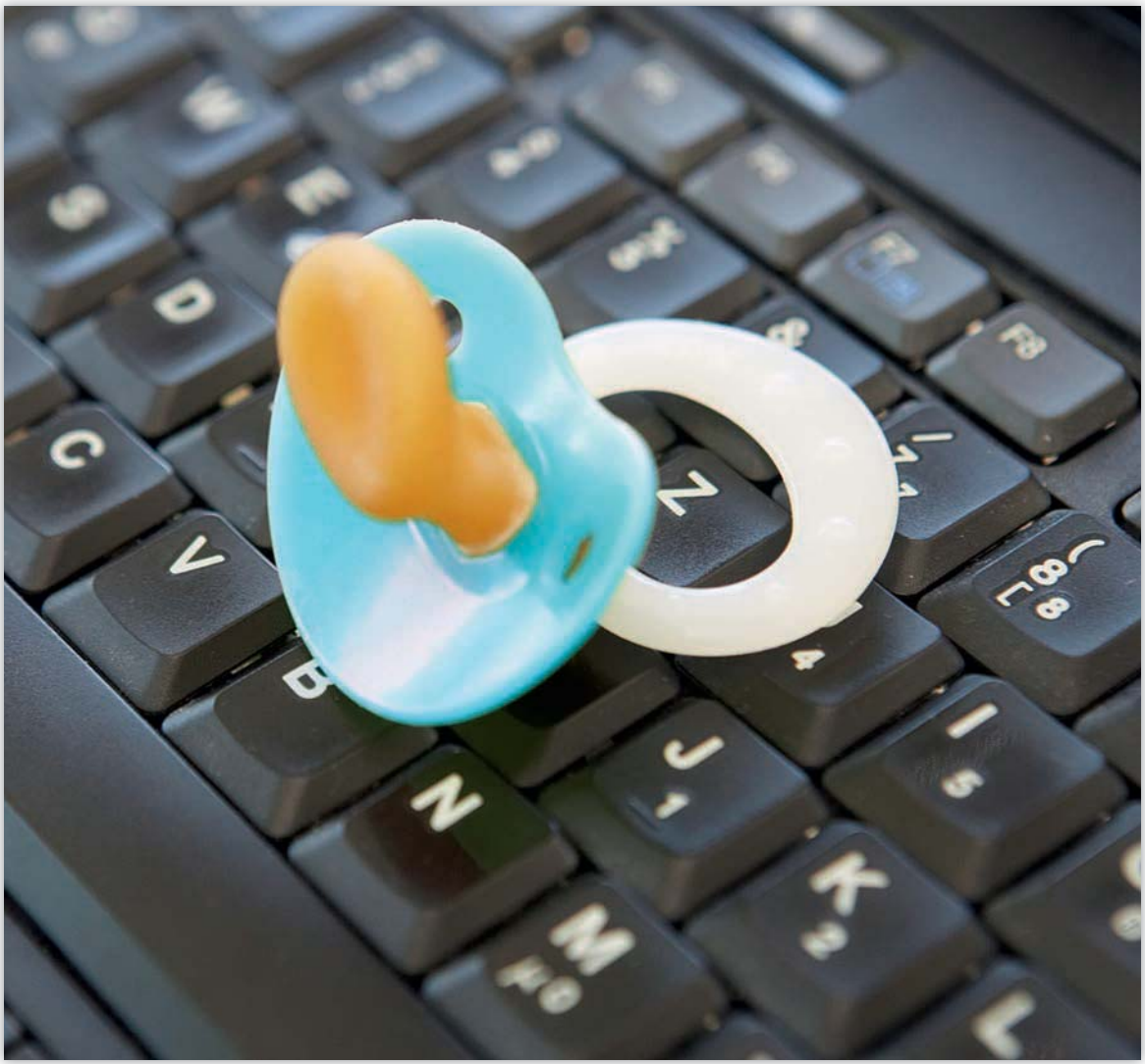


Ihr Weg zur betrieblichen Kinderbetreuung

Ein Leitfaden für Ihr Unternehmen

Wehrfritz
fördern • bilden • erleben

Wehrfritz

Ihr kompetenter Partner für Bildung und Betreuung

Seit über 70 Jahren stattet Wehrfritz Kinderkrippen, Kindergärten und andere vorschulische Einrichtungen aus. Bei uns finden Sie alles, was Sie für die Betreuung und Bildung von Kindern brauchen: einzigartige Möbel, Spiel- und Arbeitsmittel, Lehr- und Lernmaterialien, Außengeräte. Unsere Produkte entwickeln wir in Kooperation mit Experten aus der pädagogischen Praxis – für die pädagogische Praxis.

Sehr geehrte Damen und Herren,

jede Elternzeit bedeutet für Ihr Unternehmen einen Verlust an wertvollem Know-how. Wie können Sie trotzdem **wettbewerbsfähig bleiben** und Ihre Beschäftigten stärker an Ihr Unternehmen binden?
In Deutschland sind die Möglichkeiten der Kinderbetreuung heute (noch) begrenzt. Für Sie als Unternehmen mit **engagierten und qualifizierten Fachkräften** heißt das: Werden Sie selbst aktiv! Unterstützen Sie mit familienfreundlichen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um die Zukunft Ihres Unternehmens zu sichern. **Weniger Fehlzeiten und sinkende Personalkosten** durch eine qualifizierte Kinderbetreuung sind nur einige der vielen betriebswirtschaftlichen Vorteile für Sie. Und: Zufriedene Eltern sind auch zufriedenere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!
Wehrfritz macht Ihnen Mut, die Kinderbetreuung in die Hände Ihres Unternehmens zu nehmen, und begleitet Sie auf Ihrem Weg zur betrieblichen Einrichtung. Sie erfahren in dieser Broschüre, welche **volks- und betriebswirtschaftlichen Gründe für Familienfreundlichkeit** sprechen und unter welchen Modellen der Kinderbetreuung Sie wählen können: vom klassischen Betriebskindergarten bis zu Belegplätzen in öffentlichen Kindergärten.
Sie haben bereits über eine betriebliche Kinderbetreuung nachgedacht, aber vor dem Aufwand und den bürokratisch-organisatorischen Anforderungen kapituliert? Wir zeigen Ihnen, dass familienbewusste Maßnahmen eine **lohnende Investition für Ihr Unternehmen** sein können. Was Sie bei der Planung und Umsetzung eines betrieblichen Kindergartens konkret beachten müssen, erfahren Sie in diesem Leitfaden.

Ihre Wehrfritz GmbH

Bernd Kiesewetter
Geschäftsleitung Vertrieb und Marketing

„Familien in Deutschland müssen weiter gestärkt werden. Diese Aufgabe müssen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gemeinsam schultern.“

Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Im Internet finden Sie

- Informationen zur **finanziellen Förderung** durch die Bundesländer
- nützliche **Links zu Ministerien** und weiteren verantwortlichen Stellen
- einen **Musterfragebogen** für die Bedarfsanalyse in Ihrem Unternehmen

www.betriebskindergarten.de

Deutschland braucht eine Unternehmenskultur, die eine gute Balance von Familie und Beruf ermöglicht. Dies ist umso dringlicher, weil das gegenwärtige Angebot an Krippenplätzen die Nachfrage nicht einmal annähernd deckt. Deshalb erkennen immer mehr Unternehmen, dass sie selbst Initiative ergreifen und entsprechende frühkindliche Bildungs- und Betreuungsangebote schaffen müssen. Eine Investition in die Zukunft, die hoch rentabel ist. Denn mit diesem Engagement können sie sich zum einen als Unternehmen mit sozialer Verantwortung profilieren, zum anderen aber auch in vielerlei Hinsicht profitieren.

Betriebliche Kinderbetreuung fördert beispielsweise die Motivation und Unternehmensbindung, aber auch die Leistungsintensität der beschäftigten Mütter und Väter. Kein Wunder, denn sie wissen ihre Kleinen gut betreut. Dies führt insgesamt zu einer höheren Kontinuität der Beschäftigung. Weitere Vorteile ergeben sich daraus, dass die Kosten für die Schaffung solcher familienfreundlichen Angebote nachweislich durch Einsparpotenziale in der Folgezeit kompensiert werden können.

Kosteneinsparungen ergeben sich insbesondere durch eine spürbare Reduzierung von elternzeitbedingten Wiederbe-schaffungs- bzw. Fluktuationskosten, von Kosten für die Überbrückung der Elternzeit und die Eingliederung von Rückkehrern aus der Elternzeit sowie von Kosten für Fehlzeiten.

Allein diese Besipiele zeigen, dass sich die Entscheidung zugunsten betrieblicher Betreuungsangebote für Kinder im Vorschulalter für die Unternehmen auszahlt. Vielfach jedoch bestehen Vorbehalte gegenüber formalen, rechtlichen und organisatorischen Hürden. Diese Broschüre beschreibt, wie Unternehmen ihr Vorhaben, bedarfsgerechte Bildungs- und Betreuungsangebote für die Kinder ihrer Mitarbeiter zu schaffen, von der Planung bis zur Umsetzung realisieren können.
Ein Wegweiser, der zur Nachahmung einlädt.

