

Handreichung
Betrieblich unterstützte
Kinderbetreuung
im Landkreis Dillingen a.d.Donau



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einführung	
1. Warum betriebliche Kinderbetreuung?	4
2. Welche Modelle der betrieblichen Kinderbetreuung gibt es?	4
2.1. Regelmäßige Kinderbetreuung	5
2.1.1. Betriebseigene Kindertagesstätte	5
2.1.2. Belegplätze in Kindertageseinrichtungen	6
2.1.3. Betrieblich geförderte Elterninitiative	6
2.1.4. Kindertagespflege	7
2.2. Punktuelle Kinderbetreuung	8
2.2.1. Angebote in Notfallsituationen	9
2.2.2. Notfallplätze in lokalen Einrichtungen	9
2.2.3. Angebote in Ferienzeiten	10
3. Von der Idee bis zur Umsetzung	11
3.1. Entscheidung treffen – welches Modell passt zum Unternehmen?	11
3.2. Kosten betrieblicher Kindertageseinrichtungen	11
3.3. Die Umsetzung	12
4. Kontakt	12
Muster „Fragebogen zur Bedarfsermittlung“	13
Links	15

Kind oder Karriere?

Diese Frage stellt sich noch immer für viele junge Frauen und Männer. Familienfreundlichkeit ist für junge Beschäftigte mit Kindern bei der Arbeitgeberwahl mindestens so wichtig wie das Gehalt und nach wie vor ein häufiger Grund für einen Arbeitgeberwechsel.

Vor dem Hintergrund sinkender Geburtenraten und dem Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte wird familienbewusste Personalpolitik auch für Unternehmen zu einem Wettbewerbskriterium.

Es kommt darauf an, dass Unternehmen ihre Personalpolitik auch tatsächlich familienbewusst ausrichten, dass sie sich mit Fragen der Kinderbetreuung beschäftigen, z.B. der Einrichtung von Eltern-Kind-Büros, der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitsorganisation. Denn nur so können Firmen in Zeiten des demografischen Wandels attraktive Arbeitgeber bleiben.

Immer mehr Unternehmen entscheiden sich dafür, eigene Angebote zur Kinderbetreuung zu machen.

Die Möglichkeiten sind vielfältig, aber der Weg kann mit hohem Aufwand verbunden sein. Die unternehmerische Entscheidung, welcher Weg in Sachen betrieblicher Kinderbetreuung gegangen wird, sollte daher gut überlegt sein.

Frühkindliche Betreuungseinrichtungen müssen erste Bildungsinstitutionen in der Bildungskette sein. Hierdurch stellen Sie die Weichen für den anschließenden Bildungsweg und eine erfolgreiche Entwicklung des Kindes und eröffnen ihm gute Chancen im späteren Erwerbsleben.

Mit diesem Leitfaden möchten wir Sie als Arbeitgeber oder Personalverantwortlichen bei Ihren Vorhaben zu betrieblicher Kinderbetreuung unterstützen, Ihnen Anregungen geben, wie die vorhandenen Möglichkeiten in Ihrem Unternehmen aufgegriffen und auf Ihre Bedürfnisse maßgeschneidert umgesetzt werden können. Damit auch Sie der nächsten Bewerberin oder dem nächsten Bewerber um eine Stelle sagen können: "Vereinbarkeit, das ist bei uns kein Problem! Bringen Sie Ihr Kind doch einfach mit."

Einführung

1. Warum betriebliche Kinderbetreuung?

- Stabilisierung der Personalstruktur
- der schnellere Wiedereinstieg der Beschäftigten nach der Elternzeit
- betriebspezifisches Know-how bleibt erhalten
- mehr Flexibilität der Beschäftigten durch Anpassung des Betreuungsangebotes an die Arbeitszeiten
- Imagegewinn und Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber
- höhere Wettbewerbsfähigkeit durch motivierte und engagierte Beschäftigte
- Reduzierung der Kosten für Überbrückung, Wiedereingliederung und Fehlzeiten
- Vermeidung von Fluktuationskosten

Die Qualität der Betreuung spielt bei der Entwicklung von Kindern eine große Rolle. Bei der Wahl und Umsetzung des richtigen Kinderbetreuungsangebotes gibt es vieles zu beachten – rechtliche und bürokratische ebenso wie konzeptionelle und pädagogische Aspekte.

