



Unsere  
Stars sind  
weiblich

# Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung im Kreis Unna

Übersicht verschiedener Lösungsmöglichkeiten

## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Wirtschaftsförderung ist es unser oberstes Ziel, die Wirtschaft im Kreis Unna mit ihren Unternehmen und Fachkräften zu stärken und für die Herausforderungen der Zukunft gut aufzustellen.

Dabei kommt es besonders auf das vertrauensvolle Zusammenspiel zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern an. Denn nur wer gut ausgebildete, loyale und zufriedene Beschäftigte hat, kann als Unternehmen langfristig erfolgreich sein. Eine wichtige Stellschraube, an der Unternehmen drehen können, um für Fachkräfte attraktiv zu sein, und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft an den eigenen Betrieb zu binden, ist der Faktor „Familienfreundlichkeit“.

Wie die regelmäßig durchgeführten Studien des Bundesfamilienministeriums zum Verhalten von Unternehmen und Beschäftigten zeigen, ist die Familienfreundlichkeit für über 90 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 mindestens genauso wichtig, wie das Gehalt.

Unternehmen, die an diesem Punkt ansetzen und es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtern Familie und Beruf zu vereinbaren, schaffen sich daher einen entscheidenden Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Vor allem Frauen, die trotz guter Ausbildung und gesellschaftlichem Wandel noch immer hauptsächlich von diesen koordinativen Herausforderungen betroffen sind, können so langfristig für einen Betrieb gewonnen werden. Durch ihr Engagement können Unternehmen nicht nur ihr Image bei potenziellen Bewerbern und Bewerberinnen verbessern, sondern auch die Loyalität und das Commitment ihrer Beschäftigten vor Ort stärken.

Gerade das Thema der „betrieblich unterstützten Kinderbetreuung“ kann in diesem Zusammenhang einen wertvollen Beitrag zur Zufriedenheit, Ausgeglichenheit und somit Leistungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leisten. Als entscheidender Anreiz kann eine gute Unterstützung dazu beitragen, dass erfahrene Fachkräfte, die sich der Familienplanung widmen möchten, dem Unternehmen nicht verloren gehen.

Stärken auch Sie Ihre Position im Wettbewerb um engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und lassen Sie sich von den vielfältigen Möglichkeiten und Modellen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung inspirieren, die in dieser Broschüre vorgestellt werden. Gemeinsam haben das Kompetenzzentrum Frau & Beruf und die Wirtschaftsförderung Kreis Unna einen breiten Überblick verschiedenster betrieblicher Betreuungsmöglichkeiten zusammengestellt. Sicher ist auch für Ihr Unternehmen die passende Lösung dabei.

Falls nicht – rufen Sie uns einfach an. Wir beraten Sie gerne und suchen nach geeigneten Ansätzen für Ihren Betrieb.

Herzlichst



Dr. Michael Danneborn  
 Geschäftsführer WFG  
 Kreis Unna



Katja Sträde  
 Kompetenzzentrum Frau und  
 Beruf / WFG Kreis Unna

## Inhalt

Vorwort	2
Inhaltsverzeichnis	3
1   Karriere? Ja! – Aber nur, wenn die Kinder gut betreut sind	5
2   Betreuungsmodelle im Überblick	6
2.1   Betreuungskostenzuschuss	7
2.2   Notfallbetreuung	8
2.3   Babysitterbörse	8
2.4   Belegplätze	9
2.5   Ferienbetreuung	9
2.6   Eltern-Kind-Büro	10
2.7   Betrieblich unterstützte Großtagespflege	11
2.8   Betriebs-KiTa	14
3   Sieben Schritte zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung	15
4   Kontaktdaten Jugendämter Kreis Unna	17
5   Weitere Informationen	18
Impressum	19



## 1 | „Karriere? Ja! – Aber nur, wenn die Kinder gut versorgt sind.“

Immer mehr gut ausgebildete Fachkräfte möchten auch bei einem anspruchsvollen Job und viel beruflicher Verantwortung nicht auf ein erfülltes Familienleben mit Kindern verzichten.

Wenn Unternehmen diese Fachkräfte für sich gewinnen und halten möchten, müssen sie ihnen daher mehr bieten, als eine gute Bezahlung oder einen schicken Dienstwagen. Bereits 2013 zeigte eine Forsa-Umfrage des Magazins „Eltern“, dass die gesicherte Kinderbetreuung das wichtigste Anliegen berufstätiger Eltern ist. Neben der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist sie der bedeutendste Faktor für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Besonders für Unternehmen mit einer jungen Belegschaft ist es wichtig, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer Elternzeit möglichst schnell in den Betrieb zurückkehren, da eine Wiedereingliederung nach mehrjähriger Abwesenheit fast genauso viel Zeit und Geld kostet, wie die mühsame Akquise von neuem Personal.

Betriebliche oder arbeitsplatznahe Kinderbetreuungsangebote können hier einen wesentlichen Faktor zur Entlastung junger Fachkräfte ausmachen. Denn wer sein Kind gut versorgt und in der Nähe weiß, kann sich mit voller Motivation und Konzentration seinen beruflichen Aufgaben widmen.

Das verbessert nicht nur die Leistung des Unternehmens, sondern auch das Arbeitsklima und die Zufriedenheit der Beschäftigten. Und wer sich wohlfühlt, der bleibt.

