



für die praxis

Betrieblich unterstützte Ferienbetreuung

Anregungen für die bedarfsgerechte
Planung und Umsetzung

3

In Zusammenarbeit mit
IFOK.

Herausgeber

berufundfamilie gGmbH

Eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Geschäftsführung

Stefan Becker, Dr. Anja Weigt

Feldbergstraße 21
60323 Frankfurt am Main

Tel.: 069 . 300 388-0
Fax: 069 . 300 388-77
info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de

Frankfurt am Main, Oktober 2008

Konzept, Endredaktion

Stefan Becker
Angela Kienle

Recherche, Text

IFOK GmbH
Christine Ante
Dr. Jürgen Wüst

**Die Reihe „für die praxis“ der
berufundfamilie gGmbH ist als
pdf-Datei zu beziehen unter:
www.beruf-und-familie.de**

Vorwort.....	4
1. Einleitung	5
2. Argumente für eine betrieblich unterstützte Ferienbetreuung	7
3. Die Angebotslandschaft.....	11
3.1. Modelle der betrieblich unterstützten Ferienbetreuung	11
3.1.1. Modell 1: Ein eigenes Ferienprogramm erarbeiten.....	12
3.1.2. Modell 2: Ein Ferienprogramm in Kooperation mit anderen Institutionen erarbeiten	13
3.1.3. Modell 3: Einem Programm einer anderen Institution anschließen.....	15
3.1.4. Modell 4: Beauftragung eines externen Dienstleisters	16
3.1.5. Modell 5: Unterstützung der Angestellten bei der Suche nach einem Angebot	17
3.2. Auswahl des richtigen Modells	19
3.3. Kosten und Finanzierung	23
3.4. Rechtliche Anforderungen	24
4. Der kleine Baukasten: Anleitung zur Einrichtung einer betrieblichen Ferienbetreuung	25
5. Von A wie Angebotserhebung bis Z wie Zeitplanung: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei betrieblichen Ferienbetreuungsangeboten	28
6. Das audit berufundfamilie	35
7. Literatur und Links.....	37
Anhang 1: Übersicht der Praxisbeispiele	43
Anhang 2: Ansprechpartner/innen.....	46
Anhang 3: Checkliste Bedarfserhebung Ferienbetreuung.....	47
Anhang 4: Checkliste Anmeldung Ferienbetreuung.....	48
Anhang 5: Checkliste Evaluation Ferienbetreuung.....	49

Vorwort

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie insgesamt zu verbessern, ist es notwendig, mit verschiedenen Maßnahmen an ganz unterschiedlichen Stellen anzusetzen. Ein wichtiger Aspekt ist hier stets die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeiten der Eltern. Aus den Rückmeldungen der Unternehmen, die erfolgreich am audit berufundfamilie teilgenommen haben, geht hervor, dass Kinderbetreuung insbesondere in Situationen jenseits des Alltags Unterstützung benötigt. Eine solche Situation ist die Ferienzeit: Auch wenn Eltern für ihre Kinder eine tägliche Betreuung organisiert haben, schließen ja in den Ferien nicht nur Schulen, sondern auch andere Betreuungseinrichtungen. Der Jahresurlaub hingegen reicht allein nicht aus, um die gesamten Ferien abzudecken.

Um Eltern in dieser besonderen Situation zu entlasten, unterstützen immer mehr Unternehmen ihre Beschäftigten durch das Angebot eines betrieblich geförderten Ferienprogramms. Unternehmen leisten so einen wichtigen Beitrag dazu, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Zugleich können durch ein betrieblich organisiertes oder ein durch das Unternehmen unterstütztes Programm die Bedürfnisse der Beschäftigten im eigenen Unternehmen zielgenau berücksichtigt werden.

Der vorliegende Praxisleitfaden leitet systematisch und zielgerichtet durch den Prozess der Organisation – von der Bedarfsanalyse bis zur Evaluation. Zudem führt er in vielen Praxisbeispielen auf, wie Unternehmen Ferienbetreuung schon praktisch umgesetzt haben. Der Ausgestaltung der Ferienbetreuung an sich, ob groß und mit einem vielfältigen Programm oder klein und pragmatisch, sind keine Grenzen gesetzt – und genau hier setzt dieser Praxisleitfaden an, um die individuell passende Lösung zu finden und bei der Umsetzung Hilfestellung zu geben.

Petra Gerster

Zweites Deutsches Fernsehen

Mitglied des Kuratoriums der berufundfamilie gGmbH

1. Einleitung

Es lohnt sich für Unternehmen, ihre Beschäftigten in Ferienzeiten bei der Kinderbetreuung durch ein betriebliches Angebot zu unterstützen! Warum dies so ist, zeigt der vorliegende Praxisleitfaden. Dieser bietet nicht nur gute Argumente, sondern er zeigt auch, wie Unternehmen eine Ferienbetreuung praktisch umsetzen können. An konkreten Beispielen aus der betrieblichen Praxis wird gezeigt, dass betrieblich unterstützte Ferienbetreuung nicht immer teuer oder aufwendig sein muss und sich auch für kleine Unternehmen lohnen kann. Eine wichtige Erkenntnis aus der Praxis ist, dass mit Kooperationspartnern Synergieeffekte erzielt werden können; sei es in Zusammenarbeit mit Vereinen, öffentlichen Trägern oder mit anderen Unternehmen. Wie bei vielen anderen Herausforderungen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lohnt auch beim Thema „Ferienbetreuung“ der Blick über den betrieblichen Tellerrand.

In Kapitel 2 finden Sie die wichtigsten Argumente für ein unternehmerisches Engagement in der Ferienbetreuung. Neben den innerbetrieblichen Aspekten ist hier das Thema „Bildung“ besonders zu betonen: Denn Ferienbetreuungsangebote sind Bildungsangebote. Die Analyse der betrieblichen Praxis hat gezeigt, dass es ganz unterschiedliche Modelle der betrieblich unterstützten Ferienbetreuung gibt. Entscheidend ist, das passende Organisationsmodell für das jeweilige Unternehmen zu finden – denn jedes Unternehmen hat andere Prioritäten und Möglichkeiten. Hier bietet der Leitfaden Orientierung.

Kapitel 3 beschreibt fünf verschiedene Modelle, wie Ferienbetreuung praktisch stattfinden kann, und erläutert, welche Aspekte bei der Auswahl des passenden Modells wichtig sind: vom Aufwand und den Kosten über die Größe des Unternehmens bis hin zu möglichen Kooperationspartnern in der Region.

Kapitel 4 ist als Baukasten aufgebaut, der Ihnen dabei hilft, eine betrieblich unterstützte Ferienbetreuung aufzubauen: Hier werden Schritt für Schritt die Aspekte behandelt, die bei der Organisation einer betrieblich unterstützten Ferienbetreuung wichtig sind. Auf wichtige Stichworte verweist das „A-Z“ der Ferienbetreuung, das Sie unter Kapitel 5 finden. Dort sind ausführliche Informationen zu praktischen Organisationsfragen zusammengestellt.

Ein Praxisleitfaden lebt von bewährten Erfahrungen. Daher finden Sie im Praxisleitfaden zahlreiche Praxisbeispiele, die Ihnen die Umsetzung in Ihrem eigenen Unternehmen vereinfachen werden – so müssen Sie nicht „experimentieren“, sondern können sich bei Ihrem Konzept auf die Erfahrungen anderer Unternehmen stützen. Zu jedem der verschiedenen Modelle in Kapitel 3 – und auch zu anderen wichtigen Themen – werden deshalb Praxisbeispiele vorgestellt. Eine Übersicht aller Praxisbeispiele findet sich im Anhang 1; Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind mit

Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen.

Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, und der berufundfamilie gGmbH. Berlin, 2008.

Auch als PDF erhältlich:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/familienorientierte-personalpolitik-checkheft,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>

Familienbewusste Personalpolitik – Informationen für Arbeitnehmervertretungen,

Unternehmens- und Personalleitungen. Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend u. dem DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag. Berlin, 2008.

Auch als PDF erhältlich:

[http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/Leitfaden Familienbewusste Personalpolitik.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/Leitfaden_Familienbewusste_Personalpolitik.pdf)

Zugriffsdatum: 15.09.2008.

Überblick über familienorientierte Maßnahmen für Unternehmen. Praxisbeispiele sowie ausführliche Formulierungsbeispiele aus unterschiedlichen Unternehmen machen die Publikation zu einem praktischen Hilfsmittel für die Gestaltung einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Praxisleitfaden für Unternehmen. Konzeption und Durchführung einer Ferienbetreuung.

Hrsg. v. Zukunftsinitiative Metropolregion Rhein-Neckar (ZMRN). Mannheim, 2005.

Auch als PDF erhältlich:

<http://www.rhein-neckar.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/vereinbarkeitberuffamilie/Unternehmensanleitung/Ferienbetreuung.pdf>

Zugriffsdatum: 15.07.08.

Übersichtlicher, praxisnaher Leitfaden für Unternehmen, die planen, eine betriebliche bzw. betrieblich unterstützte Kinder-Ferienbetreuung umzusetzen.

Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung.

Hrsg. V. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin, 2008.

Auch als PDF erhältlich:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Unternehmen-Kinderbetreuung-Praxisleitfaden-betriebliche-Kinderbetreuung,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>

Zugriffsdatum: 08.12.2008.

Der Praxisleitfaden bietet Anregungen und Orientierung für Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen wollen.

2. Argumente für eine betrieblich unterstützte Ferienbetreuung

Die Rechnung ist einfach: 2008 liegt die Zahl der schulischen Ferientage zwischen 85 in Nordrhein-Westfalen und 98 in Berlin. Die Zahl der Urlaubstage von Arbeitnehmern dagegen liegt bei 25 bis 30. Die sich daraus ergebende Lücke bei der Kinderbetreuung bedeutet für berufstätige Eltern eine zusätzliche Herausforderung. Die auf dem Arbeitsmarkt geforderte Mobilität hat für Familien zur Folge, dass sie immer seltener auf die traditionellen Familiennetze zurückgreifen können. Was tun, wenn familiäre Betreuungsmöglichkeiten nicht vorhanden, zuverlässige Freunde gerade selbst im Urlaub sind und der Nachwuchs zu einem zweiwöchigen Zeltlager nicht zu motivieren ist? Die Inanspruchnahme von familiennahen Dienstleistungen und die damit verbundenen Kosten für zusätzliche Betreuungsangebote belasten die Familien hingegen finanziell. Und wer den Nachwuchs notgedrungen sich selbst überlassen muss – versorgt mit Handy und Haustürschlüssel – nimmt die Unsicherheit mit zur Arbeit und wird dort kaum konzentriert arbeiten können. Dabei ist der volle Einsatz gerade auch in der Ferienzeit gefragt, muss doch neben der eigenen Arbeit auch noch die eine oder andere Vertretung zusätzlich geleistet werden.

Eine familienbewusste Personalpolitik schließt daher auch die Frage ein, wie dem eigenen Personal die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in dieser Zeit gelingt und wie durch sinnvolle Angebote eine Entlastung erreicht werden kann. Nur so kann geforderte Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt mit Familienaufgaben in Einklang gebracht werden.

Dieser Leitfaden zeigt auf, dass sich betrieblich unterstützte Ferienbetreuung in vielerlei Hinsicht lohnt. Neben dem betriebswirtschaftlichen Nutzen lassen sich noch verschiedene weitere Vorteile für ein gewinnbringendes Engagement von Unternehmen benennen.

Betriebswirtschaftlicher Nutzen

Ferienbetreuung zahlt sich aus – auch betriebswirtschaftlich. Die Untersuchungen des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der Universität Münster und an der Steinbeiss-Universität Berlin belegen, dass sich familienbewusste Personalpolitik langfristig in vielerlei Hinsicht rechnet. Im FFP-Thesepapier „Ergebnisse der Befragung ‚Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Maßnahmen‘“ aus dem Jahr 2006, in der von der berufundfamilie gGmbH auditierte Unternehmen befragt wurden, konnten zahlreiche positive Effekte ermittelt und aufgezeigt werden. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen stellte demnach eine Reduzierung des Krankenstandes und eine Produktivitätssteigerung der Beschäftigten fest. Die Studie kam zum Ergebnis, dass die Rekrutierung neuer Beschäftigter durch die Maßnahmen in erheblichem Maße positiv beeinflusst wurde: Eine familienbewusste Personalpolitik trägt dazu bei,

ein Unternehmen für neue Beschäftigte attraktiv zu machen und diese dauerhaft zu binden. Ebenso kann sie sich positiv auf die Motivation der Beschäftigten auswirken. Gerade auch im Hinblick auf den sich abzeichnenden Fachkräftemangel ist familienbewusste Personalpolitik als Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen zu verstehen. Die vom BMFSFJ herausgegebene Studie „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ aus dem Jahr 2003 geht für mittelgroße Unternehmen von Einsparmöglichkeiten im sechsstelligen Bereich aus, wenn in familienbewusste Personalpolitik investiert wird.

In der Ferienzeit macht sich – aufgrund der Schließung der sonst genutzten Betreuungseinrichtungen – familienbewusste Personalpolitik ganz besonders bezahlt. In einer qualitativ hochwertigen Ferienbetreuung wissen Eltern ihre Kinder gut versorgt und können sich so ganz auf die Arbeit konzentrieren. Wenn Eltern nicht abwechselnd Urlaub nehmen müssen, um die Betreuung der Kinder sicherzustellen, wenn ihnen organisatorischer Stress erspart bleibt, dann gewinnt die Familie an qualitativer Zeit miteinander. Und nicht zuletzt macht dies Beschäftigte zufriedener, motivierter – und schließlich produktiver.

Die Auftragslage richtet sich zudem nicht immer nach den Ferien. Wenn die Betreuung der Kinder nicht anders gewährleistet werden kann, müssen Eltern in den Ferien Urlaub nehmen – oft sogar abwechselnd. Alleinerziehende können mit ihren Urlaubstagen eine Betreuung der Kinder in allen Ferienzeiten ohnehin nicht sicherstellen. Die Urlaubszeiten aller Beschäftigten bündeln sich im Sommer insgesamt daher mehr als notwendig. Aber gerade in der Ferienzeit kann der Ausfall eines Beschäftigten ein Risiko darstellen, wenn dieser eigentlich die Vertretung anderer leisten sollte.