Dr. Ilse Wehrmann
Sachverständige für Frühpädagogik

Inhalt

Vereinbarkeit von Beruf und Familie — Seite 2

Eine lohnende Investition: Familienfreundlichkeit — Seite 4

Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung — Seite 10

Leitfaden für Ihre betriebliche Kinderbetreuung — Seite 12

Wehrfritz – Qualität für viele Kindergenerationen — Seite 16

Die Kinderkrippe der HABA-Firmenfamilie — Seite 20

Referenzobjekte — Seite 22

Betriebliche Kinderbetreuung in Österreich — Seite 28

Literatur/Bezugsquellen/Kontakte — Seite 29

Wehrfritz
fördern • bilden • erleben

Kind oder Beruf? Das ist hier (nicht) die Frage!

Wiedereinstieg: Eltern fordern flexible Angebote der Kinderbetreuung

In der Bundesrepublik ist die Vereinbarkeit von Kind und Beruf immer noch schwierig.

Folgende Zahl macht die Forderung junger Mütter in Deutschland sehr deutlich: 96 Prozent finden eine flexible Betreuung ihrer Kinder und die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, „wichtig" bis „sehr wichtig". Das ergab eine Forsa-Umfrage unter 1.000 Müttern mit Kindern unter neun Jahren.

Leider stehen sich Wunsch und Wirklichkeit, d.h. statistische Daten, gegenüber: Nur für knapp 14 Prozent der Kinder unter drei Jahren stehen bundesweit überhaupt Krippenplätze zur Verfügung. Für die meisten Kinder gibt es zwar einen Platz im Kindergarten, aber nur 17 Prozent können ganztägig mit Mittagessen betreut werden.

Kein Wunder also, dass unter den befragten Müttern die „fehlenden flexiblen Angebote der Kinderbetreuung" einen der häufigsten Gründe für ihre Nicht-Berufstätigkeit bilden. Je jünger die Kinder, desto seltener sind die Mütter berufstätig. Etwa 60 Prozent der Mütter mit minderjährigen Kindern gehen hierzulande einer Arbeit nach. Im Vergleich mit anderen Ländern liegt dort diese Quote deutlich höher. Und: Bietet ein Land bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung, ist auch die Geburtenrate höher, was mittel- und langfristige volkswirtschaftliche Auswirkungen hat.

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sinkt ebenso wie die Zahl qualifizierter zukünftiger Fachkräfte. Die bundesdeutsche Wirklichkeit entspricht längst nicht den Wünschen der Mütter. Immer häufiger stellen die schlechten Möglichkeiten der Kinderbetreuung sie vor die Frage: Kind oder Beruf?

„64 Prozent der Mütter haben den Eindruck, dass sich eine Frau in Deutschland zwischen Kindern und Karriere entscheiden muss."

Forsa, Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen GmbH

Familie in Zahlen

- Die Geburtenrate ist in Deutschland seit Jahrzehnten rückläufig.
  Statistisch gesehen bringt heute jede Frau nur 1,4 Kinder zur Welt, 1960 waren es noch 2,5 Kinder.
- Seit drei Jahrzehnten sterben in Deutschland jährlich mehr Menschen als Kinder geboren werden.
- Nur noch jeder fünfte Deutsche ist heute jünger als 20 Jahre. Im Jahr 2050 wird jeder dritte Bundesbürger über 60 Jahre alt sein, jeder sechste unter 20 Jahren.
- Weniger Kinder bedeuten nicht nur weniger Wachstum, weniger Arbeitskräfte und geringeren Wohlstand, sondern gefährden auch unsere Gesellschaft insgesamt!
- Heute beträgt die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren in Deutschland 58,4 %. Davon arbeiten gut 42 % in Teilzeit.
- Mehr als 40 % der Frauen, die vor der Geburt ihres Kindes berufstätig waren, kehren nach 3-jähriger Elternzeit nicht wieder an ihren Arbeitsplatz zurück.
- 78 % der jungen Väter sehen den Sinn des Lebens im Wohlbefinden der eigenen Kinder. Doch gerade Väter sind beruflich stark eingebunden. Ein Drittel arbeitet 45 Stunden und mehr. Drei Viertel der Männer erwarten berufliche Nachteile, wenn sie in Elternzeit gehen.
  (Quelle: Broschüre „Familienbewusste Personalpolitik, Bundesministerium für Familie“

Diese Zahlen sind volkswirtschaftlich und gesellschaftspolitisch von großer Bedeutung –
auch für die Zukunft Ihres Unternehmens!

Beispiele für familienfreundliche Maßnahmen

- Bereitstellung/Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen
- flexiblere Arbeitszeiten (Gleitzeit, Teilzeitbeschäftigung/auf Elternzeit beschränkte Teilzeitbeschäftigung, Jahresarbeitszeitkonten) und Pausenregelungen
- Telearbeitsplätze
- Kinderferienbetreuung
- unbürokratisch geregelter Sonderurlaub, der z.B. bei Erkrankung des Kindes gewährt wird
- Eltern-Kind-Büro für kurzfristige Betreuung während der Arbeitszeit
- Job-Sharing-Modelle: zwei Beschäftigte teilen sich einen Arbeitsplatz
- intensive Planungs- und Rückkehrgespräche
- Kontakt halten, z.B. über ein Elterncafé, in dem sich Beschäftigte während der Elternzeit treffen und über Veränderungen im Unternehmen informieren können
- kurzzeitige Einsätze als Urlaubs- oder Krankenvertretung, damit Beschäftigte in Elternzeit nicht die Bindung zum Unternehmen und zu Arbeitsabläufen verlieren

„Für jeden Betrieb das Passende: Den Betreuungsbedarf ermitteln und die geeignete Lösung finden!“

17 gute Gründe für mehr Familienfreundlichkeit

Wir nennen Ihnen 17 gute Gründe, warum Sie die familiäre Situation und die privaten Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter angemessen berücksichtigen sollten.

für Ihr Unternehmen

1. Wer weniger Probleme hat, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, ist weniger Stress ausgesetzt und kann motivierter und effektiver arbeiten. Für Ihr Unternehmen heißt das: Fehlzeiten werden reduziert und die Produktivität wird erhöht.

2. Eine familienfreundliche Personalpolitik verstärkt die Identifikation und Bindung Ihrer Mitarbeiter/-innen mit dem Unternehmen sowie ihre Motivation.

3. Viele Firmen begründen ihr familienfreundliches Engagement damit, dass sie qualifizierte Mitarbeiter/-innen besser gewinnen oder halten können und dass ihre Kosten fürs Personalmarketing sinken (nach einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft).

4. Durch kürzere Elternzeiten gewinnen Sie wertvolles Fachwissen und Erfahrung schneller zurück. Familienfreundliche Angebote helfen Ihnen, von der Leistung Ihrer Mitarbeiter/-innen längerfristig zu profitieren.

5. Eine Familie funktioniert fast wie ein kleines Unternehmen. Sie profitieren von Kompetenzen, die Mütter und Väter im Unternehmen „Familie" erwerben: Belastbarkeit, Verantwortung, organisatorische Fähigkeiten.

6. Ihre Investition in Familienfreundlichkeit rechnet sich für Ihr Unternehmen betriebswirtschaftlich (siehe Modellrechnungen Seite 8/9) und trägt zur Imageverbesserung bei.

7. Durch den Wegfall zusätzlicher Wegezeiten sparen Ihre Mitarbeiter/-innen viel Zeit.

8. Für Ihre Mitarbeiter/-innen entfällt die mühsame und langwierige Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung.

9. Sie gewährleisten gleiche berufliche Chancen für Männer und Frauen.

10. Kompetente Mitarbeiter/-innen steigern Ihre Wettbewerbsfähigkeit.

11. Eine Reduzierung der Wiedereinstellungskosten, die mit Dauer der Betriebsabwesenheit steigen.

12. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes erhöht sich.

13. Ihre Mitarbeiter/-innen sind flexibler.

für die Volkswirtschaft

14. Die sinkende Geburtenrate in Deutschland (siehe „Familie in Zahlen" Seite 3) und die gleichzeitige „Überalterung" der Bevölkerung schwächen die wirtschaftliche Leistungskraft. Mehr Kinder bedeuten auch mehr Wachstum und Wohlstand.

15. Die Frage „Kann ich Familie und Beruf vernünftig vereinbaren?" spielt bei der Entscheidung für oder gegen Kinder eine zentrale Rolle. Die Folge: Immer mehr junge Menschen verzichten auf Kinder. Ein familienfreundliches Umfeld gibt ihnen die Mittel und die Stärke, sich für Kinder zu entscheiden.

16. Ein familienfreundliches Unternehmen unterstützt den Aufbau, Erhalt oder Verbleib von qualifizierten Fachkräften, auch der folgenden Generationen.

17. Von Familienfreundlichkeit profitieren alle: Ihre Mitarbeiter, Ihr Unternehmen, unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft, weil Kinder die beste Investition in die Zukunft sind.

Quellen: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Erfolgsfaktor Familie 2005
DGB Bildungswerk

Die Kosten-Nutzen-Relation von Familienfreundlichkeit

Wer in Familienfreundlichkeit investiert, kann von betriebswirt-schaftlichen Vorteilen profitieren – wie Modellrechnungen belegen.