Aber auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber profitieren von einer sicheren und betriebsnahen Betreuungssituation der Kinder ihrer Beschäftigten. So bietet sie doch die nötige Planungssicherheit, um Produktionsabläufe, Strukturen oder wichtige Besprechungen nicht immer wieder „mal eben so“ verschieben zu müssen, weil eine wichtige Mitarbeiterin oder ein wichtiger Mitarbeiter gerade ans andere Ende der Stadt eilen musste, da die KiTa seiner Tochter wegen Masern schließen musste.

Ob eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung sinnvoll ist, und wie sie am besten aussehen sollte, hängt ganz von den jeweiligen Voraussetzungen und Anforderungen eines Unternehmens und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab. Betriebs-KiTa, Eltern-Kind-Büro, oder vielleicht doch nur eine Babysitterbörse im Intranet, auf die man bei Bedarf zurückgreifen kann? Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über verschiedene Möglichkeiten betrieblich unterstützter Kinderbetreuung und zeigt auf, wie eine Umsetzung erfolgreich gelingen kann.

## 2 | Betreuungsmodelle im Überblick



Unternehmen stehen zahlreiche Möglichkeiten zur Verfügung, um ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Während einige Alternativen, wie eine eigene Betriebs-KiTa oder eine betrieblich unterstützte Großtagespflege vor allem für größere Unternehmen in Frage kommen, können kleinere Modelle durch externe Anbieter bei weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Bedarf die optimale Lösung sein. Neben betriebsinternen Regelungen sind aber auch Zusammenschlüsse oder Kooperationen mehrerer Unternehmen im Umkreis denkbar und erfolgsversprechend.

Einen Überblick über die wichtigsten Betreuungsmodelle mit all ihren Voraussetzungen, Chancen aber auch Fallstricken liefert das folgende Kapitel.

### 2.1 | Betreuungskostenzuschuss

Eine einfache und kostengünstige Möglichkeit, sich der betrieblichen Unterstützung von Kinderbetreuung zu nähern, ist die Zahlung eines Kinderbetreuungszuschusses. Durch den steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so der finanzielle Aufwand bei der Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten erleichtert werden.

Eine Zahlung für Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist gemäß § 3 Nr. 33 EStG nur dann steuerfrei, wenn diese eine „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistung des Unternehmens zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen“ darstellt. Dementsprechend muss durch die Beschäftigten ein Nachweis über die zweckgebundene Verwendung der Zuschüsse erbracht werden.

Sind alle Voraussetzungen erfüllt, ist der Kinderbetreuungskostenzuschuss für beide Seiten ein vorteilhaftes Modell. Während die Angestellten Unterstützung erhalten und sowohl Steuern als auch Sozialversicherungsbeiträge einsparen, kann das Unternehmen seine Beschäftigten unterstützen und zudem ebenfalls seinen Anteil an der Sozialversicherung sparen.

Neben dieser gesetzlich geregelten und steuerfreien Lösung für nicht schulpflichtige Kinder, ist es allerdings auch möglich, dass Unternehmen die Kinderbetreuung der schulpflichtigen Kinder ihrer Beschäftigten finanziell unterstützen. In diesem Fall ist der Zuschuss steuer- und sozialversicherungspflichtig, der Arbeitgeber kann ihn aber, ebenso wie die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge, in voller Höhe als Betriebsausgaben absetzen.



#### Servicestelle „Betriebliche Kinderbetreuung“

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ bündelt Informationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ gehören das gleichnamige Unternehmensnetzwerk, die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ sowie das Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung.

Unternehmensprogramm: „Erfolgsfaktor Familie“  
montags bis freitags von 9 bis 17 Uhr  
kostenlos unter: 0800 0000 945



## 2.2 | Notfallbetreuung

Die Tagesmutter hat Grippe, die KiTa musste wegen Krankheit geschlossen werden, oder eine mehrtägige Fortbildung steht an – die größten Probleme für berufstätige Eltern entstehen immer dann, wenn ihr mühsam aufgebaute Organisations- und Betreuungsstruktur durch einen Notfall aus dem Gleichgewicht gerät.

In solchen Situationen ist schnelle und unbürokratische Hilfe gefragt. Diese können Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form einer Notfallbetreuung anbieten. Hierfür gibt es verschiedene Alternativen. So können Notfall-Tagesmütter und -Tagesväter direkt über den Betrieb, oder eine hierfür verantwortliche Person kontaktiert und vermittelt werden.

Weniger aufwendig, aber sehr effektiv ist auch die Inanspruchnahme externer Dienstleister. Bei ihnen können Unternehmen dauerhaft Notfall-Kontingente vorhalten, die dann im Bedarfsfall abgerufen werden.

Allerdings ist zu beachten, dass die Nutzung externer Betreuungsdienstleister zwar einen hilfreichen Mehrwert für berufstätige Mütter und Väter darstellt, aber für das Unternehmen mit höheren Kosten verbunden ist, als die Einrichtung einer Regelbetreuung. Diese fallen für die dauerhafte Bereithaltung des Dienstleisters, den höheren Organisationsaufwand und je nach Vereinbarung auch für eine Teilübernahme der Betreuungskosten durch das Unternehmen an.

Eine beispielhafte Übersicht der Betreuungsdienstleister finden Sie auf S. 18.

