

Betriebliche Ferienbetreuung

Ein Praxisleitfaden für Unternehmen

von der Servicestelle zum
Bundesprogramm
Betriebliche
Kinderbetreuung

- ✓ Imagegewinn.
- ✓ Unabhängigkeit.
- ✓ Flexibilität.
- ✓ Kostenersparnis.
- ✓ Loyalität.
- ✓ Individualität.

Betriebliche Ferienbetreuung

Ein Praxisleitfaden für Unternehmen

Arbeitnehmer*innen haben in Deutschland einen gesetzlichen Anspruch auf 20 Tage Urlaub zur Erholung.¹ Durchschnittlich hatten Arbeitnehmer*innen im Jahr 2018 28 Tage Anspruch auf Erholungsurlaub.² Für Mitarbeiter*innen mit Kindern kann es nach der Kita-Phase mit Übergang ins schulpflichtige Alter so schnell zu einer neuen Herausforderung kommen. In den Ferien müssen und wollen Kinder betreut werden. Wie damit umgehen, fragen sich viele Eltern. In vielen Haushalten steckt ein Elternteil zurück oder man bindet die Großeltern ein, wo es geht, um die Ferien zu meistern. Im Jahr 2022 stehen im Durchschnitt bundesweit 62 schulfreie Tage³ durchschnittlich 28 Urlaubstagen der Arbeitnehmer*innen gegenüber. Es kann Eltern damit in der Regel gar nicht möglich sein, die Ferienzeiten komplett mit ihrem Urlaub abzudecken.

Unternehmen, die sich der Herausforderung für Eltern bewusst sind und ihre Mitarbeiter*innen bei der Kinderbetreuung während der Ferienzeit unterstützen, schaffen ein Klima der Effektivität und Loyalität. Arbeitgeber*innen zeigen mit einem solchen Engagement auch nach außen, dass Ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Anliegen ist und steigern so ihre Attraktivität am Arbeitsmarkt.

Eine betriebliche Ferienbetreuung ist eine sinnvolle Investition und kann ein erster Schritt zu mehr Vereinbarkeit sein. Sie ist besonders interessant, weil sie in der Regel ein abgrenzbares Projekt ist. Man kann klein anfangen und erstmal nur ein Angebot für eine Arbeitswoche und eine Gruppe an Kindern schaffen, bis man die kompletten Ferien abdeckt. Die Kosten bleiben überschaubar und fließen bei Veränderungen im Geschäftsbetrieb nicht über mehrere Jahre.

Dieser Leitfaden dient Unternehmen, die im Rahmen ihrer Personalstrategie, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf neue Schritte gehen wollen. Hier sollen Wege und Modelle einer betrieblich unterstützten Ferienbetreuung vorgestellt werden. Die verschiedenen Optionen

stellen eine Hilfe dar, sodass Sie die richtige Lösung für Ihr Unternehmen finden und entwickeln können. Neben Praxisbeispielen finden Sie Checklisten und Links zu weiterführenden Themen.

Vorteile für Ihr Unternehmen

- ▶ **Imagegewinn.** Sie steigern die Wahrnehmung als familienfreundliches Unternehmen.
- ▶ **Unabhängigkeit.** Arbeitnehmer*innen mit schulpflichtigen Kindern können in Ferienzeiten unabhängig von den Schließzeiten der Schulen arbeiten.
- ▶ **Flexibilität.** Der Bedarf an Urlaubszeiträumen wird entzerrt.
- ▶ **Kostenersparnis.** Ihre Arbeitnehmer*innen arbeiten konzentrierter und effizienter, dafür werden sie bei den Kinderbetreuungskosten entlastet.
- ▶ **Loyalität.** Sie steigern die Mitarbeiter*innenbindung.
- ▶ **Individualität.** Das Angebot lässt sich auf die Bedürfnisse ihres Unternehmens und ihrer Arbeitnehmer*innen mit betreuungspflichtigen Kindern ausrichten und kann entsprechend angepasst werden.

Vier Modelle betrieblicher Ferienkinderbetreuung

Passgenaue Lösungen sind die besten. Wenn ein Unternehmen eine betriebliche Ferienbetreuung anbieten möchte, muss als Erstes geklärt werden, wie die Bedarfe und Bedingungen aussehen. Wie viele Eltern könnten das Angebot in Anspruch nehmen? Wie viel Geld ist die Unternehmensleitung bereit zu investieren? Die Investition amortisiert sich je nach Angebot und Einsatz unterschiedlich schnell. Der Aufwand in der Steuerung ist ein wichtiger Faktor. Wenn ein Unternehmen weniger Geld für Dienstleister*innen aufbringen will, braucht es entsprechendes Personal für Planung und Durchführung.

Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen vier

1 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/urlaubsanspruch.html> aufgerufen am 16.02.2022

2 Ebd.

3 Kultusministerkonferenz (KMK), Ferientermine im Jahr 2021/2022 u. 2022/2023. <https://www.kmk.org/service/ferien.html> aufgerufen am 16.02.2022

Modelltypen vor. Diese Modelle stellen mögliche Wege dar, die Sie bei ihrem eigenen Vorhaben inspirieren sollen. Um Ihnen einen guten Transfer in die Praxis zu ermöglichen, haben wir für alle Modelle geeignete Beispiele aus der Praxis ausgesucht und stellen diese vor.

Modell 1: Ferienbetreuung wird Chef*innensache – Die selbständige Durchführung

Alles so machen wie man will, das geht nur, wenn man es selbst organisiert. Unternehmen können für ihre Bedarfe das eigene Ferienangebot planen und durchführen. Der Gestaltungsspielraum ist am größten, dies bringt aber auch erheblichen Aufwand bei der Organisation mit sich. Viele Unternehmen bieten eine solche Betreuung nur für einzelne Ferientage oder einzelne Wochen an. Die wenigsten Unternehmen decken mit dieser Form die Breite an Ferientagen ab.

Aufwand:

- ▶ Organisationsaufwand (Interne Bewerbung, Anmeldung, Steuerung)

- ▶ Geeignetes Gelände und Räumlichkeiten (eigene Räumlichkeiten oder Räumlichkeiten anmieten)
- ▶ Betreuungspersonal (eigenes Personal, Honorarkräfte)
- ▶ Verpflegung
- ▶ Versicherungen
- ▶ Materialien und Spielzeug

Praxisbeispiel (Modell 1):

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nimmt bei der Koenig & Bauer AG, dem ältesten Druckmaschinenhersteller der Welt, mit 1892 Arbeitnehmer*innen am Standort Würzburg einen immer höheren Stellenwert ein. Im Jahr 2020 wurde die erste Ferienbetreuung angeboten und aufgrund des sehr positiven Zuspruchs wurde die Anzahl der Plätze im Jahr 2021 ausgeweitet. Das Unternehmen bietet „Ferien auf dem Bauernhof“ an und unternimmt Ausflüge zu Erlebnisbauernhöfen in der Region. Dafür stehen immer zwei Mitarbeiter*innen des Unternehmens den Bauernhöfen zur Seite. Dies gibt den Eltern Sicherheit und wird durch die Hofbetreiber sehr begrüßt.

Vorteile	Nachteile
Es besteht großes Gestaltungspotential. Deutliche Darstellung als familienfreundliches Unternehmen (Branding) um die Identifikation mit dem Unternehmen zu fördern.	Hoher Organisationsaufwand und Gefahr sich zu verzetteln. Ohne strukturiertes Vorgehen und planen, werden unnötige Ressourcen eingesetzt.
Bestehende Ressourcen können gut eingebunden werden. Besonders interessant für Unternehmen/Betriebe mit passenden Ressourcen <ul style="list-style-type: none"> ▶ Interessierte Arbeitnehmer*innen, die sich beteiligen wollen (Betreuung) ▶ Geeignetes Gelände/Räumlichkeiten ▶ Kantinen ▶ Sportanlagen ▶ Fuhrpark 	Das Unternehmen trägt Kosten und Verantwortung für das Programm allein. Im Verbund könnte man die Aufgaben teilen oder Leistungen an Dritte auslagern.
Bei Nutzung eigener Räumlichkeiten: kurze Wege für die Eltern und keine Kosten für Miete von Räumlichkeiten.	Eigene Räume sind oft nicht kindgerecht bzw. es entstehen ggf. zusätzliche Kosten für die Ausstattung.
Die Kinder können das Unternehmen der Eltern kennenlernen. Arbeitnehmer*innen einen anderen Bezug zum Arbeitgebenden entwickeln.	Der Ferienbetrieb kann den Betriebsablauf beeinträchtigen. Arbeitnehmer*innen übernehmen eine andere Rolle oder die Gruppe stört andere Prozesse.