Warum betriebliche Kinderbetreuung?

2. Welche Modelle der betrieblichen Kinderbetreuung gibt es?

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten für Unternehmen, ihre Beschäftigten durch eine betriebliche Kinderbetreuung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Sie reichen von einer finanziellen Unterstützung durch einen Zuschuss für Kinderbetreuung bis hin zur Gründung einer eigenen Kindertagesstätte.

Im Folgenden werden Ihnen vier Modelle regelmäßiger betrieblicher Kinderbetreuung vorgestellt. Neben der regelmäßigen Betreuung gibt es punktuelle Formen wie die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers im Unternehmen, Ferienbetreuungsangebote oder flexible Notfallbetreuung.

Welches Modell für Sie das passende ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab – wie etwa der Unternehmensgröße und der Anzahl der zu betreuenden Kinder. Neben einer Beschreibung der regelmäßigen Betreuungsform finden Sie daher zu jedem Modell eine Übersicht zu den Vorteilen und Hinweise, was Sie beachten sollten.

Modelle der betrieblichen Kinderbetreuung

2.1. Regelmäßige Kinderbetreuung

2.1.1. Betriebseigene Kindertagesstätte

Es gibt verschiedene Formen von Kindertagesstätten, die sich im Alter der zu betreuenden Kinder unterscheiden:

In einer Krippe werden Kinder ab ca. acht Wochen bzw. einem Jahr und bis zu einem Alter von drei Jahren betreut.

Das Angebot eines Kindergartens richtet sich an Mädchen und Jungen zwischen drei Jahren und der Einschulung.

Viele Kindertagesstätten haben sowohl Krippen- als auch Kindergartengruppen. Auch gemischte Gruppen sind möglich. Je nach Alter und Anzahl der Kinder unterscheiden sich jedoch auch die Anforderungen an das Betreuungspersonal.

Unternehmen können die Trägerschaft selbst übernehmen, eine juristische Person gründen oder die Trägerschaft an einen öffentlichen oder privaten Träger abgeben.

Vorteile

Eine betriebseigene Kindertagesstätte bietet viele Vorteile für Beschäftigte und für das Unternehmen selbst. Sie haben einen großen Gestaltungsspielraum und können das Betreuungsangebot wie beispielsweise Öffnungs- oder Ferienzeiten flexibel gestalten und an den Bedürfnissen Ihrer Beschäftigten orientieren.

Die Kindertagesstätte befindet sich in der Regel auf dem Unternehmensgelände oder in der Nähe. Die kontinuierliche Kinderbetreuung in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz der Eltern schafft eine gute Bindung an das Unternehmen und steigert die Attraktivität als Arbeitgeber. Der Imagegewinn für das Unternehmen kann sich im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte sehr gewinnbringend auswirken.

Was Sie bedenken sollten

Bedenken Sie jedoch auch, dass der Prozess bis zur Betriebsaufnahme der betriebseigenen Kindertagesstätte Zeit benötigt. Vor der Betriebsaufnahme muss eine Betriebserlaubnis des zuständigen Jugendamtes, sowie eine entsprechende Baugenehmigung bzw. Nutzungsänderungsbescheid der zuständigen Bauverwaltung vorliegen. Um diese erteilen zu können, müssen bestimmte räumliche und personelle Anforderungen erfüllt sein.

Kooperation mehrerer Unternehmen

Wenn der Betreuungsbedarf nicht groß genug oder schwankend ist, bietet sich eine Kooperation mehrerer Unternehmen zur Gründung einer gemeinsamen Kindertagesstätte an. Besonders für kleine und mittelständische Unternehmen ist dies ein geeignetes Modell.

Das Unternehmen kann sich ein Belegungskontingent sichern, das seinen Bedürfnissen entspricht.