Motivierte Mitarbeiter, weniger Fehlzeiten, positives Image: Das alles sind wichtige, aber für ein Unternehmen schwer messbare Ergebnisse einer familienfreundlichen Personalpolitik. Wie sich das Engagement, z.B. in Kinderbetreuung, auch betriebswirtschaftlich rechnet, das zeigen Modellrechungen der Prognos AG. Diese Modellrechnungen, durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Bmfsfj), vergleichen die Investition in eine betrieblich unterstützte Kinderbetreu-ung mit dem betriebswirtschaftlichen Nutzen des Unternehmens. Ihr Ergebnis: Den Kosten für die Kinderbetreuung stehen wesentlich höhere Einsparungen und Gewinne gegenüber.

Sogar bei Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten übersteigen die Einsparungen deutlich die Investitionen in eine familienbewusste Personalpolitik. Nach einer Modellrechnung der Prognos AG investiert ein mittelständisches Unternehmen jährlich 42.500 Euro in Familienfreundlichkeit und spart dadurch 48.930 Euro ein. Das ergibt einen monetären Vorteil von 6.430 Euro (siehe Modellrechnung Seite 8/9).

Die familienfreundlichen Maßnahmen senken die Kosten für Überbrückung der Elternzeit, familienbedingte Fluktuationen oder Wiedereingliederung nach der Elternzeit. Hinzu kommen Faktoren wie Erhöhung der Motivation und Senkung der Fehlzeiten, die nicht in die Berechnung eingeflossen sind, aber das Einsparpotential in der Praxis sicher noch höher ausfallen lassen. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass sich die Kosten für die Neubesetzung einer Führungskraft auf etwa eineinhalb Jahresgehälter belaufen können.

Sämtliche Kosten, die den Unternehmen im Zusammenhang mit dem Bau und/oder Betrieb einer betrieblichen Kinderbetreuungs-einrichtung oder beim Kauf von Belegplätzen in öffentlichen Ein-richtungen entstehen, sind Betriebsausgaben und als solche steuerlich absetzbar! Des Weiteren greifen bis Ende 2010 die Fördermittel des Europäischen Sozialfonds für betriebliche Kinderbetreuung.

„Wenn es um Zeit für Familie geht, sind auch die Unternehmen gefordert. Nötig ist eine Arbeitswelt, die die Interessen berücksichtigt und eine familienbewusste Personalpolitik zum Managementthema macht.“

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

monetäre Vorteile

Der betriebswirtschaftliche Nutzen einer betrieblichen Kinderbetreuung kann deren Kosten übersteigen durch:

- kürzere Elternzeit, geringere Kosten bei Überbrückung und Wiedereingliederung
- geringere Fluktuation und höhere Rückkehrquote, d.h. weniger Ausgaben für Neubesetzung
- weniger Fehlzeiten
- erhöhte Motivation und Produktivität, stärkere Identifikation mit dem Unternehmen
- positiveres Image des Unternehmens („Attraktivitätseffekt")

„Für 92 % aller Beschäftigten mit Kindern ist die Vereinbarkeit mindestens genauso wichtig wie das Gehalt. Bei den Beschäftigten ohne Kinder sind dies immerhin noch 65 %."

Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für Rekrutierung von Fachkräften / Erfolgsfaktor Familie, 2008

Modellrechnungen

Was kostet Familienfreundlichkeit? Vor allem kleine und mittlere Betriebe ziehen eine betriebliche Kinderbetreuung oft nicht in Erwägung, weil sie glauben, dass diese zu kostenintensiv sei. Tatsächlich aber übersteigen die Ersparnisse und Einnahmen häufig den finanziellen Aufwand. Die folgenden Rechenbeispiele zeigen Ihnen, wie sich die Kosten Ihres Unternehmens für Familien-freundlichkeit bzw. eine betriebliche Kinderein-richtung aufteilen können.

„Lieber weniger, aber dafür maßgeschneiderte familienbewusste Maßnahmen einführen.“

Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für Rekrutierung von Fachkräften / Erfolgsfaktor Familie, 2008

... für kleine und mittlere Unternehmen

Modellrechnung zu familienfreundlichen Maßnahmen – ohne betriebseigene Einrichtung zur Kinderbetreuung

Von 250 Mitarbeitern des Modellunternehmens sind die Hälfte Frauen. Jedes Jahr gehen drei Angestellte in Elternzeit, im Schnitt sind 25 Mütter und Väter von Kindern unter acht Jahren beschäftigt. Schwer messbare Faktoren wie abnehmende Fehlzeiten werden in der Modellrechnung nicht berücksichtigt.

	Basisszenario ohne familien-freundliche Maßnahmen	**Basisszenario mit familienfreund-lichen Maßnahmen**	**Einsparung gegenüber dem Basisszenario**
1. Obligatorische Kosten der Elternzeit p. a. in €	100.560	51.630	-48.930
Kosten familienfreundlicher Maßnahmen p. a. in €			
2. Beratungsangebote für Eltern, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in Elternzeit: 1/4 Stelle	0,00	16.250	16.250
3. Teilzeitangebote, Arbeitszeitflexibilität und -souveränität für Eltern (Beratungsaufwand für 3 Fälle pro Jahr)	0,00	1.750	1.750
4. Telearbeit für zwei Beschäftigte in Elternzeit €	0,00	12.000	12.000
5. Belegplätze in bestehenden Einrichtungen €	0,00	12.500	12.500
6. Summe (2 bis 5) €	0,00	42.500	42.500
7. Summe gesamt (1 bis 6) €	100.560	94.130	-6.430
8. Monetärer Vorteil p. a. in €			6.430
9. ROI = Monetärer Vorteil x 100/Kosten familienfreundlicher Maßnahmen €			**15,13 %**

Quelle: Familienorientierte Personalpolitik, Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, BMFSFJ; DIHK, Hertie-Stiftung, 2004

Die Modellrechnung macht deutlich, dass allein durch familienfreundliche Maßnahmen wie Telearbeit und intensivere Elternberatung die Kosten der Elternzeit um fast 50 Prozent sinken. Trotz der Ausgaben für die Belegplätze in ortsansässigen bestehenden Kindergärten bleibt dem Unternehmen ein monetärer Vorteil von 15 Prozent. Das heißt, auch kleinere oder mittlere Unternehmen, die keinen betriebseigenen Kindergarten zur Verfügung stellen, können durch verschiedene Maßnahmen von Familienfreundlichkeit profitieren.

... für mittlere und große Unternehmen

Modellrechnung zu familienfreundlichen Maßnahmen – mit betriebseigener Einrichtung zur Kinderbetreuung

Die Daten von zehn Unternehmen mit 150 bis 13.000 Beschäftigten bildeten die Basis für die fiktive „Muster-Familien GmbH" der Prognos AG. In diesem Modellunternehmen mit 1.500 Beschäftigen beträgt der Frauenanteil entsprechend dem Bundesdurchschnitt 45 Prozent und jährlich gehen 20 Mitarbeiter/-innen in Elternzeit.

	Basisszenario ohne familienfreundliche Maßnahmen	Basisszenario mit familienfreundlichen Maßnahmen	Einsparung gegenüber dem Basisszenario
Obligatorische Kosten der Elternzeit p. a. in €			
1. Überbrückungskosten €	368.821	320.951	-47.870
2. Fluktuations- und Wiederbeschaffungskosten €	134.705	93.612	-41.093
3. Wiedereingliederungskosten €	67.110	44.740	-22.370
4. Kostenersparnis durch Zuflüsse qualifizierter Überbrückungskräfte in den Bewerberpool	-14.271	-142.709	-128.438
5. Attraktivitätseffekt bei der Mitarbeiterakquise (Basis Realszenario)	139.725	0,00	-139.496
6. Summe (1 bis 5)	696.090	316.594	-379.496
Kosten familienfreundlicher Maßnahmen p. a. in €			
7. Kosten der Beratungs- und Kontakthalteangebote – Personalbedarf 1,25 Vollzeitstellen	0,00	81.250	81.250
8. Abstimmungsaufwand für flexible Arbeitszeitmodelle – Beratungsaufwand 2 Tage je Rückkehr	0,00	10.541	10.541
9. Aufwand für Telearbeitsplätze – 5 installierte Plätze	0,00	30.000	30.000
10. Kosten des Unternehmens für betriebliche Kinderbetreuung	0,00	182.322	182.322
11. Summe (7 bis 10)	0,00	304.113	304.113
12. Summe gesamt (6 + 11)	696.090	620.707	-75.383
13. Monetärer Vorteil p. a. in €			75.383
14. ROI = Monetärer Vorteil x 100/Kosten familienfreundlicher Maßnahmen €			**25%**

Quelle: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse, BMFSFJ/Prognos, 2003

Die Modellrechung der Prognos AG zeigt, dass die Einsparungen durch familienfreundliche Maßnahmen, das ist hier vor allem die Betreuung im betriebseigenen Kindergarten, die Ausgaben für diese Maßnahmen deutlich übersteigen. Das heißt, die obligatorischen Kosten der Elternzeit sinken um fast 55 Prozent, während die Kosten für Kinderbetreuung nur 44 Prozent der Gesamtkosten ausmachen. Hinzu kommt, dass Einsparungen durch abnehmende Fehlzeiten der Beschäftigten nicht in die Modellrechnung eingeflossen sind. Eine genaue Kostenaufstellung für kleine und große Unternehmen finden Sie im Internet unter www.betriebskindergarten.de

Die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung wird zunehmend vom Staat gefördert. Die finanziellen Zuwendungen sind aber in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt.
Mehr Informationen finden Sie im Internet unter www.betriebskindergarten.de

Wehrfritz
fördern • bilden • erleben

So kann Ihr Engagement bei der Kinderbetreuung aussehen

Die betrieblich subventionierte Kinderbetreuung ist in verschiedenen Formen realisierbar und kann speziell auf die Art und Größe Ihres Unternehmens abgestimmt werden.
Wir stellen Ihnen vier Betreuungsmodelle vor.