„Bei der Beschaffung der Plätze haben wir uns regional umgeschaut und haben uns die Bauernhöfe vor Ort angesehen und Konzepte mit ihnen erarbeitet. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die reine „Anmietung von Belegplätzen“ nicht so gerne angenommen wird, sondern gerade das eigene Angebot wichtig ist. Für uns als Unternehmen ist es ein Zeichen der Wertschätzung unseren Beschäftigten gegenüber und wir freuen uns, dass unser Konzept so großen Zuspruch findet. Mit einer mehr als 200 Jahren alten Unternehmensgeschichte sind generationsübergreifende Unternehmenszugehörigkeiten von Familien keine Seltenheit und wir können uns somit bei den nächsten Generationen bekannt machen. Nach dem erfolgreichen letzten Jahr sowie diesen 2 Wochen ist eine Ferienbetreuung bei Koenig & Bauer nicht mehr wegzudenken. Auch wollen wir dieses Konzept auf andere Standorte übertragen.“

Dr. Christine Bötsch, Koenig & Bauer AG (Bereichsleiterin Globales Personalmanagement)

Factsheet zum Praxisbeispiel

- ▶ Angebot besteht seit: 2020
- ▶ Gesamtzahl der Kinder, die das Angebot genutzt haben: 57
- ▶ Anzahl der abgedeckten Werktage pro Jahr: 10
- ▶ Abgedeckte Ferienformen: Sommerferien
- ▶ Personalumfang für die Planung und Steuerung: 3 Personen
- ▶ Betriebseigener Ressourceneinsatz: betriebs-eigene Kantine
- ▶ **Tipps zur Umsetzung:** Das Thema mit den Bauernhöfen ist sehr, sehr gut angekommen. Den Kindern werden am Vormittag Themen nähergebracht, dann bleibt noch genügend Zeit für die Tiere und das Freispiel. Auch, dass wir mit dem eigenen Personal vor Ort sind, erweist sich als unerlässlich.

Modell 2: Zusammenarbeit mit Expert*innen und Dienstleister*innen

Wie Unternehmen in den verschiedenen Branchen ihre Geschäftsfelder und Nischen identifiziert und sich spezialisiert haben, so ist auch die Bandbreite an Träger*innen für Kinderbetreuung in den letzten Jahrzehnten immer breiter geworden. Bundesweit bestehen vielerorts neben Angeboten der Kinder- und Jugendhilfeträger*innen (freie Träger*innen und kommunale Träger*innen) auch privat-gewerbliche Dienstleistungsunternehmen, die ihre Leistung Dritten anbieten. Die Zusammenarbeit mit Expert*innen vor Ort reduziert den Arbeitsaufwand für das eigene Unternehmen stark. Je nach Art und Professionalität der Dienstleistung variieren Preise und Leistung für Unternehmen deutlich. Hier ist bei der Auswahl im Vorfeld zu überlegen, wie professionelle und kostenintensiv die Leistung sein soll. Arbeitet man lieber mit einem Ferienbetreuungsunternehmen zusammen, dass die All-in-One-/All-inclusive-Lösung parat hat oder kooperiert man hier lieber mit der Kita, Kirche oder dem Verein in unmittelbarer Nähe.

Aufwand:

- ▶ Geringer Organisationsaufwand (Interne Bewerbung)
- ▶ Suchen geeigneter Anbieter*innen für die eigenen Bedarfe
- ▶ Optional je nach Wunsch und Leistungsumfang: Räume, Verpflegung, Material, Versicherungen

Praxisbeispiel (Modell 2):

Zusammen mit dem Helmholtz Munich schafft der AWO Kreisverband München-Land e.V. 14 Plätze mit einer täglichen Betreuungszeit von 08.00 Uhr bis 17.00 Uhr. Die Ferienspiele laufen unter dem Motto „Umwelt & Gesundheit“ und finden auf dem Gelände des Helmholtz Munich statt.