**Betriebseigene
Kindertagesstätte**

Vorteile

**Zu
bedenken**

**Kooperation
mehrerer
Unternehmen**

Vorteile:	Was Sie bedenken sollten:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ flexibler Gestaltungsspielraum ▪ hohe Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit ▪ Nähe der Mitarbeiter zu ihren Kindern ▪ gutes Unternehmensimage <p><u>Bei Kooperation mehrerer Unternehmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Verteilung der Kosten auf mehrere Unternehmen ➢ größerer Spielraum bei Belegung der Betreuungsplätze 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hoher finanzieller und personeller Aufwand ▪ (Ressourcen) ▪ langfristige Verbindlichkeiten ▪ Kinder werden u.U. nicht am Wohnort betreut ▪ Betriebserlaubnis und Baugenehmigung bzw. Nutzungsänderungsbescheid erforderlich <p><u>Bei Kooperation mehrerer Unternehmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ höherer Abstimmungsbedarf – weniger Gestaltungsautonomie des einzelnen Unternehmens

2.1.2. Belegplätze in Kindertageseinrichtungen

Besonders für kleinere Unternehmen oder solche mit einem geringen Bedarf an Betreuungsplätzen, ist der Erwerb von Belegplätzen in bestehenden Kindertageseinrichtungen eine gute Alternative.

Sie haben die Möglichkeit, ein Belegrecht für die benötigten Betreuungsplätze bei einem öffentlichen oder privaten Träger zu erwerben. Das Unternehmen beteiligt sich an der Finanzierung der Plätze. Die Verträge sind zeitlich befristet und können nach Bedarf verlängert oder modifiziert werden. Finanziert ein Unternehmen alleine oder in Kooperation mit anderen Betrieben eine eigene Betreuungsgruppe, hat es außerdem ein Mitspracherecht bei der Organisation – beispielsweise bei den an die betrieblichen Erfordernisse angepassten Öffnungszeiten.

Bei der Kooperation mit einem Träger empfiehlt sich die Rücksprache mit dem Amt für Jugend und Familie.

Vorteile:	Was Sie bedenken sollten:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ geringer organisatorischer Aufwand ▪ geringes finanzielles Risiko ▪ Belegrechte können in verschiedenen Einrichtungen und Standorten erworben werden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geringe Gestaltungsmöglichkeiten durch das Unternehmen ▪ Einrichtungen liegen i.d.R. nicht in unmittelbarer Nähe zum Unternehmen

2.1.3. Betrieblich geförderte Elterninitiative

Unternehmen können ihre Beschäftigten bei der Gründung einer Elterninitiative unterstützen. Eltern gründen i.d.R. einen gemeinnützigen Verein, der dann Träger der Einrichtung ist. Sie tragen die Verantwortung für den Aufbau und den Betrieb. Elterninitiativen benötigen, für ihre Kindertageseinrichtungen ebenfalls, vor einer Betriebsaufnahme eine Betriebserlaubnis des zuständigen Jugendamtes, sowie eine entsprechende Baugenehmigung bzw. Nutzungsänderungsbescheid der zuständigen Bauverwaltung.

Als Träger einer Einrichtung können Elterninitiativen auch eine Förderung durch das Land und die Kommunen beantragen.

*Belegplätze
in
Kindertageseinrichtungen*

*Betrieblich
geförderte
Elterninitiative*

Elterninitiativen bieten Eltern und Unternehmen einen großen Spielraum bei der Gestaltung des Betreuungsangebotes.

Der Arbeitgeber kann finanzielle Hilfe bieten. Aber auch die Bereitstellung von Räumlichkeiten und Sachmitteln (wie Möbel oder Spielzeug), Serviceleistungen (betriebseigene Handwerker bei Umbauten o.ä.) oder die Versorgung durch die Kantine bieten viele Möglichkeiten des Engagements. Die in der Elterninitiative tätigen Beschäftigten können außerdem für einen vereinbarten Zeitraum von ihren Aufgaben freigestellt werden.