### Werkstatt im Kreis Unna

Die Werkstatt im Kreis Unna hat für Teilnehmerinnen aus verschiedenen Maßnahmen an Brückentagen spontan und mit eigenen Beschäftigten eine Notfallbetreuung angeboten.



## 2.3 | Babysitterbörse

Für Unternehmen, in denen kein dauerhafter Kinderbetreuungsbedarf besteht, kann eine Babysitterbörse eine sinnvolle Alternative sein. Sie bedarf keiner regelmäßigen Nutzung, aber kann in Notfallsituationen herangezogen werden, um Engpässe auszugleichen und eine flexible stundenweise Betreuung zu gewährleisten.

Das Angebotsspektrum das Babysitter bieten, ist generell breit gefächert und lässt sich sehr variabel steuern. So können Beschäftigte diese Betreuungsform etwa bei Überstunden im Nachmittagsbereich oder kurzfristigen Abendterminen einsetzen, wobei auch das „Ins-Bett-Bringen“ durch Babysitter zumeist problemlos möglich ist.

Unternehmen können ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz praktisch dabei unterstützen, eine qualifizierte und flexible Betreuungsperson zu finden. Möglichkeiten hierfür sind zum Beispiel eine feste Ansprechperson im Betrieb, die mit der Thematik vertraut ist, über eine Babysitter-Kartei verfügt, und passgenau Kontakte zwischen Beschäftigten und Anbietern herstellen kann.

Alternativ kann eine tatsächliche „Börse“ oder Liste möglicher Babysitter im Intranet eingerichtet werden, was bei Bedarf die Anonymität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet.

### Katharinen-Hospital Unna

Im Katharinen-Hospital Unna wurde das Prinzip der Babysitterbörse erweitert: Mitarbeiterkinder ab dem Teenager-Alter können sich hier kostenfrei zu Babysittern ausbilden lassen. Ihre Dienstleistungen bieten sie dann den Kolleginnen und Kollegen ihrer Eltern über das krankenhauseigene Intranet an.

## 2.4 | Belegplätze

Eine erste Möglichkeit, sich der Einrichtung einer betrieblich unterstützten Regelbetreuung zu nähern, ist die Bereitstellung von Belegplätzen. Unternehmen können bei diesem Modell Betreuungsplätze in bestehenden Kindertagesstätten „anmieten“ und den Kindern ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stellen.

Auf Grundlage des Kinderbildungsgesetzes können Betriebe die Voraussetzungen der Belegung und die Höhe der Beteiligung an den Kosten der Einrichtung frei mit dem Einrichtungsträger vereinbaren und so passgenaue Versorgungsmodelle für ihre Beschäftigten abstimmen. In der Praxis bedeutet das, dass das Unternehmen auch Geld- und Sachspenden oder Investitions- bzw. Betriebskostenzuschüsse an eine Betreuungseinrichtung zahlen können, um Plätze für ihre Belegschaft zu reservieren.

Auch der Umfang und die Dauer der Leistungen von Einrichtung und Unternehmen wird zwischen beiden Parteien vertraglich vereinbart und kann flexibel an die Bedürfnisse aller Beteiligten angepasst werden.

## 2.5 | Ferienbetreuung

Eine besondere Herausforderung bei der Kinderbetreuung stellen die Schulferien dar. Bis zu elf Wochen Ferien stehen in der Regel weniger als sechs Wochen Urlaub der berufstätigen Eltern gegenüber. Insbesondere im Übergang von der KiTa zur OGS und von der OGS zur weiterführenden Schule kann es je nach Ferienlage zu Betreuungsschwierigkeiten kommen. Eine betrieblich unterstützte Ferienbetreuung kann hier eine große Erleichterung für Beschäftigte darstellen, indem sie während der Ferienzeit die Unterbringung der Kinder gewährleistet.

Eine Ferienbetreuung ist grundsätzlich gut planbar, da Ferientermine über Jahre hinaus bekannt sind und auch der Bedarf bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits frühzeitig abgefragt werden kann. Zudem bleiben Kosten und Organisationsaufwand durch die zeitliche Begrenzung überschaubar.

Bei der Planung sollte genügend Vorlaufzeit eingeplant werden, um öffentliche und rechtliche Vorgaben ohne Zeitdruck erfüllen zu können. Neben einer Bedarfsermittlung und der Auswahl einer geeigneten Betreuungsperson sind in diesem Zusammenhang auch die Absprache mit dem Jugendamt und die Klärung des Versicherungsschutzes für Kinder und Betreuungspersonal im Betreuungszeitraum erforderlich.



### Ferienbetreuung: ExTox

Bei dem Unnaer Unternehmen ExTox entstand die Idee der Ferienbetreuung ganz praktisch, als eine Mitarbeiterin Betreuungsprobleme in den Sommerferien hatte. Durch den Übergang von der KiTa in die OGS entstand eine Betreuungslücke, die sie nicht durch ihre eigenen Urlaubstage schließen konnte. Und auch bei der Umsetzung der Idee wirkten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv mit. So gestalteten sie die Räume im Betrieb in fröhlichen Farben und statteten sie mit Spielzeug und Möbeln aus. Gemeinsam wurde zudem beschlossen, auch externe Kinder aufzunehmen, hauptsächlich Kindergartenfreunde. Wichtig: Für sie musste eine Wegeversicherung abgeschlossen werden, während die Kinder der Beschäftigten über ihre Eltern mitversichert waren.