Ferienbetreuung als Instrument zur Förderung von Kooperation und Vernetzung

Der Blick auf die in diesem Leitfaden dargestellten Modelle für betrieblich unterstützte Ferienbetreuung zeigt, dass es in den meisten Fällen ohne Kooperationspartner nicht funktioniert. Zwischen dem Einkauf einer kompletten Dienstleistung auf der einen und der Durchführung des Projektes in Eigenregie auf der anderen Seite gibt es eine Vielfalt an denkbaren und sinnvollen Varianten. Beispielsweise können Kooperationen mit den örtlichen Vereinen eingegangen werden, die damit gleichzeitig einen Beitrag für die eigene Nachwuchsarbeit leisten.

Wenn ein Unternehmen mit anderen Institutionen oder anderen Unternehmen kooperiert, entstehen Kontakte und Netzwerke. Diese lassen sich auch bei anderen Themen, etwa der Gesundheitsförderung, sinnvoll nutzen. Meist gibt es schon eine Vielzahl an unterschiedlichen Angeboten und Akteuren, die es nur zusammenzuführen und zu koordinieren gilt. Dazu kann von Unternehmensseite ein Impuls gegeben werden. Der Kontakt zu Lokalen Bündnissen für Familie, zu Mehrgenerationenhäusern, Familienzentren, Tageselternvermittlungen, Elterninitiativen oder anderen Unternehmen in der Region (beispielsweise aus dem Netzwerk der auditierten Unternehmen der berufundfamilie gGmbH) ist dann meist auch für andere Fragen rund um das Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Vorteil.

Ferienbetreuung als gesellschaftliches Engagement

Für den Corporate Citizen ist die Ferienbetreuung ein gewinnbringendes Thema für verantwortliches Handeln in der Gesellschaft. Hier lässt sich gesellschaftliche Verantwortung ganz praktisch und mit einer hohen Glaubwürdigkeit umsetzen. Dies trifft besonders auf Angebote zu, die nicht ausschließlich den eigenen Beschäftigten zur Verfügung stehen, sondern auch auf den Bedarf außerhalb des Unternehmens reagieren. Dies kann von finanzieller Unterstützung oder dem Zurverfügungstellen von Infrastruktur im Sinne eines Sponsorings bis hin zur aktiven Einbindung eigener Beschäftigter reichen. Beispielsweise als Kompetenztraining für die eigenen Auszubildenden, denen das Projekt „Ferienbetreuung“ von der Bedarfserhebung bis zur Umsetzung übertragen werden kann. Oder durch die Einbindung ehemaliger Beschäftigter.

Ferienbetreuung als Bildungsangebot

Viele Unternehmen sehen heute die Notwendigkeit, in Bildung zu investieren. Die Verbindung von Betreuung und Bildung ist ein idealer Einstieg, ermöglicht sie doch ein in Bezug auf Zeitaufwand und Ressourcen überschaubares Angebot mit klaren Ergebnissen. Mit Titeln wie „Sommerakademie“, „Wissenscamp“ oder „Erfinderlabor“ können Unternehmen alleine oder mit Partnern ein spannendes und interessantes Programm anbieten und nachhaltige Effekte erreichen. Denn bisherige Erfahrungen mit solchen Angeboten haben gezeigt, dass die Intensität eines über zwei bis drei Wochen gehenden Programms den Lernfortschritt der Teilnehmer enorm fördert und messbare Ergebnisse erreichen kann. Dies zeigt auch das Praxisbeispiel des Jacobs-Sommercamps in Bremen. Auf spielerische Art wird durch die Verbindung von Betreuung und Bildung bei den teilnehmenden Kindern Wissen erweitert und ihre Kompetenzen werden gefördert. Angebote für Jugendliche bieten zusätzlich die Chance, dass sich diese mit Fragestellungen beschäftigen, die für das Unternehmen relevant sind, und dass Unternehmen auf diesem Weg konkrete Anregungen und Impulse erhalten. Mittel- und langfristig betrachtet wird damit auch ein Beitrag für die eigene Nachwuchsförderung geleistet. Bezieht das Unternehmen bei der Organisation die eigenen Mitarbeiter ein, ist dies wiederum eine Investition in deren soziale Kompetenzen. Dieser Effekt kann verstärkt werden durch die Veranstaltung eines gemeinsamen Abschlussfests mit Kindern, Eltern und weiteren Beschäftigten. Bei der Verbindung von Bildung und Betreuung sind der Kreativität daher kaum Grenzen gesetzt. Ferienbetreuung unter dem Aspekt der Bildung zu betrachten hat noch einen weiteren positiven Aspekt: Je besser die Qualität des betrieblichen Angebots ist, desto eher sind Eltern bereit, das Angebot anzunehmen.

Ferienbetreuung als Öffentlichkeitsarbeit

Wie wird Ihr Unternehmen beim Thema „Familienfreundlichkeit“ wahrgenommen? Viele der guten Aktivitäten und Angebote im Unternehmen sind nur bedingt für die eigene Öffentlichkeitsarbeit geeignet. Ganz anders sieht es dagegen bei der Ferienbetreuung aus. Investitionen in Kinder werden positiv bewertet und auch von den Medien gerne aufgegriffen. Ein Ferienprogramm bietet viel Gesprächsstoff für die Lokalpresse. Hier kann

in anschaulicher Weise gezeigt werden, wie eine familienbewusste Personalpolitik konkret aussehen kann. Getreu dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ können die entsprechenden Aktivitäten daher für die Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden. Ferienbetreuung kann so positiv zum Image des Unternehmens beitragen. Ein Imagegewinn, der sich auch bei der Rekrutierung von Beschäftigten als Wettbewerbsvorteil erweist, da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Wahl des Arbeitgebers zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Fazit: Betrieblich unterstützte Ferienbetreuung ist ein Modell mit Zukunft. Richtig genutzt kann es verschiedene Ziele miteinander verbinden. Ausgehend vom Bedarf der eigenen Belegschaft, gilt es allerdings im ersten Schritt, ein Betreuungsprogramm zu entwickeln, das den Anforderungen des Unternehmens und seiner Beschäftigten entspricht. Dafür stehen viele potenzielle Partner mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen zur Verfügung. Durch die Verbindung von Betreuung, Bildung und gesellschaftlichem Engagement lassen sich Ressourcen bündeln und mehrere Ziele gleichzeitig erreichen.

3. Die Angebotslandschaft

Der Bedarf an Kinderbetreuung in Deutschland ist groß: 6,8 Millionen Menschen leben in Partnerschaften, in denen beide Partner berufstätig sind, und 900.000 Menschen sind alleinerziehend mit Kindern unter 18 Jahren (so die Broschüre „Familienbewusste Personalpolitik“ des BMFSFJ aus dem Jahr 2008). Laut den Kinder- und Jugendhilfestatistiken des Statistischen Bundesamtes befanden sich im März 2007 rund 770.000 Kinder in Ganztagsbetreuung. Weitere rund 1,9 Millionen Kinder nahmen Betreuungsangebote für bis zu sieben Stunden täglich wahr. Berufstätige Eltern sind auf diese Betreuungsangebote angewiesen. In den Ferienzeiten allerdings mangelt es oft an durchgängigen Angeboten: Nicht nur Schulen schließen, sondern oftmals haben auch Kitas, Kindergärten und andere Betreuungseinrichtungen eine Sommerpause.

Die Nachfrage nach zusätzlichen Angeboten in den Ferien ist daher groß. Angeboten werden Ferienbetreuungsprogramme sowohl von Kommunen, Verbänden, kirchlichen Trägern und Wohlfahrtsverbänden als auch von kommerziellen Anbietern. Die Angebote reichen hierbei von Tagesausflügen über mehrwöchige Ferienprogramme bis hin zu Ferienfreizeiten. Oftmals orientieren sich Tagesausflüge und Ferienprogramme in ihren Öffnungszeiten allerdings nicht an den Arbeitszeiten der Eltern, insbesondere nicht an den Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten.

3.1. Modelle der betrieblich unterstützten Ferienbetreuung

In der Praxis gibt es eine Vielzahl verschiedener Möglichkeiten, betrieblich unterstützte Ferienbetreuung zu organisieren. Der vorliegende Leitfaden systematisiert die verschiedenen Modelle anhand der organisatorischen Eigenleistung und der Art der Organisation, die ein Unternehmen für die Durchführung einer Ferienbetreuung aktiv leistet. Hierbei gibt es eine große Spannweite von der Organisation einer eigenen betrieblichen Ferienbetreuung bis hin zu der Beauftragung eines externen Anbieters oder der Unterstützung der Beschäftigten in der Information über vorhandene Angebote. Bei der Analyse dieser Praxis haben sich fünf Modelle herauskristallisiert: (1) Die Erarbeitung eines eigenen Ferienprogramms, (2) die Erarbeitung eines Ferienprogramms in Kooperation mit anderen Institutionen, (3) das Anschließen an das Programm einer anderen Institution, (4) die Beauftragung eines externen Dienstleisters sowie (5) die Unterstützung der Beschäftigten bei der Suche nach einem Angebot. Diese Modelle sind Idealtypen und fließen in der Praxis häufig ineinander über. Auch gibt es viele Unternehmen, die für ihre Ferienbetreuung mehrere Modelle miteinander

kombinieren. Daher gilt: Die Modelle können helfen, zu einer Ferienbetreuung zu finden, die zum Unternehmen passt – und dann kommt es auf die praktische Ausgestaltung an! Detaillierte Informationen hierzu und praktische Tipps bietet der vorliegende Leitfaden insbesondere in Kapitel 4 und 5.

Unabhängig von der Wahl des richtigen Modells sind andere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Ferienzeiten von besonderer Bedeutung – beispielsweise flexible Arbeitszeitregelungen, Möglichkeiten der Heimarbeit, das Mitbringen von Kindern an den Arbeitsplatz, die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern oder Spielcken. Ausführliche Informationen hierzu finden sich beispielsweise in der Broschüre „Familienbewusste Personalpolitik“ von BMFSFJ und DIHK aus dem Jahr 2008.

3.1.1. Modell 1: Ein eigenes Ferienprogramm erarbeiten

Unternehmen können während der Ferienzeit eine eigene Ferienbetreuung organisieren. Hierfür gibt es in der Praxis eine Vielzahl an Ausgestaltungsmöglichkeiten.

Aufwand	Notwendig sind geeignete Räumlichkeiten (auf dem Firmengelände oder angemietet), Betreuungspersonal, Verpflegung, Versicherungen sowie Materialien und Spielzeug. Zu jedem dieser Stichpunkte finden Sie nähere Erläuterungen im „A-Z“ im Kapitel 5.
Kosten	Die Gesamtkosten für die Bereitstellung eines firmeneigenen Ferienprogramms auf dem eigenen Gelände sind von der spezifischen Ausgestaltung des Programms abhängig. Nähere Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten sind im Abschnitt 5.3. aufgeführt; Beispielkalkulationen sind im Internet unter http://www.mittelstand-und-familie.de/xi-490-0-1000-177-30-de.html verfügbar.
Vor- und Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> • Das Programm ist unmittelbar auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Möglichkeiten des Unternehmens zugeschnitten • Der Organisationsaufwand ist hoch • Das Unternehmen trägt in der Regel Kosten und Verantwortung allein
Praxistipp	Nicht jede Ferienbetreuung muss ein großer organisatorischer Aufwand sein – möglich ist bei geringer Teilnehmerzahl auch eine kleine Lösung. Die Betreuungsperson kann so beispielsweise ein Pensionär, ein Beschäftigter in Elternzeit oder ein älteres Kind von einem Beschäftigten sein; ein leeres Büro oder ein Pausenraum kann zum Ferienfreizeitraum umfunktioniert werden. Bei der Einstellung von Betreuungspersonal ist die Qualifikation der Beschäftigten zu beachten. Auch wenn Eltern das Spielzeug ihrer Kinder mitbringen und die Verpflegung durch die eigene Kantine organisiert wird, verringert sich der organisatorische und finanzielle Aufwand eines Ferienprogramms.

Siemens AG, Erlangen

Die Siemens AG führt seit 2002 in den ersten vier Sommerferienwochen eine Ferienbetreuung durch. Das Angebot richtet sich an Mitarbeiterkinder im Alter von drei bis 16 Jahren. 2008 nehmen 850 Kinder teil, 100 Plätze stellt die Siemens AG wöchentlich der Stadt Erlangen zur Verfügung. Die Betreuungszeit von 7.30 bis 17 Uhr ermöglicht den Eltern große Flexibilität. Die Ferienbetreuung findet an vier verschiedenen Standorten statt: dem Siemens Sport- und Freizeitzentrum, einem Kindergarten, einer Schule und der Siemens-eigenen Betreuungseinrichtung „Kinderlaube“. Das Programm selbst ist sehr vielfältig: So können die Kinder Sportabzeichen erwerben oder an einer Kreativ- und Bastelwerkstatt teilnehmen; es finden Besuche beim lokalen Bäcker oder im Kino statt und für die Älteren stehen auch Ausflüge auf dem Programm. Jede Woche steht für jede Gruppe unter einem bestimmten Thema – ob Mittelalter, Musik oder Gesundheit, Sport und Bewegung. Die Betreuer sind überwiegend Studenten mit Erfahrung in der Kinder- und Jugendarbeit. Für sie werden eigens Schulungen durchgeführt: unter anderem zu Programmgestaltung, Pädagogik und Erster Hilfe. Zusätzlich arbeiten Siemens-Pensionäre ehrenamtlich in der Ferienbetreuung mit und malen, basteln oder spielen zusammen mit den Kindern Karten.

Der Elternbeitrag beträgt 50 Euro für das erste und 30 Euro für jedes weitere Geschwisterkind inklusive Verpflegung durch die Werkskantine, die über den gesamten Zeitraum rund 9.000 Essen an die Teilnehmer austeilt. Regelmäßig werden Evaluationen in Form von Fragebögen und Reflexionsgesprächen mit Kindern, Eltern und Betreuern durchgeführt. Weitere Informationen sind unter www.beruf-plus-familie.de abrufbar.