Seit 2005 wird für die Arbeitnehmer*innen des Helmholtz Munich der Sommercampus veranstaltet. Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren können in einer Woche den Arbeitsplatz ihrer Eltern kennenlernen, spielerisch MINT-Berufe aus der Nähe betrachten und vor allem mit anderen Kindern spielen und basteln. In den Ferienwochen verbringen die Kinder eine erlebnis- und abwechslungsreiche Ferienzeit. Als individuel-

Vorteile	Nachteile
Der Organisationsaufwand für die Durchführung des Angebotes ist gering.	Der Aufwand für die Suche und Auswahl kann je nach Lage und Bedarf aufwendiger sein, als ein kleines Angebot selbst zu stemmen.
Das Unternehmen profitiert von der Professionalität der Dienstleister*innen.	Ggfs. weniger Spielraum bei der Programmgestaltung.
Es bestehen Dienstleister*innen, die außerhalb des Betriebsgeländes geeignete Flächen nutzen können.	Nicht alle Dienstleister*innen bieten Angebote, die auf dem eigenen Betriebsgelände oder in Nähe des Betriebes umgesetzt werden können.
Die Dienstleister*innen verantworten den pädagogischen Teil und stellt qualifiziertes Personal.	
Dienstleister*innen haften für Vorfälle während der Betreuungsphase.	
Passgenaue und Exklusive Angebote. Das Programm kann auf die Bedarfe des Unternehmens ausgerichtet werden.	

les Angebot für das Helmholtz Munich wird die Identifikation der Kinder der Anbieter*in mit dem Unternehmen gestärkt. Weil das Angebot so gut angenommen wird, hat das Helmholtz Munich die Ferienbetreuung nun ausgeweitet und bietet 2022 erstmals in den Pfingst- und Herbstferien Ferienbetreuungsplätze an, welche durch das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ unterstützt werden.

„Wissenschaft & leuchtende Kinder Augen vereint auf dem Campus Helmholtz Munich. Während Eltern ihre beruflichen Ambitionen verfolgen, freuen sich Mitarbeiterkinder auf eine spannende Ferienfreizeit. Es ist unsere Passion, die wissenschaftliche Neugier der Eltern, auch den Kindern zu vermitteln. So wird der Besuch beim Schäfer wissenschaftlich umgewandelt und die Schafswolle direkt unter die „Lupe“/ Mikroskop genommen, um die Struktur der Wolle zu sezieren, mit selbstgemachter Lebensmittelfarbe zu färben und zum Schluss eigene Filzbilder zu erstellen. Der Erfolg spiegelt sich in den leuchtenden Kinderaugen wider, die sich auf das nächste Mal freuen sowie bei den zufriedenen Eltern, die unbesorgt ihrer Arbeit nachkommen können.“

Gaby Hellmann – Betreuung Familienbüro

Factsheet zum Praxisbeispiel

- ▶ Angebot besteht seit: 2021
- ▶ Gesamtzahl der Kinder, die das Angebot genutzt haben: 11
- ▶ Durchschnittliche Anzahl Kinder pro Jahr: 45
- ▶ Anzahl der abgedeckten Werkstage pro Jahr: 22
- ▶ Abgedeckte Ferienformen: Pfingst-, Oster-, Sommer- und Herbstferien
- ▶ Personalumfang für die Planung und Steuerung: Personal des Familienbüros, Reinigungs- und Lieferungspersonal
- ▶ Betriebseigener Ressourceneinsatz: Sportraum, Sportplatz, weitere Ressourcen der Anbieter*innen
- ▶ **Tipps zur Umsetzung:** Helmholtz Munich ist daran gelegen, den Kindern den Arbeitsplatz ihrer Eltern näher zu bringen. So möchten wir als Forschungszentrum in jeder Ferienwoche „Forschung“ anbieten. Auch dürfen die Kinder regelmäßig verschiedene Abteilungen kennenlernen und erkunden zum Beispiel die Arbeiten der Betriebsfeuerwehr oder gehen mit unseren Schreibern unter die Pfeifenmacher. Das Highlight am Helmholtz Munich ist allerdings die Forscherwoche „Helmholtz macht Wissen“ die immer in der zweiten Sommerferienwoche angeboten wird.