## 2.6 | Eltern-Kind-Büro

Für Unternehmen, in denen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern an Büroarbeitsplätzen tätig sind, kann das sogenannte „Eltern-Kind-Büro“ ein interessantes Angebot sein. Es bietet Eltern die Möglichkeit in Notfällen (z. B. KiTa-Schließung, Schulausfall, nicht ansteckende Krankheit des Kindes, Ausfall der regulären Betreuung, etc.) ihr Kind mit zur Arbeitsstelle zu bringen und dort selbst für die Betreuung zu sorgen. Denn gerade im Notfall ist es für viele Eltern extrem schwierig und häufig auch sehr teuer, kurzfristig morgens vor der Arbeit oder im Laufe des Arbeitstages eine andere Betreuungsmöglichkeit zu organisieren.

In solchen Fällen ist ein Eltern-Kind-Zimmer am Arbeitsplatz eine hilfreiche Lösung, sofern das Arbeiten von Zuhause nicht möglich ist und es keine organisierte Notfallbetreuung im Betrieb gibt. Dieser Raum ist zusätzlich zur üblichen Büroausstattung mit Spielzeug, Büchern etc. bestückt, um die Beschäftigung des Kindes zu erleichtern. Abhängig von den Bedarfen im Unternehmen können diese Materialien an die Altersklassen der zu betreuenden Kinder (Kleinkinder, Grundschulalter, etc.) angepasst werden.

Wichtig ist, dass auf das Angebot des „Eltern-Kind-Büros“ nur in Notfällen zurückgegriffen wird, und Beschäftigte es nicht als Dauerlösung zur Regelung ihrer Kinderbetreuung verstehen. Dies sollte im Vorhinein ebenso deutlich festgelegt und kommuniziert werden, wie die Erwartungshaltung an die Arbeitsleistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Eltern-Kind-Büro nutzen. So sollten weder die Beschäftigten davon ausgehen, dass sie sich ausschließlich um ihr Kind kümmern können, noch das Unternehmen erwarten, dass den beruflichen Aufgaben an einem solchen Notfall-Tag in vollem Umfang nachgegangen werden kann.

Doch auch trotz dieser Einschränkungen ist das Eltern-Kind-Büro eine einfache und praktische Lösung für Betreuungsnotfälle. Die Erfahrung zeigt, dass sich die Fehltagelast im Unternehmen mit der Bereitstellung einer solchen Einrichtung deutlich reduzieren und sich in der Regel niemand von den mitgebrachten Kindern gestört fühlt.



Bildquelle: © Frank Gärtner / fotolia.com

Wenn ein Eltern-Kind-Büro den Bedarfen der Eltern in einem Unternehmen entspricht, sind bei der Planung im Vorfeld verschiedene organisatorische Aspekte zu beachten. So sollte geklärt werden, ob die Ausstattung und Gestaltung des Raumes funktional ist, um Arbeiten und Kinderbetreuung bestmöglich zu kombinieren. Wichtig ist hier z. B. die Kinder-Sicherheit der technischen Geräte oder Steckdosen. Auch hygienische Aspekte wie die Verwendung der Reinigungsmittel oder die Unbedenklichkeit der Bodenbeläge, auf denen ein Kind krabbeln soll, müssen unter diesem Gesichtspunkt auf den Prüfstand gestellt werden.

Wie bei den übrigen vorgestellten Betreuungsmodellen, wo Kinder unter Verantwortung des Unternehmens betreut werden, ist es zudem dringend erforderlich, versicherungsrechtliche Fragen der Aufsichtspflicht und Haftung im Vorhinein eindeutig zu regeln.

Abschließend geht es dann an die direkte Organisation: Wann und wo muss man sich für die Nutzung des Eltern-Kind-Büros anmelden? Ist die Kantine im Notfall auf die Verpflegung von Kleinkindern eingestellt? etc.

## 2.7 | Betrieblich unterstützte Großtagespflege

Für viele Eltern ist es jedoch nicht nur hilfreich, im Notfall auf die Unterstützung ihres Arbeitgebers oder ihrer Arbeitgeberin zurückgreifen zu können. Sie wünschen sich, ihr Kind dauerhaft in direkter Nähe zur Arbeitsstätte betreut zu wissen und hierbei an die eigenen Arbeitszeiten angepasste Betreuungszeiten nutzen zu können. Diese Möglichkeiten bietet die betrieblich unterstützte Großtagespflege.

Üblicherweise zeichnet sich das Modell der Kindertagespflege dadurch aus, dass eine Tagesmutter oder ein Tagesvater bis zu fünf Kinder in der eigenen Wohnung oder im Haushalt der Eltern betreut. Kindertagespflege kann allerdings auch in den Räumlichkeiten eines Unternehmens durchgeführt werden.

Durch ihre überschaubare Größe werden die Kinder in familiärem Rahmen betreut und Betreuungszeiten können sehr flexibel mit der Tagesmutter oder dem Tagesvater abgestimmt werden. Rechtlich ist die Kindertagespflege bei Kindern unter drei Jahren einer Betreuung in einer Kindertageseinrichtung gleichgestellt. Dementsprechend muss die Tagespflegeperson über eine Pflegeerlaubnis verfügen. Zumeist arbeiten Tagesmütter oder Tagesväter selbstständig und können mit der Tagespflege beauftragt werden.