3.1.2. Modell 2: Ein Ferienprogramm in Kooperation mit anderen Institutionen erarbeiten

Eine Ferienbetreuung lässt sich auch in Kooperation mit anderen Institutionen oder anderen Unternehmen organisieren. Dies können Kommunen, lokale Vereine, kirchliche Organisationen oder Wohlfahrtsverbände sein, die gemeinsam mit dem Unternehmen ein speziell zugeschnittenes Programm entwickeln. In der Praxis ist diese Institution in der Regel dann auch Träger des Programms, während sich das Unternehmen in unterschiedlicher Weise beteiligt – beispielsweise durch die Übernahme der Kosten oder auch Sponsoring. Die Beteiligung eines Unternehmens könnte beispielsweise in der Organisation eines Ausflugs, der Überlassung von Räumlichkeiten oder der Bereitstellung von Verpflegung bestehen.

Kooperationspartner können andererseits auch andere Unternehmen sein. Dann muss insbesondere geklärt werden, welche Institution als Träger der Kinderbetreuung fungiert und sie durchführt. Mögliche Varianten sind beispielsweise, dass (1) ein Unternehmen die Verantwortung hierfür übernimmt, (2) jedes Unternehmen eine Aufgabe zugewiesen bekommt, (3) eine gemeinsame Projektgruppe installiert wird oder (4) die Unternehmen zusammen einen externen Dienstleister beauftragen (=> s. Modell 4).

Bei jeder Kooperation mit einer anderen Institution ist es wichtig zu besprechen, welcher Kooperationspartner welche Rolle übernimmt. Der

Aufwand für das eigene Unternehmen ist entsprechend von den eigenen Aufgaben und der Rolle des eigenen Unternehmens im Planungsprozess abhängig. Die Koordination der verschiedenen Projektpartner ist immer notwendig; der Aufwand hierfür ist größer, je mehr Kooperationspartner an der Organisation teilnehmen und je mehr Absprachen über Details der Planung notwendig sind. Zudem mag es nicht immer einfach sein, einen Kooperationspartner zu finden – Tipps sind im „A-Z“ unter dem Stichwort „Kooperationspartner“ zu finden.

Kosten	Öffentliche Träger und gemeinnützige Vereine bieten oftmals subventionierte Programme an. Dank einer Kooperation mit einem anderen Unternehmen können die Kosten oftmals erheblich gesenkt werden, da die Kosten pro Kind mit einer größeren Teilnehmeranzahl geringer werden und somit eine bessere Auslastung möglich ist. Die finanzielle Beteiligung der Unternehmen kann variieren und durch Umlegen der Gesamtkosten durch die Anzahl der Unternehmen oder eine Beteiligung je nach Inanspruchnahme von Plätzen erfolgen. Auch das Sponsoring von bestimmten Programmpunkten oder Fixkosten im Programm – beispielsweise Verpflegung oder Räumlichkeiten – ist möglich.
Vor- und Nachteile auf einen Blick	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten und Organisation können geteilt werden • Synergieeffekte sind möglich • Bessere Auslastung des Programms und höhere Teilnehmerzahlen verringern Kosten • Mitsprache bei der Gestaltung des Ferienprogramms ist möglich • Die Zusammenarbeit der verschiedenen Projektpartner erfordert Koordinationsaufwand
Praxistipp	Für die konkrete Planung der Ferienbetreuung und die Koordination mit den Programmpartnern bietet sich ein Workshop an, um die organisatorische und finanzielle Beteiligung jedes Kooperationspartners und das weitere Vorgehen abzuklären. Details zur zeitlichen Planung sind im „A-Z“ unter dem Stichwort „Zeitplanung“ zu finden.
Praxistipp	Ebenso ist es möglich, Elterninitiativen zu fördern. Dies kann auf vielfältige Weise geschehen: beispielsweise durch das Einstellen von qualifiziertem Betreuungspersonal, durch Bereitstellung eines Raums oder von Verpflegung oder durch Unterstützung bei den Kosten (hierbei sind geldwerte Vorteile zu beachten – s. „A-Z“: Lohnsteuer).

Praxisbeispiel

Barmenia Versicherungen, Wuppertal

Die Barmenia Versicherungen kooperieren beim Anbieten ihrer Ferienkurse für Mitarbeiterkinder mit der Station Natur und Umwelt in Wuppertal. In den Oster- und Herbstferien findet das Programm je eine Woche statt, in den Sommerferien in der ersten und in der letzten Ferienwoche. An den vier Kursen von 8 bis 16 Uhr können insgesamt bis zu 80 Kinder im Alter von sechs bis 12 Jahren teilnehmen. Für das Programm hat die Station Natur und Umwelt ein bereits bestehendes Programm auf das Unternehmen zugeschnitten. Die Themenschwerpunkte, beispielsweise „Schafen auf der Spur“ oder „Herbstwald“, sind an den Jahreszeiten orientiert – denn die

Betreuung soll nicht nur Spaß machen, sondern auch zur Umwelterziehung der Kinder beitragen. Die Programminhalte werden regelmäßig mit der Barmenia abgesprochen. Die Barmenia publiziert das Angebot im Intranet und übernimmt die Anmeldungen – die weitere Durchführung übernimmt dann die Station Natur und Umwelt, die auch Träger der Ferienbetreuung ist. Der Elternbeitrag beträgt 50 Euro pro Woche und wird direkt über die Gehaltsabrechnung bezahlt – den Rest der Kosten und auch die Steuern und die Sozialversicherung übernimmt das Unternehmen.

3.1.3. Modell 3: Einem Programm einer anderen Institution anschließen

Unternehmen können sich der Ferienbetreuung eines öffentlichen Trägers, eines gemeinnützigen Vereins oder eines anderen Unternehmens anschließen und so ein Kontingent von Plätzen in einem Ferienprogramm erwerben.

Aufwand	Der Organisationsaufwand ist gering bei diesem Modell. Zentrale Aufgabe des Unternehmens ist es, ein gutes und geeignetes Programm zu finden, dem das Unternehmen sich anschließen kann. Wichtig ist, dass die Öffnungszeiten des Programms und das Alter der Teilnehmer auf die Bedürfnisse der Beschäftigten abgestimmt sind, damit das Programm eine sinnvolle Entlastung der Eltern erreichen kann.
Kosten	Die Kosten sind abhängig vom Programm der ausführenden Institution oder des ausführenden Unternehmens. Programme von öffentlichen Trägern und gemeinnützigen Vereinen sind häufig subventioniert und somit kostengünstiger. Kann in Abstimmung mit anderen Unternehmen eine höhere Anzahl an Teilnehmern erreicht werden, kann dies gegebenenfalls nochmals die Kosten reduzieren. Die Beteiligung an den Kosten kann auch über Sponsoring, eine Spende für den Veranstalter (wenn dies eine gemeinnützige Einrichtung ist), über Finanzierung einzelner Programmpunkte oder des Mittagessens erfolgen.
Vor- und Nachteile auf einen Blick	<ul style="list-style-type: none"> • Geringer Organisationsaufwand • Das Unternehmen hat keine Mitsprachemöglichkeit über die Modalitäten oder die Kostenfaktoren des Programms • Nicht alle Veranstalter arbeiten mit Unternehmen zusammen: Manche Vereine oder öffentliche Einrichtungen bieten ihre Ferienbetreuungsangebote nur für alle Kinder zugänglich an und möchten diese nicht für ein Unternehmen exklusiv gestalten • Bereits vorhandene Angebote sind häufig nicht auf die Arbeitszeiten von Berufstätigen abgestimmt und können zudem weit vom Arbeitsplatz entfernt sein
Praxistipp	Bei der Suche nach einem Veranstalter eines Ferienbetreuungsprogramms können das örtliche Jugendamt oder eine regionale Internetdatenbank zur Kinderbetreuung helfen.
Praxistipp	Wenn das Ferienprogramm zu weit vom Unternehmensstandort entfernt ist, kann ein Shuttle-Bus eingerichtet werden.

Praxisbeispiel

Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie

Das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie informiert, vernetzt und berät Unternehmen zum Thema „familienbewusste Personalpolitik“. Kinderbetreuung und Ferienbetreuung sind hierbei wichtige Themen, zu denen das Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie nahezu 100 Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen zusammenbringt. In diesem Jahr haben 19 Unternehmen Ferienbetreuungsangebote durchgeführt – oftmals in Kooperation mit anderen Unternehmen, so dass insgesamt zwölf Programme stattfanden. Die Kooperation reicht hierbei von der gemeinsamen Organisation des Programms bis zur Aufteilung der Ferien: So decken die Hochschule für Künste Bremen und die Hochschule Bremen unterschiedliche Ferien ab und öffnen das jeweilige Programm für den Kooperationspartner. Gerade auch kleine Unternehmen können sich an die Geschäftsstelle des Bremer Verbundprojekts Beruf und Familie wenden, wenn sie sich der Ferienbetreuung eines anderen Unternehmens anschließen möchten. Ähnliche Projekte zur Vernetzung von Unternehmen sind auch in anderen Regionen zu finden.

3.1.4. Modell 4: Beauftragung eines externen Dienstleisters

Die Beauftragung eines externen Dienstleisters verringert insbesondere den eigenen Arbeitsaufwand. Ein professioneller Dienstleister kann zudem die reibungslose Planung und Durchführung der Ferienbetreuung garantieren und darüber Auskunft geben, welche Aspekte das Unternehmen bei der Planung berücksichtigen muss. Qualifizierte Anbieter verfügen über pädagogisch qualifiziertes Personal, das im Umgang mit Kindern und in deren Betreuung erfahren ist. Es existiert eine vielfältige Angebotslandschaft von bundesweiten, regionalen sowie lokalen Anbietern, die sich darauf spezialisiert haben, Unternehmen hochwertige Kinderbetreuungsangebote zu machen. Zu den bundesweit tätigen Anbietern gehören beispielsweise die KinderHut GmbH und die pme Familienservice GmbH.

Aufwand	Der Organisationsaufwand ist gering. Entscheidend ist die Auswahl des richtigen Anbieters.
Kosten	Die Kosten sind oftmals hoch im Vergleich zu den anderen Modellen und variieren je nach Anbieter, Ausgestaltung des Programms, Räumlichkeiten und Qualifikation des Personals. Allerdings ist genau zu prüfen, ob die Kosten für die Beauftragung eines externen Anbieters wirklich höher sind. Bei der eigenen Organisation einer Ferienbetreuung gibt es viele Kosten, die auf den ersten Blick versteckt sind – insbesondere Personalkosten.
Vor- und Nachteile auf einen Blick	<ul style="list-style-type: none">• Das Programm ist unmittelbar auf das Unternehmen zugeschnitten• Professionelle Durchführung• Der Organisationsaufwand ist niedrig• Kostenintensiv
Praxistipp	Es ist zudem möglich, gemeinsam mit anderen Unternehmen einen externen Dienstleister zu beauftragen. Dies erhöht zwar geringfügig den Aufwand durch notwendige Absprachen über die Ausgestaltung des Programms, senkt aber auch die Kosten.

Praxisbeispiel

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz

Unter Federführung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz haben die Ministerien der Landesregierung sowie die Landtagsverwaltung gemeinsam die pme Familienservice GmbH mit der Durchführung einer Ferienbetreuung beauftragt. In jeder Institution stand ein Ansprechpartner zur Verfügung, der das Angebot auch intern bekannt gemacht hat. Anmeldeungsmanagement, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Programms übernahm der externe Anbieter. Eine Woche lang haben sich so 52 Kinder dem Künstler Hundertwasser gewidmet und jeden Tag von ca. 9 bis 17 Uhr einen Ausflug unternommen – so standen beispielsweise der Bau eines Hundertwasser-Hauses im Wald sowie Pflanzenspiele im Naturerlebnisgarten auf dem Programm. Der Elternbeitrag betrug 50 Euro pro Kind.

3.1.5. Modell 5: Unterstützung der Beschäftigten bei der Suche nach einem Angebot

Wenn ein Unternehmen kein eigenes Ferienprogramm anbieten kann oder möchte, kann es seine Beschäftigten bei der Suche nach einem geeigneten Ferienprogramm unterstützen. Kommunen, Vereine, kirchliche Organisationen und Wohlfahrtsverbände bieten regelmäßig Ferienprogramme und Ferienfreizeiten an. Private Anbieter organisieren meist täglich stattfindende Tagesausflüge oder Ferienfreizeiten. Ein Unternehmen kann die Angebote in der Region sammeln und den Beschäftigten vorstellen, beispielsweise im Intranet oder per E-Mail.

Aufwand

Hierbei ist eine umfassende Recherche zur lokalen Angebotslandschaft notwendig. Im zweiten Schritt gilt es dann, die Information an die Beschäftigten weiterzugeben.

Kosten

Es fallen Personalkosten für Recherche und Information an. Möglich ist zudem eine finanzielle Beteiligung an den Kosten für die Wahrnehmung von externen Angeboten oder die Unterstützung durch Räumlichkeiten, Verpflegung oder Betreuungspersonal. Zu beachten ist in diesem Kontext die Entstehung geldwerter Vorteile (s. „A-Z“: Lohnsteuer).

Vor- und Nachteile auf einen Blick

- Geringe Kosten; deren Höhe ist abhängig von Art und Umfang der Unterstützung
- Schwierigkeiten können auftreten, wenn der Bedarf mit externen Programmen nicht gedeckt werden kann oder wenn die Eltern von deren Qualität nicht überzeugt sind
- Die Öffnungszeiten der Ferienprogramme sind oftmals schwer mit den Arbeitszeiten der Beschäftigten vereinbar (=> s. Praxistipp bei Modell 3)

Praxistipp

Das Unternehmen kann auch einen Vermittlungsservice für die Beschäftigten arrangieren.

Praxisbeispiel

ABX Logistics Air & Sea, Kelsterbach

ABX Logistics hat im Intranet ein Familienservicecenter aufgebaut. Dort werden lokale und überregionale Ferienangebote gesammelt und den Mitarbeitern vorgestellt. Zudem ist das Unternehmen Mitglied im Deutschen Jugendherbergswerk, so dass die Mitarbeiter einfacher die vielfältigen Ferienangebote der Jugendherbergen nutzen können.