Vorteile:	Was Sie bedenken sollten:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ geringer organisatorischer Aufwand für das Unternehmen ▪ geringes finanzielles Risiko ▪ hoher Gestaltungsspielraum 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hoher zeitlicher Aufwand für die Eltern ▪ Einrichtung ist abhängig vom Engagement der Eltern ▪ Kontinuität ist nicht gewährleistet, z.B. bei Wechsel der Beschäftigten ▪ Betriebserlaubnis und Baugenehmigung bzw. Nutzungsänderungsbescheid erforderlich

2.1.4. Kindertagespflege

Die Kindertagespflege ist eine besonders flexible und individuelle Form der Kinderbetreuung. Durch die familiennahe Atmosphäre ist sie für Kinder unter drei Jahren besonders geeignet.

Die Kindertagespflege bezeichnet eine ganztägige oder stundenweise Betreuung durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater.

Es dürfen von einer Tagespflegeperson bis zu fünf Kinder gleichzeitig betreut und bis zu acht Betreuungsverhältnisse eingegangen werden. Aufgrund der geringen Kinderzahl kann sie sich intensiv um die einzelnen Kinder kümmern.

Sie benötigt eine Pflegeerlaubnis, welche beim Amt für Jugend und Familie zu beantragen ist. Zwischen den Eltern und der Tagespflegeperson wird ein Betreuungsvertrag geschlossen. Dies gewährt eine Kontinuität in der Betreuung ohne Wechsel von Bezugspersonen.

Die Kindertagespflege findet bisher vor allem im Privathaushalt der Tagesmutter/ des Tagesvaters oder der Eltern statt. Sie kann aber auch in den Räumlichkeiten des Unternehmens angeboten werden.

Kindertagespflege kann ergänzend zu anderen Betreuungsmöglichkeiten genutzt werden (zum Beispiel, wenn die Arbeitszeiten der Eltern außerhalb der Öffnungszeiten der institutionellen Betreuungsangebote liegen). Sie kann privat organisiert oder durch das Amt für Jugend und Familie vermittelt werden.

Eine besondere Form der Tagespflege ist die sogenannte **Großtagespflege**, bei der sich zwei Tagespflegepersonen zusammenschließen.

Es dürfen dann insgesamt bis zu acht – ist eine Tagespflegeperson eine pädagogische Fachkraft auch bis zu zehn – Kinder gleichzeitig betreut werden. Es können bis zur 16 Betreuungsverhältnisse eingegangen werden.

Kindertagespflege

Großtagespflege

Tagespflegepersonen sind entweder selbstständig tätig oder fest angestellt – bei einem Unternehmen, einem öffentlichen oder einem freien Träger. Die Betreuungsplätze bei selbstständig tätigen Tagespflegepersonen werden analog zur Betreuung in einer Kindertageseinrichtung öffentlich gefördert und steuerlich vergünstigt.

Die Kindertagespflege ist wegen des verhältnismäßig überschaubaren finanziellen Risikos und der hohen Flexibilität insbesondere für Kleinunternehmen sehr attraktiv.

Betriebe können sich an den Betreuungskosten beteiligen, Räumlichkeiten für die (Groß-) Tagespflege zur Verfügung stellen oder selbst Tagespflegepersonal für die Beschäftigten anstellen.

Bei der Umgestaltung von betriebseigenen oder angemieteten Räumen bedarf es ggf. einer baurechtlichen Genehmigung. Informationen erhalten Sie beim Amt für Jugend und Familie.

Vorteile:	Was Sie bedenken sollten:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zuverlässige Betreuungsmöglichkeit schon für wenige Kinder ▪ Flexible Betreuungszeiten ▪ Familiäres Umfeld und feste Bezugspersonen ▪ Individuelle Förderung ▪ Überschaubares finanzielles Risiko 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betreuung nur bis zu 10 gleichzeitig anwesende Kinder ▪ Kurzfristiger Ausfall der Betreuungsperson möglich – Ersatzbetreuungsperson notwendig ▪ Überprüfungsverfahren der Räumlichkeiten und der Tagespflegeperson

2.2. Punktuelle Kinderbetreuung

Auch wenn die regelmäßige Betreuung der Kinder gesichert ist, treten im Alltag berufstätiger Eltern häufig Situationen auf, die eine ergänzende Betreuung der Kinder notwendig machen.