Eine Möglichkeit, mehr Kinder in diesem Betreuungsmodell unterzubringen, ist die Großtagespflege. Hier werden maximal neun Kinder von zwei bis drei Tagesmüttern bzw. -vätern betreut. Sobald mehr als neun Kinder in einer Großtagespflege untergebracht sind, handelt es sich allerdings um eine sogenannte „Einrichtung“, zu deren Führung es einer Genehmigung zum Betrieb von Einrichtungen gemäß § 45 SGB VIII bedarf.

In einer betrieblich unterstützten Tagespflege stellen die Unternehmen in der Regel die Räumlichkeiten für die Betreuung zur Verfügung (siehe Checkliste Größe und Ausstattung S. 12). Im Gegenzug verpflichten sich die ausgewählten Tagesmütter bzw. -väter, dort die Kinder der Beschäftigten des Unternehmens zu betreuen. Da die Immobilien oftmals angemietet und nicht gekauft werden, ist das finanzielle Risiko für Betriebe überschaubar.

Weitere Möglichkeiten, wie Unternehmen eine Großtagespflege betrieblich unterstützen können, sind die Subventionierung von Elternbeiträgen, die Zahlung von Zuschüssen zu Versicherung oder die Übernahme von Personalkosten, wenn die Großtagespflege nicht vollständig ausgelastet ist. Ganz praktische Unterstützung stellt aber zum Beispiel auch die Bereitstellung von Essen aus der eigenen Kantine dar.



Bildquelle: © Kathrinchen

Foto: Großtagespflege „Kathrinchen“ des Katharinen-Hospitals in Unna

### GEA und KIK: Großtagespflege Merschwege

Die Unternehmen GEA und KIK bieten ihren Beschäftigten gemeinsam eine Kinderbetreuung für unter dreijährige Kinder in Form einer Großtagespflege an. In der Großtagespflege Merschwege werden während der Betriebszeiten der Unternehmen neun Kinder betreut. Unterstützt werden die Unternehmen dabei von einem externen Dienstleister (siehe S. 18).



### Gut zu wissen

Mit dem Förderprogramm „Kindertagespflege“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden die Personalkosten für neu anzustellende Tagespflegepersonen gefördert. Arbeitgebende, die Kindertagespflegepersonen entsprechend den Förderbedingungen sozialversicherungspflichtig beschäftigen, erhalten eine Förderung für Personalausgaben und zugehörige Verwaltungskosten.

### Checkliste betrieblich unterstützte Großtagespflege im Kreis Unna

#### Verfahrensablauf:

1. Die Räumlichkeiten werden vom Jugendamt mit Hinblick auf ausreichende Größe überprüft. Ebenso werden die personelle Ausstattung und das pädagogische Konzept geprüft.
2. Der Nutzungsänderungsantrag wird vom Mieter oder Vermieter an das Bauordnungsamt geschickt. (wichtig ist, dass erkennbar ist, dass das Innenverhältnis Mieter/Vermieter geklärt ist)
3. Das Bauordnungsamt bezieht das Gesundheitsamt in den weiteren Prozess mit ein.
4. Das Jugendamt stellt die Pflegeerlaubnis aus.

Allgemein:	
Größe	Ca. 80 - 100m <sup>2</sup>
Lage	Erdgeschoss 1. OG möglich, wenn baulicher 2. Rettungsweg (Einzelfallprüfung)
Garten	Nicht zwingend notwendig, wenn Spielplatz in der Nähe Kooperation mit Tageseinrichtung ist möglich Wenn Garten, dann Bepflanzung ausschließlich mit ungiftigen Pflanzen
Anzahl der Großtagespflegeeinrichtungen in einer Immobilie	Mehrere möglich, allerdings so getrennt, dass eine Tagespflegeeinrichtung die andere nicht stört
Parkplätze	2
Innenbereich:	
Schlafrum	Für jedes Kind 1 fest zugeordnetes Bett
Wickelbereich	Möglichst ein eigener Raum Wickelkommode 1 Handwaschbecken mit fließendem warmen und kalten Wasser, inkl. Seifenspender, Desinfektionsmittelspender, ein ausreichender Hautschutz in Form eines Hautpflegemittels und Einmalhandtuchspender sowie einem dazugehörigen Abwurfkorb Windeleimer mit ausreichend schließender Funktion, vor dem Zugriff der Kinder zu schützen und per Fuß zu öffnen Beheizbar/temperiert auf mind. 24 °C Leicht zu reinigende und desinfizierbare Oberflächen
Bad / WC	Getrennte Toiletten für Kinder und Personal 1 Handwaschbecken, 1 Dusch- Bademöglichkeit fachgerechter Schutz vor Verbrennungs- bzw. Verbrühungsgefahren (Warmwassertemperatur)
Funktionsküche	1 Küche pro Einheit 1 Hebelmischbatterie 1 Waschbecken mit fließendem warmen und kalten Wasser für Lebensmittel 1 separates Handwaschbecken, falls Lebensmittel verarbeitet werden, inkl. Seifenspender, Desinfektionsmittelspender, ein ausreichender Hautschutz in Form eines Hautpflegemittels und Einmalhandtuchspender sowie einem dazugehörigen Abwurfkorb Die Oberflächen von Wänden, Fußboden und Einrichtungsgegenständen müssen leicht zu reinigen und zu desinfizieren sein Trennung von reinem und unreinem Bereich Fachgerechte Lagerungseinrichtungen von Lebensmitteln (Kühlung/ Tiefkühlung/Aufbewahrung) Fliegenschutzgitter vor Fenster