Zusätzlich erwirbt ABX Logistics Stundenkontingente beim „Fluggi-Land“ der Fraport AG. Diese werden von den Mitarbeitern insbesondere für die Notfallbetreuung und in den Ferien genutzt. Neben der regulären Betreuung bietet das „Fluggi-Land“ in den Ferien auch Tagesausflüge sowie mehrtägige Ferienfreizeiten an. Pro Tag nutzen fünf bis zehn Kinder im Alter von bis zu zwölf Jahren die Angebote in den Ferien. Das Unternehmen kommt für sämtliche Kosten auf – die Eltern bezahlen lediglich das Mittagessen und die Eintrittspreise bei Ausflügen. Für ältere Mitarbeiterkinder bietet ABX Logistics Praktikumsplätze und Bewerbertrainings an.

3.2. Auswahl des richtigen Modells

Für die Auswahl des passenden Modells sind insbesondere fünf Faktoren entscheidend:

- die Größe des Unternehmens
- der Organisationsaufwand, den das Unternehmen investieren möchte
- die Angebotslandschaft, auf die zurückgegriffen werden kann
- der finanzielle Aufwand
- das Alter der Teilnehmer

Kleines Unternehmen – großes Unternehmen?

Die Größe des Unternehmens ist entscheidend bei der Auswahl des passenden Modells. Für ein großes Unternehmen kann ein exklusives Programm am günstigsten sein – sei es organisiert durch das Unternehmen selbst, durch einen Fremdanbieter oder im Rahmen einer Kooperation mit einem lokalen Verein. Für ein kleines Unternehmen rechnet sich ein eigenes Programm hingegen oftmals nicht: In diesem Fall ist die Kooperation mit anderen Unternehmen, Ferienangeboten oder Vereinen sinnvoll.

Praxisbeispiel

b.i.t. Gesellschaft für den Betrieb von Informationstechnologie Bremerhaven mbH

Die b.i.t. GmbH ist ein junges Unternehmen mit 15 Mitarbeitern. Bisher haben nur wenige Mitarbeiter Kinder, aber die Ferienbetreuung sieht b.i.t. als einen Baustein für die zukünftige Entwicklung des Unternehmens mit seinen Mitarbeitern und auch als Vorteil für das Unternehmen bei der Suche nach neuen Mitarbeitern. Um ein Ferienprogramm anbieten zu können, hat das Unternehmen sich der Ferienbetreuung des Magistrats der Stadt Bremerhaven angeschlossen. Der Magistrat übernimmt die Organisation des Programms; es werden zwei Wochen lang jeden Tag betreute Ausflüge in Bremerhaven und im Umkreis angeboten. Die b.i.t. GmbH gestaltete und druckte den Programmflyer und in diesem Sommer nahmen vier Mitarbeiter als Betreuer am Programm teil. Die Kosten betragen je nach Ausflug 2 bis 12 Euro pro Tag und wurden von den Eltern übernommen.

Viel Aufwand – wenig Aufwand?

Auch der Organisationsaufwand ist ein entscheidender Aspekt bei der Auswahl des passenden Modells. Firmen, die wenig eigenen Personalaufwand für die Organisation investieren möchten, beauftragen eher einen externen Dienstleister. Einen mittleren Organisationsaufwand stellt ein selbst organisiertes Ferienprogramm in Kooperation mit anderen Unternehmen dar – hier ist die Höhe des Aufwandes abhängig von den Absprachen zwischen den Unternehmen. Hingegen ist es wenig personalintensiv, sich einem bereits bestehenden Programm anzuschließen.

Praxistipp	Modelle 1, 2 und 3	Der Organisationsaufwand und auch die Kosten sind natürlich davon abhängig, für wie viele Wochen im Jahr eine Ferienbetreuung angeboten wird. Viele Unternehmen beginnen zunächst mit einer 2- bis 3-wöchigen Periode in den Sommerferien und überlegen aufgrund der gesammelten Erfahrungen, ob sie das Programm auf weitere Ferienwochen in den Sommer-, Oster- oder Herbstferien ausweiten.
------------	-----------------------	--

Praxisbeispiel

Eine Ferienbetreuung muss nicht immer aufwendig oder teuer sein!

Deerberg-Unternehmensgruppe, Hanstedt

Deerberg bietet in allen Ferienwochen im Jahr eine Ferienbetreuung auf seinem Firmengelände an: Das ehemalige Hausmeisterhaus wurde zum Haus der Ferienbetreuung umfunktioniert und ein Spielplatz mit einem Zaun um das Außengelände wurde eingerichtet. Zur Betreuung der ca. acht bis zehn Kinder hat Deerberg drei Betreuer eingestellt, von denen zwei ausgebildete Erzieherinnen sind. Wenn die Betreuer nicht für oder mit den Kindern kochen, geben die Eltern selbst Verpflegung mit; Getränke, Kekse und Süßigkeiten stellt das Unternehmen. Spielzeug wurde von Mitarbeitern gespendet oder günstig auf Flohmärkten eingekauft, die Eltern von dem zweiten Unternehmensstandort haben eine Fahrgemeinschaft zum Betreuungsort organisiert. Die Betreuer gestalten das Programm je nach Wetter: Oftmals wird der Spielplatz am Haus genutzt, es gibt Ausflüge in den Wald oder es wird gebastelt. Die Öffnungszeiten von 7.30 bis 14 Uhr sind auf die Bedürfnisse der vielen Teilzeitmitarbeiter abgestimmt. Zudem ist es möglich, die Kinder auch einmal unangemeldet vorbeizubringen. Elternbeiträge werden nicht verlangt.

Angebote in der Region?

Die Bandbreite der Möglichkeiten, die ein Unternehmen in der Organisation von Ferienbetreuung hat, und welche Arten von Kooperation mit anderen Institutionen möglich sind, ist maßgeblich davon abhängig, welche Angebote in der Region vorhanden sind. Auch bei der Beauftragung eines externen Dienstleisters ist eine Zusammenarbeit einfacher, wenn dieser in der Region des Unternehmens ansässig ist. Das Jugendamt kann bei der Suche nach vorhandenen Angeboten und geeigneten Partnern ebenso helfen wie die Internetplattform des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ (s. Praxistipp von Modell 2).

Hohe Kosten – niedrige Kosten?

Die Kosten einer betrieblich unterstützten Ferienbetreuung sind abhängig von dem gewählten Modell: Die Beauftragung eines externen Dienstleisters ist in der Regel kostenintensiver als die Organisation eines eigenen Programms (mit oder ohne Kooperationspartner). Wenn ein Unternehmen sich dem Ferienprogramm eines anderen Unternehmens anschließt, hängen die eigenen Kosten maßgeblich von den Preisen des anderen Unternehmens ab. Die Unterstützung der Mitarbeiter bei der Suche nach Angeboten oder die Unterstützung einer Elterninitiative sparen insbesondere die Personalkosten für die Organisation. Bei allen Modellen hängen die Kosten erheblich von der Ausgestaltung der spezifischen Programme ab (vgl. auch Kapitel 3.3.).

Praxisbeispiel

BASF Coatings AG

Die BASF Coatings AG in Münster bietet seit 2001 die Ferienbetreuung „Lacki Kids“ an. Anfangs kooperierte das Unternehmen mit einem lokalen Sportverein, seit 2004 findet das Programm in den Oster-, Sommer- und Herbstferien für je zwei Wochen mit Unterstützung durch einen externen Dienstleister statt. In den letzten Jahren waren die „Lacki Kids“ auf einem Kinderbauernhof in der Nähe von Münster, wo sie u.a. in der Strohburg spielen, reiten oder mit Riesen-Kettcars fahren können. Jede Woche steht unter einem bestimmten Motto, wie z.B. „Detektive“, „Robin Hood“ oder „Olympia“. Die nächsten Ferien sind die „Lacki Kids“ in der BioCity im Münsteraner Zoo. Die Teilnehmerzahl des Programms ist nicht begrenzt; durchschnittlich nehmen ca. 20 Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren pro Ferienwoche teil. Durch die Umstellung auf einen externen Dienstleister haben sich die Kosten für das Unternehmen zwar erhöht; allerdings ist der Organisationsaufwand erheblich geringer. Auch ermöglicht die qualifizierte pädagogische Ausbildung des Betreuungspersonals ein hochwertiges Programm. Der Elternbeitrag beträgt z.Zt. 75 Euro pro Woche, die Verpflegung ist inklusive. Ein Bus holt die Teilnehmer jeden Morgen um 7.45 Uhr am Werkstor ab und bringt sie um 16.30 Uhr wieder zum Werk zurück.

Seit zwei Jahren nimmt die BASF Coatings AG zudem an dem „Global Family“- Programm der BASF SE teil. Dieses Jahr reisten sechs Teilnehmer aus Münster im Alter von 14 bis 16 Jahren nach Argentinien, Brasilien, China und in die USA. Dort wohnten sie in den Familien von BASF-Mitarbeitern vor Ort, deren Kinder ebenfalls am Austauschprogramm teilnehmen. BASF koordiniert die globale Vermittlung der Teilnehmer, übernimmt die Kosten für Flug, Visum und Impfungen und unterstützt die Familien organisatorisch. In den Werken vor Ort werden zudem Besuchs-Events veranstaltet.

Alter der Teilnehmer

Zu beachten ist auch die Altersstruktur der teilnehmenden Kinder: Die Angebote mancher Kooperationspartner und Anbieter eignen sich nicht für jüngere Kinder. Vereine oder Dienstleister, die Ferienfreizeiten anbieten, geben daher oft Mindestalter für die Teilnahme an: Bei Ferienprogrammen beträgt dieses oftmals sechs Jahre, während Ferienfreizeiten in der Regel erst für Kinder ab zehn Jahren angeboten werden. Wenn kleinere Kinder teilnehmen, muss in jedem Fall die Zahl der Betreuungspersonen erhöht werden (s. „A-Z“: Betreuungspersonal) – was dementsprechend die Kosten erhöht. Möglich ist auch das Anbieten von verschiedenen Programmen für die verschiedenen Altersklassen.

Praxisbeispiel

Daimler AG, Mercedes-Benz-Werk Wörth

Zum dritten Mal hat 2008 die Kinderstadt im Mercedes-Benz-Werk Wörth der Daimler AG für drei Wochen ihre Pforten geöffnet. In „Astropolis“ schlüpfen jede Woche 220 Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren Tag für Tag in die Rolle eines anderen, selbst gewählten Berufs – ob Reporter, Juwelier oder Polizist. Sie wählen einen Bürgermeister, der Steuern

festlegt, können sich mit einer eigenen Geschäftsidee selbstständig machen und kaufen mit der Kinderstadt-eigenen Währung „Astro“ selbst gemachten Schmuck, gehen ins Kino oder in die Disko. Die Kinderstadt findet seit 2003 abwechselnd auf den Werksgeländen in Germersheim und in Wörth statt und wird von der Daimler AG in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Bund organisiert: Dieser übernimmt die Durchführung und stellt das Personal, während Daimler die Ausstattung der Kinderstadt organisiert.

Für 3- bis 6-Jährige gibt es das Programm „Sterngucker“, das in der werks-eigenen Kinderkrippe „Sternchen“ stattfindet: In den Ferien wird die Krippe um eine Zeltstadt erweitert. Für beide Ferienprogramme übernehmen die Eltern einen Elternbeitrag in Höhe von 80 Euro pro Woche. In den Oster- und Herbstferien kooperiert Daimler zudem mit verschiedenen orts-ansässigen Betreuungsprogrammen in Wörth, Germersheim und Karlsruhe.

Praxisbeispiel

Universität Kassel

Auch in Kassel organisiert die Daimler AG auf dem Gelände des Mercedes-Benz-Werks eine Kinderstadt, die parallel zur Wörther „Astropolis“ aufgebaut und organisiert ist. Im Kasseler „Sternental“ gibt es allerdings eine Besonderheit: Die 160–180 Teilnehmer können sich bei der morgendlichen Berufswahl auch an der „Universität Sternental“ einschreiben, die von der Universität Kassel organisiert wird – eine Kooperation, die durch das Lokale Bündnis für Familie entstanden ist. Mehrheitlich Lehramtsstudierende übernehmen die didaktische Planung und die Durchführung der Seminare, in denen täglich bis zu 16 Nachwuchsstudierende Scheine erwerben und sogar die Doktor- oder Professorenwürde erlangen können. Wie das reale Vorbild ist die „Universität Sternental“ in Fachbereiche gegliedert: So arbeiten die Teilnehmer im Fachbereich Sprach- und Geisteswissenschaften beispielsweise an einem Deutsch-Englischen Wörterbuch, forschen als Biologen und Mathematiker oder betreuen als Physiker die Wetterstation und verkünden die Wettervorhersage im Fernsehen der Kinderstadt. Die Kunsthochschule Kassel organisiert eine Kunstakademie, die wöchentlich eine Ausstellung, beispielsweise „documenta Sternental“, präsentiert. Für die Universität Kassel sind 30 Teilnehmerplätze reserviert; Mitarbeiter bezahlen für ihre Kinder den normalen Elternbeitrag, während die Universität Kassel Kindern von Studierenden die Teilnahme finanziert.

3.3. Kosten und Finanzierung

Die Kosten für eine Ferienbetreuung sind abhängig vom Tagesprogramm und der Art der Aktivitäten, der Qualität des Angebots und dem gewählten Modell. Weitere Faktoren können (je nach Modell) sein: Raummiete, Neben- und Reinigungskosten des Raums (falls keine firmeneigenen Räume genutzt werden können), Raumausstattung, Versicherungen, Spielzeug und Materialien und Ausstattung der Räume, Eintrittsgelder, Personalkosten der Betreuer sowie Verpflegung (s. Hinweise zu einzelnen Punkten im Kapitel 5 „A–Z“). Wenn die Teilnehmergruppe sehr klein ist oder jüngere Kinder teilnehmen, sind die Kosten pro Teilnehmer höher. Zudem gibt es erhebliche regionale Kostendifferenzen. Die Zusammenarbeit mit subventionierten Trägern oder Ehrenamtlichen kann helfen, die Kosten für ein Ferienbetreuungsprogramm zu reduzieren. Insbesondere wenn ein Unternehmen sich für eine Kooperation mit einem subventionierten Träger öffnet, können sich hieraus auch Kostenvorteile ergeben.