Modell 3: Ferienbetreuung im Unternehmensverbund – Kostenteilung

Im Vergleich zu Modell 2, bei dem ein Unternehmen sich für Dienstleister*innen entscheidet, können bei Modell 3 auch mehrere Unternehmen in einem Verbund ein Ferienangebot ins Leben rufen. Man teilt sich die Kosten, aber kann auch nicht mehr alleine entscheiden was genau den Leistungsumfang betrifft. Diese Form bietet sich vor allem für lokale Netzwerke und Verbünde an, gerade KMU profitieren davon hier gemeinsame Angebote mit anderen Ortsansässigen Unternehmen aufzubauen. Vielerorts kooperiert man mit der Gemeinde, lokalen Vereinen, Wohlfahrtsverbänden, Sportvereinen oder Kirchenorganisationen oder anderen Betreuungsdienstleister*innen. Hierbei wird oft ein Steuerungskreis der Unternehmen gegründet und Dienstleister*innen (aus den genannten Organisationsformen) für das Betreuungsangebot ausgewählt.

Aufwand:

- ▶ Netzwerkaufbau/Nutzung – Lokale Struktur
- ▶ Geteilter Auswahl- und Organisationsaufwand

- ▶ Optional je nach Ressourcenteilung: Räume, Verpflegung, Material

Praxisbeispiel (Modell 3):

In den ersten drei Wochen der Sommerferien in NRW bietet der DRK-Kreisverband Coesfeld e.V. den Arbeitnehmer*innen von sieben beteiligten Unternehmen die Möglichkeit, ihre Kinder werktags in der Zeit von 7 bis 17 Uhr betreuen zu lassen.

Um eine größtmögliche Flexibilität, besonders für Teilzeitmitarbeiter*innen aus umliegenden Orten zu ermöglichen, sind tageweise Anmeldungen zu flexiblen Buchungszeiten möglich. Insgesamt können täglich so bis zu 60 Kinder betreut werden.

Der DRK – Kreisverband Coesfeld e.V. plant für die Unternehmen das Ferienprogramm und übernimmt sämtliche organisatorischen Aufgaben. Hierzu zählen die Ausgestaltung und Formulierung der Anmeldeunterlagen und deren Bearbeitung, sowie die Planung des Programmes und dessen Umsetzung durch pädagogisches Personal. In enger Kooperation mit den Unternehmen wird eine bedarfsgerechte Ferienbetreuung gestaltet.

Vorteile	Nachteile
Der Organisationsaufwand für die Durchführung des Angebotes ist gering.	Die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen kann den Prozess befördern, aber auch ausbremsen. Verantwortung muss geregelt werden
Das Unternehmen profitiert von der Professionalität der Dienstleister*innen.	Bei der Ausgestaltung des Angebotes müssen in Kooperationsprojekten Kompromisse geschlossen werden.
Es bestehen Dienstleister*innen, die außerhalb des Betriebsgeländes geeignete Flächen nutzen können.	Durch die Zusammenarbeit nimmt das Alleinstellungsmerkmal am lokalen Arbeitsmarkt ab.
Die Dienstleister*innen verantworten den pädagogischen Teil und stellt qualifiziertes Personal.	Wenn noch kein Verbund bzw. kein Netzwerk mit gleichen Vorstellungen besteht, kann der Startprozess länger dauern. Hoher Aufwand beim Start.
Dienstleister*innen haften für Vorfälle während der Betreuungsphase.	
Durch die Kooperation mit weiteren Akteuren sinken die Kosten für den Ferienbetrieb.	
Durch die Kooperation wird das lokale Netzwerk, die lokale Verankerung und das Ansehen gestärkt.	
Kleine Unternehmen können ein Angebot nutzen, dass sie alleine nicht auf die Beine stellen könnten.	

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für viele Angestellte und somit auch deren Arbeitgeber*innen eine große Herausforderung dar. Besonders die langen Sommerferien sind für viele Familien nur mit einem hohen Maß an Organisation zu bewältigen. Oftmals bleibt wenig Zeit für gemeinsame Urlaube und Unternehmungen. Die Betreuung der Kinder in den Sommerferien erleichtert für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen die Planung in der Haupturlaubszeit erheblich und sorgt für Flexibilität auf beiden Seiten.

Mit der Ferienbetreuung werden Mitarbeiter*innen und Arbeitgeber*innen bei der Planung des Urlaubes in den Sommerferien sehr entlastet, was zu reibungsloseren Prozessen und gesicherter Fortführung des Unternehmens besonders in dieser Zeit beiträgt.“

Christoph Schlütermann, Vorstand des DRK-Kreisverbandes Coesfeld e.V.