Sonstiges	
Brandmelder	Vernetzte Rauchmelder in allen Räumen
Feuerlöscher	1 Feuerlöscher pro Einheit
Fluchtwegkennzeichnung	entsprechend BGV A8 und GUV-V A8
Brandschutzverordnung nach DIN 14096	Aushang
Sonnenschutzvorrichtungen, wenn Garten vorhanden	Sonnenschirm
Verdunkelung des Schlafraums	Jalousien, Rollos (evtl. auch bei sonstigen Räumen, die nach Süden ausgerichtet sind)
Bodenbeläge	leicht zu reinigen und zu desinfizieren
Waschmaschine und Trockner	Verhinderung einer unbefugten Benutzung durch Kinder gut belüfteter Raum nicht in der Küche evtl. im Lager- oder Kellerraum, wenn ausreichend Bewegungsfreiraum gegeben ist
Abstellbereich für Kinderwagen	1 Unterstellbereich wünschenswert
Impfungen	Hinweis auf die Notwendigkeit von Schutzimpfungen geben sowohl für die Kinder als auch für das Personal
Aufbewahrung / Lagerung	Reinigungs- und Desinfektionsmittel sowie andere Chemikalien vor Kindern geschützt
Personal	
Belehrung	§43/44 Infektionsschutzgesetz durch das Gesundheitsamt (20 € pro Person)
Hygieneplan	Individuell erstellt und mit Gesundheitsamt abgesprochen, Inhalte könnten u. a. sein: Hygiene in Aufenthaltsräumen für Kinder (Luft hygiene, Kleiderhygiene, Hygiene in Spielecken, Abfallentsorgung) Reinigung (Gebäude, Wäsche, Aufbewahrung der Putzutensilien etc.) Hygiene im Sanitärbereich (Sanitärausstattung, Lüftung) Spielplatzhygiene Trinkwasserhygiene Infektionskrankheiten (Umgang, Meldung) Hygiene in Küchen (Belehrung nach IfSG, Händereinigung/-desinfektion, Flächenreinigung/-desinfektion, Lebensmittelkontrolle, Kühlschranktemperaturkontrolle) Reinigungs- und Desinfektionspläne für Küche und Kindereinrichtung Zahn- und Mundhygiene Bei Aufheizung im Sommer, Hinweis auf ausreichendes Trinken und Formen der Abblendung
Erste Hilfe	Geeignetes Erste-Hilfe-Material gemäß UVV GUV 0.3 „Erste Hilfe“: Kleiner Verbandskasten nach DIN 13157 „Verbandskasten C“ (mind. erforderlich!)

Die entwickelten Standards dienen als Richtgröße, bei Abweichungen kommt es zu einer Einzelfallprüfung.



Bildquelle: © micromonkey / fotolia.com

## 2.8 | Betriebs-KiTa

Das größte und umfassendste Modell betrieblich unterstützter Kinderbetreuung ist die Einrichtung einer betriebseigenen Betreuungseinrichtung, einer Betriebs-KiTa.

Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen können auf dem eigenen Firmengelände, in Unternehmensnähe, in Kooperation mit einem Träger oder in Kooperation mit anderen Unternehmen errichtet werden.

Die Finanzierung von Bau, Unterhalt und Personal betrieblicher Kindertageseinrichtungen erfolgt zum größten Teil durch das Unternehmen selbst. Dafür hat das Unternehmen vielfältige Ausgestaltungsmöglichkeiten und kann nicht nur die Anzahl der Betreuungsplätze festlegen, sondern auch die Öffnungs- und Schließzeiten bestimmen. Ebenfalls im Entscheidungsspielraum des Unternehmens liegt es festzulegen, welches pädagogische Konzept in der Einrichtung verfolgt wird. Wichtig ist hierbei nur, dass alle Entscheidungen durch eine offizielle Betriebsurlaubnis abgedeckt sind.

In einer Betriebs-KiTa werden überwiegend die Kinder der Beschäftigten des betreibenden Unternehmens betreut. In Absprache mit dem örtlichen Jugendamt ist es aber auch möglich, eine bestimmte Anzahl an Betreuungsplätzen für Kinder aus der Gemeinde bereit zu halten oder freie Kapazitäten, je nach Auslastung, Kindern aus anderen Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

Träger einer betrieblichen Kindertageseinrichtung können Unternehmen direkt sein. Sie müssen diese Funktion aber nicht zwangsläufig übernehmen, um eine betriebliche Kinderbetreuung einzurichten. Für die Entscheidungsfindung in dieser Frage kann relevant sein, dass das Jugendamt, abhängig davon, ob die Trägerschaft einer Kirche oder Religionsgemeinschaft, einem anerkannten Träger der freien Jugendhilfe, einem Elternverein oder der Kommune obliegt, unterschiedlich hohe Pauschalen gewährt.