Elternbeitrag

Viele Unternehmen beteiligen die Eltern an den Kosten eines Ferienprogramms. Wichtig ist zu erfragen, welchen Betrag Eltern bereit sind beizutragen, damit das Programm auch angenommen wird. In den Praxisbeispielen in diesem Leitfaden sind dies ca. 50 bis 100 Euro pro Kind und pro Woche. Andere Unternehmen, die als Praxisbeispiel hier aufgeführt werden, stellen ihren Beschäftigten die Ferienbetreuung kostenlos zur Verfügung. Bei der Festsetzung eines Elternbeitrags besteht darüber hinaus auch die Möglichkeit, eine soziale Staffelung einzuführen.

Zu beachten sind bei der Beteiligung der Eltern steuerliche Vorschriften (s. „A–Z“: Lohnsteuer). Finanzielle Unterstützungen der Beschäftigten bei der Inanspruchnahme eines externen Angebots sind ebenfalls möglich, aber eventuell als geldwerte Vorteile von den Beschäftigten nachzusteuern (s. „A–Z“: Lohnsteuer).

Kinderbetreuungs-kostenzuschuss

Eine weitere Möglichkeit für Unternehmen, ihre Mitarbeiter zu unterstützen, ist der steuer- und sozialversicherungsfreie Kinderbetreuungskostenzuschuss (§ 3 Nr. 33 EstG). Dieser ist zweckgebunden für die Kosten der Kinderbetreuung und -unterbringung und ist zusätzlich zum Gehalt auszahlbar. Der Kinderbetreuungskostenzuschuss ist jedoch nur auf nicht schulpflichtige Kinder anwendbar.

3.4. Rechtliche Anforderungen

Die rechtlichen Anforderungen an ein Ferienprogramm sind in starkem Maße abhängig von den rechtlichen Regelungen des jeweiligen Bundeslandes. Daher wird empfohlen, sich beim örtlichen Jugendamt über die geltenden gesetzlichen Vorgaben zu informieren. Ein Gütesiegel für bestehende Programme gibt es leider nicht.

Grundsätzlich sollten zur Regelung der Details der Zusammenarbeit Verträge mit Kooperationspartnern abgeschlossen werden. Da im Fall eines Konflikts der Vertrag eine wichtige Grundlage zur Klärung darstellt, sollten möglichst viele Punkte der Zusammenarbeit eindeutig geregelt sein. Wenn das Unternehmen nicht selbst der Träger des Programms ist, kann es in solch einem Vertrag die eigene Haftung oder Aufsichtspflichten ausschließen. Wenn es selbst der Träger ist, kann es darin die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränken und beispielsweise leichte Fahrlässigkeit ausschließen. Unbedingt empfehlenswert sind Rahmenvereinbarungen mit den Eltern (s. „A-Z“: Rahmenvereinbarung).

4. Der kleine Baukasten: Anleitung zur Einrichtung einer betrieblichen Ferienbetreuung

Ist der Bedarf bekannt?

Sind alle notwendigen Informationen zum Bedarf vorhanden?	ausführliche Informationen:
<ul style="list-style-type: none"> • Sind Anzahl und Alter der teilnehmenden Kinder bekannt? • Für welche Ferien wird das Programm angeboten, und wohnen die Beschäftigten in mehreren Bundesländern mit unterschiedlichen Ferienzeiten? • Für welche Tageszeiten wird eine Betreuung benötigt? • Sind flexible Buchungszeiten notwendig? 	s. Kapitel 3.2. s. Mustervorlage in Anhang 3

Ist das passende Modell für das Unternehmen gewählt?

Passt das gewählte Modell zu ...	ausführliche Informationen:
<ul style="list-style-type: none"> • ... der Größe des Unternehmens? • ... dem Organisationsaufwand, den das Unternehmen betreiben möchte? • ... der Angebotslandschaft, auf die zurückgegriffen werden kann? • ... dem finanziellen Aufwand, den das Unternehmen investieren möchte? 	s. Kapitel 3.1. s. „A-Z“: Angebotserhebung

Trifft das Programm die Bedürfnisse von Kindern und Eltern?

Ist das Programm abgestimmt auf ...	ausführliche Informationen:
... das Alter der Kinder? <ul style="list-style-type: none"> • Ist das Programm dem Alter der Kinder angemessen? • Ist die Altersstruktur in den Gruppen aufeinander abgestimmt? • Wenn Kinder unter 6 Jahren teilnehmen: Sind genügend Betreuer vorhanden? Gibt es eine Schlafgelegenheit in den Räumlichkeiten? 	s. „A-Z“: Teilnehmergruppen
... die Arbeitszeiten der Eltern?	s. „A-Z“: Öffnungszeiten

Ist der Rahmen für das Programm bereitet?

Vorhanden sind ...?	ausführliche Informationen:
... Räumlichkeiten	s. „A-Z“: Räumlichkeiten
... Betreuungspersonal	s. „A-Z“: Betreuungspersonal
... ein Programm <ul style="list-style-type: none">• Ist ein Programm ausgearbeitet?• Sind die hierfür notwendigen Materialien besorgt?• Ist Spielzeug vorhanden?	s. „A-Z“: Materialien und Spielzeug
... Verpflegung	s. „A-Z“: Verpflegung
... ein Zeitplan	s. „A-Z“: Zeitplan

Sind die Aspekte der Finanzierung und rechtliche Fragen geklärt?

Sind folgende Aspekte geklärt:	ausführliche Informationen:
Finanzierung <ul style="list-style-type: none">• Ist der Finanzierungsanteil des Unternehmens festgelegt?• Ist der Elternbeitrag festgelegt und den Eltern kommuniziert worden?• Ist geklärt, dass die Beschäftigten nicht einen geldwerten Vorteil nachträglich steuerlich geltend machen müssen?	s. Kapitel 3.3. s. „A-Z“: Lohnsteuer
Rechtliche Fragen <ul style="list-style-type: none">• Sind Versicherungen abgeschlossen?• Ist eine Rahmenvereinbarung zwischen Eltern und Trägern geschlossen?	s. Kapitel 3.4. s. „A-Z“: Rahmenvereinbarung s. „A-Z“: Versicherungen

Wird über das Angebot gut informiert?

Über das Programm wurde ausreichend informiert ...	ausführliche Informationen:
... intern <ul style="list-style-type: none">• Wurden die Beschäftigten über das Angebot informiert?• Wurden alle Beschäftigten erreicht?	s. „A-Z“: Kommunikation, intern
... extern <ul style="list-style-type: none">• Wurde auf der Homepage des Unternehmens über das Angebot informiert?• Wurde die regionale Presse informiert und ggf. ein Presse-termin vereinbart?	s. „A-Z“: Kommunikation, extern

Ist die Qualität sichergestellt?

Wurden Qualitätssicherungsmaßnahmen z.B. einer Evaluation ergriffen in Bezug auf ...	ausführliche Informationen:
... das Betreuungspersonal?	s. „A-Z“: Betreuungspersonal
... die Räumlichkeiten?	s. „A-Z“: Räumlichkeiten
... die Verpflegung?	s. „A-Z“: Verpflegung
... das Programm?	s. „A-Z“: Evaluation s. Mustervorlage im Anhang 5

5. Von A wie Angebotserhebung bis Z wie Zeitplanung: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei betrieblichen Ferienbetreuungsangeboten

Angebots erhebung	Um herauszufinden, welche Angebote für Ferienprogramme in der Region bereits existieren, ist eine Nachfrage beim Jugendamt empfehlenswert. Ebenso gibt es regionale Datenbanken zur Kinderbetreuung, die im Internet leicht auffindbar sind (beispielsweise: http://www.kinderbetreuung-owl.de/). Auch kann auf das Netzwerk der Lokalen Bündnisse für Familien zurückgegriffen werden: Auf der Homepage http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/ finden sich die Bündnisse vor Ort. Die Beschäftigten des Unternehmens – insbesondere Beschäftigte mit Kindern – kennen außerdem bestimmte Angebote.
Anmeldeformular	Nachdem die Eckdaten des Ferienprogramms bekannt sind, also drei bis vier Monate vorher, sollte das Unternehmen Anmeldeformulare an die Eltern versenden. Neben dem Namen des Kindes und den Kontaktdaten eines Erziehungsberechtigten sollte hier eingetragen werden, wann das Kind am Ferienprogramm teilnehmen möchte – in welchen Ferienwochen und zu welchen Tageszeiten. Es kann auch gefragt werden, wie die Eltern auf das Angebot aufmerksam geworden sind (um die unterschiedlichen Werbemaßnahmen für das Programm zu evaluieren). Eine Mustervorlage ist im Anhang 4 zu finden.
Ansprechperson	Ein Beschäftigter des Unternehmens sollte kontinuierlich als Ansprechperson für Beschäftigte und Kooperationspartner zur Verfügung stehen und als Verantwortlicher für das Projekt ansprechbar sein.
Bedarfserhebung	Zur Erhebung des Bedarfs bietet sich eine E-Mail an alle Beschäftigten sowie eine Intranetmeldung an. Ebenso ist es möglich, durch Aushänge auf die Planung einer Ferienbetreuung hinzuweisen. Wichtige Fragen sind die nach der Anzahl und dem Alter der Kinder sowie nach der Dauer und Ferienzeit der gewünschten Betreuung. Eine Mustervorlage für die Bedarfserhebung befindet sich im Anhang 3.
Betreuungspersonal	Unabhängig davon, ob das Unternehmen die Ferienbetreuung selbst durchführt, mit Partnern kooperiert oder einen externen Dienstleister beauftragt: Das Betreuungspersonal und der Betreuungsschlüssel sind sehr wichtig für den Erfolg der Ferienbetreuung. Zumindest der Teamleiter sollte eine pädagogische Qualifikation und Erfahrung mitbringen. Für die Betreuung der Kinder werden mindestens zwei Betreuer benötigt. Bei erlebnisorientierten Programmen ist ein Betreuungsschlüssel von 1:5 empfehlenswert; bei sportorientierten Programmen genügt ein Betreuer auf acht oder zehn Teilnehmer. Wenn Kinder unter sechs Jahren an dem Ferienprogramm teilnehmen, sind zusätzliche Betreuungspersonen notwendig.

Das Betreuungspersonal sollte zusammen mit dem Unternehmen ein pädagogisches Konzept entwickeln, das die pädagogischen Grundsätze des Ferienprogramms klärt. Wichtig ist beispielsweise die Frage, ob es sich um ein erlebnis-, sport-, kultur- oder ein lernorientiertes Programm dreht oder ob das Programm mehrere dieser Elemente vereinbart. Methoden und Vorgehensweisen sollten ebenfalls abgesprochen werden.

Modell 1: Eine geeignete Betreuungsperson kann über eine Annonce in einer Zeitung oder im Intranet gefunden werden. Das Unternehmen kann auch Tagesmütter gezielt ansprechen. Zudem ist es möglich, auf pensionierte Beschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit oder Kinder von Beschäftigten zurückzugreifen.

Modell 1 ggf. Falls das Unternehmen Betreuungspersonal einstellt, sollte ein Honorarvertrag für freie Mitarbeiter abgeschlossen werden.

Modelle 2 und 3 In solch einem Vertrag enthalten sind üblicherweise:

- der Aufgabenbereich (mit Tätigkeit, Beginn und Ende, täglichen Zeiten und Gesamtstunden)
- das Ausmaß der Freiheit in der Gestaltung des Programms beziehungsweise welche Aspekte und Weisungen von wem in das Programm mit einbezogen werden müssen
- das Honorar
- das Vorgehen bei Verhinderung des Beschäftigten
- Vertragsdauer und Kündigung
- die Haftung sowie gegebenenfalls
- Verschwiegenheit

Praxisbeispiel

Hessischer Rundfunk (HR), Frankfurt am Main

In allen Ferienwochen findet in den Räumlichkeiten einer Berufsschule täglich von 8 bis 17 Uhr für bis zu 40 Kinder im Alter von drei bis zwölf Jahren die Ferienbetreuung des Hessischen Rundfunks (HR) statt. Pensionierte Mitarbeiter des HR betreuen die Teilnehmer und werden hierbei von Jugendlichen unterstützt, die bereits Erfahrung in der Arbeit mit Kindern mitbringen. Das Programm ist äußerst vielfältig: So wird gebastelt oder Sport getrieben, es werden Ausflüge organisiert, umliegende Spielplätze und Schwimmbäder besucht oder Museen besichtigt. Die Pensionäre organisieren das Programm, während der HR die Abstimmung mit der Stadt Frankfurt, die Anmeldungen und die Umgestaltung der Schulräume übernimmt. Zudem wurde der Verein Kibiz gegründet, so dass auch Sponsorengelder entgegengenommen werden können. Der Elternbeitrag beträgt 12 bis 18 Euro am Tag, enthalten sind Ausflüge und Verpflegung. Das Angebot steht umliegenden Kooperationspartnern wie dem Polizeipräsidium und der Deutschen Nationalbibliothek zur Verfügung.