A. Betriebseigene Kindertagesstätte

Bei diesem Modell richtet ein Unternehmen allein oder in Kooperation mit weiteren Unternehmen eine Kindertagesstätte ein, die Mitarbeiter/-innen für ihre Kinder in Anspruch nehmen können.

Die beteiligten Unternehmen investieren in die Erstausstattung und unterhalten den Betrieb der Kindertagesstätte. Die Trägerschaft übernimmt ein freier oder kommunaler Träger oder das Unternehmen selbst, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen sichergestellt werden. Auskunft über geltende Bestimmungen gibt das örtliche Jugendamt.
Die Betriebserlaubnis gemäß § 45 SGB VIII erteilt in den meisten Bundesländern das Jugendamt.

Ein Vorteil betriebseigener Einrichtungen ist, dass sie flexibler an den tatsächlichen Anforderungen des Unternehmens und deren Beschäftigten ausgerichtet werden können, z.B. Anforderungen von Schichtarbeit und Teilzeit berücksichtigen und Öffnungszeiten entsprechend gestalten.

B. Finanzierung von Belegplätzen in öffentlichen Einrichtungen

Eine Alternative, die sich besonders für kleine bis mittelständische Unternehmen oder für Arbeitgeber mit einem geringen Anteil junger Familien eignet.

Sie haben die Möglichkeit, für einen bestimmten Zeitraum einige Plätze in einer öffentlichen Einrichtung „anzumieten" bzw. zu sponsern. Die zeitlich befristeten Verträge bedeuten für das Unternehmen ein geringes finanzielles Risiko. Auch die organisatorische Belastung ist überschaubar.

C. Betrieblich geförderte Elterninitiative

Ein oder mehrere Unternehmen unterstützen eine Elterninitiative dabei, eine betriebsnahe Betreuungseinrichtung zu schaffen und zu betreiben. Das Engagement der Unternehmen liegt bei diesem Modell im Wesentlichen in der finanziellen Unterstützung der Elterninitiative, die sich zu großen Teilen aus Mitarbeiter(inne)n der beteiligten Unternehmen zusammensetzt und Träger der Einrichtung ist.

D. Betriebsnahe Kindertagesstätten

Die betriebsnahe Kindertagesstätte ist im Gegensatz zur betriebseigenen auch für Kinder aus dem Einzugsgebiet geöffnet und wird in der Regel von einem freien oder kommunalen Träger geführt. Unternehmen und Einrichtung gehen hier eine Form der „Private Public Partnership" ein.

Das betriebliche Engagement kann z.B. von einer Finanzierung der Ausstattung und vom Bereitstellen der Räumlichkeiten bis zur Beteiligung an laufenden Betriebskosten reichen.

Die Kooperation zwischen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen kann auch ganz individuelle Lösungen hervorbringen, zum Beispiel eine stunden- und tageweise Betreuung oder Platz-Sharing. Dabei kann ein Vollzeitplatz auf zwei halbe Plätze aufgeteilt werden.

E. Finanzierung von Tagespflege/Großtagespflege

Alternative für kleine und mittlere Unternehmen kann evtl. auch die finanzielle Unterstützung einer Tagespflege bzw. Großtagespflege in geeigneten Räumlichkeiten im oder in der Nähe des Betriebs sein. Ob und unter welchen Voraussetzungen dies in Ihrem Bundesland möglich ist, erfahren Sie beim zuständigen Jugendamt.

Wichtig: Beziehen Sie das örtliche Jugendamt frühzeitig in Ihre Planung ein! Wie alle Kindertagesstätten unterliegen betriebliche Einrichtungen den Vorgaben des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (SGB VIII) und den von den Ländern erlassenen amtlichen Regelungen, die räumliche und personelle Vorgaben sowie das Recht der Kinder auf Bildung, Betreuung und Erziehung festlegen. Das Jugendamt kann Sie hierzu beraten und Ihnen weitere Informationen oder rechtliche Hilfestellung geben, z.B. bei Fragen zur Betriebserlaubnis (gemäß § 45 SGB VIII).

Quellen:

- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen: Groß und stark werden – Initiative Kinderkrippe in Bayern, 2005
- Karin Buss: Betriebskindertagesstätten und weitere Kinderbetreuungsmodelle, Hamburg, 2005

10 Schritte von der Planung bis zur Umsetzung

Von der ersten Idee bis zur Eröffnung einer betrieblichen Kindertagesstätte ist vieles zu überdenken und zu organisieren. Als kompetenter Partner steht Ihnen Wehrfritz bei der Beratung, Planung und Umsetzung hilfreich zur Seite. Damit Sie zunächst die Übersicht behalten, haben wir für Sie eine Checkliste mit wichtigen Informationen zusammengestellt.

1. Schritt: Bedarfsanalyse in Ihrem Unternehmen

Vor der Planung einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung steht eine Analyse des tatsächlichen Bedarfs, d.h., wie viele Kinder müssten derzeit und in Zukunft betreut werden? Dieser Bedarf kann in Ihrem Unternehmen zum Beispiel über einen Fragebogen für alle Mitarbeiter spezifiziert werden. Einen Musterfragebogen finden Sie im Internet unter www.betriebskindergarten.de

Bei der Auswertung des eigenen Bedarfs sollten Sie folgende Punkte berücksichtigen.
Wobei hier gilt: Der eigentliche Bedarf ermittelt sich in der Regel erst, wenn das Angebot da ist.

- Wie viele Plätze werden zurzeit/in Zukunft gebraucht? Anzahl und Alter der Kinder?
- Soll die Einrichtung nur Krippenkinder (6 Wochen bis 3 Jahre) betreuen oder auch Kindergarten- (3 bis 6 Jahre) und Hortkinder (ab 6 Jahre) aufnehmen?
- Wie soll das Verpflegungsangebot aussehen?
- Welche Öffnungszeiten sind sinnvoll (Schichtdienst, Wochenende)?
- Welche öffentlichen Angebote der Kinderbetreuung fehlen bzw. können die Beschäftigten bereits nutzen?

2. Schritt: Gesetzlicher Rahmen/ Betriebserlaubnis

Im Jugendamt, das in der Regel auch die Betriebserlaubnis erteilt, erhalten Sie die wichtigsten Unterlagen für Ihre Planung, z.B. mit relevanten, länderspezifischen Gesetzesvorgaben oder Planungsbögen.

Hinweis: Wir empfehlen, das Jugendamt und eventuell die bestehenden öffentlichen Einrichtungen frühzeitig in die Planungen einzubeziehen bzw. mögliche Kooperationen anzubahnen.

Wenn Sie Fördermittel in Anspruch nehmen wollen, sollten Sie einen eingetragenen Verein (e.V.) oder eine GmbH gründen. Die Förderrichtlinien erfahren Sie unter ***www.betriebskindergarten.de***

3. Schritt: Modell der Kinderbetreuung

Entscheiden Sie sich auf Grundlage der Bedarfsanalyse für ein Modell der Kinderbetreuung (siehe Seite 10).

Wir empfehlen Ihnen, mit Unterstützung von interessierten Eltern und Ihrer Personalabteilung eine Projektgruppe „Kinderbetreuung" einzurichten.

4. Schritt: Betriebsrat einbeziehen

Falls noch nicht geschehen, sollte der Betriebsrat oder die Mitarbeitervertretung einbezogen werden. Laut Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

Sach- und Personalkosten

Die Sachkosten für eine betriebseigene Kindertagesstätte umfassen u.a.:

- Miete/Pacht
- Heiz-, Wasser-, Energiekosten
- öffentliche Abgaben
- Gebäude- und Sachversicherungen
- Erhaltungsaufwand für Räumlichkeiten, Außen- und Spielanlagen
- Wartung technischer Anlagen
- Gebäudereinigung
- Abschreibungen für Investitionen
- Materialien für pädagogische Arbeit
- Personalkosten
- Müllabfuhr/Schornsteinfeger
- Telefon/Internet
- Büromaterial

Dazu kommen eventuell Kosten für die Verpflegung der betreuten Kinder, für Elternarbeit und Ähnliches. Die Personalkosten erfahren Sie bei einem öffentlichen Träger oder bei den Gewerkschaften.

Die Schritte 4 bis 8 müssen Sie beachten, wenn Sie sich für die Einrichtung einer betriebseigenen Kindertagesstätte entscheiden.