## 3 | Sieben Schritte zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung

### 1. Interesse wecken

Im ersten Schritt sollte das Interesse an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung im eigenen Betrieb überprüft werden. Hierzu können Aushänge am schwarzen Brett, Informationen im Intranet oder Info-Abende hilfreich sein. Auch die direkte Ansprache über Personalverantwortliche kann ein sinnvoller Weg sein. Häufig geht das Engagement aber auch direkt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern aus, die keine geeignete Betreuungsmöglichkeit für ihren Nachwuchs finden können.

### 2. Abfrage der Betreuungswünsche und Übersicht über Betreuungsangebote vor Ort

Geklärt werden muss, welcher Betreuungsbedarf besteht und wie er sich entwickeln wird. Davon abhängig muss die Frage geklärt werden, wo die Kinder betreut werden sollen und mit welchen Kosten zu rechnen ist. Zudem sollte die Betreuungssituation in der Umgebung des Unternehmens in Betracht gezogen werden. Informationen sind beim örtlichen Jugendamt erhältlich.

### 3. Bedarfsermittlung

Konkrete und verbindliche Bedarfsabfragen gestalten sich in der Regel als schwierig. Häufig ist der Rücklauf von Befragungen von Beschäftigten nicht groß genug und somit nicht repräsentativ, um eine Entscheidung für oder gegen eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zu treffen. Sollte eine Befragung durchgeführt werden, kann es sinnvoll sein, alle Beschäftigten zu beteiligen, denn nur in den wenigsten Betrieben weiß man darüber Bescheid, wer zukünftig ein Kind plant. Die Praxis hat gezeigt, dass betriebliche Angebote, die aus persönlichen Gesprächen resultieren und den Bedarf einiger Beschäftigten decken, Nachfrage mit sich bringen.

*Eine Musterbedarfsabfrage finden Sie in der Broschüre „Mit Familie gewinnen. Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für aktive Unternehmen“ des Familienministeriums des Landes NRW.*



Bildquelle: © BeTa-Artworks / fotolia.com



#### 4. Auswahl des Betreuungsmodells

Auf Grundlage der Ergebnisse der Bedarfsermittlung können Unternehmensleitung und Eltern dann gemeinsam herausfinden, welche Art von Kinderbetreuung für alle Beteiligten am sinnvollsten ist. Im Entscheidungsprozess sollten auch eine kontinuierliche Auslastung, Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Unternehmen, sowie Inanspruchnahme von Leistungen eines Dienstleisters mit Bedacht in Erwägung gezogen werden.

*Eine Orientierungshilfe bietet in dieser Phase der „Förderlotse“ des Programms „Erfolgsfaktor Familie“ [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)*

#### 5. Aufstellung eines Finanzplans

Eine erfolgreiche Umsetzung einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung setzt einen soliden Finanzplan voraus. Es ist wichtig, so früh wie möglich den Finanzierungsbedarf zu klären. Sobald das Modell feststeht, sollten Informationen zu den Kosten eingeholt werden. Zudem sollten Fördermöglichkeiten wie z.B. durch den Investitionskostenzuschuss erfragt werden. Auskunft hierzu gibt das örtliche Jugendamt. Neben dem externen Investitionsbedarf sollten in diesem Zusammenhang auch die betrieblichen Ressourcen sowohl finanziell als auch personell geklärt werden. Eine Option mögliche Finanzierungslücken zu schließen, ist die Erhebung von Elternbeiträgen für die Betreuung ihrer Kinder.

#### 6. Umsetzungsphase

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. der Betriebserlaubnis, geht es nun an die Ausgestaltung des Angebotes nach den individuellen Bedürfnissen jeden Unternehmens. Für die Umsetzung sollte genügend Zeit eingeplant werden. Abhängig vom Modell muss beispielsweise mit Kooperationspartnern verhandelt, das Jugendamt kontaktiert oder eine Nutzungsänderung beantragt werden. Betriebsintern ist zudem die Gestaltung des Anmeldeverfahrens und die Nachbesetzung frei werdender Plätze zu klären.

#### 7. Information der Beschäftigten

Damit das betriebliche Engagement nach Innen und Außen die verdiente Aufmerksamkeit erhält, ist es wichtig, dass alle Beschäftigten kontinuierlich informiert werden. Diese Information kann in zwei Schritten erfolgen: erste Information, sobald die Umsetzung beginnt, zweite Information bei Fertigstellung. Für eine gute Akzeptanz ist es wichtig, dass die Beschäftigten die Neuerungen im eigenen Unternehmen nicht aus der örtlichen Presse erfahren, sondern von der Personalabteilung direkt darüber informiert werden.