Evaluation	<p>Eine Evaluation sollte unbedingt durchgeführt werden, um das Angebot kontinuierlich zu verbessern. Hierzu kann das Unternehmen den Eltern einen Fragebogen zusenden, der Fragen nach Alter und Verweildauer des Kindes, der Zufriedenheit mit der Organisation (Anmeldung, Räumlichkeiten, Verpflegung, Spielmöglichkeiten), der Betreuung, dem Programm sowie Anregungen und Verbesserungsmöglichkeiten einschließen sollte. Eine Mustervorlage befindet sich in Anhang 5.</p>
Ferienpass	<p>Die teilnehmenden Kinder können einen Ferienpass erhalten oder selbst basteln, den sie immer bei sich tragen. Auf diesem wird der Name des Kindes eingetragen und die Kontaktdaten der Eltern für Notfälle vermerkt.</p>
Kooperationspartner	<p>Bei der Suche nach einem Kooperationspartner können folgende Anlaufstellen weiterhelfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regionale und lokale Datenbanken zur Kinderbetreuung – oft zusammengestellt von Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung – können Übersichten über Angebote und über Kooperationspartner enthalten. • Das örtliche Jugendamt kann bei der Suche nach einem Veranstalter weiterhelfen. • Die Lokalen Bündnisse für Familie, die freiwilligen Zusammenschlüsse aus Vertretern von vielen gesellschaftlichen Gruppen – wie Kommunen, Unternehmen, Kirchen, Sozialpartnern, Verbänden, Stiftungen oder Freien Trägern –, haben zum Ziel, auf lokaler Ebene nachhaltige Lösungen für mehr Familienfreundlichkeit zu finden. Unter http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/ kann nach den über 500 Bündnissen vor Ort gesucht werden. • Das Forum des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ bietet auf der Website unter „Kooperationen“ die Möglichkeit, kostenfreie Inserate zur Partnersuche für die Kinderbetreuung aufzugeben. Die Schaltung setzt eine kurze Registrierung im Netzwerk voraus. Mehrere Unternehmen können sich zudem auch gemeinsam am Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ beteiligen. Die Internetadresse lautet: http://www.erfolgsfaktor-familie.de.
Kommunikation – intern	<p>Nachdem der Bedarf ermittelt wurde und die Art des Angebotes feststeht, sollte die Ferienbetreuung umfassend publiziert werden. E-Mails, Intranetmeldungen oder Unternehmens-Newsletter können hierfür genutzt werden. Zeitraum, Ort und Betreuungszeiten, Buchungsmodalitäten, Kosten, Programm, Träger und Ansprechpartner sind wichtige Inhalte der Elterninformation. Die Benachrichtigung sollte frühzeitig erfolgen – für ein Sommerferienprogramm beispielsweise im März oder April.</p>
Kommunikation – extern (PR)	<p>Ein Ferienprogramm bietet eine hervorragende Möglichkeit für PR-Arbeit. Während des „Sommerlochs“ sind lokale Medien auf der Suche nach interessanten Themen; ein Ferienprogramm bietet zudem eine Gelegenheit für gute Bilder. Neben der Information lokaler Medien über das Programm und einer Meldung auf der Homepage des Unternehmens ist auch ein Pressetermin denkbar, zu dem nicht nur Medien-</p>

vertreter, sondern auch weitere Persönlichkeiten (beispielsweise der Bürgermeister) eingeladen werden können. Allerdings sollte der Pressetermin nicht am ersten Tag des Programms stattfinden, um die Eingewöhnung nicht zusätzlich zu erschweren. Hinweis: Bei der Verwendung von Bildmaterial ist unbedingt die vorherige Erlaubnis der Eltern einzuholen.

Darüber hinaus bietet es sich an, das Ferienprogramm auf das Unternehmen abzustimmen und Anschlusspunkte zu nutzen. Ein Unternehmen aus der Sportbranche kann so beispielsweise ein Sportcamp anbieten, während ein Unternehmen, das als Sponsor im Bereich Kultur aktiv ist, eine Theaterfreizeit organisieren kann. An einem Tag des Ferienprogramms kann zudem eine Führung im Unternehmen stattfinden: So können die Kinder den Arbeitsplatz ihrer Eltern kennenlernen oder spielerisch das Interesse für bestimmte Berufe im Unternehmen erkunden.

Öffnung des Programms für externe Teilnehmer
(„Bring a friend“)

Kleinere Kinder nehmen ungern allein an einem Ferienprogramm teil. Die Schwelle zur Teilnahme kann verringert werden, wenn ein Freund oder eine Freundin mitgebracht werden darf. Zusätzlich kann so die Auslastung des Programms verbessert werden. Die Öffentlichkeit des Programms ist zudem ein Vorteil in Bezug auf „geldwerte Leistungen“ (s. „A-Z“: Lohnsteuer).

Praxisbeispiel

Boehringer Ingelheim Pharma

Boehringer Ingelheim Pharma führt seit drei Jahren in den Sommerferien eine 3-wöchige Ferienbetreuung durch. Dabei kooperiert das Unternehmen mit der Stadt Ingelheim: Vormittags findet die Ferienbetreuung auf dem Betriebsgelände statt, nachmittags gestaltet die Stadt ein optionales Programm aus Ausflügen, Schwimmbad- oder Spielplatzbesuchen. Im Gegenzug stellt Boehringer Ingelheim der Stadt jährlich ca. 25 Plätze zur Verfügung. Die Ferienbetreuung von Boehringer Ingelheim ist auf die naturwissenschaftliche Thematik des Unternehmens ausgerichtet: In auf ihr Alter abgestimmten Kursen behandeln die Kinder im Alter von acht bis 15 Jahren Themen wie „Stoffe im Alltag“, „Holzwerkstatt“, „Experimentier-ABC“ und „Bildbearbeitung am PC“ oder besichtigen die betriebseigene Feuerwehr. Die Kantine stellt für alle Teilnehmer die Verpflegung zur Verfügung. Die Organisation des Programms ist mit Aufwand verbunden: Nicht nur müssen Räumlichkeiten, Verpflegung und Referenten organisiert werden, sondern auch die Sicherheitsvorschriften des Pharmaunternehmens erhöhen den Organisationsaufwand. Der Elternbeitrag beträgt 50 Euro pro Kind und Woche, die restlichen Kosten übernimmt das Unternehmen.

Lohnsteuer	<p>Bei dem Angebot einer vom Unternehmen finanzierten Ferienbetreuung ist der geldwerte Vorteil zu beachten. Bezüge und Vorteile, die ein Arbeitnehmer aus seinem Arbeitsverhältnis erhält und die Entlohnungscharakter haben, müssen vom Beschäftigten nachversteuert werden. Daher ist es wichtig zu prüfen, ob der Preis des Ferienprogramms günstiger als der übliche Marktpreis ist. Wenn auch andere Kinder an der Ferienbetreuung teilnehmen können, ist die Veranstaltung öffentlich zugänglich – und ist damit nicht als Entlohnung zu werten.</p> <p>Um Nachversteuerungen auszuschließen, sollten die Modalitäten der Ferienbetreuung mit einem Juristen oder Steuerberater abgesprochen werden.</p>
Öffnungszeiten	Die Öffnungszeiten sollten sich an den Arbeitszeiten der Beschäftigten orientieren. Bewährt sind feste Kernzeiten des Programms plus zusätzliche Bring- und Abholzeiten.
Public Relations (PR)	s. „A-Z“: Kommunikation, extern
Qualität	Das Unternehmen bürgt für die Ferienbetreuung – daher sollte die Qualität der Ferienbetreuung hohen Ansprüchen genügen. Von entscheidender Bedeutung sind das Betreuungspersonal und seine Qualifikation (s. „A-Z“: Betreuungspersonal), die Räumlichkeiten (s. „A-Z“: Räumlichkeiten) und die Verpflegung (s. „A-Z“: Verpflegung). Externe Dienstleister sollten unbedingt professionell arbeiten. Evaluationen können das Programm für das nächste Jahr verbessern.
Rahmenvereinbarung	<p>Eine Rahmenvereinbarung bietet die rechtliche Grundlage für die Ferienbetreuung und wird zwischen Eltern und Träger abgeschlossen. Folgende Punkte sollten enthalten sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beginn und Ende der Betreuung • Informationen zu Betreuungskosten • Buchung eines Mittagessens und Kosten hierfür • Allergien und Unverträglichkeiten • Erreichbarkeit der Eltern im Notfall • Eine Einverständniserklärung für Aktivitäten wie Schwimmen oder Busfahrten in nahe Städte • Namen der Erziehungsberechtigten und anderer Personen, die das Kind von der Ferienfreizeit abholen dürfen • Aufgaben der Eltern (wie beispielsweise Bringen und Abholen des Kindes oder Betreuung im Krankheitsfall oder die Information des Betreuungsteams, wenn das Kind einen Tag nicht teilnimmt) • Die Erlaubnis zu Foto- und Filmaufnahmen für die spätere Verwendung zu PR-Zwecken

Räumlichkeiten	<p>Die Räumlichkeiten des Ferienprogramms sollten von dem Unternehmen aus gut zu erreichen sein. Alternativ kann auch ein Shuttle-Bus eingesetzt werden.</p> <p>Modell 1: Die Räumlichkeiten sollten folgende Voraussetzungen mitbringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geeignete Größe • Außenflächen, die zum Spielen geeignet sind • Sauberkeit und Sicherheit • Gruppenraum mit Tischen und Stühlen, Regalen und Materialboxen • Küche oder Kochnische mit Kühlschrank, Wasserkocher und Geschirr • Betreuerzimmer • Garderobe • Mindestens zwei Toiletten • Erste-Hilfe-Set • ggf. eine Wickelecke • Wenn möglich einen Schlafraum – insbesondere wenn jüngere Kinder am Programm teilnehmen (als Alternative kann auch eine Kuschelecke eingerichtet werden) • Bei teurer Einrichtung sollten Abdeckmaterialien vorhanden sein <p>Die Räumlichkeiten sollten den Eigenschaften des Programms entsprechen. Werden beispielsweise viele Bastel- und Werkprogramme durchgeführt, sollte hierfür ausreichend Platz vorhanden sein; bei einem Kochkurs muss eine große Küche vorhanden sein.</p> <p>Falls keine geeigneten Räumlichkeiten vorhanden sind, müssen sie gemietet werden. Räumlichkeiten in Schulen oder Kitas beispielsweise stehen während der Ferienzeit leer und sind kindgerecht konzipiert.</p>
Spielzeug und Materialien	<p>Spielzeug und Materialien zum Basteln und Malen sind notwendig für ein Ferienprogramm. In manchen Räumen – beispielsweise wenn eine Schule angemietet wird – ist alles Notwendige schon vorhanden; sonst muss es beschafft werden. Als kostengünstige Möglichkeit können Eltern gebeten werden, am ersten Tag Spielzeug mitzubringen.</p>
Teilnehmergruppen	<p>Bei der Zusammenstellung von Freizeitgruppen ist zu beachten, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinder Spielgefährten in ihrem Alter haben und • die Gruppen weder zu groß noch zu klein sind.
Verpflegung	<p>Die Verpflegung sollte kindgerecht und ausgewogen sein. Das Mittagessen kann von der Firmenkantine oder einem externen Catering-Unternehmen organisiert werden. Zusätzlich sollten ausreichend Getränke (Wasser und ungesüßte Säfte) sowie kleinere Snacks (gesundes Essen wie beispielsweise Obst) zur Verfügung stehen. Es ist wichtig abzuklären, ob unter den Teilnehmern beispielsweise Vegetarier sind,</p>

	<p>aus religiösen Gründen bestimmte Speisen nicht gegessen werden können oder auf Allergien gegen bestimmte Lebensmittel zu achten ist. Oftmals sind Eltern feste Essenszeiten wichtig. Für Snacks und Getränke – und je nach Programm auch zur Erholung – sollten ausreichend Pausen eingeplant werden.</p>
<p>Versicherungen</p>	<p>Die Versicherungsfragen sind in jedem Fall vor Beginn der Ferienbetreuung zu klären; es sollten immer der zuständige Beschäftigte im Unternehmen und die Versicherungsagentur einbezogen werden.</p> <p>Modell 1 Bei alleiniger Organisation der Ferienmaßnahme sollte das Unternehmen für die Dauer des Programms für die am Ferienprogramm teilnehmenden Kinder eine Kinderunfallversicherung und für die Betreuer eine Haftpflichtversicherung abschließen. Weiterhin ist mit dem Inhaber/Vermieter der Räumlichkeiten abzuklären, ob eine Gebäude- und Brandschutzversicherung vorhanden ist. Die Kosten der einzelnen Versicherungen sind abhängig von der Betreuer- und Teilnehmerzahl, der Dauer und der Frage, ob es sich um Tagesprogramme oder Programme mit Übernachtungen handelt.</p> <p>Modell 2–5 In jedem Fall sollte mit dem Kooperationspartner, dem Dienstleister oder den Eltern abgeklärt werden, ob der Träger die erforderlichen Versicherungen abgeschlossen hat.</p>
<p>Zeitplanung</p>	<p>Ein Ferienprogramm sollte frühzeitig geplant werden. Der Spätherbst hat sich in der Praxis als ein guter Zeitpunkt bewährt, um eine Bedarfserhebung (s. „A–Z“: Bedarfserhebung) im Unternehmen durchzuführen, auf deren Grundlage das geeignete Modell auszuwählen ist. Bis Anfang April sollten die Eckdaten des Programms für die Sommerferien stehen (Art des Programms, Räumlichkeiten, Verpflegung, Öffnungszeiten), um Anmeldeformulare und Elterninformationen versenden zu können (s. „A–Z“: Anmeldeformular).</p> <p>Modell 1 Bei arbeitsaufwendigen Programmen, wie Modell 1 und je ggf. nach spezifischer Gestaltung auch Modell 2 und 3, kann es ratsam sein, sogar früher zu beginnen. Falls eigenes Personal eingestellt wird, sollte dies für eine Betreuung in den Sommerferien nach der verbindlichen Anmeldung etwa im April geschehen.</p> <p>Modell 2 und 3</p> <p>Nach Ende des Ferienprogramms sind eine Evaluation des Programms und ein Erfahrungsaustausch mit beteiligten Partnern wichtig, um das Programm kontinuierlich zu verbessern.</p>
<p>Praxisbeispiel</p>	<p>Bereits im Herbst fangen bei Boehringer Ingelheim Pharma die Vorbereitungen für die Ferienbetreuung des nächsten Sommers an. Ziel ist es, den Eltern vor Weihnachten Informationen zu dem Programm zukommen zu lassen und die Plätze zügig zu vergeben. So haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, Jahresurlaub und Ferienbetreuung aufeinander abzustimmen.</p>

6. Das audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument zur Einführung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es wurde 1998 auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt, um Unternehmen Wege zu zeigen, wie eine tragfähige Balance von Unternehmensinteressen und Belangen der Beschäftigten umgesetzt werden kann.

Durch das audit berufundfamilie profitieren Unternehmen aller Branchen und Größenklassen von einer familienbewussten Personalpolitik, da sie mit Einzelmaßnahmen nicht nur auf akut auftretende Probleme reagieren, sondern Familienbewusstsein als Strategie für eine erfolgreiche Personalpolitik einsetzen.