Factsheet zum Praxisbeispiel

- ▶ Angebot besteht seit: 2021
- ▶ Gesamtzahl der Kinder, die das Angebot genutzt haben: 69
- ▶ Anzahl der abgedeckten Werktage pro Jahr: 15 Tage
- ▶ Abgedeckte Ferienformen: Sommerferien
- ▶ Personalumfang für die Planung und Steuerung: Personal- und Finanzabteilung sowie pädagogisches Personal
- ▶ Betriebseigener Ressourceneinsatz: Räumlichkeiten des DRK Ortsvereines, die eigene Personal- und Finanzabteilung, sowie pädagogisches Personal und Erfahrung der eigenen Kita GmbH.
- ▶ **Tipps zur Umsetzung:** Ein Ferienkonzept, das den Arbeitszeiten der Mitarbeiter*innen und dem Alter der Kinder angepasst ist, birgt die Chance, dass in der Urlaubszeit die Weiterbeschäftigung und Auslastung in den Unternehmen reibungsloser funktioniert. Durch den Zusammenschluss mehrerer Unternehmen und die unabhängige Organisation durch Träger*innen können viele zusätzliche finanzielle und planerische Möglichkeiten geschaffen werden, von denen alle profitieren.

Modell 4: Ferienbetreuung im Unternehmensverbund – Arbeitsteilung

Im Vergleich zu Modell 3, bei dem mehrere Unternehmen in einem Verbund ein Ferienangebot ins Leben rufen und sich eines Dienstleisters bedienen, können Unternehmen auch selbst Hand anlegen. Man teilt sich nicht nur Kosten, sondern auch Aufgaben. Diese Lösung ist vor allem für einen lokalen Unternehmensverbund mit geeigneten Ressourcen interessant. Pflege-, Freizeit-, Sport- und Gesundheitsunternehmen kooperieren mit Unternehmen die über Kantinen, ein geeignetes Gelände und gute Strateg*innen, Planer*innen und Koordinator*innen verfügen. Handwerksbetriebe, Kunst und Theater erweitern das Programm und Werbetechnik und PR-Agentur sorgen für die Bewerbung des Angebotes.

Aufwand:

- ▶ Koordinations- und Organisationsaufwand.
- ▶ Passende Ressourcen
- ▶ Ein Netzwerk und geeignete Partnerorganisationen

Praxisbeispiel (Modell 4):

Das Diakonische Werk Gladbeck-Bottrop-Dorsten Bottroper Werkstätten gGmbH ist Teil des Unternehmensverbundes Diakonisches Werk im ev. Kirchenkreis Gladbeck-Bottrop-Dorsten gGmbH mit weiteren Gesellschaften in zahlreichen sozialen Bereichen.

Das Angebot wird in einer von fünf Einrichtungen der Eingliederungshilfe der Bottroper Werkstätten direkt auf dem Rotthoffs Hof, einem Bio-Bauernhof mit Angeboten für Menschen mit geistigen und körperlichen Einschränkungen, umgesetzt. Hier fördern gemeinsame Spiele und Kreativangebote mit Naturmaterialien die Gemeinschaft und die Kinder erleben den Biobauernhof hautnah mit all seinen Facetten.

Die Ferienbetreuung startete für 15 Kinder in den Herbstferien 2021 und soll für drei Wochen in den Sommerferien sowie die Herbstferien 2022 umgesetzt werden.

Vorteile	Nachteile
Der Organisationsaufwand für Planung und Durchführung wird geteilt.	Die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen kann den Prozess befördern, aber auch ausbremsen. Verantwortung muss geregelt werden
Kleine Unternehmen können ein Angebot nutzen, dass sie allein nicht auf die Beine stellen könnten.	Bei der Ausgestaltung des Angebotes müssen in Kooperationsprojekten Kompromisse geschlossen werden.
Jedes Unternehmen kann sich mit seinen Stärken einbringen.	Durch die Zusammenarbeit nimmt das Alleinstellungsmerkmal am lokalen Arbeitsmarkt ab.
Durch die Kooperation mit weiteren Akteur*innen sinken die Kosten für den Ferienbetrieb.	Wenn noch kein Verbund bzw. kein Netzwerk mit gleichen Vorstellungen besteht, kann der Startprozess länger dauern.
Durch die Kooperation wird das lokale Netzwerk, die lokale Verankerung und das Ansehen gestärkt.	Ohne Unternehmen mit den „richtigen“ Ressourcen kann das Projekt verkompliziert werden.