## 4 | Kontaktdaten Jugendämter im Kreis Unna

### Ansprechpartner /innen vor Ort:

#### Jugendamt Stadt Unna

##### Familienbüro

Birgit Hannibal  
Telefon: 02303 103-553  
E-Mail: birgit.hannibal@stadt-unna.de

#### Jugendamt Kreis Unna (Bönen, Holzwickede, Fröndenberg)

##### Familie und Jugend

Birgit Nebling  
Telefon: 02303 27-1058  
E-Mail: birgit.nebling@kreis-unna.de

#### Jugendamt Schwerte

##### Jugend und Familie

Brigitte Ossa  
Telefon: 02304 104-374  
E-Mail: brigitte.ossa@stadt-schwerte.de

#### Jugendamt Lünen

##### Tagesbetreuung für Kinder

Beanka Ganser  
Telefon: 02306 104-1323  
E-Mail: beanka.ganser.23@luenen.de

#### Familiennetz Stadt Werne

Bettina Stilter  
Telefon: 02389 5270-222  
E-Mail: b.stilter@werne.de

#### Jugendamt Selm

Antonia Hördemann  
Telefon: 02592 9778985  
E-Mail: a.hoerdemann@stadtselm.de

#### Jugendamt Kamen

Tanja Krumrey  
Telefon: 02307 148-3722  
E-Mail: tanja.krumrey@stadt-kamen.de

#### Jugendamt Bergkamen

##### Verein für familiäre Kindertagesbetreuung e.V.

Margarete Hackmann  
Telefon: 02307 280 633  
E-Mail: buero@famkitabe.de

## 5 | Weitere Informationen

Erste Ansprechpartnerin für Unternehmen aus dem Kreis Unna, die sich mit einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung auseinandersetzen wollen, ist das Kompetenzzentrum Frau & Beruf bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kreis Unna. Gemeinsam mit fachkundigen Beraterinnen können Betriebe hier ermitteln, welches Betreuungsmodell zu ihrem Unternehmen passt. Und auch in der Umsetzungsphase steht das Kompetenzzentrum Frau & Beruf den Unternehmen der Region mit hilfreichen Tipps und der Vermittlung nützlicher Kontakte kostenlos zur Seite.

**Ansprechpartnerinnen:** Katja Sträde, Tel. 02303 271761  
Anke Jauer, Tel. 02303 274090

### Broschüren

Geht doch! So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Magazin von „Erfolgsfaktor Familie“ – Ausgabe 2



Mit Familie gewinnen. Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für aktive Unternehmen – Broschüre vom Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen



Kindertagespflege-Leitfaden-Unternehmen – Broschüre vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2013



### Dienstleister

**Verein für familiäre Kindertagesbetreuung e. V.**  
Frau Margarete Hackmann  
Lüttke Holz 11  
59192 Bergkamen  
Telefon: 02307 280633  
E-Mail: buero@famkitabe.de

**B U K Familienbewusstes Personalmanagement GmbH**  
Schwanenwall 31  
44135 Dortmund  
Telefon.: 0231 55740819  
E-Mail: info@buk-fs.de

**do.it projekt-management GmbH & Co. KG**  
Johannesstr. 5  
44577 Castrop-Rauxel  
Telefon: 02305 6397010  
E-Mail: info@do-it-management.de

**pme familienservice Münster**  
Friesenring 50  
48147 Münster  
Telefon: 0251 7037760  
E-Mail: muenster@familienservice.de



#### Herausgeber

Kompetenzzentrum Frau & Beruf  
Westfälisches Ruhrgebiet  
www.competentia.nrw.de/  
Westfaelisches\_Ruhrgebiet

Ministerium für Gesundheit,  
Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen



#### In Trägerschaft von

Wirtschaftsförderungsgesellschaft  
für den Kreis Unna mbH  
Friedrich-Ebert-Str. 19, 59425 Unna  
www.wfg-kreis-unna.de



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

**WFG**  
Wirtschaftsförderung Kreis Unna

Stadt Dortmund  
Wirtschaftsförderung



Wirtschaftsförderung  
Hamm

Wirtschaftsförderung  
der Stadt Dortmund  
Töllnerstr. 9 - 11, 44122 Dortmund  
www.wirtschaftsfoerderung-  
dortmund.de

#### Kooperation

Wirtschaftsförderung Hamm  
www.wf-hamm.de

## Impressum

#### Koordination und Text

**Katja Sträde**  
Kompetenzzentrum Frau & Beruf  
Westfälisches Ruhrgebiet  
WFG Kreis Unna

#### Text

**Julia Marie Schmidt**

#### Gestaltung

MELCHERS WERBUNG  
www.melchers-werbung.de

#### Bildnachweis

S. 6 Fotolia © Robert Kneschke  
S. 8 Fotolia © Tyler Olson / Antonio Diaz  
S. 10 Fotolia © Frank Gärner  
S. 13 Fotolia © Robert Kneschke  
S. 14 Fotolia © micromonkey  
S. 15 Fotolia © BeTa-Artworks  
S. 16 Fotolia © Alena Ozerova

#### Weitere Bilder

Bildnis Fotostudio Gabriele Protze  
foto morgana Irma Korthals  
S. 9: ExTox  
S. 11: Kathrinchen

Das copyright der Bilder liegt bei den jeweiligen Urhebern. Die Verwendung ohne Genehmigung ist nicht gestattet.

#### Auflage

Januar 2015

Besuchen Sie uns auf unserer Webseite unter:  
[www.competentia.nrw.de/Westfaelisches\\_Ruhrgebiet](http://www.competentia.nrw.de/Westfaelisches_Ruhrgebiet)

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,  
Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung



Wirtschaftsförderung Kreis Unna

Unsere  
Stars sind  
weiblich

Standorte Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet:

**Wirtschaftsförderung  
der Stadt Dortmund**

Ostwall 60  
Telefon: 0231 5023261  
competentia@stadtdo.de

**Wirtschaftsförderungsgesellschaft  
für den Kreis Unna mbH**

Friedrich-Ebert-Str. 19  
59425 Unna  
Telefon: 02303 271761  
k.straede@wfg-kreis-unna.de