

bottrop.



KINDERBETREUUNG

als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau



1.	Abbildungsverzeichnis.....	4
2.	Abkürzungsverzeichnis.....	4
3.	Vorwort	5
4.	Begriff der Kinderbetreuung.....	6
4.1.	Gesetzliche Bestimmungen.....	6
4.2.	Kindertageseinrichtungen.....	6
4.3.	Tagespflegestellen	7
4.4.	Offene Ganztageschulen	8
5.	Möglichkeiten der Kinderbetreuung in der Stadt Bottrop.....	9
5.1.	Erstellung einer Datenbank.....	9
5.1.1.	Planung.....	9
5.1.2.	Umsetzung	10
5.2.	Veröffentlichung der Datenbank auf der Bottroper Homepage.....	10
5.2.1.	Planung.....	10
5.2.2.	Umsetzung	12
6.	Vergleich mit verschiedenen Städten	15
6.1.	Duisburg	15
6.2.	Wesel.....	16
6.3.	Haltern am See	16
6.4.	Berlin.....	18
7.	Bedarfsanalyse zur Kinderbetreuung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	19
7.1.	Zielsetzung	19
7.2.	Durchführung.....	19
7.2.1.	Vorgehensweise.....	19
7.2.1.1.	Planung.....	19
7.2.1.2.	Umsetzung	19
7.2.2.	Auswertung.....	20
7.2.2.1.	Teilnehmer.....	20
7.2.2.2.	Familienverhältnis.....	22
7.2.2.3.	Arbeitsverhältnis.....	22
7.2.2.4.	Betreuungssituation.....	24
7.2.2.5.	Zufriedenheit	25
7.2.2.6.	Probleme	28
7.2.2.7.	Wünsche	31
7.2.3.	Soll-/ Ist-Vergleich	33

8.	Unternehmensbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf....	36
8.1.	Zielsetzung	36
8.2.	Unternehmen in Bottrop	36
8.2.1.	Planung.....	36
8.2.2.	Durchführung.....	39
8.2.3.	Auswertung.....	39
8.3.	Großunternehmen außerhalb Bottrops	46
8.3.1.	Planung.....	46
8.3.2.	Durchführung.....	46
8.3.3.	Beschreibung.....	46
8.3.3.1.	Commerzbank	46
8.3.3.2.	Siemens.....	48
8.3.3.3.	Universität Duisburg Essen	48
8.3.3.3.1.	Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	48
8.3.3.3.2.	Kinderbetreuung für Studentinnen und Studenten	50
8.3.3.4.	Evonik	50
8.3.3.5.	Ford	52
8.3.4.	Ergebnis.....	52
9.	Fazit	53
10.	Quellenangaben.....	54

1. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Eingabemaske Datenbank.....	9
Abbildung 2:	Vorschlag zur Suchmaske für die Homepage.....	11
Abbildung 3:	Template oberer Bereich.....	13
Abbildung 4:	Template unterer Bereich.....	14
Abbildung 5:	Suchfunktion auf der Duisburger Homepage.....	15
Abbildung 6:	Suchfunktionen der Stadt Wesel.....	16
Abbildung 7:	Suchfunktionen und Ergebnisliste von Haltern am See.....	17
Abbildung 8:	Suchfunktionen der Berliner Homepage.....	18
Abbildung 9:	Geschlecht.....	20
Abbildung 10:	Alter in Jahren.....	21
Abbildung 11:	Alterskategorien.....	22
Abbildung 12:	Vergleich Geschlecht und Arbeitszeitmodell.....	23
Abbildung 13:	Vergleich Geschlecht und genutzte Möglichkeiten.....	24
Abbildung 14:	genutzte Betreuungsmöglichkeiten.....	25
Abbildung 15:	Vergleich Arbeitszeitflexibilität und genutzte Möglichkeiten.....	26
Abbildung 16:	Zufriedenheit.....	26
Abbildung 17:	Vergleich Flexibilität und Zufriedenheit.....	27
Abbildung 18:	Vergleich Zufriedenheit und Informierung.....	28
Abbildung 19:	Vergleich Flexibilität und Häufigkeit von Problemen.....	29
Abbildung 20:	Häufigkeit Verständnis Mitarbeiter.....	30
Abbildung 21:	Häufigkeit Verständnis Vorgesetzte.....	30
Abbildung 22:	Betriebskindergarten.....	31
Abbildung 23:	Beschäftigungszahlen.....	40
Abbildung 24:	Gültigkeit Teilzeit.....	40
Abbildung 25:	Teilzeitarbeit.....	40
Abbildung 26:	Grafik Teilzeitarbeit.....	41
Abbildung 27:	Relation Beschäftigten zahlen zu Teilzeitarbeit.....	41
Abbildung 28:	Relation Beschäftigtenzahlen Elternzeit.....	42
Abbildung 29:	Anzahl Elternzeit.....	42
Abbildung 30:	Gültigkeit Ablehnung.....	43
Abbildung 31:	Ablehnung von Bewerbern.....	43
Abbildung 32:	Gültigkeit Beendigung Beschäftigungsverhältnis.....	44
Abbildung 33:	Beendigung Beschäftigungsverhältnis.....	44
Abbildung 34:	Gültigkeit Kooperation.....	44
Abbildung 35:	Kooperation.....	45
Abbildung 36:	Relation Unternehmensgröße Kooperation.....	45
Abbildung 37:	Gültigkeit Umkreis.....	46
Abbildung 38:	Umkreis.....	46

2. Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung	i.V.m.	in Verbindung mit
Abs.	Absatz	KiBiz	Kinderbildungsgesetz
AG	Aktiengesellschaft	KiTa	Kindertageseinrichtung
ALG II	Arbeitslosengeld II	Mio.	Millionen
AWO	Arbeiterwohlfahrt	o.ä.	oder ähnliches
BaföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz	o.g.	oben genannte
bzw.	Beziehungsweise	Rd. Erlass	Runderlass
ca.	circa	SGB	Sozialgesetzbuch
DRK	Deutsches Rotes Kreuz	SKF	Sozialdienst Katholischer Frauen e.V.
e.V.	eingetragener Verein	sog.	sogenannte
ESB	Elternservicebüro	u.a.	unter anderem
etc.	et cetera	UDE	Universität Duisburg-Essen
gesetzl.	gesetzlich	vgl.	vergleiche
ggf.	gegebenenfalls	z.B.	zum Beispiel
grds.	grundsätzlich		

3. Vorwort

Während des dreijährigen Studiums im Diplomstudiengang für den Kommunalen Verwaltungsdienst ist die Erstellung einer Projektarbeit vorgesehen. Ziel dieser Projektarbeit ist es, eine praxisbezogene Aufgabenstellung mithilfe wissenschaftlicher Methoden in einem kleinen Team von Studierenden zu erarbeiten und zu lösen. Diese jährige Projektauftraggeber sind die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Bottrop. Die Projektgruppe besteht aus Studierenden des Einstellungsjahrganges 2009 für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst der Stadt Bottrop.

Da das Thema Kinderbetreuung immer mehr an Bedeutung gewinnt, befasst sich dieses Projekt mit der Thematik „Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau“.

Unter diesem Leitgedanken wurden folgende Projektinhalte von den Studierenden erarbeitet:

1. Erstellung einer Datenbank über Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Stadt Bottrop
2. Gestaltungsvorschlag für die Abrufbarkeit der Datenbank auf der Bottroper Homepage
3. Vergleich der Internetpräsenz in Bezug auf Kinderbetreuung mit anderen Städten
4. Befragung der Bottroper Mitarbeiter über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
5. Befragung Bottroper Unternehmen über Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einige Inhalte dieses Projektes sind gleichzeitig Maßnahmen des Bottroper Gleichstellungs-Aktionsplans, zu dessen Erstellung sich die Stadt Bottrop durch den Beitritt zur europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene verpflichtet hat. Durch die bereits erfolgte Bekanntgabe des Gleichstellungs-Aktionsplans genießt dieses Projekt durchaus ein größeres öffentliches Interesse.

KINDERBETREUUNG

als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau



4. Begriff der Kinderbetreuung

Frauke Vonderer Im Folgenden werden zunächst die gesetzlichen Bestimmungen genannt und die Begriffe der Kinderbetreuungsangebote erläutert, die in diesem Projekt behandelt werden.

4.1. Gesetzliche Bestimmungen

Frauke Vonderer Maßgebliche gesetzliche Bestimmungen finden sich im zweiten Kapitel des SGB VIII. Hier ist die Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege geregelt. Im Besonderen ist hier der § 24 SGB VIII relevant, da er als Anspruchsgrundlage für einen Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung oder in einer Kindertagespflegeeinrichtung dient. Im ersten Absatz wird der Anspruch für Kinder vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt begründet, im zweiten Absatz wird der Anspruch für Kinder im Alter von unter drei Jahren und im schulpflichtigen Alter begründet und im dritten Absatz sind die Voraussetzungen genannt, wann ein Kind, welches das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in einer Tageseinrichtung zu fördern ist. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Erziehungsberechtigten einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Für den dritten Absatz des § 24 SGB VIII gibt es derzeit noch bis zum 01. August 2013¹ eine Übergangsregelung, die im § 24a SGB VIII aufgeführt ist. Hier wird den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe ermöglicht das Angebot der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren stufenweise auszubauen, sofern noch kein bedarfsgerechtes Angebot bereitgestellt werden kann. Außerdem wird im § 24a Absatz 4 festgelegt, dass Kinder, die die Voraussetzungen des § 23 Absatz 3 SGB VIII erfüllen, besondere Berücksichtigung bei der Vergabe von freien Betreuungsplätzen finden.

4.2. Kindertageseinrichtungen

Frauke Vonderer Die umgangssprachlich verwendeten Begriffe „Kindergarten“ oder „Hort“ wurden von der „Kindertageseinrichtung“ abgelöst. „Tageseinrichtungen sind Einrichtungen, in denen sich Kinder für einen Teil des Tages oder ganztägig aufhalten und in Gruppen gefördert werden.“² Nähere Bestimmungen sind im Kinderbildungsgesetz aufgeführt. So geht aus § 18 Absatz 1 Satz 1 Kinderbildungsgesetz i. V. m. § 19 Absatz 1 Kinderbildungsgesetz hervor, dass sich das Land Nordrhein-Westfalen an den Kosten der Kindertageseinrichtungen beteiligt. Die Förderung besteht aus einer Pauschale für jedes aufgenommene Kind in einer Kindertageseinrichtung. Diese Pauschalen wiederum ergeben sich aus der Anlage zu § 19 Kinderbildungsgesetz. Hieraus folgt, dass die Kindertageseinrichtungen drei verschiedene Gruppenformen anbieten können. Außerdem kann innerhalb jeder Gruppenform eine wöchentliche Betreuungszeit pro Kind von 25, 35 oder 45 Stunden angeboten werden. Die Gruppenformen lassen sich wie folgt aufschlüsseln:

Gruppenform I:
Kinder im Alter von zwei Jahren bis zur Einschulung

Gruppenform II:
Kinder im Alter von unter drei Jahren

Gruppenform III:
Kinder im Alter von drei Jahren bis zur Einschulung

Zur weiteren Kostendeckung der Kindertageseinrichtungen kann das Jugendamt gemäß § 90 Absatz 1 SGB VIII i. V. m. § 23 Absatz 1 Kinderbildungsgesetz Elternbeiträge festsetzen. Hierzu hat die Stadt Bottrop eine Elternbeitragssatzung erlassen, aus der hervorgeht, dass der Elternbeitrag vom Jahreseinkommen, dem Alter des Kindes und der Betreuungszeit abhängig ist³.

Derzeit gibt es 49 Kindertageseinrichtungen in Bottrop, deren Angebot den oben genannten Gruppenformen und Betreuungszeiten entsprechen. Bis zum Stichtag 31.07.2011 bieten diese Einrichtungen für 3205 Kinder Betreuungsplätze an. Der Bedarf von Betreuungsplätzen für dreijährige Kinder bis zum Beginn der Schulpflicht ist jeweils zum Stichtag 01.08.2012 und 01.08.2013 gedeckt. Der Bedarfsplanung ist auch zu entnehmen, dass die Versorgungsquote, die den Bedarf und die vorhandenen Betreuungsplätze in Relation setzt, mit Betreuungsplätzen für unter dreijährige Kinder derzeit bei ca. 30% liegt, wobei die Versorgungsquote bis 2013 auf ca. 40% steigen soll⁴. Somit sind die gesetzlichen Bestimmungen, die im Punkt 2.2. genannt wurden, erfüllt.

Kindertageseinrichtungen können zusätzlich zu ihren maßgeblichen Aufgaben, noch weitere Angebote bereitstellen. Wenn sich diese Angebote unter § 16 Absatz 1 Kinderbildungsgesetz fassen lassen, gelten Kindertageseinrichtungen auch als Familienzentrum, sofern sie als solches in die örtliche Jugendhilfeplanung aufgenommen wurden und das Gütesiegel „Familienzentrum NRW“ besitzen. Die überplanmäßigen Angebote beziehen sich beispielsweise auf beratende Funktionen für Eltern, Betreuung außerhalb der üblichen Betreuungszeiten oder Sprachförderung. In Bottrop besitzen 11 Kindertageseinrichtungen das Prädikat „Familienzentrum NRW“, wovon 2 Verbundfamilienzentren sind, dies bedeutet, dass sich mehrere Einrichtungen zu einem Familienzentrum zusammengeschlossen haben.