„Gruppenspiele und Kreativangebote mit Naturmaterialien fördern die Gemeinschaft. Der Raum für freies Spiel lässt die Kreativität und Individualität der Kinder aufblühen. Dazu gehören natürlich tägliche Besuche bei den Hühnern, Therapiepferden und Schweinen.“

Hanna Jaschek, Heilerziehungspflegerin und Leitung der Abenteuerwoche

Wesentlichen, die Reithalle, die Wiesen, das Freigelände, Spielgeräte, die bei uns untergestellten Pferde konnten genutzt werden etc.)

Bedarfe und Ressourceneinsatz

Wie die Vorstellung der Modelle und Praxisbeispiele verdeutlicht, bestehen vielfältige Möglichkeiten und Ansätze. Es wird deutlich, dass eine klare Ermittlung von Bedarfen und Ressourcen im Unternehmen die Grundlage des Erfolges bilden. Bevor es in die Operationalisierung und Auswahl des geeigneten Modells geht, müssen die folgenden wesentlichen Fragen geklärt werden:

- ▶ Angebot besteht seit: Oktober 2021
- ▶ Gesamtzahl der Kinder, die das Angebot genutzt haben: 20
- ▶ Anzahl der abgedeckten Werktage pro Jahr: 5
- ▶ Abgedeckte Ferienformen: Herbstferien
- ▶ Personalumfang für die Planung und Steuerung: Eine Mitarbeiterin mit Unterstützung von unseren Arbeitnehmer*innen in der Einrichtung
- ▶ Welche betriebseigenen Ressourcen kommen zum Einsatz: Wir betreiben in Bottrop Kirchellen einen Bauernhof als Werkstatt für Menschen mit Einschränkungen. Auf diesem Bauernhof ist ein Bio Markt angesiedelt, das therapeutische Reiten, Hühnerhaltung, Streuobstwiesen, Kartoffelanbau, Pferdeunterbringung etc. Wir nutzen somit u.a. die vorhandenen Räumlichkeiten (Gruppenräume, Sozialräume, Speisesaal aber auch und im
- ▶ Mit wie vielen Kindern von Arbeitnehmer*innen sollen wir planen?
- ▶ Für welche Altersgruppe wollen wir eine Betreuungslösung?
- ▶ Wie lang und zu welchen Zeiten wollen wir eine Lösung?
- ▶ Wie viel Geld wollen und können wir pro Mitarbeiter*innen und Tag einsetzen?
- ▶ Welche Ressourcen können wir als Unternehmen selbst einbringen und damit zusätzliche Kosten einsparen?
- ▶ Können und wollen wir uns einer Netzwerklösung anschließen oder einen Alleingang machen?
- ▶ Wer übernimmt die Verantwortung für das Projekt?
- ▶ Wie sieht unsere grobe Zeitschiene aus? Wann wollen wir an den Start gehen?

**Checkliste und Ablaufplan:
Ein eigenes Ferienbetreuungsprogramm organisieren (Sommerferien)**

Checkliste	erledigt
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Projektleiter*innen/ Projektteam stehen ▶ Finanzrahmen ▶ Versicherungsfragen 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Schreiben an MA zur Bedarfsabfrage ▶ Raumsuche (extern oder intern) ▶ Ideensammlung Programm ▶ Elternbeiträge festlegen 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bewerbung des Angebots im Betrieb (Flyer, Intranet, Rundmail, Plakate) ▶ Anmeldeportal freischalten (Einverständnis für Fotos, Abfrage von Allergien und Lebensmittelunverträglichkeiten) 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bedarf an Betreuungspersonen anhand der Anmeldezahl festlegen ▶ Suche nach Betreuungspersonen ▶ Einstellungsgespräche ▶ Verträge 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Programm steht 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Raumgestaltung ▶ Spiel- und Bastelmaterial beschaffen ▶ Feinabstimmung des Programms ▶ Tagesablauf steht ▶ Workshop zur Vorbereitung des Betreuungsteams ▶ Prüfung der Räume 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pressemeldung ▶ Regelmäßige Absprachen mit den Betreuer*innen ▶ Feedbackbögen der Eltern ▶ Feedback auswerten 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Abrechnung ▶ Auswertungs-Workshop 	<input type="checkbox"/>

Lokale Angebote, Hilfen und Förderung nutzen:

Manchmal erleichtern Umstände Entscheidungen. Wenn in ihrem Betrieb interessierte Eltern arbeiten, finden sich schnell engagierte Projektleiter*innen für das Projekt Ferienbetreuung und vielleicht sogar Betreuer*innen. Neben dem eigenen Personal und den bestehenden Netzwerkkontakten können aber auch die lokalen Begebenheiten mit Angeboten am Markt sowie Bundes- und Landesförderungen eine Unterstützung sein. Informieren Sie sich daher auch auf den Seiten ihres zuständigen Jugendamtes, der lokalen Wirtschaftsförderung sowie den Seiten des Bundeslandes über Förderungsmöglichkeiten.