5. Schritt: Finanzierung

Bei betriebseigenen Kindertagesstätten trägt das Unternehmen zunächst die Kosten für Neu- bzw. Umbauten und die Ausstattung. Die Höhe der weiteren finanziellen Zuwendungen ist abhängig von:

- dem Modell der Kinderbetreuung
- der Höhe der landesgesetzlich geregelten Zuschüsse der Kommunen und des Landes
- Kooperationen Ihres Unternehmens bzw. des Trägers mit anderen Unternehmen
- den Beitragssätzen für Mitarbeiter
- den Öffnungszeiten
- den Anschubkosten
- den Investitionskosten
- den Betriebskosten

Schritte 6 bis 10

6. Schritt: Personalplanung

Der Vorteil einer frühen Ausschreibung und Einstellung des Personals: Die Leitung kann mit ihrer Erfahrung bei vielen Schritten der Planung und Umsetzung helfen bzw. wichtige Aufgaben übernehmen, z.B. die Erstellung einer pädagogischen Konzeption (siehe Schritt 8).
Auch die weitere Auswahl des Personals sollte in Absprache mit der Leitung erfolgen. Der personelle Mindestbedarf ist landesrechtlich festgelegt. Auskunft erteilt Ihnen das örtliche Jugendamt.

Suchen Sie einen Spezialisten für Ihre Räumlichkeiten zur Kinderbetreuung? Mit Wehrfritz können Sie auf über 70 Jahre Erfahrung in der Einrichtung und Ausstattung von Kinderkrippen und -gärten vertrauen. Wir bieten Ihnen eine kostenfreie Raumplanung und Vorschläge zur Erstausstattung mit Spiel- und Beschäftigungsmaterial.
Fordern Sie kostenlos Ihr Handbuch oder eine unverbindliche Fachberatung unter Tel. 0800 8827773 an.

7. Schritt: Raumkonzepte

Der Raumbedarf und die Ausstattung einer Kindertagesstätte sind sowohl vom Alter und der Anzahl der Kinder als auch vom pädagogischen Konzept abhängig. Folgende Räumlichkeiten werden im Allgemeinen benötigt:

- Gruppenräume
- Sanitärräume
- Foyer/Garderobe
- Bewegungsbereich
- Küchenbereich/Speiseraum
- Personalräume, Personal-WC
- Außenbereich/Spielplatz

Dazu können je nach Öffnungszeiten, Alter der Kinder oder pädagogischem Konzept kommen: Wickelbereich, Kreativ-/Werkraum, Ruhe-/Schlafraum, Mehrzweckraum, Sinnesraum

Informationen zur benötigten Größe der Räume erhalten Sie beim Jugendamt.

8. Schritt: Pädagogisches Konzept/ Platzvergabe

- Ausarbeitung des pädagogischen Konzepts in Kooperation mit der Leitung und den Erzieher(innen) sowie Veröffentlichung des pädagogischen Konzepts
- Festlegung von Belegplätzen und deren Vergabekriterien (z. B. Alter, Wohnort, Betriebszugehörigkeit)
- Erarbeitung von Betreuungsverträgen
- Festlegung der Elternbeiträge
- Durchführung des Anmeldeverfahrens/ Auswahl der Kinder

9. Schritt: Anträge stellen

- Antrag auf Erteilung einer Betriebserlaubnis beim Jugendamt. Wenn Sie das Jugendamt von Anfang an in die Planung und Umsetzung einbeziehen, ist die Erteilung der Betriebserlaubnis meist nur eine Formalität.
- frühzeitige Einbindung der zuständigen Gemeinde, Antrag auf Anerkennung und Bedarfsnotwendigkeit
- gegebenenfalls Antrag auf Gewährung einer Förderung bei der zuständigen Gemeinde
- Abschluss einer Betriebshaftpflicht- und Unfallversicherung
- gegebenenfalls Meldung der Betreuungskraft bei der Berufsgenossenschaft
- Sicherstellen der ärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung. Das Jugendamt kann Sie hierzu beraten.

Richtlinien und gesetzliche Regelungen für die betriebliche Kinderbetreuung sind länderspezifisch geregelt. Das gilt auch für die finanzielle Förderung durch die Länder. Tabellen und Links zu länderspezifischen Regelungen finden Sie unter ***www.betriebskindergarten.de***

10. Schritt: Werbung/Pressearbeit

- Bei vielen Beschäftigten wird es sich schon herumgesprochen haben, aber auch außerhalb des Betriebes ist es eine Nachricht wert, wenn ein Unternehmen die Betreuung der Kinder seiner Beschäftigten fördert. Lassen Sie es alle wissen!

Beispiele für pädagogische Konzepte

- Im bewegungsbewussten Kindergarten werden Kinder verstärkt zur Bewegung herausgefordert, ihre motorische Entwicklung wird gezielt unterstützt.
- Die Waldorfpädagogik ist eine praktische Anwendung der von Rudolf Steiner begründeten Anthroposophie („Weisheit vom Menschen"), die Kinder zur Eigenständigkeit anleiten soll.
- „Hilf mir, es selber zu tun" ist der Leitsatz der Montessori-Pädagogik, die Kinder zum selbstständigen Lernen anregen will.
- Die Reggio-Pädagogik geht vom wahrnehmenden und forschenden Kind aus, das mit Energie, Neugier und Kreativität seine eigene Entwicklung gestaltet.
- Im Waldkindergarten werden Kinder überwiegend in der freien Natur betreut. Diese Form des Kindergartens stammt aus Skandinavien.
- Die Pädagogik nach Célestin Freinet stellt das Leben des Kindes, seine Bedürfnisse und Möglichkeiten ins Zentrum ihrer Praxis.

Quellen:

- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen: Groß und stark werden – Initiative Kinderkrippe in Bayern, 2005
- Karin Buss: Betriebskindertagesstätten und weitere Kinderbetreuungsmodelle, Hamburg, 2005
- Kindergarten heute, Fachzeitschrift für Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern, Verlag Herder, 04/2006
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung – Leitfaden für die Unternehmenspraxis, Berlin, 2005
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Broschüre, Unternehmen Kinderbetreuung

Sie planen eine betriebliche Kinderbetreuung? Wir helfen Ihnen dabei!

Wehrfritz unterstützt Sie bei der Konzeption und Umsetzung Ihrer betrieblichen Kindereinrichtung. Wir statten die Räume mit Möbeln, Materialien und 1zigartigen Produkten aus, die Ihre Erzieher/-innen bei allen täglichen Aufgaben unterstützen. Wir haben bereits eine Vielzahl von Betriebskindergärten in ganz Deutschland geplant und eingerichtet. Auf den nächsten Seiten finden Sie ausgewählte Referenz-Objekte.

Mit Wehfritz profitieren Sie von über 70 Jahren Erfahrung in der Ausstattung von Kinderkrippen, Kindertagesstätten und Schulen. Wir wissen, was Kinder und Erzieher/-innen wirklich brauchen. Tragen Sie mit Wehrfritz dazu bei, dass sich die Kinder Ihrer Mitarbeiter in Ihrer betrieblichen Einrichtung sicher und geborgen fühlen. Unsere Fachberater beraten Sie gern kostenfrei und unverbindlich auch vor Ort.

Wehrfritz ist Teil der HABA-Firmenfamilie

Unsere Welt sind Kinder!

Die HABA-Firmenfamilie entwickelt, produziert und vertreibt erstklassige Produkte für Kinder. Zum Unternehmen, das derzeit 1.900 Mitarbeiter, davon 63 % Frauen beschäftigt, gehören neben Wehrfritz auch die Firmen HABA und JAKO-O. Familienfreundlichkeit ist seit der Gründung vor über 75 Jahren ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur und wurde in den letzten Jahren beständig ausgebaut. Die betriebliche Kinderkrippe (siehe Seite 20) ist nur eine von zahlreichen familienfreundlichen Maßnahmen der HABA-Firmenfamilie.

Die HABA-Firmenfamilie

HABA
Habermaaß GmbH

HABA entwirft und produziert seit 1938 Spielwaren, Spiele und Möbel von hochwertiger Qualität und beliefert weltweit über 10.000 Fachhändler bzw. Partner. Am Standort Bad Rodach produziert HABA mit ca. 400 Fachleuten Holzspielwaren und Möbel.

www.haba.de

JAKO-O
Jako-o GmbH

Der Versender für Spielwaren, Kinderbekleidung und -möbel sowie praktische Dinge wendet sich an junge Familien mit Kindern von 0 bis 10 Jahren im In- und Ausland. Mit dem FIT-Z-Katalog spricht das Unternehmen „Selberdenker" von 10 bis 16 Jahren an. Der Katalog QIÉRO! bietet Mode und Wohlfühl-Produkte für Frauen, die mitten im Leben stehen.

www.jako-o.de

Wehrfritz
Wehrfritz GmbH

Wehrfritz heißt der kompetente Partner für Kindergarten, Schule, Hort und Heime. Mit mehr als 12.000 Produkten für über 200.000 soziale Einrichtungen ist Wehrfritz überall vertreten, wo Menschen von Klein bis Groß betreut werden.

www.wehrfritz.de

HABA
HABA USA Habermaass Corp., Inc.
Skaneateles

HABA
HABA Frankreich Haba S.A.R.L.
Egly

HABA
HABA Asia Ltd.
Hong Kong

JAKO-O
Familystore GmbH & Co. KG

FIT-Z
Ein Vertriebsbereich der
Jako-o GmbH

Qiéro!
Ein Vertriebsbereich der
Jako-o GmbH

Wehrfritz
Wehrfritz Polen Sp. z o.o.
Wroclaw

project ...mehr als Klasse!
project Schul- und Objekteinrichtungen GmbH Eisleben

Familien und Kinder stehen im Mittelpunkt

Zertifikat seit 2005
audit beruf&familie®

Die Firmenfamilie und das Audit „beruf und familie®"