1) Vgl. Kinderförderungsgesetz Art. 10 Abs. 3 S. 2 vom 10.12.2008

2) Zitat § 22 Abs. 1 S. 1 SGB VIII

3) Vgl. Elternbeitragssatzung der Stadt Bottrop

4) Vgl. Bedarfsplan für Kindertageseinrichtungen der Stadt Bottrop Fortschreibung 2011

Einige Tagesstätten bieten neben dem Angebot für Kinder ohne besonderen Förderbedarf, sog. „Regelkinder“, zugleich Betreuungsplätze für Kinder mit besonderem Förderbedarf an. Dieser Förderbedarf könnte sich durch eine körperliche oder geistige Behinderung oder Sprachbehinderung des Kindes begründen. Ein derartiges Angebot nennt man „Integrative Betreuung“, welches nach § 8 Kinderbildungsgesetz nach Möglichkeit auch ausgeführt werden soll. Integrative Betreuung wird in 22 Bottroper Einrichtungen angeboten, hier ist insbesondere der Else-Weecks-Kindergarten zu nennen, weil er Kinder sowohl in integrativen Gruppen, wie heilpädagogischen Gruppen und Sprachheilgruppen betreut. Die beiden letztgenannten Gruppen unterscheiden sich zur integrativen Gruppe darin, dass hier allein Kinder mit besonderem Förderbedarf betreut werden. Neben den Erziehern werden die Gruppen durch Heilpädagogen oder anderem Fachpersonal begleitet.

4.3. Tagespflegestellen

Martin Tyzack

Definiert wird die Tagespflege im SGB VIII. Dabei wird die Betreuung „von einer geeigneten Tagespflegeperson in ihrem Haushalt oder im Haushalt des Personensorgeberechtigten“⁵ durchgeführt. Außerdem kann „Kindertagespflege in anderen geeigneten Räumen geleistet“⁶ werden. Ebenso wie die Kindertageseinrichtungen (vgl. Punkt 4.2) sollen Tagespflegestellen die persönlichkeitsorientierte Entwicklung des Kindes, sowie dessen Bildung und die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit der Eltern fördern.⁷ Wie bei Kindertageseinrichtungen besteht auch bei der Tagespflege ein gesetzlicher Anspruch auf Kinderbetreuung. „Ergänzend [zu den Kindertageseinrichtungen muss eine] Förderung in Kindertagespflege“⁸ zur Verfügung stehen. In Kindertagespflegestellen werden maximal fünf Kinder von Tagespflegepersonen betreut.⁹ Die Tagespflegestellen umfassen Tagesmütter/-väter, Kinderfrauen und die Großraumbetreuung. Verwaltet werden diese in Bottrop vom Sozialdienst katholischer Frauen e.V. (SkF) in Zusammenarbeit mit dem städtischen Jugendamt.

Bei Tagesmüttern/-vätern handelt es sich um Pflegepersonen, die Kinder im eigenen Wohnraum betreuen. Ein/e Tagesmutter/-vater muss zwar keine klassische Ausbildung zum Erzieher absolvieren, um sich Tagesmutter/-vater nennen zu dürfen, sie/er muss jedoch einen 160 Unterrichtsstunden umfassenden Lehrgang abschließen.¹⁰ Dieser Lehrgang wird vom Jugendamt in Zusammenarbeit mit der AWO durchgeführt und beinhaltet eine Ausbildung über Grundlagen frühkindlicher Entwicklung, der Medienpädagogik, gesunder Ernährung, der Arbeit mit den Eltern und der Kommunikation. Der Lehrgang muss mit einer Abschlussprüfung beendet werden. Außerdem muss die/der Tagesmutter/-vater absolvierte Praktika im erzieherischen Bereich, sowie einen Erste-Hilfe-Kurs nachweisen.¹¹ Die Tätigkeit der/des Tagesmutter/-vaters bedarf also der Erlaubnis.¹² Als Zulassungsvoraussetzung für diesen Lehrgang muss sich die/der Tagesmutter/-vater einer Eignungsüberprüfung unterziehen. Dabei muss sie/er ein einwandfreies Gesundheits- und polizeiliches Führungszeugnis vorweisen können. Sie/Er muss mindestens 21 und darf höchstens 65 Jahre alt sein und muss mindestens einen Hauptschulabschluss besitzen. Zudem führt das Jugendamt Hausbesuche bei der/dem potenziellen Tagesmutter/-vater durch und überprüft, ob sie/er im Vorfeld auffällig geworden ist.¹³ Einige Tagesmütter/-väter haben zudem im Voraus eine Ausbildung zum/zur Erzieher/in abgeschlossen.

Ist der Lehrgang erfolgreich abgeschlossen und die Erlaubnis zur Tätigkeit einer/eines Tagesmutter/-vaters erteilt worden, so kann die/der Tagesmutter/-vater 5€ pro Stunde verdienen. Der genaue Verdienst wird aus dem Betreuungskontingent und –aufwand der zu betreuenden Kinder ermittelt. Zudem übernimmt das Jugendamt jeweils 50% der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie 100% des Berufsgenossenschaftsbeitrages und der Unfallversicherung. In Bottrop gibt es zum Stichtag, den 28.11.2011, 79 Tagesmütter. Kinderfrauen betreuen Kinder im Haushalt der Personensorgeberechtigten, also im Haushalt der Eltern, bzw. Erziehungsberechtigten der Kinder. Um Kinderfrau zu werden gelten die gleichen Bestimmungen wie für Tagesmütter/-väter. Der Kurs zur Kinderfrau wird derzeit von Institutionen wie der AWO durchgeführt.

Eine Kinderfrau kann bis zu 3,70€ pro Stunde verdienen. Auch hier spielen das Betreuungskontingent und der –aufwand eine Rolle bei der Berechnung. Derzeit gibt es in Bottrop ca. 25 Kinderfrauen. Bei der Großraumbetreuung betreuen Tagesmütter/-väter die Kinder in einer geeigneten, größeren Räumlichkeit. Die Tagespflegepersonen haben dabei die bereits beschriebenen Lehrgänge und Ausbildungen abgeschlossen. In Bottrop gibt es derzeit drei Großraumbetreuungspersonen. Die Kindertagespflege wird vom Land NRW bezuschusst. Für jedes Kind in der Tagespflege bis zum Schulalter zahlt das Land dem Jugendamt 736 € jährlich. Eltern mit Kindern in Tagespflege zahlen zudem einen Elternbeitrag nach § 90 Abs. 1 SGB VIII. Dieser Beitrag wird unter anderem mit Hilfe des Einkommens, der Zahl kindergeldberechtigter Kinder und der benötigten Betreuungszeiten berechnet.

Zum Stichtag, dem 28.11.2011, befinden sich 171 Kinder in Bottrop in Tagespflege. Die Nachfrage nach Tagespflegestellen steigt stetig an. Besonders bei kleinen Kindern unter 3 Jahren ist eine frühe Betreuung immer häufiger gefragt.¹⁴

5) Zitiert aus § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB VIII

6) Zitiert aus § 22 Abs. 1 Satz 4 SGB VIII

7) Vgl. § 22 Abs. 2 SGB VIII

8) Zitiert aus § 24 Abs. 1 Satz 2 SGB VIII

9) Vgl. § 43 Abs. 3 Satz 1

10) Vgl. § 23 Abs. 3 Satz 2 SGB VIII

11) Angaben aus Gespräch mit Mitarbeiterin des SkF am 28.11.2011

12) Vgl. § 43 Abs. 1 & 2 SGB VIII

13) Angaben aus Gespräch mit Mitarbeiterin des SkF am 28.11.2011 mit Verweis auf die Richtlinien der Stadt Bottrop

14) Angaben aus Gespräch mit Mitarbeiterin des SkF am 28.11.2011

4.4. Offene Ganztageschulen

Martin Tyzack

In offenen Ganztageschulen findet eine Betreuung der Schulkinder über den normalen Unterrichtszeitraum hinaus statt. Sie sollen die Bildungs- und Abschlusschancen der Schüler/innen durch individuelle Förderung persönlicher Stärken, sowie den Ausgleich von Lernrückständen und -schwächen erhöhen.¹⁵

Das offene Ganztagsangebot kann von den Schülern/innen in Anspruch genommen werden, es ist jedoch nicht verpflichtend. Eine Anmeldung verpflichtet jedoch in der Regel zu einer einjährigen Teilnahme.¹⁶ Ganztageschulen werden vom Land NRW finanziell bezuschusst. Hierzu wird ein Ganztagszuschlag auf Basis der Grundstellenzahl gewährt. Die Grundstellenzahl beschreibt die Mindestzahl an notwendigem Personal für die jeweilige Anzahl an Schülern.¹⁷ „Der Ganztagszuschlag beträgt [...] für gebundene Ganztageschulen [, in denen alle Schüler einer Schule verpflichtend teilnehmen,] 20 Prozent der Grundstellenzahl [und für] die Förderschulen [...] 30 Prozent der Grundstellenzahl.“¹⁸ Offene Ganztageschulen werden zusätzlich bezuschusst für „Einsatz, Koordinierung und Fortbildung des Personals außerschulischer Träger.“¹⁹ Diese Zuschüsse erhalten auch die Bottroper Ganztageschulen, denn diese sind allesamt offene Ganztageschulen. Dabei gibt es verschiedene Träger des offenen Ganztags. Hauptträger der Schulen ist in allen Fällen die Stadt Bottrop. Beteiligt am offenen Ganztags sind jedoch zusätzlich beispielsweise die evangelische Kirchengemeinde oder die AWO. Außerdem gibt es einen externen Catering Service, der den Schülern/innen ein Mittagessenangebot bereitstellt.²⁰

Finanziert werden kann der offene Ganztags zusätzlich durch Elternbeiträge. Hierbei „kann der Schulträger oder der öffentliche Jugendhilfeträger Elternbeiträge bis zur Höhe von 150 € pro Monat pro Kind erheben und einziehen.“²¹ Für die angesprochene „Mittagsverpflegung kann ein zusätzlicher Beitrag erhoben werden.“²²

Durchgeführt wird die offene Ganztagsbetreuung sowohl durch Lehrkräfte, als auch sozialpädagogisch ausgebildete Kräfte.²³

Ob eine Schule zur offenen Ganztageschule wird, entscheidet die Gemeinde im Rahmen ihrer Selbstverwaltung.²⁴ In Bottrop gibt es derzeit 21 Grundschulen, die allesamt offene Ganztageschulen sind. So entstehen bislang keine Schwierigkeiten an unbefriedigtem Betreuungsbedarf. Auch von den vier Bottroper Förderschulen sind zwei offene Ganztageschulen. Eine davon deckt den Bedarf an Ganztagsbetreuung für den Förderschwerpunkt Lernen ab, die andere beim Förderschwerpunkt Sprache, sowie emotionale und soziale Entwicklung an ihrem Nebenstandort.

Die Ganztagsbetreuung der offenen Ganztageschulen in Bottrop findet grundsätzlich von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr statt.



15) Vgl. RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23. 12. 2010 (ABl. NRW. 1/11S. 38) Punkt 2. Ziele und Qualitätsentwicklung, Unterpunkt 2.1 Satz 2 und 3

16) Vgl. RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23. 12. 2010 (ABl. NRW. 1/11S. 38) Punkt 1. Grundlagen, Unterpunkt 1.1

17) Vgl. RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23. 12. 2010 (ABl. NRW. 1/11S. 38) Punkt 10. Lehrstellenzuschlag und Finanzierung, Unterpunkt 10.1

18) Zitiert aus RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23. 12. 2010 (ABl. NRW. 1/11S. 38) Punkt 10. Lehrstellenzuschlag und Finanzierung, Unterpunkt 10.1

19) Zitiert aus RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23. 12. 2010 (ABl. NRW. 1/11S. 38) Punkt 10. Lehrstellenzuschlag und Finanzierung, Unterpunkt 10.3

20) Vgl. RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23. 12. 2010 (ABl. NRW. 1/11S. 38) Punkt 6. Infrastruktur und Organisation, Unterpunkt 6.3

21) Zitiert aus RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23. 12. 2010 (ABl. NRW. 1/11S. 38) Punkt 8. Elternbeiträge, Unterpunkt 8.2 Satz 1

22) Zitiert aus RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23. 12. 2010 (ABl. NRW. 1/11S. 38) Punkt 8. Elternbeiträge, Unterpunkt 8.4

23) Zitiert aus RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23. 12. 2010 (ABl. NRW. 1/11S. 38) Punkt 7. Das Personal, Unterpunkt 7.3

24) Vgl. RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23. 12. 2010 (ABl. NRW. 1/11S. 38) Punkt 1. Grundlagen, Unterpunkt 1.4 Absatz 3

5. Möglichkeiten der Kinderbetreuung in der Stadt Bottrop

5.1. Erstellung einer Datenbank

Frauke Vonderen

Um alle Kindertageseinrichtungen, Tagespflegestellen und offene Ganztageschulen zu erfassen, wurden die entsprechenden Daten in einer Datenbank erfasst.