*Punktuelle
Kinderbetreuung*

2.2.1. Angebote in Notfallsituationen

Firmeninterne Angebote können dazu beitragen, dass berufstätige Eltern ihre Kinder in Notfällen betreut wissen. Dazu zählt insbesondere die Möglichkeit, die Kinder zeitweise in das Unternehmen mitzubringen, um kurzfristig entstandene Betreuungslücken zu schließen. Entsprechende Angebote lassen sich häufig ohne großen finanziellen und logistischen Aufwand realisieren.

Hierzu wird benötigt :

- Spielecke mit Spielzeug
- Still- und Wickelzimmer
- Eltern-Kind-Zimmer
- Eine Datenbank, in der sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kurzfristig für die Kinderbetreuung zur Verfügung stellen.

*Angebote
in
Notfallsituationen*

Vorteile:	Was Sie bedenken sollten:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hohe Beständigkeit am Arbeitsplatz ▪ Geringe Kosten, da in der Regel vorhandene Räumlichkeiten und Kompetenzen genutzt werden können 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherheit des Kindes, kindgerechte Umgebung gestalten ▪ Einfluss auf Arbeitsabläufe ▪ Haftung und Versicherung bei Unfällen

2.2.2. Notfallplätze in lokalen Einrichtungen

Eine weitere Betreuungslösung für Ausnahmefälle ist die Reservierung von Plätzen in einer bestehenden Kindertageseinrichtung. Das Unternehmen schließt mit dem Träger einen Vertrag, der den Betreuungsumfang, die Belegungsrechte für die Anzahl von Plätzen und die Finanzierung regelt.

*Notfallplätze
in
lokalen
Einrichtungen*

Vorteile:	Was Sie bedenken sollten:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontinuierliche Arbeit der Beschäftigten ist gewährleistet ▪ Kostenrahmen ist festgelegt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontinuität der Betreuungspersonen ▪ Entfernung der Betreuungseinrichtung zum Unternehmen und zum Wohnort der Eltern

2.2.3. Angebote in Ferienzeiten

Viele Eltern stehen jedes Jahr vor demselben Problem: Kinder im Kindergarten- oder Schulalter haben mehr Ferien als berufstätige Eltern Urlaub. Um die Eltern in dieser Situation zu unterstützen und Fehlzeiten zu reduzieren, haben Unternehmen vielfältige Möglichkeiten: Qualifizierte Fachkräfte können Ferienzeiten und Ferienbetreuungsangebote vor Ort für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern organisieren. In einer Kooperation lokaler Anbieter von Ferienbetreuungsmaßnahmen wie zum Beispiel Kreisjugendring, Kirchen, Kommunen können Ferienbetreuungsangebote auf die Beine gestellt und zusätzliche Plätze organisiert werden.

*Angebote
in
Ferienzeiten*

Vorteile:	Was Sie bedenken sollten:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eltern können in Ferienzeiten unabhängig von den Schließzeiten der Betreuungseinrichtungen arbeiten ▪ Flexiblere Personaleinsatzplanung ▪ Konflikte um sich überschneidende Urlaubszeiten werden entschärft ▪ Zeitlich und finanziell überschaubarer Rahmen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Haftungsfragen sind zu klären ▪ Teilnahmevoraussetzungen für die Kinder sind zu klären

