



Arbeitsrecht und Personal

▷ Familie und Beruf

Theresa Oganowski, Eike Ostendorf-Servissoglou

Kinderbetreuung: Wie Unternehmen sich engagieren können

Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre
und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Theresa Oganowski (theoretische Grundlagen),
Eike Ostendorf-Servissoglou (Praxisbeispiele)

Kinderbetreuung: Wie Unternehmen sich engagieren können



Verlag Dashöfer GmbH

Fachinformationen · Business-Seminare · Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0 · Fax: 040 413321-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: Dezember 2015

Copyright © 2015 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Einfachmüller, 22041 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Modelle betrieblicher/betrieblich unterstützter Kinderbetreuung	2
3	Entscheidungshilfe: Entwicklung bedarfsgerechter betrieblicher/betrieblich unterstützter Kinderbetreuung	5
4	Gestaltung betrieblicher/betrieblich unterstützter Kinderbetreuung	8
5	Anforderungen an das Personal in betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen	12
6	Kosten betrieblicher/betrieblich unterstützter Kinderbetreuung	13
7	Leitfaden: Einrichtung betrieblicher/betrieblich unterstützter Kinderbetreuung	27
8	Praxisbeispiele	30
8.1	PRISMA Zentrum für Standort- und Regionalentwicklung GmbH	30
8.2	EnBW Baden-Württemberg AG	35
8.3	Robert Bosch GmbH, Stuttgart	41
9	Ansprechpartner/innen in den Ländern	48

1 Einleitung

Für ca. 90 % der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren ist Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl genauso wichtig wie das Gehalt oder sogar wichtiger (vgl. BMFSFJ, 2012, S. 2). Auch wenn Familienfreundlichkeit mehr ist als betriebliche/betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, ist sie doch von zentraler Bedeutung.

Daher zeigt diese Fachbroschüre Modelle betrieblicher/betrieblich unterstützter Kinderbetreuung auf und gibt Entscheidungshilfen zur Entwicklung bedarfsgerechter Konzepte (Kapitel 2 und 3).

Was neben Gesetzen Beachtung finden sollte, damit die Gestaltung betrieblicher/betrieblich unterstützter Kinderbetreuung dem Bedarf der Beschäftigten gerecht wird, ist Thema des Kapitels 4. Dieses ist auch der besonderen Situation an Hochschulen gewidmet, da familienfreundliche Maßnahmen dort z. B. den Ausschlag für die Bewilligung von Forschungsverbänden durch die DFG oder von Wissenschaftler/innen geben können, dem Ruf an eine Universität zu folgen. Außerdem soll das Studium von Eltern nicht unter- oder abgebrochen werden müssen.

Kapitel 5 stellt die Anforderungen an das Personal in betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen dar.

Kosten, Informationen zum Steuerrecht sowie die öffentliche Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen sind in Kapitel 6 zusammengetragen. Dass sich familienbewusste Personalpolitik lohnt, zeigt die Begleitforschung zum Zertifikat der berufundfamilie gGmbH: Sie kann positiv auf den Krankenstand, die Dauer bzw. die Reintegration in die Arbeitsabläufe nach der Elternzeit, das familienbewusste Image, die Zeitsouveränität und die Fluktuation der Beschäftigten wirken (vgl. Gerlach/Schneider/Juncke, 2007, S. 33ff.).

Der Leitfaden (Kapitel 7) führt durch die zentralen Schritte des Einrichtungsprozesses einer betrieblichen/betrieblich unterstützten Kinderbetreuung. Wie die Umsetzung in die Praxis aussehen kann, erfahren Sie anhand von drei Beispielen in Kapitel 8. Entsprechende Beratung ist u. a. bei den am Ende (Kapitel 9) zusammengestellten Ansprechpartner/innen in den Ländern zu bekommen.

2 Modelle betrieblicher/betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung

Die betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung bedarf einer Betriebserlaubnis (siehe Kapitel 7). Sie wird in fremder oder eigener Trägerschaft zuschuss- oder selbstfinanziert betrieben und kann eine an die Arbeitszeiten des Betriebs angepasste Betreuung der Kinder Beschäftigter sowie Studierender gewährleisten. Kindertageseinrichtungen haben den Auftrag von Bildung, Förderung und Erziehung der Kinder, welcher durch pädagogische Fachkräfte, z.B. staatlich anerkannte Erzieher/innen oder Sozialpädagog/inn/en erfüllt wird. Die Betreuung findet für einen Teil des Tages oder ganztags, im letzten Fall mit einer Mittagsverpflegung, in einer oder mehreren Gruppen in der Kinderkrippe für Kinder im Alter von bis zu drei Jahren, im Kindergarten für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt oder in altersgemischten Gruppen statt.

Belegplätze

Arbeitgeber erwerben für die Kinder Beschäftigter und Studierender ein Kontingent an Belegplätzen in bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen. Dazu schließen sie einen Vertrag mit dem Träger der Einrichtung und beteiligen sich zusätzlich zu den Elternbeiträgen z.B. an den Investitionskosten oder einmalig oder monatlich/jährlich an den laufenden Betriebskosten. Möglich ist auch eine Vereinbarung, dass Plätze nur bei tatsächlichem Bedarf in Anspruch genommen werden.

Platz-Sharing

Bei betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen und Belegplätzen gibt es das Modell, einen Platz zu teilen (= to share), sodass er von zwei Kindern bspw. an verschiedenen Tagen oder zu unterschiedlichen Tageszeiten genutzt werden kann.

Kindertagespflege/Großtagespflege/Familienkrippe

Eine Tagespflegeperson ist z. B. vom Jugendamt oder Tageselternvereinen qualifiziert worden und besitzt eine Pflegeerlaubnis. Sie betreut in der Regel bis zu fünf Kinder familiennah in ihren eigenen privaten, in anderen kindgerechten Räumlichkeiten oder in denen der Kindeseltern. Im letzten Fall wird häufig von einer „Kinderfrau“ gesprochen. Tagesmütter und -väter können selbstständig oder bei einem Betrieb angestellt tätig sein. Die Großtagespflege/Familienkrippe ist ein Zusammenschluss mehrerer Tageseltern.

Kurzzeitbetreuung/Notfallbetreuung

Ob sich Kurzzeit- und Notfallbetreuung voneinander unterscheiden, kommt auf ihre konkrete Gestaltung an, denn beide decken unabsehbar auftretenden Betreuungsbedarf ab bzw. leisten Betreuung dort, wo z. B. die Regelbetreuung ausfällt, das private Betreuungsnetz nicht greift oder die beruflichen elterlichen Termine außerhalb der Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtung liegen; in externen Räumlichkeiten oder solchen des Betriebs. Eine Anmeldung/Registrierung kann in jedem Fall vorgesehen sein. Besteht der Bedarf regelmäßig, ist oftmals eine tage-, wochen- oder monataweise Buchung möglich. Die Kurzzeit- und Notfallbetreuung ist eine Ergänzung zur Regelbetreuung, sie kann sie natürlich nicht ersetzen. Ihre Inanspruchnahme ist zeitlich begrenzt, z. B. auf Stunden pro Tag und Tage pro Jahr. Sie muss nicht den Auftrag von Bildung, Erziehung und Förderung der Kinder erfüllen, der an Kindertagesstätten gestellt wird. Hier können auch Hilfskräfte, z. B. Pädagogik-Studierende zusammen mit pädagogischen Fachkräften zum Einsatz kommen. Oder die Eltern übernehmen die Betreuung in einem Eltern-Kind-Arbeitszimmer (übergangsweise) selbst.

Im Fall einer Erkrankung des Kindes wird von Notfallbetreuung gesprochen. Kranke Kinder können nicht in die Kurzzeitbetreuung. Notfallbetreuung kann hier auch heißen, dass z. B. eine Tagespflegeperson das Kind in seiner gewohnten Umgebung, dem Elternhaus, pflegt (s. a. Kindertagespflege).