5.1.1. Planung

Frauke Vonderen

Da die Datenbank für die Öffentlichkeit auf der Internetseite der Stadt Bottrop zukünftig abrufbar sein soll, wurden während der Planungsphase auch immer Überlegungen im Hinblick auf den Gestaltungsvorschlag für die Internetseite eingebracht. In der Planungsphase zur Erstellung der Datenbank stellte sich die Frage, mit welchem Programm die Daten erfasst werden sollen. Nach Absprache mit dem zuständigen Sachbearbeiter im Fachbereich Kommunale Verfassungsangelegenheiten und Öffentlichkeitsarbeit wurden mehrere Varianten zur Umsetzung vorgestellt. Da die unterschiedlichen Variationen mit unterschiedlich hohem Aufwand, wie z.B. Vor- und Nachteilen verbunden sind, wurde hierüber keine abschließende Entscheidung getroffen. Im späteren Verlauf werden die Möglichkeiten detailliert vorgestellt und auf mögliche Lösungen hingewiesen, damit sich die Auftraggeber einen Überblick verschaffen können und das passende Mittel wählen können.

Trotzdem sollte zunächst eine Datenbank erstellt werden, um alle relevanten Daten zu erfassen. Hier wurde das Programm Microsoft Access gewählt, da es auf den Computern der Verwaltung zur Grundausstattung gehört und die Bedienung sowohl den Auftraggebern, wie auch Projektteilnehmern bekannt ist. Hiermit können dann vorerst die Daten verwaltungsintern erfasst, gespeichert und ggf. aktualisiert werden, bis eine Entscheidung über die Umsetzung der Veröffentlichung getroffen wurde.

Um eine Datenbank anlegen zu können, musste festgelegt werden, welche Daten erhoben werden sollen, auch hier wurde in die Überlegung mit einbezogen, welche Daten für Nutzer der Datenbank auf der Homepage hilfreich sein könnten. Dazu wurde vorerst ein Formular erstellt, in dem die grundlegenden Angaben, wie z.B. Adresse, Telefonnummer und Ansprechpartner abgefragt wurden. Weitere Angaben wurden jeweils in Absprache mit dem Jugendamt und dem Schulverwaltungsamt ergänzt. So entstanden zwei Formulare, die zum Einen an die Bottroper Kindertageseinrichtungen und zum Anderen an die Grundschulen versendet wurden (siehe auch Anlage 2 und 3). Hiermit sollte erreicht werden, dass alle Daten auf dem aktuellsten Stand sind und im Hinblick auf eine Veröffentlichung dieser Daten auch das Einverständnis hierzu erklärt wurde.

Wie bereits erläutert werden die Tagespflegestellen zentral vom Sozialdienst katholischer Frauen e.V. verwaltet und organisiert, aus diesem Grund fand hier keine Abfrage der einzelnen Tagesmütter statt. Hierfür wurde ein eigenes Formular erstellt und die Daten in einem Gespräch abgefragt.

Die Daten der einzelnen Betreuungsarten sind grundsätzlich gleich, lediglich bei den Kindertageseinrichtungen wurden zusätzlich u. A. die Gruppenformen und die Anzahl der Betreuungsplätze angeführt. Daher wurde beschlossen, alle Einrichtungen in eine Datenbank zu fassen und eine einheitliche Eingabemaske zu erstellen. Eingabefelder, die für die jeweilige Einrichtung nicht in Betracht kamen, wurden dementsprechend nicht ausgefüllt.

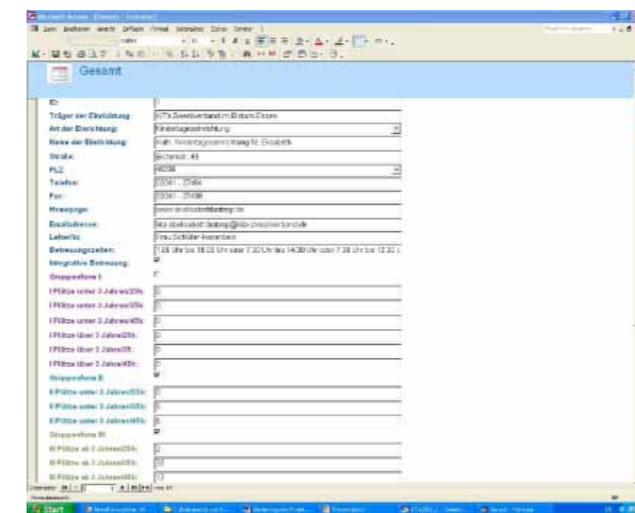


Abbildung 1: Eingabemaske Datenbank

5.1.2. Umsetzung

Frauke Vonderer

Die Daten der ausgefüllten Formulare wurden in die Datenbank eingetragen. Es fand eine Kontrolle darüber statt, ob alle Einverständniserklärungen unterschrieben waren und alle Einrichtungen erfasst wurden. Ggf. wurde mit den Einrichtungen nochmals Kontakt aufgenommen und die Datensätze entsprechend vervollständigt.

Die ausgefüllten Formulare wurden in einem Ordner angelegt und entsprechend der Reihenfolge in der Datenbank abgeholt. Sowohl das Jugendamt als Auftraggeber, als auch das Schulverwaltungsamt als zuständige Stelle für die Verwaltung der Grundschulen, bekommen einen Ordner mit den ausgefüllten Formularen und die Datenbank für die weitere Verwaltung.

5.2. Veröffentlichung der Datenbank auf der Bottroper Homepage

Martin Tyzack

Wie bereits erwähnt soll die vollständige Datenbank über Kinderbetreuungsmöglichkeiten der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden. Sie soll mit Hilfe von verschiedenen Suchfunktionen eine rasche und einfache Suche von Betreuungsmöglichkeiten in Bottrop für Eltern darbieten. Hierzu soll die Datenbank auf der Homepage der Stadt Bottrop – www.bottrop.de – veröffentlicht werden.

Damit würde die Stadt Bottrop als Träger der öffentlichen Jugendhilfe gem. § 24 Abs. 4 Satz 1 SGB VIII zusätzlich der Pflicht zur Information nachkommen.

5.2.1. Planung

Martin Tyzack

Bei der Planung eines Vorschlags für die Darstellung der Datenbank auf der Bottroper Homepage wurden mehrere Faktoren berücksichtigt. Dabei sollte es möglichst kurze Navigationswege, sowie eine umfassende und doch detaillierte Suchfunktion geben. Der Suchfilter und die Ergebnisliste sollten möglichst aussagekräftig und klar sein, sodass eine Suche der passenden Betreuungsmöglichkeiten mit nur wenigen Klicks möglich ist.

Suchfunktion:

Bei der Darstellung der Datenbank sollte es vor der endgültigen Ergebnisliste eine Suchfunktion geben, mit der die Nutzer der Ergebnisliste gezielt nach den gewünschten Daten suchen können. Infolgedessen sollen nur jene Datensätze wiedergegeben werden, die der/die Nutzer/in auch benötigt.

Hierzu wurden drei Suchkriterien ausgewählt: der Postleitzahlenbereich, die Art der gesuchten Einrichtung und Gruppenformen.

Der Postleitzahlenbereich umfasst die fünf Postleitzahlen Bottrops. Für Eltern und auch für die Kinder wird es von Relevanz sein, dass die Kinderbetreuung entweder nahe des eigenen Wohnortes oder nahe der Arbeitsstelle der Eltern stattfindet, damit es kurze und unkomplizierte Anfahrts-, bzw. Abholwege gibt. Im Zuge dessen benötigen die Eltern bei der Suche nach einer geeigneten Betreuungsmöglichkeit eine räumliche Eingrenzung der aufgelisteten Ergebnisse. Die Postleitzahl bietet hierfür eine geeignete Möglichkeit, da die des eigenen Wohnortes und auch die der anliegenden Stadtteile in der Regel bekannt sind. Auch die Postleitzahl der eigenen Arbeitsstelle ist den meisten Menschen bekannt. So ist durch das Suchkriterium des Postleitzahlenbereiches eine räumliche Suche nach Betreuungsangeboten möglich.

Diese Suchfunktion soll über einen so genannten Drop-Down-Button erfolgen, sodass die fünf Postleitzahlen Bottrops bereits vorgegeben sind und der/die Nutzer/in nur noch die gewünschte auswählen muss, ohne diese selbst eingeben zu müssen. Sie/Er kann jedoch auch alle auswählen und sich somit die gewünschten Betreuungsmöglichkeiten im gesamten Stadtgebiet Bottrops anzeigen lassen.

Das Suchkriterium „Art der Einrichtung“ bietet eine Suche nach der richtigen, bzw. gewünschten Betreuungsform. Der/die Nutzer/in kann hierbei ebenfalls durch einen Drop-Down-Button zwischen den Möglichkeiten Kindertageseinrichtung, Tagespflege, Kinderfrau, Großraumbetreuung und offene Ganztagschule wählen. Sie/Er kann aber auch alle anwählen.

So soll der/die Nutzer/in möglichst brauchbare Ergebnisse erhalten. Eltern eines dreijährigen Kindes suchen beispielsweise nach einer geeigneten Kindertageseinrichtung, in der das Kind tagsüber betreut wird. Würden in der Ergebnisliste zusätzlich offene Ganztagschulen oder Tagespflegemöglichkeiten aufgeführt, so wären diese für den/die Nutzer/in überflüssig und würden die Suche unübersichtlich und kompliziert gestalten. In einem anderen Fall könnten die Eltern ein in naher Zukunft schulpflichtiges Kind haben. Sie werden daher ausschließlich nach offenen Ganztagschulen suchen wollen, nicht nach Kindertageseinrichtungen oder Großraumbetreuung.

Die Suchfunktion „Art der Einrichtung“ soll den/die Nutzer/in gezielt zu der gewünschten Betreuungsmöglichkeit führen, sodass nur noch eine kleine, aber geeignete Auswahl in der Ergebnisliste dargestellt wird.

Das dritte Suchkriterium, Suche nach Gruppenformen, kommt lediglich zur Geltung, wenn bei der Art der Einrichtung die Kindertageseinrichtung ausgewählt wurde. Gruppenformen treten ausschließlich bei Kindertageseinrichtungen auf. Sie sind in drei verschiedene Formen unterteilt, die sich nach Alter der zu betreuenden Kinder unterscheiden (vgl. Punkt 4.2).

Hat man nun Kindertageseinrichtungen zur Suche ausgewählt, so kann man durch einen Drop-Down-Button zwischen den Gruppenformen I bis III wählen. Wer eine Betreuungsmöglichkeit für ein zweijähriges Kind sucht, der wird beispielsweise nach den Gruppenformen I oder II suchen, nicht aber Gruppenform III, da bei dieser keine Kinder unter drei Jahren betreut werden.

Dadurch soll die Auswahl der geeigneten Kindertageseinrichtungen präzisiert werden, da nicht alle Einrichtungen auch alle Gruppenformen anbieten.

Im Ergebnis könnte die Suchmaske wie folgt aussehen:

The screenshot shows a search interface on the Bottrop website. At the top, there is a navigation menu with links for 'Inhalt', 'Stadtplan', 'Kontakt', 'Termine', 'Presse', 'Impressum', 'English', and 'Redaktion'. Below this is a search bar with the text 'Suche'. The main content area is titled 'Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Bottrop'. It contains a form with the following fields: 'Postleitzahl' (set to 'Alle'), 'Art der Einrichtung' (a dropdown menu with options like 'Kindertageseinrichtung', 'Tagespflegemöglichkeit', 'Kinderfrau', 'Großraumbetreuung', and 'offene Ganztagschule'), and 'Ausgewählte Kindertageseinrichtung' (a dropdown menu with options like 'Gruppenform I (0 Jahre bis Schulpflicht)', 'Gruppenform II (0 bis 3 Jahre)', and 'Gruppenform III (3 Jahre bis Schulpflicht)'). There is a 'Suchen' button and a 'drucken' button. The footer contains the same navigation menu as the top.

Abbildung 2: Vorschlag zur Suchmaske für die Homepage

Kombiniert man die drei Suchkriterien, so erhält man eine detaillierte und gezielte Ergebnisliste, bei der die geeigneten Betreuungsmöglichkeiten mit eventuellen Gruppenformen im gewünschten Umkreis angezeigt werden. Dies verkürzt und vereinfacht die Suche nach geeigneter Kinderbetreuung.

Navigation:

Die Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die damit verbundene Datenbank sollten auf schnellem Wege und einfach zugänglich sein. Der/Die Nutzer/in soll nur wenige Klicks benötigen, um die Suche und die Datenbank auf der Bottroper Homepage zu finden.

Es gibt derzeit bereits eine nach Trägern sortierte Datenbank von Kindertageseinrichtungen auf der Homepage der Stadt Bottrop. Diese verbirgt sich hinter mehreren Navigationspunkten und –unterpunkten und ist nur nach längerer Suche und mehreren Klicks zu finden. Außerdem ist diese durch die Trennung in Träger der Einrichtungen für den Nutzer relativ unübersichtlich und nicht zielführend genug. Es sollte daher nur ein kurzer Suchweg vorhanden sein.

Möglich wäre dies durch einen einzelnen Navigationspunkt unter einem Reiter. Hier würde sich beispielsweise der Reiter „Stadtleben“ anbieten (siehe Abb. 2). Im Navigationsfeld auf der rechten Seite würde dann ein Navigationspunkt aufgeführt, der den/die Nutzer/in direkt zur Suche von Kinderbetreuungsmöglichkeiten führt. Dieser Navigationspunkt könnte z.B. „Kinderbetreuung“ lauten.

