt es sich um eine eher ungewöhnliche Maßnahme, die zwar möglich und in manchen Fällen sinnvoll, aber nicht ohne weiteres umsetzbar ist.

Betriebliche Maßnahme zur Kinderbetreuung

Übliche Kinderbetreuungsformen	Betriebliche Maßnahme zur Kinderbetreuung								
	Akute Kinderbetreuung in der Firma	Ferienbetreuung	Hilfe beim Selbst-suchen	Vermittlungs-service	Sozialversiche-rungs- und steuer-freier Zuschuss	Sonstige Zuschüsse	Belegplätze	Tagespflegestelle	Betriebliche Ein-richtung/ Minikita
1. Betreuung in Einrichtungen durch ausgebildete Fachkräfte									
Krippe (0-3 Jahre)			X	X	X	X	X		X
Kindergarten (3 Jahre bis zum Schuleintritt)			X	X	X	X	X		X
Hort (für Schulkinder)			X	X		X	X		X
Not-/Ausnahmebetreuung in Einrichtung	(X)		X	X		X	X		(X)
2. Betreuung in privatem Umfeld									
Tagesmutter (betreut bei sich zu Hause)			X	X	X	X	X	X	
Kinderfrau (kommt ins Haus)			X	X		X			
Au-pair (wohnt bei Familie und betreut bis zu 30 h/Woche)			X	X		X			
Notmutter (betreut in Ausnahmesituationen)	X	(X)	X	X		X			
Babysitter	X	(X)	X	X		X			
3. Sonstige Betreuung									
Hausaufgabenbetreuung	(X)		X	X		X			
Nachhilfe	(X)		X	X		X			
Schulen			X	X		X			
Internate			X	X		X			
Ferienprogramme	(X)	X	X	X		X	(X)		
Eltern-Kind-Gruppen			X	X		X			
Kinder-/Jugendgruppen			X	X		X			



Zum Weiterlesen eignen sich folgende Publikationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Sie sind kostenlos über **publikationen@bundesregierung.de** oder per Telefon unter der Nummer 018 05/77 80 90 zu beziehen.

Das „Checkheft Familienorientierte Personalpolitik“ bietet einen praxisnahen Überblick über familienfreundliche Maßnahmen, die sich besonders für kleine und mittlere Betriebe eignen.

Die Studie „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ belegt erstmals für Deutschland, dass sich familienfreundliche Personalpolitik auch betriebswirtschaftlich lohnt.

Weiterführende Adressen

Der Leitfaden „Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung“ will die betriebswirtschaftlichen Investitionen in Kinderbetreuung transparent machen und den Verantwortlichen in den Unternehmen eine praktische Unterstützung und Argumentationshilfe an die Hand geben.

Die Broschüre „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ mit vielen Beispielen aus der Praxis bietet einen guten Überblick über die verschiedenen Lösungsansätze in Unternehmen.

Das Internet-Portal **www.mittelstand-und-familie.de** bietet zu den einzelnen Maßnahmen praxisnahe Schritt-für-Schritt-Begleitung und umfassendes Material von der Checkliste für eine Tagesmutter bis zum Mustervertrag.

Detaillierte Fragen beantwortet die Infoline unter
Tel.: 0180/3444333
(9 Cent/Minute)
Montag–Freitag von 8:00 bis 20:00 Uhr oder per
E-Mail: infoline@mittelstand-und-familie.de

Unter **www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk** finden Unternehmen eine Informations- und Kontaktbörse zum Thema familienorientierte Personalpolitik sowie Ansprechpartner und Erfahrungsberichte anderer Betriebe, die sich für Familienfreundlichkeit engagieren.

Weiterführende Adressen

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Referat Soziale Sicherung,
Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Breite Str. 29
10178 Berlin
Tel.: 030/20308116
E-Mail: alexandra.hoffert@berlin.dihk.de
Internet: www.dihk.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Alexanderstraße 3
10178 Berlin
Tel.: 01888/5552517
E-Mail: wolfgang.dichans@bmfsfj.bund.de
Internet: www.bmfsfj.de

pme Familienservice GmbH

Flottwellstraße 4–5
10785 Berlin
Tel.: 030/263935-70
E-Mail: elke.birkheuser@familienservice.de
Internet: www.familienservice.de

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

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

© DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag
10178 Berlin
www.dihk.de

Bezugsstelle Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Stand September 2006

Gestaltung KIWI GmbH, Osnabrück

Druck Koelblin-Fortuna-Druck, Baden-Baden

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 18 88/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

* jeder Anruf kostet 12 Cent pro Minute

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute