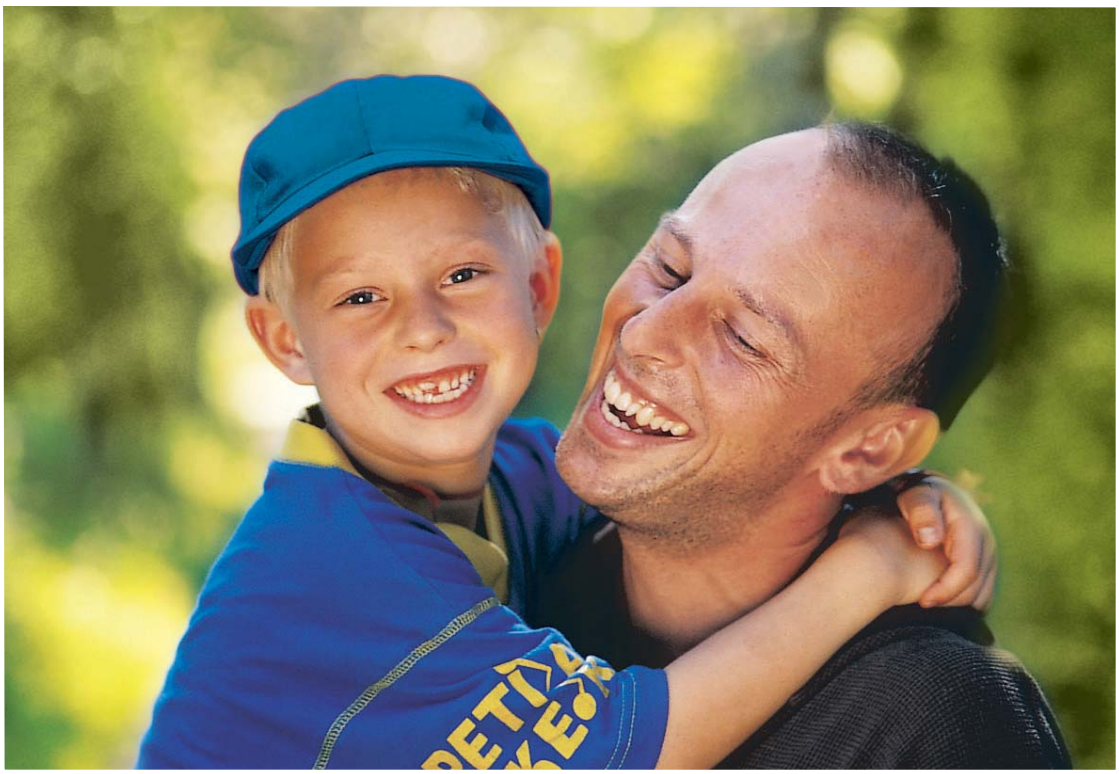
Im Juli 2005 erhielt die HABA-Firmenfamilie für ihre familienbewusste Personalpolitik das Zertifikat zum Audit „beruf und familie"®.

Dieses Zertifikat zeichnet eine Personalpolitik der Firmenfamilie aus, die die privaten Bedürfnisse und familiären Situationen ihrer Mitarbeiter angemessen und kontinuierlich einbezieht.
Wer oder was ist das Audit „beruf und familie®"? Das Audit „beruf und familie"® ist eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, die von Vertretern aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Verbänden geführt wird. Ihr unabhängiges Gremium gewichtet und systematisiert mittels eines umfangreichen Kriterienkatalogs, welche familienbewussten Maßnahmen und Angebote ein Unternehmen bietet. Das Ziel ist, eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Unternehmen und Mitarbeiter-Belangen zu errreichen.
Warum beteiligt sich die HABA-Firmenfamilie am Audit? Die HABA-Firmenfamilie entwickelt, produziert und vertreibt Produkte für Kinder und deren Familien. Daher liegen ihr auch die Familien der eigenen Mitarbeiter besonders am Herzen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen gehören zur Philosophie des Unternehmens: „Wir möchten motivierte Mitarbeiter, die mit Spaß optimale Arbeit tun. Nur so können wir unsere Kunden mit erstklassigen Produkten und kompetenten Dienstleistungen begeistern." Das Audit „beruf und familie"® trägt dazu bei, dass diese familienbewusste Personalpolitik auch in Zukunft fortwährend optimiert wird.

Familienfreundliche Maßnahmen der HABA-Firmenfamilie

Was die HABA-Firmenfamilie noch für die Balance zwischen Arbeit und Familie tut:

- Flexible Arbeitszeit: Die Mitarbeiter im hauseigenen Kunden-Service-Center können ihre wöchentliche Arbeitszeit weitgehend frei einteilen und nach ihren familiären Bedürfnissen gestalten.
- Sonntag ist Familientag: Auch das Kunden-Service-Center bleibt bei der HABA-Firmenfamilie am Sonntag sowie zwei Wochen zu Weihnachten und Neujahr geschlossen.
- Die Mitarbeiter der Firmenfamilie können ihre Kinder von 6 Wochen bis 3 Jahren in der betriebseigenen Kinderkrippe „Luise Habermaaß" betreuen lassen.
- Kindergartenplätze: Für den Nachwuchs ab zwei Jahren bucht die HABA-Firmenfamilie am Firmensitz Bad Rodach feste Kindergartenplätze. Der Kindergarten befindet sich nur circa 150 Meter vom Firmengelände entfernt.
- Ferienprogramm: Um die Eltern in der Ferienzeit zu entlasten, bietet die HABA-Firmenfamilie in Kooperation mit der Stadt Bad Rodach eine mehrwöchige Betreuung für Kinder von 4 bis 12 Jahren an. Die Kinder werden von 7.00 bis 16.30 Uhr von erfahrenen Animateuren betreut.
- Elterncafé: Eltern in Elternzeit werden 2 x jährlich eingeladen, um Neues zu erfahren und sich auszutauschen.
- Väter in Elternzeit werden gefördert.



„Unser Ziel ist auch weiterhin, die Unternehmenskultur durch motivierte Mitarbeiter zu leben."

Klaus Habermaaß, Geschäftsführender Gesellschafter der HABA-Firmenfamilie

Bad Rodach:
Kinderkrippe „Luise Habermaaß“

August-Grosch-Str. 28 - 38
96476 Bad Rodach/Deutschland
Tel.: 0049 9564 929-2346
Ansprechpartner: Corina Trier
corina_trier@wehrfritz.de

Zwischen Besprechung und Schreibarbeit das Baby stillen oder mittags mit der Tochter auf den Spielplatz gehen: Die Kinderkrippe „Luise Habermaaß“ der HABA-Firmenfamilie macht’s möglich. Bereits seit Jahren setzt sich das Unternehmen ein, um für die Kinder seiner Mitarbeiter einen Platz im Kindergarten zu sichern. Aber speziell für Kinder unter drei Jahren bestand noch Handlungsbedarf. Am Standort Bad Rodach fehlten ausreichend öffentliche Einrichtungen. Um jungen Eltern die Entscheidung zwischen Kind und Karriere zu ersparen, wurde im September 2004 schließlich die betriebliche Kinderkrippe „Luise Habermaaß“ eröffnet. Die Mitarbeiter der Firmenfamilie können hier ihre Kinder von 6 Wochen bis 3 Jahren von erfahrenen Erzieherinnen betreuen lassen.
Die Kinderkrippe befindet sich nur ca. 200 Meter vom Firmengelände entfernt. Die Ausstattung mit Möbeln, Spielgeräten, Sport-, Spiel-, Lern- und Kreativmaterialien – kurz: allem, was Krippenkinder benötigen – übernahm natürlich Wehrfritz.

Die Öffnungszeiten von 7.00 bis 17.15 Uhr wurden auf die Bedürfnisse der Eltern abgestimmt. Sie können zum Beispiel am Anfang der Woche mit der Erzieherin absprechen, wie die Betreuungszeiten für die einzelnen Tage aussehen sollen. Wichtig war dem Unternehmen vor allem die Möglichkeit, dass in speziellen Situationen („Die Besprechung dauert etwas länger.“) die Abholzeiten mit einem kurzen Anruf flexibel variiert werden können. Die Kosten sind elternfreundlich: etwa 85 % übernimmt die Firmenfamilie. Das Angebot wird sehr gut angenommen, sodass mittlerweile 29 Kinder täglich betreut werden.
Übrigens: Die Kinderkrippe wurde nach der 2004 verstorbenen Seniorchefin Luise Habermaaß benannt, die ebenfalls die Doppelbelastung der Erziehung von vier Kindern und der Führung des Unternehmens bravourös meisterte.

Pirat
HABA
Spielzeug

ausgestattet mit
Wehrfritz-Möbeln
Made in Germany!