Eine weitere Möglichkeit wäre die Einrichtung eines Quicklinks auf der Startseite der Homepage der Stadt Bottrop. Dabei würde in einer Spalte mit mehreren Quicklinks – z.B. zur Onlinereservierung eines Kfz-Kennzeichens – auch ein Quicklink zur Kinderbetreuungsdatenbank aufgeführt. Durch Betätigung dieses Quicklinks würde der/die Nutzer/in direkt zur Suchfunktion der Datenbank gelangen. Es wäre also nur ein Klick notwendig, um die Suche zu finden.

Eine Alternative zu diesem Quicklink wäre ein Most-Requested-Feld. In diesem Feld werden die am häufigsten benutzten und aufgerufenen Navigationspunkte der Homepage aufgeführt. Ein solches Most-Requested-Feld wäre auf der Startseite zu finden. Eine schnelle Navigation zur Kinderbetreuungsdatenbank über diese Option setzt allerdings voraus, dass die Suche sehr häufig von den Nutzern/innen aufgerufen wird.

Eine weitere Möglichkeit einer schnellen Navigation stellt eine eigene Kurzdomain dar. Hier gelangt der/die Nutzer/in durch die direkte Eingabe eines Links zur gewünschten Suche in der Kinderbetreuungsdatenbank. Die Domain stellt eine Erweiterung der Hauptseite der Stadt Bottrop dar. Sie könnte z.B. so lauten: www.bottrop.de/kinderbetreuung. So braucht der/die Nutzer/in nicht über die Startseite der Stadt Bottrop zu suchen, sondern kann direkt zur Datenbank gelangen. Allerdings muss er/sie schon von vornherein wissen, dass er/sie über die Eingabe dieses Links direkt dorthin gelangt. Auch muss die Eingabe vollständig und richtig sein. Verschreibt sich der/die Nutzer/in oder gibt beispielsweise statt „Kinderbetreuung“ nur „Betreuung“ ein, ist die Verbindung mit der Suchfunktion der Datenbank nicht möglich.

Die Navigation sollte im Gesamten möglichst kurz gewählt sein. Eine schnelle Ergebnisfindung erhöht die Zufriedenheit der Nutzer/innen und vereinfacht die Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Ergebnisliste:

Die Ergebnisliste könnte tabellarisch und alphabetisch erscheinen.

Der/Die Nutzer/in erhält dadurch eine einfache Übersicht über die Ergebnisse seiner Suche. Die Ergebnisliste könnte außerdem mit Fotos der entsprechenden verschiedenen Einrichtungen erweitert werden. So erhält der/die Nutzer/in nicht nur eine gezielte Übersicht, sondern auch direkt einen ersten Eindruck über die Einrichtung.

Angegebene Internetseiten oder E-Mailadressen der dargestellten Einrichtungen können direkt verlinkt werden. Klickt der/die Nutzer/in z.B. auf den Link der Internetseite einer Kindertageseinrichtung, so wird er direkt auf diese Internetseite weitergeleitet. Gleiches geschieht beim Klick auf eine aufgeführte E-Mailadresse. Klickt der/die Nutzer/in z.B. auf die E-Mailadresse einer offenen Ganztagschule, so wird er/sie direkt zum Verfassen einer E-Mail an diese Schule weitergeleitet.

So erhält der/die Nutzer/in eine Auflistung aller wichtigen Daten zu den erzielten Ergebnissen und erhält die Möglichkeit sich mit diesen näher zu beschäftigen, bzw. mit den Einrichtungen in Kontakt zu treten.

Design:

Das Design der Datenbank sollte einheitlich zur Hauptseite gewählt werden. Es sollte also dem Design der Bottroper Homepage entsprechen (siehe Abb. 2). So erkennt der/die Nutzer/in den direkten Zusammenhang dieser Datenbank mit der Stadtverwaltung der Stadt Bottrop auch optisch.

5.2.2. Umsetzung

Bei der Umsetzung der Veröffentlichung der Datenbank müssen die in Punkt 5.2.1 vorgeschlagenen Umsetzungsmöglichkeiten mit den tatsächlichen technischen und finanziellen Mitteln in Einklang gebracht werden. Sowohl die optischen Gestaltungsvorschläge, als auch die technischen Voraussetzungen müssen mit den tatsächlichen Möglichkeiten vereinbart werden.

Kompatibilität:

Zur einwandfreien Veröffentlichung muss die Datenbank in einem Programm geschrieben sein, das mit dem Internetauftritt der Stadt Bottrop kompatibel ist. Eine Möglichkeit hierzu bietet das bei der Stadt Bottrop genutzte Redaktionssystem. Hierzu würde die Datenbank in ein so genanntes Template übertragen. Dieses Template bietet im Grunde ein ähnliches Eingabeformular wie die in Microsoft Access erstellte Datenbank (siehe Punkt 5.1.1).

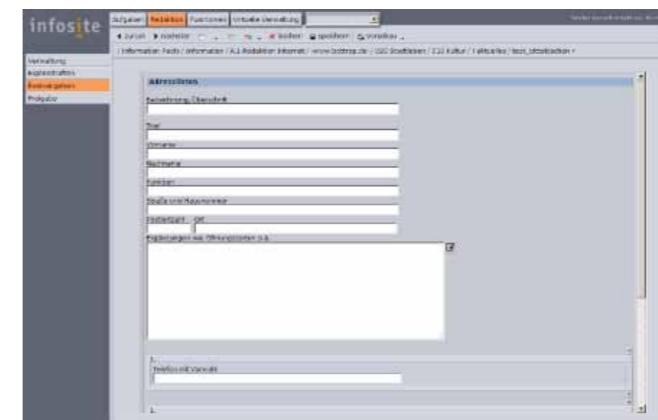


Abbildung 3: Template oberer Bereich

Dieses Template könnte wie folgt aussehen:

Die Rechte über den Zugriff auf dieses Template könnten an das Jugendamt und das Schulverwaltungsamt übertragen werden, sodass Vertreter dieser beiden Ämter die Datenbank in Zukunft pflegen und Änderungen direkt selbst eingeben könnten. Dadurch wäre eine stetige Aktualität der vorhandenen Daten gewahrt, da die Pflege der Datenbank nicht über Dritte laufen würde.

Problematisch ist die Übertragung der Daten aus dem Programm Microsoft Access in das Redaktionssystem. Zwar wäre die Übertragung in eine Datenbank des Programms MySQL technisch möglich, die Verknüpfung einer ursprünglichen Microsoft Access-Datenbank mit dem Redaktionssystem jedoch mit möglichen Kompatibilitätsproblemen verbunden. Es wäre daher hier abzuwägen, ob man den technischen Aufwand in Kauf nimmt und die Datenbank direkt aus Microsoft Access überträgt, oder ob man den personellen Aufwand wählt, die Datenbank manuell noch einmal in das Template des Redaktionssystems einzugeben.

Hierbei wäre zudem noch zu klären, ob man ein eigenes Template für die Kinderbetreuungsdatenbank erstellt, das speziell auf diese Daten zugeschnitten ist, oder ob ein bereits vorhandenes Template verwendet werden soll. Ein neues, eigens zugeschnittenes Template wäre mit Programmier- und Zeitaufwand verbunden. Hingegen müssten Daten wie die pädagogische Ausrichtung der Einrichtungen oder Gruppenformen bei einem bereits vorhandenen Template in einem großen Sammelfeld eingegeben werden (siehe Abb. 3) das Feld „Ergänzungen wie Öffnungszeiten o.ä.“. Die Grunddaten wie Anschrift und Kontaktdaten wären mit dem bereits vorhandenen Template allerdings bereits abgedeckt.²⁵

Die Abwägung, welche Umsetzungsmethode die technisch wie finanziell sinnvollste ist, muss im Weiteren noch geklärt werden.

Suchfunktion:

Die Umsetzung der in Punkt 5.2.1 beschriebenen Suchfunktionen ist technisch in jeder Hinsicht möglich. Zu klären bliebe hierbei, wer diese Funktionen programmieren soll. Eventuell müsste die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, die Postleitzahlen-, Einrichtungs- und Gruppenformsuche von einer extern engagierten Institution programmieren zu lassen. Dabei wiederum müsste der Kostenfaktor, sowie der personelle Aufwand im Weiteren noch geklärt werden.²⁶

Navigation:

Eine kurze und übersichtliche Navigation ist grundsätzlich möglich. Rein technisch wären sowohl ein eigener Navigationspunkt unter einem Reiter, als auch ein Quicklink, sowie eine Kurzdomain möglich. Eine Findung der Datenbank über ein Most-Requested-Feld (vgl. Punkt 5.2.1 „Navigation“) ist jedoch nicht möglich, da ein solches Feld auf der Homepage der Stadt Bottrop nicht angeboten wird.

25) Angaben aus Gespräch mit Mitarbeiter des Fachbereichs für Kommunale Verfassungsangelegenheiten am 09.12.2011

26) Angaben aus Gespräch mit Mitarbeiter des Fachbereichs für Kommunale Verfassungsangelegenheiten am 09.12.2011

Ein Konflikt könnte entstehen bei einem Navigationspunkt unter einem Reiter. Oberstes Prinzip der Homepage der Stadt Bottrop ist die Aktualität. Aus diesem Grund wiederum ist die bereits vor dem Projekt auf der Homepage abgebildete Datenbank über Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Bottrop nur über mehrere Klicks zu finden. Sie ist nicht auf dem neuesten Stand. Hier müsste also geklärt werden, ob bei der im Zuge dieses Projektes erstellten Datenbank ausreichend Aktualität gegeben ist – auch im Hinblick auf die Pflege der Datenbank in Zukunft –, um einen solchen Navigationspunkt einzurichten.

Die gleiche Abwägung wäre zu treffen bei der Einrichtung eines Quicklinks. Die Notwendigkeit und Wichtigkeit dieser Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten müsste als hoch genug eingestuft werden, um den Aufwand der Programmierung eines Quicklinks zu rechtfertigen.

Die Kurzdomain ist die Möglichkeit einer schnellen und kurzen Navigation, die mit dem wenigsten Aufwand verbunden ist. Sie ist daher mindestens am wahrscheinlichsten umzusetzen.²⁷

Ergebnisliste:

Die Ergebnisliste kann wie in Punkt 5.2.1 „Ergebnisliste“ umgesetzt werden. Bereits in anderen Datensätzen auf der Homepage der Stadt Bottrop, unter anderem auch in der bereits vorhandenen Datenbank der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sind die hier vorgeschlagenen Möglichkeiten und Daten entsprechend abgebildet. So ist auch die direkte Verlinkung von Internetseiten und E-Mailadressen möglich.

Auch Fotos können abgebildet werden. Ein entsprechendes Feld hierfür ist im vorgegebenen Template bereits vorhanden (siehe Abb. 4) das Feld „Abbildung auswählen“:

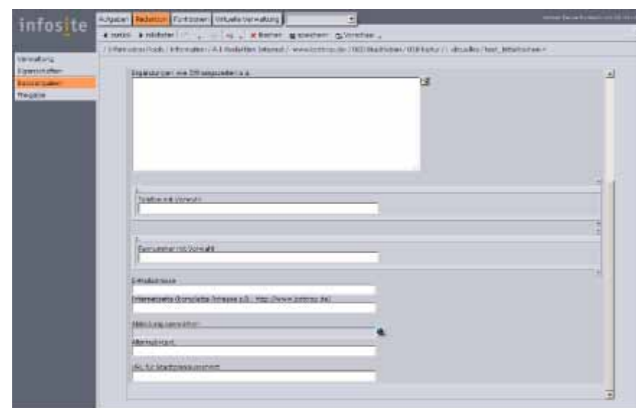


Abbildung 4: Template unterer Bereich

Mit dem vorhandenen Template wäre sogar eine Verlinkung mit dem auf der Homepage der Stadt Bottrop zur Verfügung stehenden Stadtplan möglich (siehe Abb. 4) das Feld „URL für Stadtplanauskunft“). Hier wäre jedoch der Programmierungsaufwand abzuwägen.

Design:

Die Umsetzung des Designs wie in Punkt 5.2.1 „Design“ beschrieben, dürfte unproblematisch sein, da die Homepage der Stadt Bottrop im Gesamten einheitlich gestaltet werden soll (vgl. Abb. 2).

27) Angaben aus Gespräch mit Mitarbeiter des Fachbereichs für Kommunale Verfassungsangelegenheiten am 09.12.2011

6. Vergleich mit verschiedenen Städten

Frauke Vonderen In diesem Vergleich wird dargestellt, ob und in welcher Art und Weise andere Städte über Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf ihrer Internetseite informieren. Im Vordergrund dieses Vergleiches steht die Nutzerfreundlichkeit im Hinblick auf die schnelle Findung der Angebote und in welcher Form die Angebote dargestellt werden. Derzeit ist der Navigationsweg, um zu den Listen der Bottroper Kindertageseinrichtung zu gelangen, wie bereits erläutert, relativ umständlich und lang. Als Ergebnis werden dem Nutzer dann zwei Verweise angeboten, wovon der Nutzer sich entweder die städtischen Einrichtungen oder Einrichtungen anderer Träger anzeigen lassen kann.

6.1. Duisburg

Frauke Vonderen Um sich die Kindertageseinrichtungen in der Stadt Duisburg auf der Homepage anzeigen zu lassen, stehen dem/der Nutzer/in verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. An dieser Stelle soll ein direkter Weg beschrieben werden, wobei auch auf andere Möglichkeiten hingewiesen wird.

Auf der Startseite der Duisburger Homepage befindet sich im oberen Teil die Hauptnavigation, die die Themen der Homepage gliedert. Ein Menüpunkt beinhaltet den Titel „Bürger Service“, der in diesem Falle gewählt wird. Von hier aus gibt es u. A. die Möglichkeit einen Service nach alphabetischer Reihenfolge oder ämterbezogen zu suchen. Geht man davon aus, dass der/die Nutzer/in um die Zuständigkeit des Jugendamtes für Kinderbetreuungsmöglichkeiten weiß, könnte er/sie über die ämterbezogene Suche das gewünschte Ziel erreichen. Hier würde jedoch zunächst das Jugendamt im Allgemeinen vorgestellt und darauf hingewiesen, dass im rechten Teil der Homepage auf weiterführende Informationsseiten weitergeleitet wird. Der/die Nutzer/in müsste den Punkt „Dienstleistungen“ wählen, um sich die Dienstleistungen des Jugendamtes in alphabetischer Reihenfolge anzeigen zu lassen. Hierunter befindet sich der Menüpunkt „Kindertagesstätten“, der auch als Ergebnis bei der o. g. alphabetischen Servicesuche direkt zu finden wäre. Geht der/die Nutzer/in auf den Menüpunkt „Kindertagesstätten“, wird er/sie zunächst allgemein über das Angebot und Kosten informiert. Im unteren Teil der Seite befindet sich ein Verweis auf eine komplette Liste der Kindertageseinrichtungen in Duisburg nach Ortsteil sortiert und eine Weiterleitung, die dem/der Nutzer/in ein neues Fenster öffnet. Hier wird das Thema „Kindertageseinrichtung“ detailliert beschrieben und im rechten Bereich der Seite befindet sich eine Weiterleitung, die dem Nutzer in einem neuen Fenster eine Maske mit verschiedenen Suchoptionen bezüglich Kinderbetreuung öffnet, ähnlich dem bereits erläuterten Gestaltungsvorschlag für die Bottroper Homepage (vgl. Punkt 5.2.1 „Suchfunktion“).



Abbildung 5: Suchfunktion auf der Duisburger Homepage

Hat der/die Nutzer/in verschiedene Suchoptionen gewählt, werden die Ergebnisse im gleichen Fenster als Verweis angezeigt. Bei Auswahl einer der Verweise, werden wiederum im gleichen Fenster genauere Angaben zu der entsprechenden Einrichtung angezeigt.

Als Nachteil dieser Art der Wegführung sei genannt, dass dem/der Nutzer/in bis zur Findung der oben abgebildeten Suchfunktion drei Fenster geöffnet wurden und dessen Schließung vom/ von der Nutzer/in als lästig empfunden werden könnten. Außerdem wird die Homepage der Stadt Duisburg nicht in einem einheitlichen Layout präsentiert. Vorteilhaft hingegen ist, dass es überhaupt eine Suchfunktion gibt und der/die Nutzer/in bereits nach kurzer Zeit auf den Begriff der „Kindertagesstätten“ als Verweis stößt.

6.2. Wesel

Frauke Vonderen

Die Stadt Wesel hat ihre Internetpräsenz ähnlich wie die der Stadt Duisburg aufgebaut. Auch hier gibt es einen Navigationspunkt „Bürgerservice“. Hierunter besteht dann u. a. die Möglichkeit sich die Dienstleistungen in alphabetischer Reihenfolge anzeigen zu lassen. Unter den Ergebnissen des Anfangsbuchstaben K findet man zum Einen eine Weiterleitung zur „Kinderbetreuung Servicestelle“, die Ansprechpartner/innen innerhalb der Verwaltung nennt, die über die Möglichkeiten der Kinderbetreuung beraten, und zum Anderen eine Weiterleitung zu „Kindergärten“. Hier wird allgemein über die Anzahl der Einrichtungen und Plätze in der Stadt Wesel und über gesetzliche Bestimmungen informiert. Für den/die Nutzer/in ist hier zunächst keine Weiterleitung zu einer Liste oder einer Suchfunktion für Kindertageseinrichtungen ersichtlich. Bei genauerer Betrachtung befindet sich allerdings auf der linken Seite eine weitere Menüleiste. Durch die farbliche Hervorhebung erkennt der/die Nutzer/in, dass er/sie sich im Menüpunkt „Kindergärten“ befindet und es noch einen Unterpunkt „Kindergärten in Wesel“ gibt. Bei Auswahl dieses Punktes werden alle Kindertageseinrichtungen in der Stadt Wesel angezeigt. Im oberen Bereich hat der/die Nutzer/in die Möglichkeit, sich die Einrichtungen bestimmter Ortsteile oder nach „Art des Kindergartens“ anzeigen zu lassen. Mit Art des Kindergartens kann der/die Nutzer/in beispielsweise den Träger der Einrichtung wählen.



Abbildung 6: Suchfunktionen der Stadt Wesel

Wenn der/die Nutzer/in aus der Ergebnisliste eine Einrichtung auswählt, erhält er/sie eine kurz gefasste Auskunft über diese Einrichtung, die allerdings alle wichtigen Aspekte, wie Kontaktdaten, Betreuungszeiten und Gruppenformen beinhaltet. Zusätzlich ist ein Bild der Einrichtung hinterlegt, sowie ein Kartenausschnitt, wo die Einrichtung im Stadtgebiet liegt. Auch hier ist zu sagen, dass die Darstellung der Ergebnisliste ähnlich dem Gestaltungsvorschlag für die Bottroper Homepage ist. Hier werden zwar nur zwei Suchoptionen angeboten, jedoch erscheint zumindest die Suchoption nach dem Ortsteil als erforderlich und der dahinter befindliche Programmieraufwand wird wesentlich geringer sein, als bei der Homepage der Stadt Duisburg.

6.3. Haltern am See

Martin Tyzack

Haltern am See ist als kreisangehörige Gemeinde im Kreis Recklinghausen mit rund 37.000 Einwohnern nur etwa um ein Drittel so groß wie Bottrop. Auch die Bevölkerungsstruktur ist im verhältnismäßig soliden Haltern am See von der Bevölkerungsstruktur in Bottrop zu unterscheiden. Insofern bietet sich Haltern für einen Vergleich mit Bottrop an, um festzustellen, wie eine kleinere Gemeinde in seiner öffentlichen Internetpräsenz mit dem Thema Kinderbetreuung umgeht. Haltern am See bietet auf seiner Homepage ebenfalls eine durch nur wenige Klicks zu findende Suche von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an. Hierbei kann nach verschiedenen Kriterien gesucht werden: ID der Einrichtung, Name der Einrichtung, Kreis, Region, Träger und Status der Freigabe.

Diese Suche gestaltet sich folgendermaßen:

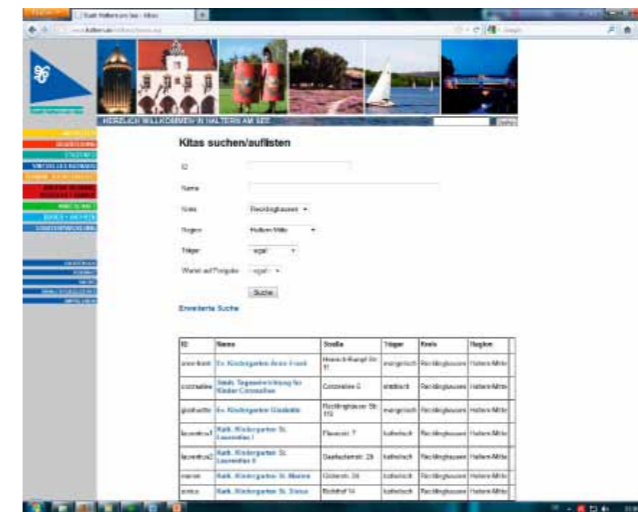


Abbildung 7: Suchfunktionen und Ergebnisliste von Haltern am See

Für Laien bieten die Suchfelder „ID“ und „Wartet auf Freigabe“ zunächst keinen Aufschluss darüber, welche Eingaben hier zur Suche getätigt werden könnten.

Beim Suchfeld „Kreis“ kann nur der Kreis Recklinghausen, bzw. die Suchoption „egal“ ausgewählt werden.

Mit den Regionen sind die Stadtteile Haltern gemeint. Per Drop-Down-Button kann man hier einen oder alle Stadtteil/e auswählen. Dies kommt der in Punkt 5.2.1 „Suchfunktion“ beschriebenen Postleitzahlensuche fast gleich.

Unter den Trägern kann man ebenfalls per Drop-Down-Button zwischen evangelischen, katholischen und städtischen Trägern, sowie dem DRK auswählen.

Auch eine erweiterte Suche ist möglich. Hier kann ebenfalls nach Name der Einrichtung, Orts-, bzw. Stadtteil und Träger gefiltert werden.

Des Weiteren bietet die erweiterte Suche noch eine Gruppierung nach Alter des Kindes, bzw. gewünschten Betreuungszeiten.

In der Ergebnisliste werden die gefilterten Ergebnisse mit den grundsätzlichen Angaben dargestellt. Hierzu zählen Name, Anschrift und Träger. Durch Klick auf den Namen der Einrichtung, der zu einer weiteren Seite verlinkt ist, erhält man nähere Informationen über Ansprechpartner und Kontaktdaten der Einrichtungen und deren Träger.

Hier findet man außerdem zahlreiche Angebote der Einrichtungen und zudem Bilder, die einen ersten Eindruck vermitteln. Auch das Personal der Einrichtungen, sowie pädagogische Konzepte und Tagesabläufe werden vorgestellt. Dieses Konzept läuft unter dem Namen KiTa-Börse. Hier kann man auch in Erfahrung bringen, ob in einer Kindertageseinrichtung noch freie Plätze vorhanden sind.

Der Vorteil dieser umfangreichen und sehr detaillierten Suche ist die große Informationsmenge, die die Eltern hier zum Thema Kinderbetreuungsmöglichkeiten erhalten.

Der Aufwand, diese Datenbank zu pflegen und aktuell zu halten, wird jedoch recht hoch sein. Hier spielt eventuell die geringere Einwohnerzahl und auch die geringere Zahl an Kindertageseinrichtungen im Vergleich zu Bottrop eine Rolle. Je weniger Datensätze zu aktualisieren sind, desto weniger Gesamtaufwand fällt an.

Fazit:

Im Vergleich zu Bottrop bietet Haltern am See ein noch größeres Angebot zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf seiner Homepage an. Die einzelnen Einrichtungen werden sehr detailliert und umfangreich präsentiert und vorgestellt. Die kleinere Anzahl an Einrichtungen und der durch die geringere Einwohnerzahl niedrigere Bedarf, sowie vorhandene finanzielle Mittel ermöglichen vermutlich eine höhere Konzentration auf jede einzelne Einrichtung.

Martin Tyzack

6.4. Berlin

Berlin ist nicht nur die Hauptstadt, sondern mit knapp 3,5 Mio. Einwohnern auch die größte Stadt der Bundesrepublik Deutschland. In jedem einzelnen Stadtteil leben mehr als doppelt so viele Menschen wie in Bottrop. Daher ist Berlin als Vergleichsstadt interessant, um festzustellen, wie eine wesentliche größere Stadt im Vergleich zu Bottrop mit dem Thema Kinderbetreuung in ihrer öffentlichen Internetpräsenz umgeht.

Auch Berlin bietet eine Suche nach Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegemöglichkeiten im Internet an. Die Suche ist nach Stadtteilen gestaffelt und auch eine direkte Umkreissuche, bei der Straße und Hausnummer angegeben werden können, sowie der gewünschte Umkreis in Kilometern, ist möglich. Dies kommt der in Punkt 5.2.1 „Suchfunktion“ dargestellten Postleitzahlensuche nahe. Allerdings ist die Suche hier durch die genaue Umkreissuche detaillierter. Dies ist in Berlin allerdings auch notwendig, wenn man bedenkt, dass jeder einzelne Stadtteil mindestens doppelt so groß ist wie Bottrop.

Die Suche gestaltet sich auf folgende Weise:

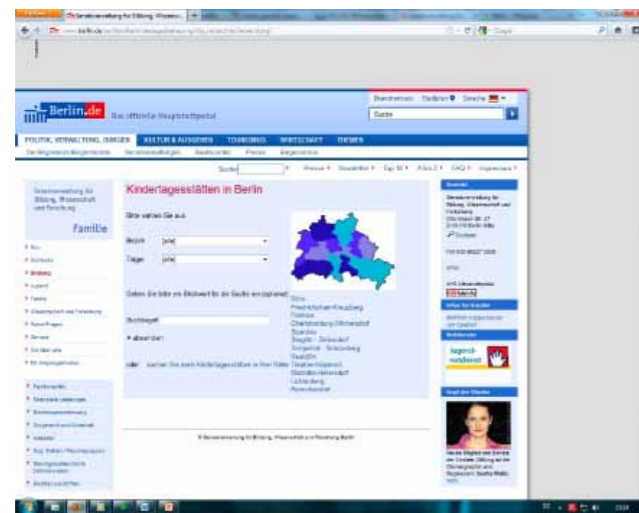


Abbildung 8: Suchfunktionen der Berliner Homepage

Wie in der Abbildung zu sehen ist, ist auch eine Suche nach Trägern möglich. Berlin bietet hierbei mindestens 17 verschiedene Träger an.