Im Rahmen einer Auditierung werden der Status quo im Unternehmen begutachtet, betriebsindividuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und realisierbare Ziele vereinbart. Unternehmen, die diesen Prozess erfolgreich durchlaufen, erhalten das Zertifikat zum audit berufundfamilie. Dabei ist es nicht entscheidend, möglichst viele Ziele und Maßnahmen zu vereinbaren. Vielmehr liegt das Ziel der Auditierung darin, mit den für das einzelne Unternehmen sinnvollen Maßnahmen ein stimmiges Gesamtkonzept zu entwickeln, das bedarfsgerecht, kostengünstig sowie ohne großen administrativen Aufwand realisierbar ist.

Das audit berufundfamilie erfasst über 140 mögliche Einzelmaßnahmen, die in allen klassischen Bereichen der Personalpolitik ansetzen: vom Aufbau flexibler Arbeitszeitmodelle, der familiengerechten Gestaltung von Arbeitsabläufen und der Einführung von Telearbeit über die Verbesserung der Informations- und Kommunikationsabläufe sowie der Führungskompetenz, Fragen der Personalentwicklung und der Gewährung geldwerter Leistungen bis hin zum Angebot von Serviceleistungen für Familien.

Ein externer, von der berufundfamilie gGmbH geschulter, unabhängiger Auditor begleitet den gesamten Prozess. Die Beteiligung von Vertretern der Unternehmens- und Personalleitung, von Betriebsratsmitgliedern, Frauen- oder Diversity-Beauftragten, Führungskräften und interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt sicher, dass die Belange aller relevanten Bereiche des Unternehmens berücksichtigt werden.

Nach erfolgreicher Durchführung des audit berufundfamilie werden die Unternehmen mit dem Zertifikat zum audit berufundfamilie ausgezeichnet und erhalten das Recht, das europaweit geschützte Signet zu führen. Die zertifizierten Unternehmen werden in der dreijährigen Umsetzungsphase von der berufundfamilie gGmbH betreut, in das Netzwerk der auditierten Unternehmen aufgenommen und profitieren so von dem Know-how der berufundfamilie gGmbH und den Erfahrungen anderer Unternehmen.

Was das audit berufundfamilie in puncto Wirtschaftlichkeit wert ist, zeigen die Ergebnisse der Begleitforschung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP): In Unternehmen mit einem passgenauen Angebot familienbewusster Maßnahmen fehlen die Beschäftigten weniger häufig. Die Fehlzeitenquote sinkt im Zeitablauf der Auditierung um deutlich mehr als 2,5 Prozent. Auch den Einfluss familienbewusster Maßnahmen auf die Fluktuation schätzen die befragten Unternehmen positiv ein. Die Beschäftigten kehren nach der Elternzeit schneller wieder an ihren Arbeitsplatz zurück und werden nach ihrer Rückkehr schneller in die Arbeitsabläufe integriert.

Im Wettbewerb um künftige Mitarbeiter haben familienbewusste Unternehmen die Nase vorn – schließlich beeinflusst das gestärkte Image den Bewerber-Pool. Eine nachhaltig betriebene familienbewusste Personalpolitik vereinfacht die Rekrutierung im Allgemeinen und bei Führungskräften und Spezialisten im Besonderen. Das audit berufundfamilie wird von den Wirtschaftsverbänden (DIHK, BDA, BDI und ZDH) empfohlen. Die Schirmherrschaft zum audit berufundfamilie haben Bundeswirtschaftsminister Glos und Bundesfamilienministerin von der Leyen übernommen. Einmal jährlich zeichnen sie die auditierten Unternehmen bei einer öffentlichkeitswirksamen Zertifikatsverleihung aus.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der:

berufundfamilie gGmbH
Feldbergstraße 21
60323 Frankfurt am Main

36

Telefon: 069 . 300 388-0
Fax: 069 . 300 388-77
E-Mail: info@beruf-und-familie.de

sowie im Internet unter:

www.beruf-und-familie.de

7. Literatur und Links

Literatur

Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung – Checkheft für kleine und mittlere

Unternehmen. Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend u. dem DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag. Berlin, 2008.

Auch als PDF erhältlich:

[http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Betriebliches 20Engagement 20in 20der 20Kinderbetreuung,property=pdf,bereich=sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Betriebliches%20Engagement%20in%20der%20Kinderbetreuung,property=pdf,bereich=sprache=de,rwb=true.pdf)

Zugriffsdatum: 29.09.08.

Checkheft und Handlungsanweisungen zur betrieblichen Kinderbetreuung speziell für kleine und mittlere Unternehmen.

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung 2008. Leitfaden für Unternehmen.

Hrsg. v. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg. Stuttgart, 2008.

Auch als PDF erhältlich:

<http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/fm7/1106/Betrieblichunterst%FCtzteKinderbetreuung2008.pdf>

Zugriffsdatum: 16.07.08.

Praxisleitfaden des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg für die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung.

Gemeinsame Lösungen von Jugendhilfe und Unternehmen sind gefragt. Betriebliche Kinderbetreuung wird zu einer Frage von Wirtschaftsförderung und Personalmanagement.

Von Stefan Becker und Dr. Harald Seehausen; in: Kindertageseinrichtungen aktuell.

Fachzeitschrift für Leiter/innen der Tageseinrichtungen für Kinder – Ausgabe Hessen, Rheinland, Saarland. Ausgabe 10/2007.

Artikel über die Bedeutung der betrieblich geförderten Kinderbetreuung für Unternehmen sowie mögliche Zusammenarbeit mit Kommunen.

KINDER-FERIENBETREUUNG – betriebsnah und familienfreundlich. Ein Leitfaden.

Hrsg. v. vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. München, 2008.

Auch als PDF erhältlich:

http://www.wuerzburg.de/media/www.wuerzburg.de/org/med_12294/17535_leitfaden_kinder-ferienbetreuung_sommerkinder_endfassung.pdf

Zugriffsdatum: 29.08.2008.

Leitfaden für Unternehmen und interessierte Kooperationspartner zur betrieblichen und betrieblich unterstützten Kinder-Ferienbetreuung. Checklisten und Vordrucke als Planungs- und Umsetzungsstützen.

Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen.

Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, und der berufundfamilie gGmbH. Berlin, 2008.

Auch als PDF erhältlich:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/familienorientierte-personalpolitik-checkheft,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>

Familienbewusste Personalpolitik – Informationen für Arbeitnehmervertretungen,

Unternehmens- und Personalleitungen. Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend u. dem DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag. Berlin, 2008.

Auch als PDF erhältlich:

[http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/Leitfaden Familienbewusste Personalpolitik.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/studien/Leitfaden_Familienbewusste_Personalpolitik.pdf)

Zugriffsdatum: 15.09.2008.

Überblick über familienorientierte Maßnahmen für Unternehmen. Praxisbeispiele sowie ausführliche Formulierungsbeispiele aus unterschiedlichen Unternehmen machen die Publikation zu einem praktischen Hilfsmittel für die Gestaltung einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Praxisleitfaden für Unternehmen. Konzeption und Durchführung einer Ferienbetreuung.

Hrsg. v. Zukunftsinitiative Metropolregion Rhein-Neckar (ZMRN). Mannheim, 2005.

Auch als PDF erhältlich:

<http://www.rhein-neckar.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/vereinbarkeitberuffamilie/Unternehmensanleitung/Ferienbetreuung.pdf>

Zugriffsdatum: 15.07.08.

Übersichtlicher, praxisnaher Leitfaden für Unternehmen, die planen, eine betriebliche bzw. betrieblich unterstützte Kinder-Ferienbetreuung umzusetzen.

Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung.

Hrsg. V. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin, 2008.

Auch als PDF erhältlich:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Unternehmen-Kinderbetreuung-Praxisleitfaden-betriebliche-Kinderbetreuung,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>

Zugriffsdatum: 08.12.2008.

Der Praxisleitfaden bietet Anregungen und Orientierung für Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen wollen.

Wenn Beschäftigte Eltern werden ... Ein Leitfaden für Unternehmen. Konzepte und Modelle betrieblich unterstützter Kinderbetreuung. Hrsg. v. B/L/O Unternehmensentwicklung. Köln, 2006.
Zu bestellen unter der E-Mail-Adresse: info@b-l-o.de.

Leitfaden zu den Kinderbetreuungsangeboten in der Region Köln, Nutzen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung sowie einige Praxisbeispiele.

Studien

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit der Europäischen Union, Europäischer Sozialfonds. Berlin, 2003.

Auch als PDF erhältlich:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Betriebswirtschaftliche-Effekte,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>

Zugriffsdatum: 10.07.08.

Betrachtung ökonomischer Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen. Szenariengestützte Rechenbeispiele und Best-Practice-Fälle zum Abwägen der Kosten und des Nutzens für das Unternehmen.

Der Kita-Check – Kinderbetreuung in Deutschland 2008. Ergebnisse einer DIHK-Kitabefragung. Hrsg. V. DIHK - Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Berlin, 2008.

Auch als PDF erhältlich:

http://www.rhein-neckar.ihk24.de/produktmarken/standortpolitik/Anlagen/Umfrage_Kita_Check_2008.pdf

Zugriffsdatum: 08.12.2008

In den Kita-Check des DIHK sind die Befragungsergebnisse von 6.700 Kindertagesstätten eingeflossen. Diese zeigen, dass in Deutschland immer noch ein dringender Handlungsbedarf in der Kinderbetreuung besteht.

Ergebnisse der Befragung „Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Maßnahmen“.

Thesenpapier 1/2006. Hrsg. v. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der Universität Münster und der Steinbeiss-Universität Berlin.

Auch als PDF erhältlich:

http://www.ffp-muenster.de/thesenpapiere/Thesenpapier_FFP_Ergebnisse_der_Befragung.pdf

Zugriffsdatum: 01.09.08.

Ergebnisse einer Umfrage unter von der berufundfamilie gGmbH auditierten Unternehmen über die betriebswirtschaftlichen Effekte von familienbewussten Maßnahmen in Unternehmen.

Groß und stark werden. Initiative Kinderkrippen in Bayern.

Hrsg. v. vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.; unterstützt von BayME – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. und VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. und dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (StMAS). München, 2005.

Dokumentation des Staatsinstituts für Frühpädagogik zum Modellprojekt „Initiative Kinderkrippen in Bayern“.

Förderung von deutschen Sprachkompetenzen bei Kindern aus zugewanderten und sozial benachteiligten Familien: Erste Ergebnisse des Jacobs-Sommercamp-Projekts.

Hrsg. v. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Forschungsbereich Erziehungswissenschaft und Bildungssysteme. 2005.

Auch als PDF erhältlich:

<http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/forschung/eub/projekte/Projektbeschreibung.pdf>

Zugriffsdatum: 29.08.08.

Jacobs-Sommercamp in Bremen. Ein Beispiel dafür, dass Ferienprogramme zugleich auch die Bildung der Kinder unterstützen können: Insbesondere im Rahmen eines intensiven 2- bis 3-wöchigen Programms können enorme Lernfortschritte erzielt werden.

Links

www.beruf-und-familie.de

Internetpräsenz der berufundfamilie gGmbH. Informationen zum Zertifikat audit berufundfamilie und audit familiengerechte hochschule.

www.bmfsfj.de

Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

www.erfolgsfaktor-familie.de

Website des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDI, BDA, DIHK, ZDH) und des DGB. Informationen und Beispiele zum Thema „betriebliche Ferienbetreuung“. Erläuterung organisatorischer Fragen anhand von Best-Practice-Fällen.

www.familienbewusste-personalpolitik.de

Internetplattform der „Initiative familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg“. Ausführliche Liste mit Good-Practice-Fällen in der Region Nürnberg sowie überregionalen Praxisbeispielen.

www.familien-wegweiser.de

Wegweiser des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für Eltern zu vielfältigen Fragestellungen, wie z.B. zu Erziehung, Jugendschutzthemen und Medienkompetenz.

www.ffp-muenster.de

Die Website des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik stellt Forschungsarbeiten und Hilfsmittel vor, wie z.B. den berufundfamilie-Index. Dieser Index ist ein Instrument, mit dem Unternehmen ihr betriebliches Familienbewusstsein messen können. Über einen Fragenkatalog wird ein betriebsspezifischer Wert errechnet, der zwischen 0 und 100 liegen kann.

www.kinderbetreuung-owl.de

Eine Internetsuchmaschine des Vereins Frauen fördern Frauen e.V. in Kooperation mit dem Landrat des Kreises Lippe, die über sämtliche Kinderbetreuungsangebote in Ostwestfalen-Lippe informiert.

www.kvjs.de/betriebliche-kinderbetreuung.html

Kontaktstelle des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg. Beratung regionaler Betriebe bei den ersten Schritten der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung zu rechtlichen und fachlichen Fragen.

www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Internetpräsenz der Initiative Lokale Bündnisse für Familie. Hier finden Interessenten eine bundesweite Liste aller Bündnisse für Familien. In den Lokalen Bündnissen für Familie schließen sich Kommunen, Unternehmen, Kirchen, Kammern, Gewerkschaften, Verbände, Stiftungen, freie Träger der Kinder- und Jugendhilfe, Mehrgenerationenhäuser und andere Gruppen in freiwilligen lokalen Netzwerken zusammen, um nachhaltig die Familienpolitik vor Ort zu gestalten.

www.mittelstand-und-familie.de

Schrittweise Anleitung, wie mittelständische Unternehmen eine kurzfristige Ferienbetreuung anbieten können. Sammlung von Checklisten und Hilfsmitteln, wie z.B. Arbeitsanfallanalysen und Excellisten, zur Personaleinsatzplanung sowie Beispielkostenkalkulationen.

www.vbw-bayern.de/sommerkinder

Direkter Link zur Initiative „Sommerkinder betriebsnahe Kinder-Ferienbetreuung“ der bayerischen Arbeitgeberverbände. Ausführliches Informationsmaterial sowie Auflistung der teilnehmenden Unternehmen.