Die folgenden Unternehmen setzen bereits Konzepte betrieblicher Kinderbetreuung erfolgreich um:

Stuttgart: Kinderkrippe „Sternchen“

Wehrfritz liefert Qualitätsmöbel für **Daimler-Kinderkrippen** „Sternchen“

Das Angebot an Krippenplätzen soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern sowie den Anteil von Frauen in der Belegschaft weiter steigern. Daimler investiert bei den Kinderkrippen, die den Namen „Sternchen“ tragen, in Qualität: Ein speziell entwickeltes Qualitätskonzept dient hierbei als Anleitung zur Umsetzung struktureller, inhaltlicher und pädagogischer Qualitätsstandards. Dazu zählt auch die Ausstattung mit Möbeln und Spielgeräten von Wehrfritz.

Frankfurt: Kindertagesstätte im Hufeland-Haus

Das **Hufeland-Haus** bietet verschiedene Leistungen im Bereich der ambulanten, teilstationären und stationären Altenpflege. Die Arbeit mit den Kunden der Einrichtung wird durch einen sehr hohen Frauenanteil im Bereich der Pflege sichergestellt. Hier gilt es Beruf und Familie zu ermöglichen. Die Kindertagesstätte ist ganzjährig montags bis freitags von 6.00 bis 17.30 Uhr geöffnet und hat 36 Plätze. Neben den Mitarbeitern des Hufeland-Hauses nutzen viele Berufstätige aus dem Stadtteil das Angebot der Kindertagesstätte, die seit dem Jahr 2002 nach DIN EN ISO 9001: 2000 zertifiziert ist und über ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem verfügt. Sie ist eingebunden in die Strukturen der Einrichtung, sodass auch von den Kindern therapeutische Angebote (z. B. Sprachtherapie, Ergotherapie) genutzt werden können. Mit diesem Angebot unterstützt, stärkt und motiviert das Hufeland-Haus seine Mitarbeiter.

Wilhelmshöher Str. 34
60389 Frankfurt/Deutschland
Tel.: 0049 69 4704241
Ansprechpartner: Frau Dettmering

Darmstadt: Kindertagesstätte

Ein großes Unternehmen aus dem Bereich der **Telekommunikation** eröffnete diese Kindertagesstätte im August 2006. In der Einrichtung können etwa 60 Kinder im Alter zwischen 4 Monaten und 6 Jahren betreut werden. Zurzeit bestehen 2 Gruppen mit 6 Erzieherinnen. Die Kindertagesstätte entstand auf Initiative des Unternehmens und ist für Mitarbeiterkinder von 8.00 bis 18.00 Uhr geöffnet. Diese Einrichtung wird von der Impuls Soziales Management GmbH & Co. KG betrieben.

Mina-Rees-Str. 6
64295 Darmstadt/Deutschland
Tel.: 0049 6151 6674600
Ansprechpartner: Frau Peters

Aue: Kindertagesstätte „Die kleinen Sonnenstrahlen“

Die Kindertagesstätte wurde vom **Helios-Klinikum Aue GmbH** in Kooperation mit dem DRK Aue-Schwarzenberg gGmbH ins Leben gerufen und gebaut, um dem hohen Anteil an Frauen und Müttern gerecht zu werden. Die Kindertagesstätte ist von Montag bis Freitag von 5.30 Uhr bis 20.30 Uhr geöffnet und bei Bedarf auch samstags. Sie hat eine Kapazität von 70 Kindern, derzeit werden 30 Kinder betreut – Tendenz steigend.

Albert-Schweitzer-Str. 39
08280 Aue/Deutschland
Tel.: 0049 3771 581880
Ansprechpartner: Frau Przybylski

ausgestattet mit
Wehrfritz-Möbeln
Made in Germany!

Erlangen: Kinderkrippe „Kleine Strolche

Die **Areva NP,** ein Unternehmen aus dem Bereich der Kernenergie, möchte ihren Beschäftigten mit der Kindertagesstätte die Möglichkeit geben, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen. „Mit diesem sozialen Engagement will AREVA NP einen Beitrag zu mehr Familienfreundlichkeit in Deutschland leisten", erklärt Ulli Kraft, Leiter des Standorts Erlangen. Die Kindertagesstätte hat derzeit eine Kapazität von 24 Kindern, soll aber in Zukunft weiter ausgebaut werden.

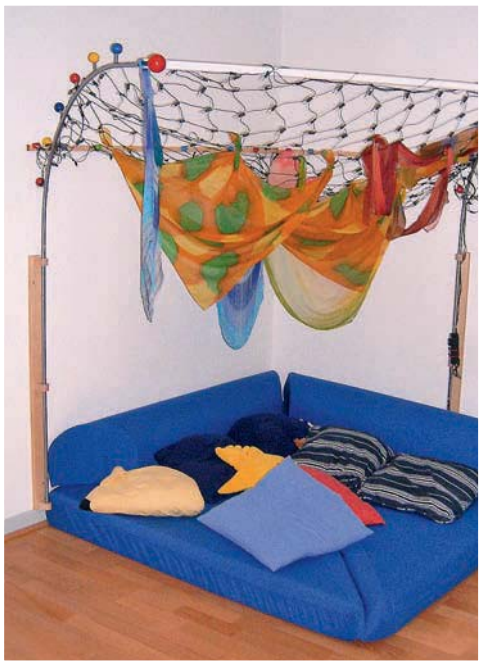
AREVA NP GmbH – Erlangen
Freyeslebenstr. 1
91058 Erlangen/Deutschland
Tel.: 0049 9131 1897031
Ansprechpartner: Frau Herrmann

Regensburg: Dreirad e.V.

Die Initiative zur Kindertagesstätte ging von engagierten Eltern aus, die bei der **Siemens VDO** in Regensburg beschäftigt sind. Die Einrichtung betreut Kinder im Alter von 6 Monaten bis zur Einschulung und ist von 7.30 Uhr bis 17.30 Uhr geöffnet, um flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen.

Osterhofener Str. 11
93055 Regensburg/Deutschland
Tel.: 0049 941 4671179
www.dreirad-regensburg.de
Ansprechpartner: Frau Kurzrock

Kassel: Kinderhaus KIWI



Das Kinderhaus KIWI wurde von der **Wintershall AG** initiiert und betreut ausschließlich Kinder von Mitarbeitern des Unternehmens oder deren Tochterunternehmen. Der Träger ist Impuls Soziales Management e.V.
In vier Gruppen können 72 Kinder von 6 Monaten bis zum Alter von 12 Jahren und bis zu 4 behinderte Kinder betreut werden. Das Platz-Sharing-Verfahren, bei dem sich mehrere Kinder einen Platz teilen, erhöht die Kapazität auf 70 Plätze im Regelbetrieb. In den Ferien ist sogar eine Erhöhung auf bis zu 80 Plätze möglich.
Impuls Soziales Management bietet im Kinderhaus KIWI eine besonders flexible Betreuung an, die, eingeteilt in 5-Stunden-Blöcke, von 20 bis 55 Wochenstunden reicht. Bei freien Plätzen können die Eltern entscheiden, an welchen Tagen und zu welchen Stunden sie ihr Kind betreuen lassen möchten. Außerdem können sie zusätzliche Stunden zubuchen, die je nach Zeitpunkt der Voranmeldung berechnet werden. Diese schließen auch die sogenannte „Notbetreuung" ein: Fällt ein privater Betreuer aus, werden die Kinder ab Betriebsbeginn aufgenommen und es wird im Laufe des Tages nach Lösungen gesucht. Bei dienstlich bedingter Abwesenheit werden die Kinder, sogar an Wochenenden, in der Einrichtung oder zu Hause betreut.
Ein weiteres Angebot ist die Vermittlung von Babysittern. Die älteren Kinder werden im Kinderhaus KIWI mit einem vollwertigen Mittagessen durch den Wirtschaftsbetrieb der Wintershall AG versorgt.

Friedrich-Ebert-Str. 245
34119 Kassel/Deutschland
Tel: 0049 561 3167741
Ansprechpartner: Frau May

ausgestattet mit
Wehrfritz-Möbeln
Made in Germany!

Altenburg: „Bärenstark“

Der **Betriebskindergarten des Klinikums „Altenberger Land“ GmbH** ist eine integrative Einrichtung. Pädagogisches Konzept ist der lebensbezogene Ansatz nach Huppertz. Schwerpunkte sind die Förderung der Bewegung im Freien, die Entwicklung grob- und feinmotorischer Fähigkeiten, eine gesunde Ernährung, ein Leben im Einklang mit dem Jahreslauf, Vorschulschwimmen und Vorschulenglisch. Die Konduktive Förderung nach Petö befindet sich gerade im Aufbau.

Am Waldessaum 10
04600 Altenburg/Deutschland
Tel.: 0049 3447 523455
Ansprechpartner: Haike Gibisch

München: Kinderkrippe „Kinderwelt“

Die vor drei Jahren eröffnete Kinderkrippe erweiterte das Betreuungsangebot des **Klinikums Großhadern-Innenstadt.** Träger der Einrichtung ist der Paritätische Wohlfahrtsverband. Die „Kinderwelt“ nimmt Kinder von Mitarbeiter(inne)n des Klinikums im Alter von acht Wochen auf und ist mit 48 Kindern ausgelastet. Geöffnet ist die Krippe montags bis freitags von 6.30 bis 17.00 Uhr.