Die Ergebnislisten bei der Suche nach Stadtteilen sind sehr lang. Jeder Stadtteil hat mehr Kindertageseinrichtungen als Bottrop insgesamt. Dargestellt werden die KiTa-Nummer, Name und Anschrift. Beim Klick auf die KiTa-Nummer erhält man weitere Informationen zur entsprechenden Kindertageseinrichtung.

Im Vordergrund dieser Suche steht der regionale Aspekt. Dies ist auf die große Infrastruktur und die Weitläufigkeit Berlins zurückzuführen. Eltern möchten ihre Kinder nicht zwei Stunden durch den Stadtverkehr zur Einrichtung hinbringen und sie auf demselben Wege wieder abholen. Daher ist in Berlin die Umkreissuche in dieser Form notwendig.

Eine weitere Detaillierung der Ergebnisse wie in Haltern am See (vgl. Punkt 4.3) ist in Berlin wohl nur schwer durchzuführen. Die hohe Masse an abgebildeten Kindertageseinrichtungen erfordert einen hohen verwaltungstechnischen Aufwand. Die Pflege der Datensätze wird große Aufmerksamkeit der Mitarbeiter erfordern. Es wird nicht einfach sein, diese Masse an Datensätzen stetig auf dem aktuellsten Stand zu halten.

Fazit:

Im Vergleich zu Bottrop bietet Berlin eine umfangreichere Umkreissuche. Diese ist aus infrastrukturellen Gründen in Berlin allerdings auch notwendig. In Bottrop könnte man stattdessen auf andere Eigenschaften der Einrichtungen, wie z.B. angebotene Gruppenformen oder die pädagogische Ausrichtung, sowie genaue Betreuungszeiten, näher eingehen und diese in der Ergebnisliste detaillierter aufführen.

7. Bedarfsanalyse zur Kinderbetreuung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Bottrop

7.1. Zielsetzung

Lisa Herlfterkamp Zur Darstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde eine Mitarbeiterbefragung bei den Beschäftigten der Stadt Bottrop durchgeführt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bottrop wurden per Fragebogen zu diesem Thema befragt, damit jeder die Chance bekommt, seine Probleme und Wünsche anonym zu äußern, um keine unnötige Hemmschwelle aufzubauen.

Eine stichprobenartige Befragung wurde ausgeschlossen, sodass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt wurden, um ein repräsentatives und aussagekräftiges Ergebnis zu erhalten.

Die Umfrage soll die derzeitige Betreuungssituation der Mitarbeiter/innen widerspiegeln und den Beschäftigten somit die Chance geben, vorhandene Probleme und Wünsche zu äußern. Besonders berücksichtigt wurden dabei Kinderbetreuungsmöglichkeiten, in Verbindung mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Nach Auswertung der Fragebögen soll das Ergebnis mit den vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten verglichen werden, um mögliche Differenzen zwischen den Mitarbeiterwünschen und dem tatsächlichen Angebot aufzudecken.

7.2. Durchführung

7.2.1. Vorgehensweise

Laura Nieradka Die Vorgehensweise bei der Mitarbeiterbefragung lässt sich in zwei Unterpunkte gliedern. Das sind zunächst die Planungsphase und die eigentliche Umsetzung.

7.2.1.1. Planung

Laura Nieradka Die Planung begann in der Vorbereitungsphase, in welcher in einem Gruppengespräch die Zielsetzung festgelegt wurde. Die Zielsetzung wurde in dem Arbeitsauftrag aufgenommen und gilt als Leitfaden für den Projektverlauf.

Zur Informationsbeschaffung der Mitarbeiterzufriedenheit wurde eine schriftliche Befragung in Form eines Fragebogens bevorzugt.

Für den Fragebogen wurden einzelne Themenblöcke herausgearbeitet, welche eine grobe Gliederung darstellen. Nachdem diese innerhalb der Gruppe abgestimmt wurden, sind einzelne Fragen formuliert worden. Alle erarbeiteten Fragen wurden zunächst in einem Fragenkatalog gesammelt und diese nach und nach aussortiert. Bei Aufnahme in den endgültigen Fragebogen wurden die Zielsetzung, sowie die Antwortstruktur der einzelnen Fragen berücksichtigt.

Bei der Zielsetzung der Fragen wurde darauf geachtet, dass die zuvor erstellten Themenblöcke abgedeckt werden. Bei der Art der einzelnen Fragen wurde darauf geachtet, dass verschiedene Formen der Antwortmöglichkeiten angewendet werden. Als wichtig erachtet wurde, dass geschlossene sowie offene Fragen eingebracht werden, sodass individuelle Wünsche und Probleme geschildert werden können.

7.2.1.2. Umsetzung

Lisa Herlfterkamp Zunächst warf sich die Frage auf, wie die Fragebögen verteilt werden sollen. Die Abwägung fand zwischen dem Postversand, dem Versand per E-Mail, einem Artikel im Intranet und dem persönlichen Verteilen statt. Bei dem Postversand ergab sich das Problem, dass für die Projektgruppe kein eigenes Postfach vorhanden ist und somit ein Rücklauf per Hauspost nicht möglich wäre. Außerdem würde sich aufgrund von Versandwegen die Wartezeit verlängern. Ebenfalls ist der Versand per Post ein größerer Kostenfaktor, der vermieden werden sollte. Daher wurde der Versand per Post abgelehnt. Zudem wurde das persönliche Verteilen der Fragebögen ausgeschlossen, da dies sehr zeitaufwendig gewesen wäre, da die Stadt Bottrop über 1.512 Mitarbeiter/innen verfügt.

Schließlich wurde sich für einen Artikel im Intranet, sowie für den Versand per E-Mail entschieden, da darin mehrere Vorteile bestehen. Zum einen ergaben sich dadurch keine Wartezeiten und keine Kosten für den Versand, zum anderen konnten Rückfragen direkt an die Projektgruppe gesendet werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zur Wahrung Ihrer Anonymität dazu aufgefordert, den ausgefüllten Fragebogen innerhalb des Amtes in aufgestellte Urnen einzuwerfen. Ein weiterer Vorteil liegt bei dieser Form der Befragung darin, dass

nur die Mitarbeiter/innen, die an der Umfrage teilnehmen, den Fragebogen ausdrucken. Somit werden keine unnötigen Exemplare gedruckt, was ein Papierersparnis darstellt und somit umweltfreundlich ist.

Der nächste Schritt bestand darin, den Fragebogen fertigzustellen und ein passendes Anschreiben zu formulieren und auf die einzelnen Ämter abzustimmen. Die entworfenen Schreiben wurden formatiert und den Auftraggebern zur Abstimmung vorgelegt. Änderungswünsche von den Auftraggebern wurden berücksichtigt.

Nach Fertigstellung der Fragebögen wurden von der Druckerei Papierkartons geordert, die zu Urnen umgestaltet wurden. Die Kartons erhielten einen Schlitz zum Einwurf und die Beschriftung „Fragebögen, bitte hier einwerfen!“, sowie einen Schriftzug mit dem Thema des Projektes. Nach Absprache mit den einzelnen Dienststellen wurden die fertigen Urnen in den einzelnen Ämtern/Fachbereichen verteilt.

Nach Aufstellung der Urnen wurde das Amt für Informationsverarbeitung aufgesucht, damit diese am darauffolgenden Tag einen entsprechenden Artikel mit dem Fragebogen im Anhang ins Intranet stellten. Zur erneuten Aufforderung zur Teilnahme wurden zwei Tage später E-Mails an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschickt, um diese noch einmal persönlich zum Ausfüllen des Fragebogens aufzufordern. Da es Mitarbeiter/innen bei der Stadtverwaltung gibt, die nicht über ein E-Mail Postfach verfügen, wurden für diese die Fragebögen ausgedruckt und persönlich verteilt. Zu diesen gehören die Mitarbeiter/innen der Bauhöfe und die städtischen Mitarbeiter/innen der „Arbeit für Bottrop“, die keinen Zugriff auf das Intranet haben.

Zur Auswertung der Fragebögen sollte das Programm „SPSS“ verwendet werden. Da die Projektteilnehmer/innen bis dahin keine Erfahrung mit diesem Programm hatten, fand am 08.11.2011 eine eintägige Schulung mit dem Programm statt. Im Anschluss daran wurde eine Maske zur Auswertung des Fragebogens erstellt und innerhalb der Projektgruppe über die Arten der grafischen Darstellung abgestimmt.

Die Befragung der Beschäftigten lief bis zum 07.11.2011, daher konnten ab 08.11.2011 die Urnen aus den einzelnen Dienststellen abgeholt werden. Die Fragebögen konnten daraufhin gezählt und abgeheftet werden, um diese mit dem Programm SPSS in den darauffolgenden Tagen auswerten zu können.

7.2.2. Auswertung

7.2.2.1. Teilnehmer

Laura Nieradka

An der Mitarbeiterbefragung haben 277 Personen von 1.512 Mitarbeitern/innen der Stadt Bottrop teilgenommen, das ergibt eine Teilnahmequote von 18,32%.

Frage 1: Ihr Geschlecht

Die Befragten sollten zunächst ihr Geschlecht ankreuzen. Zur Auswahl stand männlich und weiblich.

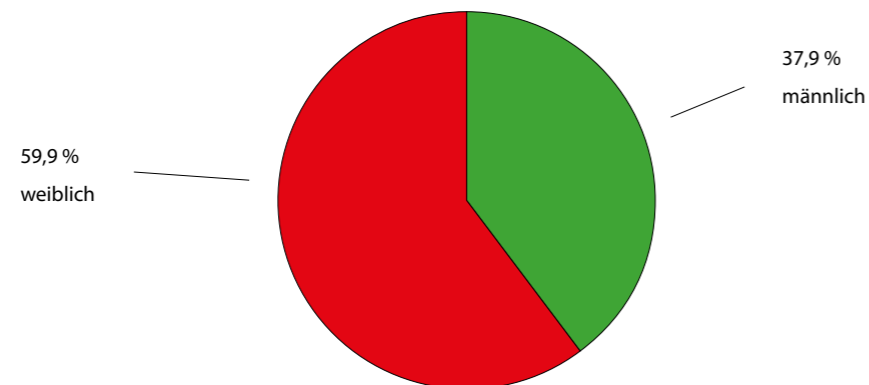


Abbildung 9: Geschlecht

Von den insgesamt 277 Teilnehmern/innen sind 110 Personen männlich, dies ergibt einen Anteil von 39,7%, in der Grafik sind diese in grün dargestellt. 166 Teilnehmer/innen sind weiblich, dies ergibt einen Anteil von 59,9%, diese sind in der Grafik in blau dargestellt. Eine Person gibt ihr Geschlecht nicht an.



Frage 2: Ihr Alter

Die Teilnehmer/innen sollten ihr tatsächliches Alter bei dieser Frage eintragen. Zur Auswertung wurde dieses in fünf Alterskategorien unterteilt. Die Alterskategorien können aus Abbildung 10 ersehen werden.

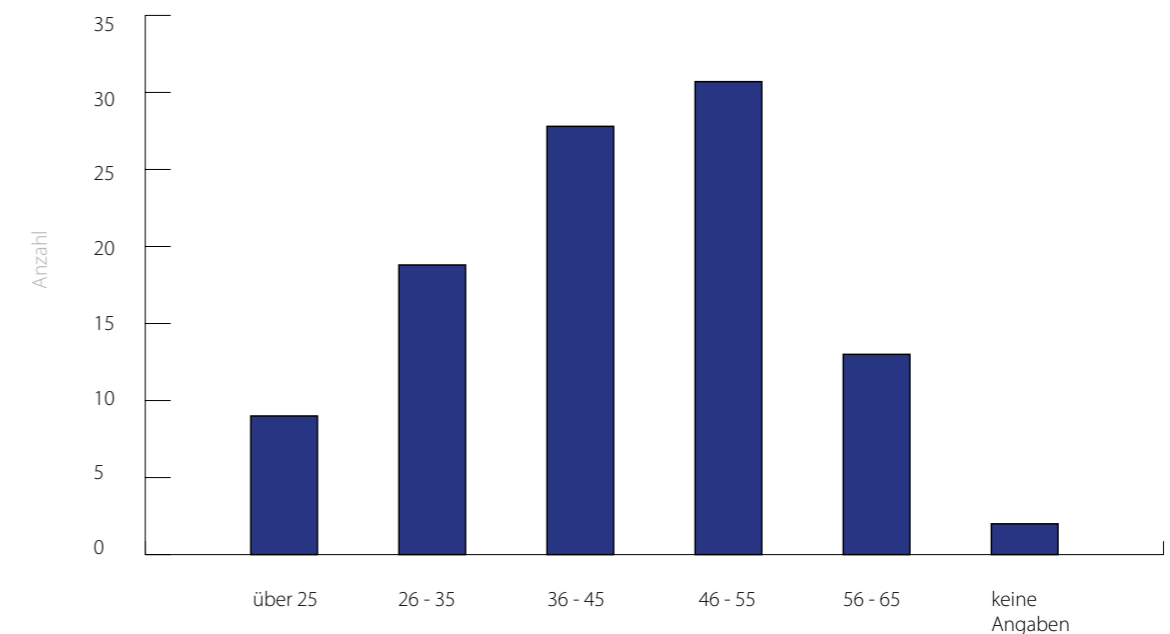


Abbildung 10: Alter in Jahren

Der ersten Gruppe, die bis 25 Jahre geht, gehören 9% (25 Teilnehmer/innen) der Befragten an. Die zweite Gruppe umfasst die 26-35 Jährigen, diese machen 18,8% (52 Teilnehmer/innen) der Befragten aus. Die nächste Kategorie beinhaltet die 36-45 Jährigen/innen, diese machen einen Anteil von 27,8% (77 Teilnehmer/innen) bei der Befragung aus. Die vierte Gruppe beinhaltet Personen im Alter von 46-55 Jahren, 30,7% (85 Teilnehmer/innen) der Befragten gehören zu dieser Gruppe. In der fünften Alterskategorie wurden die 56-65 Jährigen erfasst, zu dieser gehören 13% (36 Teilnehmer/innen) der Befragten. Zwei Teilnehmer/innen machen zu dieser Frage keine Angabe.