<p>3. Von der Idee bis zur Umsetzung</p>	
<p>3.1. Entscheidung treffen – welches Modell passt zum Unternehmen? Welches Modell für Ihr Unternehmen am besten geeignet ist, hängt von verschiedenen Voraussetzungen und Bedürfnissen des Unternehmens und der Beschäftigten ab.</p> <p>Bei Ihren Überlegungen sollten daher zwei Fragen im Mittelpunkt stehen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Welcher Bedarf ist vorhanden? 2. Wie hoch ist die Investitionsbereitschaft des Unternehmens? <p>Bedarfsermittlung Um herauszufinden, in welchem Umfang und in welcher Form zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten von den Beschäftigten gewünscht sind, sollten Sie eine Mitarbeiterbefragung durchführen. Bei kleineren Unternehmen können die Bedarfe in persönlichen Gesprächen oder in Form eines gemeinsamen Workshops ermittelt werden. Alternativ kann die Befragung mithilfe eines Fragebogens stattfinden.</p> <p>Investitionsbereitschaft des Unternehmens In einem weiteren Schritt bei der Entscheidung für ein passendes Modell sollten Sie überlegen, wie hoch Ihre Investitionsbereitschaft und –möglichkeit im Unternehmen ist. Dabei können Sie sich an folgenden Fragen orientieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie hoch darf die finanzielle Investition sein? • Wann und wie lange wird das Angebot benötigt (sofort oder längerfristig)? • Wie hoch soll der Gestaltungsspielraum durch das Unternehmen sein? • Welche öffentlichen Fördermöglichkeiten gibt es? • Kann das Angebot im Marketing genutzt werden? 	<p><i>Entscheidungen treffen</i></p> <p><i>Bedarfsermittlung</i></p> <p><i>Investitionsbereitschaft des Unternehmens</i></p>
<p>3.2. Kosten betrieblicher Kindertagesbetreuung Bei den Kosten für die betriebliche Kinderbetreuung kann unterschieden werden in Investitionskosten und Kosten für den Betrieb der Einrichtung.</p> <p>Investitionskosten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Räumlichkeiten: Kosten für Bau oder Umbau bestehender Räume und Einrichtungen sowie Ausstattungskosten für Inneneinrichtung, Spielzeug und Außenanlagen • Personalkosten: für Planung und Vorbereitung, z.B. für die Konzeption, Rücksprache mit den Behörden zur Genehmigung, Begleitung der baulichen Maßnahmen, Auswahl des Betreuungspersonals 	<p><i>Kosten betrieblicher Kindertageseinrichtungen</i></p> <p><i>Investitionskosten</i></p>

<p>Betriebskosten Die Kosten für den laufenden Betrieb einer Betreuungseinrichtung für Kinder setzen sich aus folgenden Posten zusammen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal • Miete • Bewirtschaftung • Verpflegung • Verwaltung • Sachkosten (z.B. Spielmaterial) 	<p><i>Betriebskosten</i></p>
<p>3.3. Die Umsetzung Im letzten Schritt geht es darum, das Angebot auszugestalten. Für die Umsetzung ist genügend Zeit einzuplanen. Sie müssen mit Kooperationspartnern verhandeln, Zwischenergebnisse im Unternehmen vermitteln, das Amt für Jugend und Familie kontaktieren und die Modalitäten einer öffentlichen Förderung klären oder eine Baugenehmigung und eine Betriebserlaubnis für eine Einrichtung beantragen. Abhängig vom gewählten Modell benötigen Sie mehr oder weniger Zeit. Wenn Sie beispielsweise Belegungsrechte in einer Einrichtung kaufen wollen, kommen Sie schneller ans Ziel, als wenn Sie eine neue und eigene Betreuung einrichten. Möglicherweise reicht eine betriebseigene Kindertagespflege, die ebenfalls schnell zum Ziel führen kann.</p>	<p><i>Umsetzung</i></p>
<p>4. Kontakt</p> <p style="text-align: center;">Landratsamt Dillingen a.d. Donau -Amt für Jugend und Familie- Weberstr. 14 89407 Dillingen a.d. Donau Tel: 09071/51-4007 Fax 09071/51-4020</p>	<p><i>Ansprechpartner</i></p>

Muster „Fragebogen zur Bedarfsermittlung“

1. Angaben zu Ihrer Person

Sie sind weiblich männlich _____ Jahre alt.