Paritätischer Wohlfahrtsverband
Marchioninistr. 15
81377 München/Deutschland
Tel.: 0049 89 70957210
Ansprechpartner: Frau Mayr

München: Löwen-Kindergarten

Die **Generali AG** mit Sitz im sozialen Randgebiet von München möchte mit ihrer Einrichtung ein positives Signal setzen. Daher stellt der Kindergarten auch Plätze für Kinder zur Verfügung, deren Eltern nicht bei der Versicherung beschäftigt sind. Träger ist die AWO München. Die Einrichtung ist von 07.00 bis 17.00 Uhr geöffnet und mit derzeit 20 Krippen- und 40 Kindergartenkindern voll ausgelastet.

Adenauerring 13
81737 München/Deutschland
Tel.: 0049 89 51218470
Ansprechpartner: Frau Finger

Betriebliche Kinder-betreuung in Österreich

- Jedes Bundesland hat seine eigenen Kindergartengesetze. Die Gesetze der jeweiligen Landesregierung finden Sie unter www.betriebskindergarten.de.
- Als erste Anlaufstelle ist der/die jeweilige Kindergarteninspektor/-in oder in manchen Bundesländern der/die Fachberater/-in der erste Schritt.
- Grundsätzlich gilt: Die Kindergarteninspektoren haben bei der Planung ein großes Mitspracherecht.
- Die Informationen über die jeweils verantwortlichen Kindergarteninspektoren finden Sie bei der jeweiligen Landesregierung unter folgenden Adressen:

Land Salzburg
Abt. Bildung/Kindergarten
Postfach 527/Chiemseehof
5010 Salzburg
Tel.: 0043 662 80420

Amt der Steiermärkischen Landesregierung
FA 6E Elementare + musische Bildung
Entenplatz 1b
8020 Graz
Tel.: 0043 316 877-6150
E-Mail: fa6e@stmk.gv.at

Landesregierung Tirol
Abteilung Bildung
Heiliggeiststr. 7-9
6020 Innsbruck
Tel.: 0043 512 5082552
E-Mail: bildung@tirol.gv.at

Landesregierung Voralberg Landhaus
6901 Bregenz
Tel.: 0043 5574 511-22115
E-Mail: schule@voralberg.at

Magistrat der Stadt Wien
Abt. Bildung MA10
Rathaus
1082 Wien
Tel.: 0043 1 4000

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung
Abteilung Kindergarten
Tor zum Landhaus
Wiener Str. 54 Stiege A
3109 St. Pölten
Tel.: 0043 2742 9005-13237
E-Mail: post.k5@noel.gv.at

Amt der Oberösterreichischen Landesregierung
Direktion Bildung + Gesellschaft
Bahnhofplatz 1
4021 Linz
Tel.: 0043 732 772015501
E-Mail: bgd.post@ooe.gv.at
www.ooe-kindernet.at

Amt der Kärntner Landesregierung
Arnulfplatz 1
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Tel.: 0043 50 536

Amt der Burgenländischen Landesregierung
Abteilung 2
Europaplatz 1
7000 Eisenstadt
Tel.: 0043 57 600-2335
E-Mail: gemeindewesen@bgld.gv.at

- Erst wenn diese Stellen den Kindergarten bzw. die Krippe genehmigen, geht es auf zum nächsten Schritt.
- Wenn die Inspektoren bzw. Fachberater mit „im Boot sind", sind die Schritte 1 - 10 (ab Seite 12) durchaus 1:1 auf Österreich übertragbar.
- Wichtig! Eine Bedarfserhebung ist im Unternehmen unabdingbar. Musterbeispiel auf der Homepage www.betriebskindergarten.de.
- Rechnen Sie für die Planung Ihrer Kindereinrichtung mit einer Vorlaufzeit von ca. 1 ½ Jahren.
- Bis Ende 2010 gibt es in Österreich noch Fördermittel. Diese sind im jeweiligen Bundesland (Adresse s.o.) zu beantragen.

Kostenfreie Fachberatung und Planung vor Ort
Tel. 0800 8809400
Anruf gebührenfrei

Referenzobjekt:
Swarovski-Kiga „Waldwichtel" in Absam/Tirol
Daniel-Swarovski-Str. 70
6067 Absam/Tirol
Ansprechpartner: Frau Virgolini
Tel.: 0043 5223-5116374
E-Mail: wichtelwald@swarovskioptik.at

Ausgewählte Publikationen

Broschüren:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung – Leitfaden für die Unternehmenspraxis, Berlin 2005
www.bmfsfj.de • publikationen@bundesregierung.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
Familienorientierte Personalpolitik –
Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, Berlin 2005
www.bmfsfj.de • publikationen@bundesregierung.de

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen:
Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, 2002
www.mgsff.nrw.de • info@mfifg.nrw.de

Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen:
Groß und Stark werden – Initiative Kinderkrippen in Bayern, 2005
www.stmas.bayern.de

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen:
Familienfreundlichkeit zahlt sich aus, 2005
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen
Martin-Luther-Str. 105 • 10825 Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften
www.bmfsfj.de • publikationen@bundesregierung.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
Unternehmen Kinderbetreuung
www.bmfsfj.de • publikationen@bundesregierung.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
Familienbewusste Personalpolitik
www.bmfsfj.de • publikationen@bundesregierung.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf
www.bmfsfj.de • publikationen@bundesregierung.de

Newsletter:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
Erfolgsfaktor Familie
Der Newsletter informiert regelmäßig über aktuelle Entwicklungen, Studienergebnisse und Ereignisse rund um das Thema familienbewusste Personalpolitik und familienfreundliche Unternehmenskultur.
Sie können den Newsletter abonnieren unter:
www.erfolgsfaktor-familie.de/newsletter

Buch:

Karin Buss:
Betriebskindertagesstätten und weitere Kinderbetreuungsmodelle,
Verlag Dashöfer, Hamburg, 2005
ISBN: 39385553057 / www.dashoefer.de

Fachzeitschrift:

Kindergarten heute,
Fachzeitschrift für Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern,
Verlag Herder, Freiburg, Ausgabe 04/2006
www.kindergarten-heute.de

Publikationen zum gesetzlichen Rahmen

Das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG)
Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe, 2004
www.bmfsfj.de

Kinder- und Jugenhilfegesetz. Sozialgesetzbuch -
Achtes Buch (SGB VIII),
Verlag Soziale Theorie & Praxis; 7. Auflage, August 2006
ISBN: 3899831306

Kontakte für Trägerschaften

Impuls Soziales Management e.V.

Weserstraße 2a • 34125 Kassel
Tel.: 0049 561 781840
Fax: 0049 561 7818499
www.e-impuls.de • info@e-impuls.de

AWO Landesverband Bayern e.V.

Edelsbergstr. 10 • 80686 München
Tel.: 0049 89 5467540
Fax: 0049 89 54779449
www.bayern.awo.de • info@bayern.awo.de

PME Familienservice GmbH

Flottwellstr. 4 – 5 • 10785 Berlin
Tel.: 0049 30 26393560
Fax: 0049 30 26693577
www.familienservice.de • info@familienservice.de

Landesverband der VS Sachsen e.V.

Arndtstr. 4 • 01099 Dresden
Tel.: 0049 351 431011
Fax: 0049 351 4311029
www.gfk-kassel.de • info@gfk-kassel.de

Fröbel-Gruppe Berlin

Alexanderstr. 9 • 10178 Berlin
Tel.: 0049 30 212350
Fax: 0049 30 21235-220
www.froebel-gruppe.de • info@froebel-gruppe.de

Kontakte

www.bmfsfj.de Link „Kinderbetreuung"

www.mittelstand-und-familie.de

www.erfolgsfaktor-familie.de

www.deutschland-wird-kinderfreundlich.de

www.lokale-buendnisse-fuer-familien.de

www.kindertagesbetreuung.de

www.kindergartenpaedagogik.de

www.loff.info

Handbuch von A - Z

von **A** wie Außenspielgerät
bis **Z** wie Zeichenpapier
Kostenfrei anfordern!

Art.-Nr. 205010
205648

Katalog/Beratung kostenfrei

anfordern unter **0800 9564956**
0800 8809400
oder **0732 915097** (den Inlandsgebühren entsprechend)

Wehrfritz
fördern • bilden • erleben

Wehrfritz GmbH · August-Grosch-Straße 28 - 38 · 96476 Bad Rodach
Kostenlose Bestellhotline: 0800 9564956
Ansprechpartnerin: Corina Trier, Telefon: 0049 9564 929-2346 · Telefax: 0049 9564 929-662346
E-Mail: service@wehrfritz.de · www.betriebskindergarten.de

Wehrfritz
Wir sind Partner:

didacta Deutscher Didacta Verband

- Deutscher Didacta Verband – Verband der Bildungswirtschaft

pfv

- Pestalozzi-Fröbel-Verband e.V. – Fachverband für Kindheit und Bildung

GANZTAGSSCHULE · sich wohl fühlen und lernen

- Ganztagsschulverband GGT e.V., Frankfurt am Main www.ganztagsschulverband.de

BSFH Bundesverband der Spielplatzgeräte- und Freizeitanlagenhersteller e. V.

- Bundesverband der Spielplatzgeräte- und Freizeitanlagen-Hersteller e. V.

akP

- Aktionskreis Psychomotorik www.psychomotorik.com

Verband Sonderpädagogik e.V. vds

- Verband Deutscher Sonderpädagogik e.V. www.verband-sonderpaedagogik.de

Art.-Nr. 208554 04/2016