Die Alterskategorien wurden in diesen Altersabständen festgelegt, da Personen unter 25 Jahren oftmals noch keine Kinder haben, jedoch in einem Alter sind, um eine Familiengründung zu planen. Zwischen 26 und 35 Jahren bekommen die meisten Paare ihr erstes Kind, daher wurden diese zu einer Gruppe zusammengefasst. In der nächsten Alterskategorie befinden sich die Personen, die vermutlich am ehesten Grundschulkindern haben und erste Betreuungsprobleme überwunden haben. In der vierten Gruppe befinden sich somit wahrscheinlich eher Personen, die mit Schulkindern (11-14 Jährigen oder älteren Kindern) im Haushalt zusammen leben. In der letzten Gruppe wurden die 56-65 Jährigen zusammengefasst, da diese vermutlich nur mit älteren oder volljährigen Kindern zusammen wohnen, die jedoch keine Betreuung mehr benötigen. Natürlich bestehen Ausnahmefälle, die Alterseinstufungen sollen lediglich eine grobe Gliederung darstellen.

7.2.2.2. Familienverhältnis

Lisa Herfterkamp

Frage 3a: Haben Sie in Ihrem Haushalt ein oder mehrere Kinder im Alter von:

Bei dieser Frage konnten die Befragten ankreuzen, ob sie Kinder im Säuglingsalter, also unter 3 Jahren und/oder im Kindergartenalter, also von 3-6 Jahren und/oder Grundschulkinder, also im Alter von 7-10 Jahren und/oder Kinder im Alter von 11-14 Jahren und/oder ältere Kinder haben. Eine weitere Auswahlmöglichkeit ist, dass die Befragten ankreuzen, dass sie keine Kinder haben. Aufgrund der Antwortmöglichkeiten war eine Mehrfachnennung möglich, da manche Teilnehmer/innen mehrere Kinder in verschiedenen Altersgruppen haben.

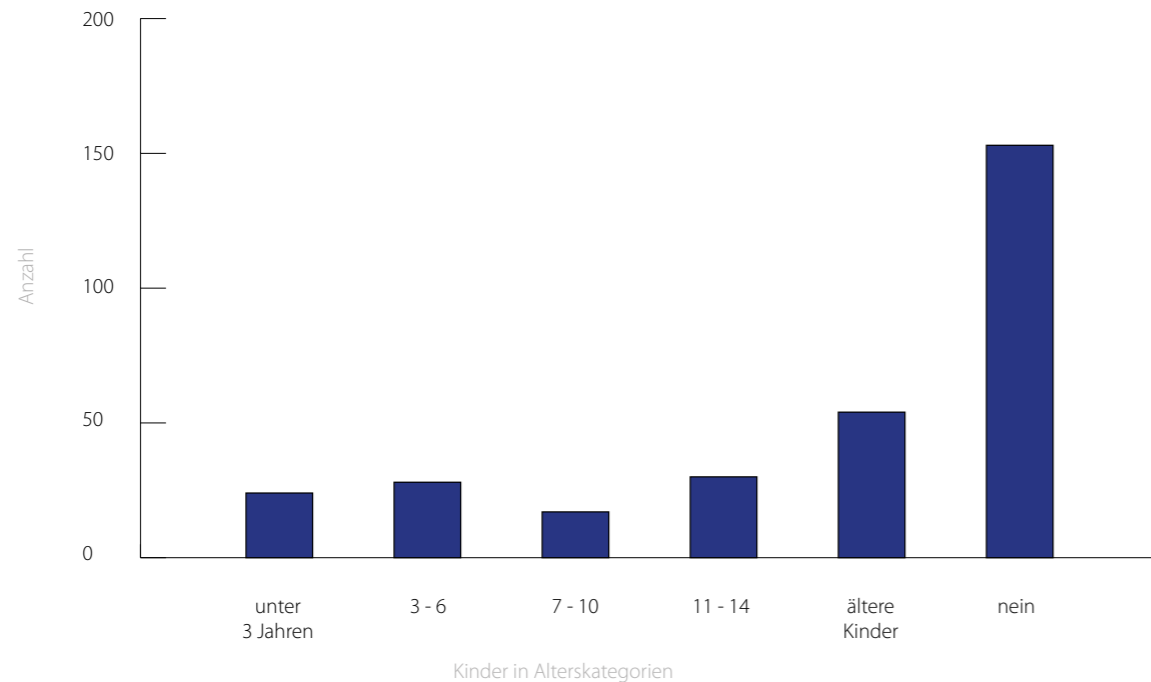


Abbildung 11: Alterskategorien

Von den Teilnehmern/innen, die diese Frage beantwortet haben, haben 24 Personen Kinder unter drei Jahren. Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren haben 28 Teilnehmer/innen. Sieben bis zehnjährige Kinder sind in 17 Haushalten vorhanden. In dreißig Haushalten leben Kinder im Alter von 11-14 Jahren. 54 Teilnehmer/innen leben mit älteren Kindern zusammen. 153 Personen haben keine Kinder bei sich im Haushalt leben. Drei Personen beantworteten diese Frage nicht. Die Personen, die keine Kinder haben, wurden in Frage 3b) befragt, ob sie noch eine Familiengründung geplant haben.

Frage 3b: Oder haben Sie eine Familiengründung geplant?

Diese Frage ist für die Teilnehmer/innen, die noch keine Kinder haben und richtet sich darauf, ob diese in der nächsten Zeit eine Familiengründung geplant haben oder ob keine Familienplanung vorliegt. Insgesamt konnten 156 Teilnehmer/innen diese Frage beantworten, da 153 Personen angaben keine Kinder zu haben und drei weitere Teilnehmer/innen die Frage 3a) nicht beantworteten. Von diesen 156 Personen geben 128 an, dass sie keine Familiengründung geplant haben. 22 Teilnehmer/innen planen in Zukunft eine Familie zu gründen. Neben den 121 Personen, für die diese Frage nicht relevant war, beantworteten sechs weitere Personen diese Frage nicht.

7.2.2.3. Arbeitsverhältnis

Laura Nieradka

Frage 4: Nach welchem Arbeitszeitmodell arbeiten Sie?

Bei dieser Frage sollten die Beschäftigten der Stadt Bottrop ihr Arbeitszeitmodell angeben und konnten aus den gängigen Modellen der Stadt Bottrop wählen. Bei dem Ankreuzen konnten die Teilnehmer/innen zwischen der Wechselschicht, der versetzten Tagesschicht, der Teilzeit (halbtags), der Teilzeit (einzelne Tage), Vollzeit (mit Gleitzeit), Vollzeit (ohne Gleitzeit) oder sonstigem wählen.

1,1% der teilnehmenden Befragten arbeiten im Modell der Wechselschicht, 0,4% sind in der versetzten Tagesschicht beschäftigt, 12,3% arbeiten derzeit Teilzeit (halbtags), 5,8% arbeiten einzelne Tage in Teilzeit, 71,5% arbeiten Vollzeit mit Gleitzeit, 4,3% arbeiten Vollzeit ohne Gleitzeit und 2,9% arbeiten in sonstigen Arbeitsmodellen. 1,8% der Befragten geben zu dieser Frage keine Antwort. Die überwiegende Mehrheit (198 Teilnehmer/innen), die an der Umfrage teilgenommen hat, arbeitet derzeit in Vollzeit mit Gleitzeit. Dieser Wert könnte damit zusammenhängen, dass dieses Modell das am häufigsten vorkommende Arbeitszeitmodell bei der Stadt Bottrop ist. In der folgenden Tabelle soll gezeigt werden, ob bei den Befragungsteilnehmern/innen andere Arbeitszeitmodelle geschlechtsspezifisch genutzt werden.

	Wechsel-schicht	versetzte Tages-schicht	Teilzeit (halb-tags)	Teilzeit (einz. Tage)	Vollzeit (mit Gleitzeit)	Vollzeit (o. Gleit-zeit)	Sonst.	Total
weiblich	0	1	33	16	105	3	6	164
männlich	3	0	1	0	93	9	2	108
Total	3	1	34	16	198	12	8	272

Abbildung 12: Vergleich Geschlecht und Arbeitszeitmodell

In der Tabelle ist zu erkennen, dass unter den Teilnehmern/innen vor allem Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. Insgesamt arbeiten von den 164 teilnehmenden Frauen 49 in Teilzeit, 33 Frauen arbeiten halbtags in Teilzeit und 16 Frauen an einzelnen Tagen. Lediglich ein Mann von 108 teilnehmenden Männern arbeitet in Teilzeit (halbtags). Innerhalb der Teilnehmergruppe kann man daraus schließen, dass das Angebot der Teilzeitarbeit geschlechtsspezifisch, vor allem von Frauen, genutzt wird. Bei den anderen Arbeitszeitmodellen gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Die Antworten von Männern und Frauen waren relativ ausgeglichen, es bestanden somit keine größeren Abweichungen.



Lisa Herfterkamp

7.2.2.4. Betreuungssituation

Frage 5: Haben Sie eine der folgenden Möglichkeiten für die Betreuung Ihres/Ihrer Kindes/Kinder genutzt?

Zur Auswahl bei dieser Frage stehen die Elternzeit, die Reduzierung der Arbeitsstunden sowie die Freistellung vom Dienst oder nichts von dem. 55 der befragten Personen nutzten zur Betreuung ihres Kindes die Elternzeit, 31 Befragte reduzierten ihre Arbeitsstunden um ihr Kind betreuen zu können, 15 Teilnehmer/innen haben sich zeitweise vom Dienst freistellen lassen und 60 aller Befragten mit Kinder beziehungsweise mit Planung nutzten nichts von den genannten dienstlichen Möglichkeiten zur Betreuung.

In der nachfolgenden Grafik wurden die für die Betreuung genutzten Möglichkeiten der Teilnehmer/innen dargestellt und nach dem Geschlecht aufgeteilt.