Das BMFSFJ-Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung & die Servicestelle

Gegenstand der Förderung ist die Bereitstellung neuer betrieblich unterstützter Plätze in standortnahen Ferienbetreuungsangeboten während der Schulferien durch Arbeitgeber*innen. Gefördert werden Ferienbetreuungsangebote, die Arbeitgeber*innen selbst für Kinder ihrer Mitarbeiter*innen anbieten. Möglich ist auch die Beteiligung an Ferienbetreuungsangeboten anderer Träger*innen. Kooperationen zwischen Unternehmen sowie von Unternehmen mit Träger*innen von Ferienbetreuungsangeboten, insbesondere der öffentlichen und/oder freien Jugendhilfe vor Ort, werden angeregt. Die Ferienbetreuungsangebote müssen sich an Grundschulkinder richten (i. d. R. im Alter zwischen 6 und 12 Jahren). Eine Förderung kann erfolgen, wenn mindestens vier neue und damit zusätzlich entstehende Plätze in der Ferienbetreuung bereitgestellt werden. In begründeten Einzelfällen kann auch eine Förderung bei der Bereitstellung von weniger als vier Plätzen erfolgen. Für die Bereitstellung von Plätzen in Ferienbetreuungsangeboten wird ein nicht rückzahlbarer Zuschuss zu den anfallenden Ausgaben gewährt.

Die Zuwendung wird in Form einer Fehlbedarfsfinanzierung in Höhe von bis zu 25 Euro pro Ganztagesplatz und Tag gewährt. Die Zuwendung wird für die Dauer von bis zu zwei Jahren gewährt, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2022.

Weiterführende Informationen, Materialien & Netzwerke

Wie erreichen Sie uns?

Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung c/o gsub mbH

Anschrift Kronenstraße 6, 10117 Berlin
Telefon 0800 – 0009838 (kostenlos):
Mo, Di, Mi, Fr von 9:00 – 12:00 Uhr,
Do von 14:00 – 17:00 Uhr
E-Mail bekib@gsub.de

Gefördert von:





Links zur Kinderbetreuung:

Erfolgsfaktor Familie, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <http://www.erfolgsfaktor-familie.de>

Lokale Bündnisse für Familie, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/>

Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung. Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ), https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/data/mediathek/Unternehmen_Kinderbetreuung_Praxisleitfaden.pdf

Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort aussehen kann. Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ), <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/das-foerderprogramm-betriebliche-kinderbetreuung.html>

Links zum Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“:

Dokumentenliste und Förderrichtlinie, <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/nuetzliches-rund-um-das-foerderprogramm-zum-download.html>

Betriebliche Ferienbetreuung – Modul 4, https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/ef/Betriebliche_Kinderbetreuung/BMFSFJ_Betriebliche_Kinderbetreuung_Modul04.pdf

Ideenkoffer – Modul 4, <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/das-foerderprogramm-betriebliche-kinderbetreuung.html>

Praxisbeispiele – Modul 4, <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/gute-betreuung-motivierte-beschaeftigte.html>

Weiterführende Links:

- ▶ www.erfolgsfaktor-familie.de
- ▶ www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
- ▶ www.beruf-und-familie.de
- ▶ www.familien-wegweiser.de
- ▶ www.familienbewusste-personalpolitik.de
- ▶ www.mittelstandundfamilie.de



charta der vielfalt



Herausgeber:

gsub mbH
Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH
Kronenstraße 6, 10117 Berlin

Tel: 030 284 09 0
Fax: 030 284 09 210
E-Mail: kontakt@gsub.de

Geschäftsführer: Dr. Reiner Aster
Handelsregister: Amtsgericht Charlottenburg – HRB 39610 B
Steuer-Nr.: 30/321/50425
Ust ID: DE 177969066

Stand: Feb. 2022