Anhang 1: Übersicht der Praxisbeispiele

Modell 1: Ein eigenes Ferienprogramm erarbeiten
 Modell 2: Ein Ferienprogramm in Kooperation mit anderen Institutionen erarbeiten
 Modell 3: Einem Programm einer anderen Institution anschließen
 Modell 4: Beauftragung eines externen Dienstleisters
 Modell 5: Unterstützung der Angestellten bei der Suche nach einem Angebot

Seite	Unternehmen	Modell	Programm	Ferienzeiten	Beschäftigte	Träger	Eikernbeitrag	Anzahl und Alter der Kinder
17	ABX Logistics Air & Sea	Modell 3 Erwerben von Plätzen im „Fluggi-Land“ der Fraport AG Modell 5 Unterstützung der Angestellten bei der Suche	Stundenkontingente im „Fluggi-Land“ der Fraport AG Familienservicecenter im Intranet, Mitgliedschaft im Deutschen Jugendherbergswerk, Prakti- kumsplätze und Bewerbertrainings für ältere Mitarbeiterkinder	In allen Ferien; Bewerbertrainings in den Sommerferien (nicht jedes Jahr)	476	Der jeweilige Anbieter	kostenlos	Ca. 5–10 Kinder im Alter von bis zu 12 Jahren nutzen in den Ferien die Angebote des „Fluggi-Lands“
13	Barmenia Versicherungen	Modell 2 Kooperation mit der Station Natur und Umwelt in Wuppertal	Natur und Erlebnis; das Programm ist an den Jahreszeiten orientiert und soll auch zur Umwelterziehung beitragen	Oster- und Herbst- ferien je 1 Woche Sommerferien: erste und letzte Ferienwoche Betreuung von 8 bis 16 Uhr	1.718	Station Natur und Umwelt	50 Euro pro Kind und Woche direkt über Gehalts- abrechnung	bis zu 80 Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren
20	BASF Coatings AG	Modell 1 „Global Family“ – Organisation einer eigenen Ferienbetreuung, hier eines Austauschprogramms Modell 4 „Lacki Kids“ – Beauftragung eines externen Dienstleisters	Austausch zwischen BASF-Mitarbeiterfamilien Ferienbetreuung auf einem Kinderbauernhof jede Woche steht unter einem bestimmten Motto	Sommerferien Oster-, Sommer- und Herbstferien für je zwei Wochen	2.399	BASF bzw. die Familie vor Ort	Die BASF übernimmt Kosten für Flug, Visum und Impfungen 75 Euro pro Woche	Teilnehmerzahl davon abhängig, wie viele Jugendliche (14–16 Jahre) nach Münster kommen unbegrenzte Teilnehmerzahl Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahre

Seite	Unternehmen	Modell	Programm	Ferienzeiten	Beschäftigte	Träger	Elternbeitrag	Anzahl und Alter der Kinder
18	b.i.t. GmbH	Modell 2 Kooperation mit dem Magistrat der Stadt Bremerhaven	Tägliche Ausflüge in Bremerhaven und im Umkreis	2 Wochen in den Sommerferien	15	Magistrat der Stadt Bremerhaven	Pro Ausflug zwischen 2 und 12 Euro	Teilnahme im Alter von 6 bis 12 Jahren möglich ca. 2 Mitarbeiterkinder nahmen teil
31 34	Boehringer Ingelheim Pharma	Modell 2 Kooperation mit der Stadt Ingelheim vormittags Organisation einer eigenen Ferienbetreuung, nachmittags Betreuung durch die Stadtverwaltung	Das Programm vormittags auf dem Betriebsgelände ist auf die naturwissenschaftliche Thematik des Unternehmens ausgerichtet und in Kursen und Besichtigungen organisiert	3 Wochen in den Sommerferien	10.000	Vormittags Boehringer Ingelheim Pharma Nachmittags Stadt Ingelheim	50 Euro pro Kind und Woche	25 Plätze stellt Boehringer Ingelheim der Stadt zur Verfügung; Teilnehmer im Alter von 8 bis 15 Jahren
15	Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie	teilweise Modell 2, überwiegend Modell 3	Information, Vernetzung und Beratung von Unternehmen. In 2008 insgesamt 12 verschiedene Programme	Abhängig vom spezifischen Projekt	<5	Abhängig vom spezifischen Projekt	Abhängig vom spezifischen Projekt	Abhängig vom spezifischen Projekt
20	Daimler AG, Mercedes-Benz- Werk Wörth	Modell 1 Organisation eines eigenen Programms für 3-bis 6-jährige Modell 2 Kooperation mit dem Internationalen Bund	„Sterngucker“ in der werkseigenen Kinderkrippe „Sternchen“ Kinderstadt „Astropolis“	3 Wochen in den Sommerferien	7.880 (Werk Wörth)	„Sterngucker“ Daimler AG Kinderstadt „Astropolis“; Internationaler Bund (IB)	80 Euro pro Kind und Woche	„Sterngucker“ 3 bis 6 Jahre „Astropolis“ wöchentlich 220 Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren
19	Deerberg Unternehmens- gruppe	Modell 1 Organisation einer eigenen Ferienbetreuung	Das Programm gestalten die Betreuer im Haus auf dem Firmengelände und dessen Spielplatz auch kleinere Ausflüge	In allen Ferienwochen im Jahr von 7.20 bis 14 Uhr	128	Deerberg	kostenlos	Ca. 8–10 Kinder

Seite	Unternehmen	Modell	Programm	Ferienzeiten	Beschäftigte	Träger	Elternbeitrag	Anzahl und Alter der Kinder
29	Hessischer Rundfunk (HR)	Modell 1 Organisation einer eigenen Ferienbetreuung	Das Programm gestalten die Betreuer – pensionierte Mitarbeiter des HR – in den Räumlichkeiten einer Berufsschule	In allen Ferienwochen von 8 bis 17 Uhr	1.800	Hessischer Rundfunk	12 bis 18 Euro pro Tag – je nachdem, ob die Eltern Mitarbeiter oder Mitglieder des eigens gegründeten Vereins „Kibiz“ sind	Bis zu 40 Kinder im Alter von 3 bis 12 Jahren
16	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz	Modell 4 gemeinsam mit anderen Institutionen der Landesregierung wurde ein externer Anbieter beauftragt	„Hundertwasser-Woche“ tägliche Ausflüge zum Thema	1 Woche in den Sommerferien ca. 9 bis 17 Uhr	181	pme Familienservice	50 Euro pro Kind	52 Teilnehmer im Alter von 6 bis 12 Jahren
12	Siemens AG	Modell 1 Organisation einer eigenen Ferienbetreuung	Sehr vielfältig: von Sport über Kreativ- und Bastelwerkstatt bis zu Ausflügen	In den ersten vier Sommerferienwochen von 7.30 bis 17 Uhr	21.110	Siemens AG	50 Euro für das 1. Kind 30 Euro für jedes weitere Kind	Insgesamt 850 Kinder im Alter von 3 bis 16 Jahren 100 Plätze stellt die Siemens AG wöchentlich der Stadt Erlangen zur Verfügung
21	Universität Kassel	Modell 2 Kooperation mit der Daimler AG, Werk Kassel	„Universität Stermental“ in der Kinderstadt Stermental	3 Wochen in den Sommerferien	2.300	Daimler AG	Mitarbeiter bezahlen den regulären Elternbeitrag der Kinderstadt für Kinder von Studierenden ist die Teilnahme kostenlos	Insgesamt 160–180 Teilnehmer pro Woche für die Universität Kassel sind 30 Plätze reserviert

Anhang 2: Ansprechpartner/innen

17	ABX Logistics Air & Sea	Kristine Alex	KAlex @abx-international.de	(06107) 70 71 85
13	Barmenia Versicherungen	Werner Mittelstädt	werner.mittelstaedt @ barmenia.de	(0202) 43 82 134
20	BASF Coatings AG	Petra Knepe	petra.knepe@basf.com	(02501) 14 37 59
18	b.i.t. GmbH	Sabine Busch-Cole	sabine.busch-cole @bit.bremerhaven.de	(0471) 59 02 690
31, 34	Boehringer Ingelheim Pharma	Gabriele Chrubasik	gabriele.chrubasik @boehringer- ingelheim.com	(06132) 77 92 857
15	Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie	Tanja Brinkmann	Tmbrinkmann @iaw.uni-bremen.de	(0421) 21 88 979
20	Daimler AG, Mercedes-Benz-Werk Wörth	Harald Klein	harald.klein@daimler.com	(07271) 71 61 16
19	Deerberg Unternehmensgruppe	Claudia Stede	claudia.stede@deerberg.de	(05822) 94 014
29	Hessischer Rundfunk	Petra Schaefer-Schubert	Peschaeferschubert @hr-online.de	(069) 15 52 888
16	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz	Für das Programm 2008: pme Familienservice – Martina Mann	martina.mann @ familienservice.de	(06731) 99 90 54
12	Siemens AG	Irma Paringer	irma.paringer @ siemens.com	(09131) 73 50 73
21	Universität Kassel	Regina Kirsch	rkirsch@uni-kassel.de	(0561) 80 42 268



Bedarfserhebung Ferienbetreuung

Benötigen Sie in den Schulferien ein Kinderbetreuungsangebot? ja nein

Sind Sie an einer firmeneigenen Lösung interessiert? ja nein

Wenn ja, für wie viele Ihrer Kinder?

Wie alt sind diese Kinder? 1. 2.

3. 4.

In welchen Schulferien ist Ihr Bedarf am größten? Winterferien Osterferien Sommerferien Herbstferien

In welchen Wochen der von Ihnen genannten Schulferien würden Sie eine Kinderbetreuung benötigen? KW bis KW bis KW bis KW bis

Zu welchen Uhrzeiten würden Sie eine Kinderbetreuung benötigen?
 MO bis Uhr DI bis Uhr
 MI bis Uhr DO bis Uhr
 FR bis Uhr

Was wäre Ihnen bei einem firmeneigenen Ferienbetreuungsangebot wichtig?
.....
.....
.....

Wären Sie bereit, sich an den Kosten für das Ferienbetreuungsangebot zu beteiligen? ja, mit maximal EUR nein

Haben Sie noch weitere Anmerkungen?
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Anmeldung Ferienbetreuung

Erziehungsberechtigte/r

Vorname , Name
 Straße
 PLZ / Ort
 Telefon
 Mobil
 Erreichbarkeit für Rückfragen/Notfall

Erziehungsberechtigte/r

Vorname , Name
 Straße
 PLZ / Ort
 Telefon
 Mobil
 Erreichbarkeit für Rückfragen/Notfall

Ich/wir melde/n hiermit unseren Tochter/Sohn (nicht zutreffendes bitte streichen)

Vorname, Name
 Alter

zur Ferienbetreuung an.

- Sommerferien I KW bis KW
- Sommerferien II KW bis KW
- Sommerferien III KW bis KW

Mein/unsere/r Kind

- leidet an folgender Krankheit/Allergie
-
-

- muss regelmäßig folgende Medikamente einnehmen (wann/welche?)
-
-

Weitere Besonderheiten im Umgang mit meinem/unsere/r Kind

.....

.....

Freunde* meines/unsere/r Kindes

- *Bitte geben Sie hier Ihre Wünsche an, wenn Ihr Kind mit anderen Kindern in eine Gruppe soll
1.
2.
3.

Ort, Datum

Unterschrift
Erziehungsberechtigte/r

Kinderarzt

Vorname, Name
 Straße
 PLZ / Ort
 Telefon

Weiterer Ansprechpartner im Notfall

Vorname , Name
 Telefon/Mobil

Wer* darf Ihr Kind von der Ferienbetreuung abholen?

- * Bitte informieren Sie uns im Voraus, wenn Ihr Kind von einer dieser Personen abgeholt werden soll.
1.
2.
3.

Einzugsermächtigung

Hiermit ermächtige ich die [Hausbank Ihres Unternehmens] den Kostenbeitrag für die Ferienbetreuung in Höhe von EUR für das genannte Kind bei Fälligkeit mittels Lastschrift von folgendem Konto einzuziehen.

Geldinstitut

Konto

Bankleitzahl

Kontoinhaber/in

Ort, Datum

Unterschrift
Kontoinhaber/in



Evaluation Ferienbetreuung

Ihr Kind ist weiblich männlich

Wie hat es Ihrem Kind in der Ferienbetreuung gefallen? sehr gut gut nicht so gut gar nicht

Was hat Ihrem Kind besonders gut gefallen bzw. was überhaupt nicht?

1.

2.

3.

Kam Ihr Kind mit dem Betreuungspersonal gut aus? sehr gut gut nicht so gut gar nicht

Wie hat Ihrem Kind das Mittagessen geschmeckt? sehr gut gut nicht so gut gar nicht

Wie zufrieden waren Sie als Elternteil mit der Ferienbetreuung insgesamt? sehr zufrieden zufrieden wenig zufrieden unzufrieden

Wie zufrieden waren Sie mit der Organisation? sehr zufrieden zufrieden wenig zufrieden unzufrieden

Wie zufrieden waren Sie mit dem thematischen Konzept/dem Programm/der Tagesgestaltung? sehr zufrieden zufrieden wenig zufrieden unzufrieden

Wie bewerten Sie die Leistung des Betreuungspersonals? sehr gut gut nicht so gut gar nicht

Wie zufrieden waren Sie mit der Qualität der Verpflegung? sehr zufrieden zufrieden wenig zufrieden unzufrieden

Inwieweit hat Ihnen das Ferienbetreuungsprogramm die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert? sehr gut nicht so sehr gar nicht

Würden Sie Ihr Kind ein weiteres Mal zur Ferienbetreuung anmelden? Ja Nein

Werden Sie das Ferienbetreuungsprogramm weiterempfehlen? Ja Nein

Welche Verbesserungsvorschläge oder sonstige Rückmeldungen zum Programm haben Sie?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



berufundfamilie

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

berufundfamilie gGmbH
Feldbergstraße 21
60323 Frankfurt am Main

Telefon 069.300388-0
Telefax 069.300388-77

info@beruf-und-familie.de
www.beruf-und-familie.de



www.beruf-und-familie.de

Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie

Gefördert durch



EUROPÄISCHE UNION



Gemeinnützige
Hertie-Stiftung