2. Haben Sie Kinder?

- Ja
 unter 3 Jahre Anzahl: _____
 3 - 6 Jahre Anzahl: _____
 7 – 14 Jahre Anzahl: _____
 Nein, bin aber an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung interessiert
 Nein, bin nicht an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung interessiert
(→ Ende des Fragebogens)

3. Ist zurzeit eine Kinderbetreuung vorhanden?

ja nein

Falls ja, welche Form der Betreuung nutzen Sie gegenwärtig (Mehrfachnennung möglich):

- Kinderkrippe (unter 3 Jahre)
 Kindergarten/Kindertagesstätte (3 – 6 Jahre)
 Hort (7 – 14 Jahre)
 Familienangehörige
 Tagesmutter/Tagesvater
 Ferienbetreuung
 Sonstige und zwar folgende:
-

4. Sind Sie mit der derzeitigen Betreuungssituation zufrieden?

ja nein

Falls nein, welche Punkte sind besonders problematisch (Mehrfachnennung möglich):

- Öffnungszeiten der Einrichtung
 flexible Betreuung nicht möglich
 keine betriebsnahe Betreuung
 keine wohnortnahe Betreuung
 Finanzierungsprobleme
 kein Betreuungsplatz
 Sonstige und zwar folgende:
-
-
-

5. Würden Sie das Angebot einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung nutzen?

ja nein

6. Welchen Bedarf an Kinderbetreuung haben Sie bzw. werden Sie in absehbarer Zeit benötigen (Mehrfachnennung möglich)?

- regelmäßige Betreuung
- unregelmäßige Betreuung, aber planbarer Bedarf (z.B. Ferienbetreuung, Wochenende)
- unregelmäßige, unvorhersehbare Betreuung (z.B. Ausfall der regelmäßigen Betreuung, Fortbildungen, Notfallbetreuung)

7. Welche Art der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung entspricht Ihrem Bedarf (Mehrfachnennung möglich)

- Kinderkrippe (unter 3 Jahre)
- Kindergarten/Kindertagesstätte (3 – 6 Jahre)
- Hort (7 – 14 Jahre)
- Ferienbetreuung
- Betreuung in Situationen, in denen die regelmäßige Betreuung ausfällt
- Betreuung außerhalb der Öffnungszeiten der regelmäßigen Kinderbetreuungseinrichtung, z.B. bei Notfällen

8. Welchem zeitlichen Umfang entspricht Ihr Bedarf auf Basis der derzeitigen Arbeitszeit? (Mehrfachnennung möglich)

- vormittags von: _____ bis: _____
- nachmittags von: _____ bis: _____
- ganztags von: _____ bis: _____
- Wochenende von: _____ bis: _____
- zu anderen Zeiten und zwar: _____

9. Wo sollte die Kinderbetreuung stattfinden? (Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an)

- nah am Arbeitsort
- nah an meinem Wohnort
- beides wäre möglich
- egal

10. Welcher maximale Betrag steht Ihnen für das benötigte Kinderbetreuungsangebot (pro Platz/pro Monat) zur Verfügung?

- bis 50 €
- 51 bis 100 €
- 101 bis 200 €
- über 200 €

11. Haben Sie noch Wünsche oder Anregungen zu Ihrem Betreuungsbedarf?

Wir danken Ihnen herzlich, dass Sie an unserer Befragung teilgenommen haben!

Links:

www.erfolgsfaktor-familie.de

Unterstützung des Bundesfamilienministeriums beim Ausbau betrieblicher Kinderbetreuungsangebote
Ausführliche Informationen, Informationsportal für familienfreundliche Unternehmen

www.fruehe-chancen.de

Aktionsprogramm Kindertagespflege
Ausführliche Informationen zu verschiedenen Formen der Kinderbetreuung

www.bmfsfj.de

Aktuelle Informationen und Publikationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

www.mittelstand-und-familie.de

Tipps, Anregungen und Checklisten zum Aufbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und familienfreundlichen Lösungen in der Arbeitswelt

www.handbuch-kindertagespflege.de

Aufbau von Kindertagespflege, Hinweise zu rechtlichen Grundlagen, Finanzierung, ...

www.beruf-und-familie.de

Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Darstellung beispielhafter Unternehmen, Maßnahmen, Gesetze, ...

Stand: 16.01.2017

Auszüge aus den Broschüren „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung. Eine Handreichung des Landes Nordrhein-Westfalen, und der Unternehmerverbände Niedersachsen