Ferienbetreuung

Die Ferienbetreuung ist ein auf die Schulferien begrenztes Modell betrieblicher/ betrieblich unterstützter Kinderbetreuung. Sie kann z. B. in Form von meistens ganztägigen Tages- oder Wochenangeboten, unter Nutzung vorhandener oder

externer Räumlichkeiten und auch als Ferienreise organisiert sein. Sinngebend ist immer, dass den schulpflichtigen Kindern der Beschäftigten, häufig bis zu einem Alter von etwa zwölf Jahren, ein Programm angeboten wird, das ihnen gefällt.

Betriebliche Unterstützung von Kinder(tages)betreuung

Der Arbeitgeber unterstützt z. B. Vereine, Eltern- oder Studierendeninitiativen, die selbstorganisiert Kindertagesbetreuung betreiben, u. a. mit Sachspenden, bspw. zur Einrichtung, finanziellen Zuschüssen oder indem er Räumlichkeiten zur Verfügung stellt. Beratung bei der Vermittlung von Au-Pairs oder Babysittern kann auch hierzu gezählt werden.

Fast alle dieser Betreuungsmodelle können in Kooperation mit Familiendienstleistern durchgeführt werden. Dabei handelt es sich um auf die Erbringung familienunterstützender Dienstleistungen spezialisierte Unternehmen. Ihr Leistungsspektrum für Arbeitgeber ist vielfältig und reicht von der Information, Beratung und Vermittlung von Betreuungspersonen über die Durchführung der Betreuung bis zur kompletten Abwicklung des Baus einer Kindertageseinrichtung.

Die Autorinnen



THERESA OGANOWSKI studierte Soziologie und Erziehungswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum. Sie beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit besonderem Fokus auf Hochschulen, seit 2012 an der Fachhochschule Südwestfalen.



EIKE OSTENDORF-SERVISSOGLOU, Fachautorin für Frühpädagogik sowie lebensphasen- und demografieorientierte Personalpolitik, PR- und Demografie-Beraterin. Studium der Germanistik, Anglistik und Religionsphilosophie in Frankfurt/Main, PR-Arbeit in Agenturen und Unternehmen, seit 1998 selbstständig mit der Agentur eoscript Public Relations in Stuttgart.

Fachinformationen für Ihren Berufsalltag

Mit einem umfangreichen Programm an Fachbroschüren in elektronischer Form (Edocs) und im Printformat (Eprints) greift der Hamburger Wirtschaftsverlag Dashöfer zahlreiche interessante Themen auf – vom Arbeitsrecht über Steuerfragen bis hin zum Patentrecht oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Das Themenspektrum ist groß und wächst stetig.

Unser Programm teilt sich in unterschiedliche Rubriken auf. In jeder Rubrik finden Sie kontinuierlich neue Themen:

- ▶ **Arbeitsrecht und Personal**
- ▶ **Bauwesen und Architektur**
- ▶ **Betriebsrat und Arbeitnehmervertretung**
- ▶ **Öffentliche Verwaltung und Non-Profit Organisationen**
- ▶ **Soziale Kompetenz**
- ▶ **Steuern, Finanzen und Controlling**
- ▶ **Unternehmensführung und Management**
- ▶ **Frau und Beruf**
- ▶ **Vertrieb und Marketing**
- ▶ **Zoll und Außenhandel**

Expertinnen und Experten schreiben kompakt, aktuell und informativ. Unser Ziel ist es, Fachwissen auf den Punkt zu bringen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie unter www.dashoefer.de/Fachliteratur



Verlag Dashöfer GmbH

- Fachinformationen
- Business-Seminare
- Online-Medien

Barmbeker Straße 4a • 22303 Hamburg

Telefon: 040 413321-0

Fax: 040 413321-11

E-Mail: info@dashoefer.de

Internet: www.dashoefer.de

19,80 €

zzgl. gesetzl. MwSt.

ISBN 978-3-89236-103-9



9783892361039