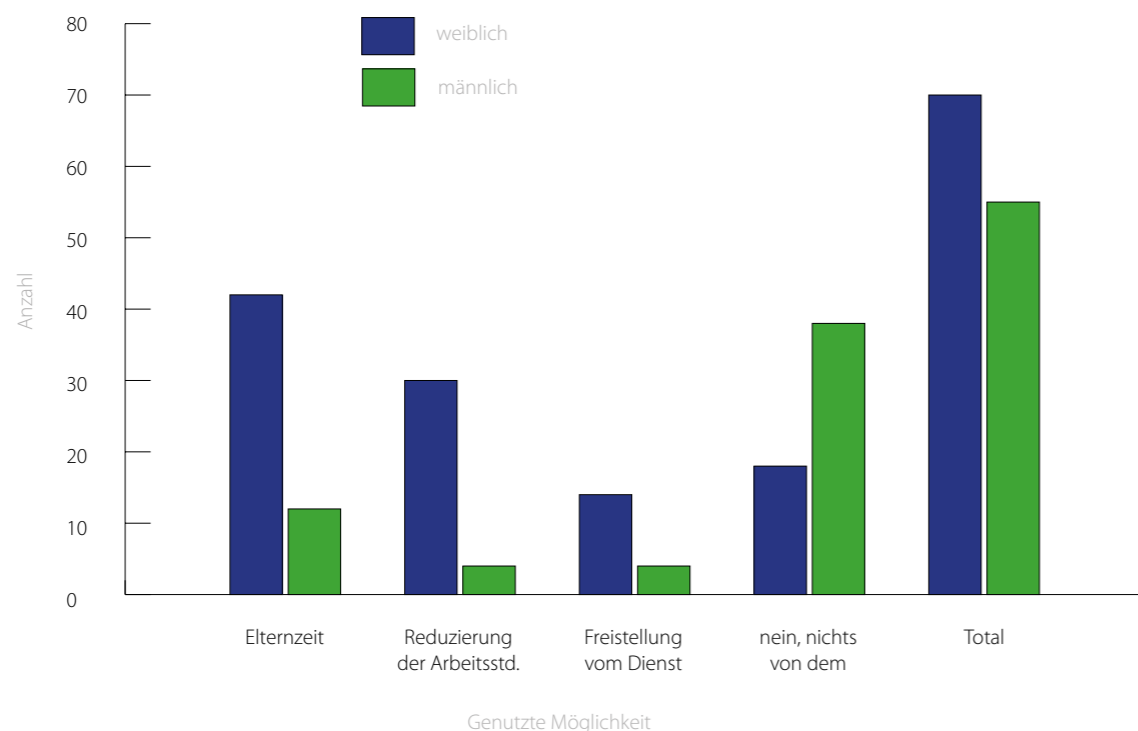


Abbildung 13: Vergleich Geschlecht und genutzte Möglichkeiten

Auffällig an der Abbildung 13 ist, dass überwiegend teilnehmende Frauen eine der im Fragebogen zur Auswahl stehenden Möglichkeiten zur Betreuung des Kindes nach der Geburt genutzt haben. Der Großteil der befragten Männer hingegen nutzte keine der drei Antwortmöglichkeiten. Am häufigsten wurde die Elternzeit von den Befragten genutzt. 43 von 71 Frauen, die diese Frage beantwortet haben, nutzten die Möglichkeit der Elternzeit. Immerhin 12 von 55 Männern, die diese Frage beantwortet haben, nutzten diese Betreuungsmöglichkeit der Elternzeit nach der Geburt ihres Kindes. 29 von den 71 teilnehmenden Frauen haben ihre Arbeitsstunden nach der Geburt für die Betreuung ihres Kindes reduziert, wohingegen lediglich zwei der 55 antwortenden Männer die Reduzierung der Stunden genutzt haben. Ebenfalls geben nur 2 der 55 Männer an, dass sie sich vom Dienst haben freistellen lassen. Von den Frauen nutzten immerhin 13 Befragte diese Möglichkeit. Keine von diesen drei genannten Möglichkeiten nahmen 41 befragte Männer und 19 befragte Frauen in Anspruch. Die sich derzeit in Elternzeit befindenden Mitarbeiter/innen wurden nicht innerhalb der Umfrage berücksichtigt, da sie sich zur Zeit der Umfrage nicht am Arbeitsplatz befanden und somit nicht an der Umfrage teilnehmen konnten.

Frage 6: Welche Betreuungsmöglichkeiten nutzten Sie für Ihr Kind/Ihre Kinder während Ihrer Arbeitszeit?

Es gab insgesamt neun Antwortmöglichkeiten, bei denen Mehrfachnennungen möglich waren. Diese Frage war nur für Befragte mit Kindern oder für die, die eine Familiengründung geplant haben. Zu denen gehören 149 Personen. In der folgenden Grafik können die Antwortmöglichkeiten und die Häufigkeiten der genutzten Betreuungsmöglichkeiten ersehen werden.

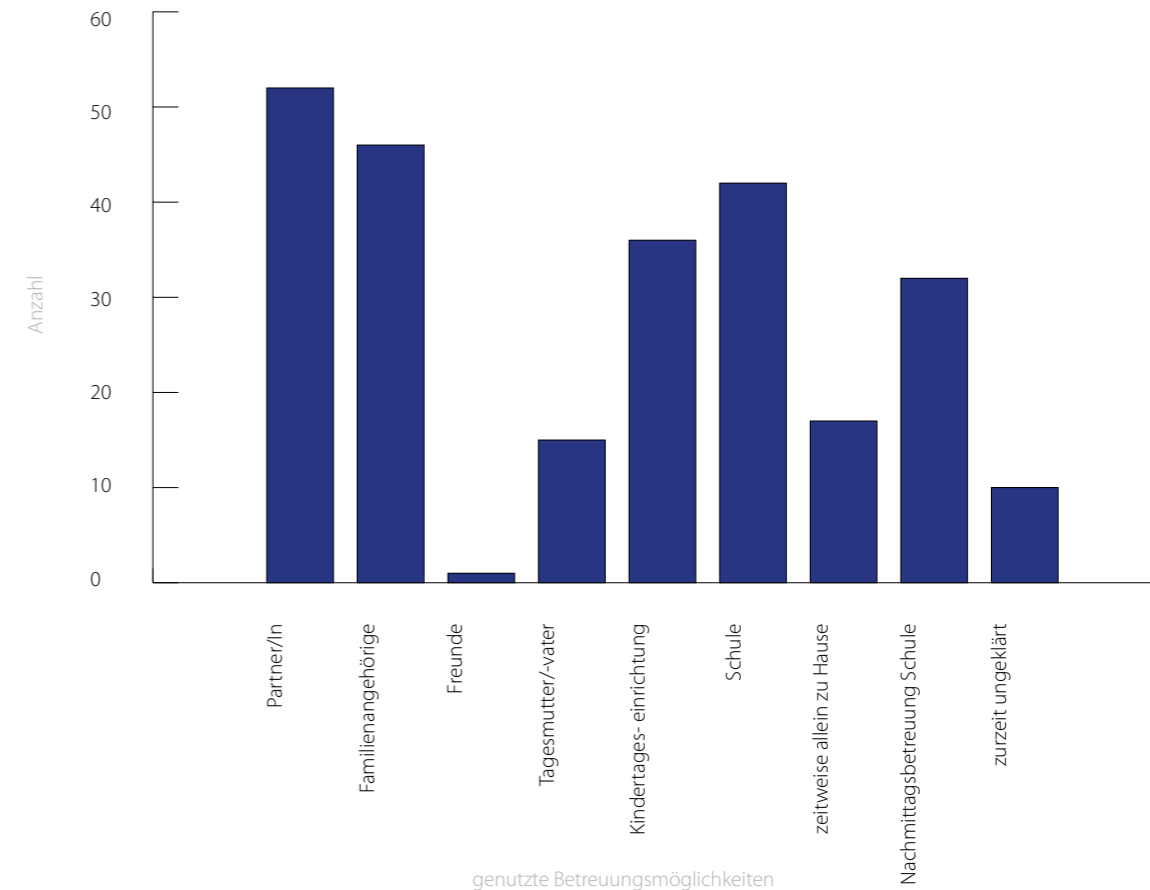


Abbildung 14: genutzte Betreuungsmöglichkeiten

Bei 52 der 149 befragten Personen betreut der Partner/die Partnerin das Kind/ die Kinder, bei 46 Personen die Familienangehörigen, bei einer Person die Freunde und bei 15 Personen betreut die Tagesmutter/der Tagesvater das Kind/die Kinder. Kindertageseinrichtungen werden von 36 der befragten Personen, die Schule von 42 Personen und die Nachmittagsbetreuung in der Schule von 17 Personen genutzt. In 32 Haushalten sind Kinder zeitweise alleine zu Hause. In elf Fällen ist die Betreuung zurzeit noch ungeklärt, was damit zusammenhängen könnte, dass manche Personen noch keine Familie haben sondern erst noch eine planen.

7.2.2.5. Zufriedenheit

Laura Nieradka

Frage 7: Empfinden Sie die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Bezug auf Ihre Arbeitszeit als flexibel genug?

Bei dieser Frage können alle Befragten dieser Frage zustimmen, sie verneinen oder mit keine Erfahrung antworten. 16 der 277 teilgenommenen Beschäftigten beantworten diese Frage nicht. 60 Personen antworten mit ja, 60 mit nein. 141 Teilnehmer/innen geben an, dass sie keine Erfahrungen mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsmöglichkeiten haben. Es scheint so zu sein, als sei die Meinung über die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Bezug auf die eigene Arbeitszeit recht ausgeglichen zu sein. Die Personen, die angegeben haben keine Erfahrung mit der Flexibilität der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsstätten zu haben, sind vorwiegend kinderlos.

Das Umfrageergebnis der Flexibilität von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist in der folgenden Grafik mit den einzelnen Betreuungsarten gegenübergestellt, um herauszufinden, ob die Flexibilität bei einzelnen Betreuungsmöglichkeiten ausgeprägter ist als bei anderen.

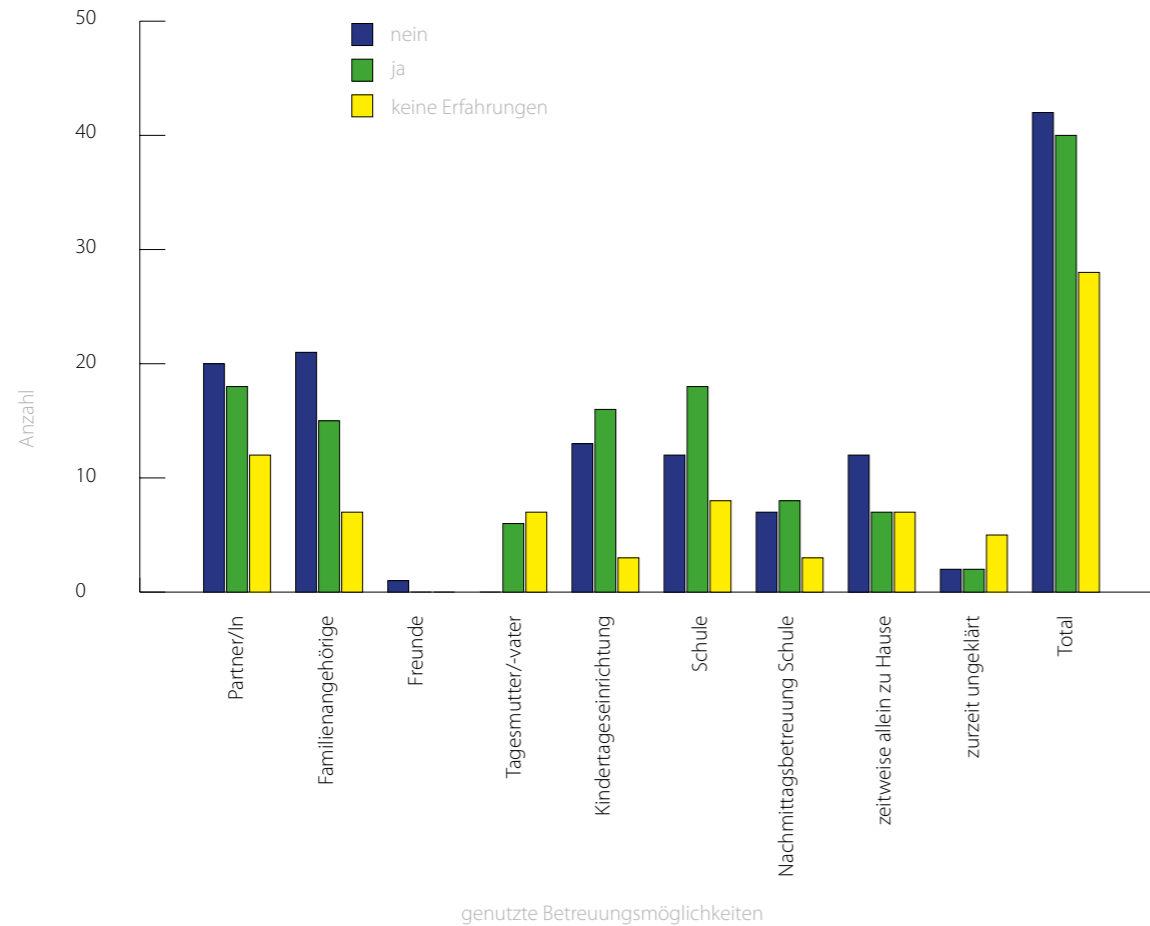


Abbildung 15: Vergleich Arbeitszeitflexibilität und genutzte Möglichkeiten

In der Grafik lässt sich erkennen, dass das Verhältnis der vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten im Bezug auf die Flexibilität ausgeglichen ist. Es lässt sich lediglich herausstellen, dass bei einem privaten Betreuungsangebot (Partner, Familienangehörige oder Freunde) die Flexibilität öfter verneint wird als bei professionellen Betreuungsangeboten (z. B. Schule oder Tagesmutter/-vater). Jedoch sind diese Abweichungen derartig geringfügig, dass sich daraus keine Rückschlüsse ziehen lassen.

Frage 8: Wie zufrieden sind Sie mit den Ihnen zur Verfügung stehenden Betreuungsmöglichkeiten?

Diese Frage ist nur für die Beschäftigten mit Kindern oder mit einer Kinderplanung. Bei dieser Frage kommt es darauf an, die Zufriedenheit von Kollegen/Kolleginnen mit Kindern wider zu spiegeln um Ursachen für mögliche Unzufriedenheiten aufzudecken. Bei den Antwortmöglichkeiten wurde in fünf Abstufungen der Zufriedenheit unterteilt. In der nachstehenden Tabelle sind die Häufigkeiten der jeweiligen Antworten eingetragen.

	Sehr zufrieden	Zufrieden	einigermaßen zufrieden	unzufrieden	sehr unzufrieden
Anzahl	15	41	40	12	1

Abbildung 16: Zufriedenheit

15 Personen beantworten diese Frage mit sehr zufrieden, 41 Teilnehmer/innen sind zumindest zufrieden, 40 der Befragten sind einigermaßen zufrieden, 12 geben an, unzufrieden zu sein und eine Person ist sehr unzufrieden mit den zur Verfügung stehenden Betreuungsmöglichkeiten. 39 gefragte Personen beantworten diese Frage nicht.

Im weiteren Verlauf wird in einer Grafik betrachtet, ob die Flexibilität der Öffnungszeiten mit der Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen in einem Zusammenhang steht.

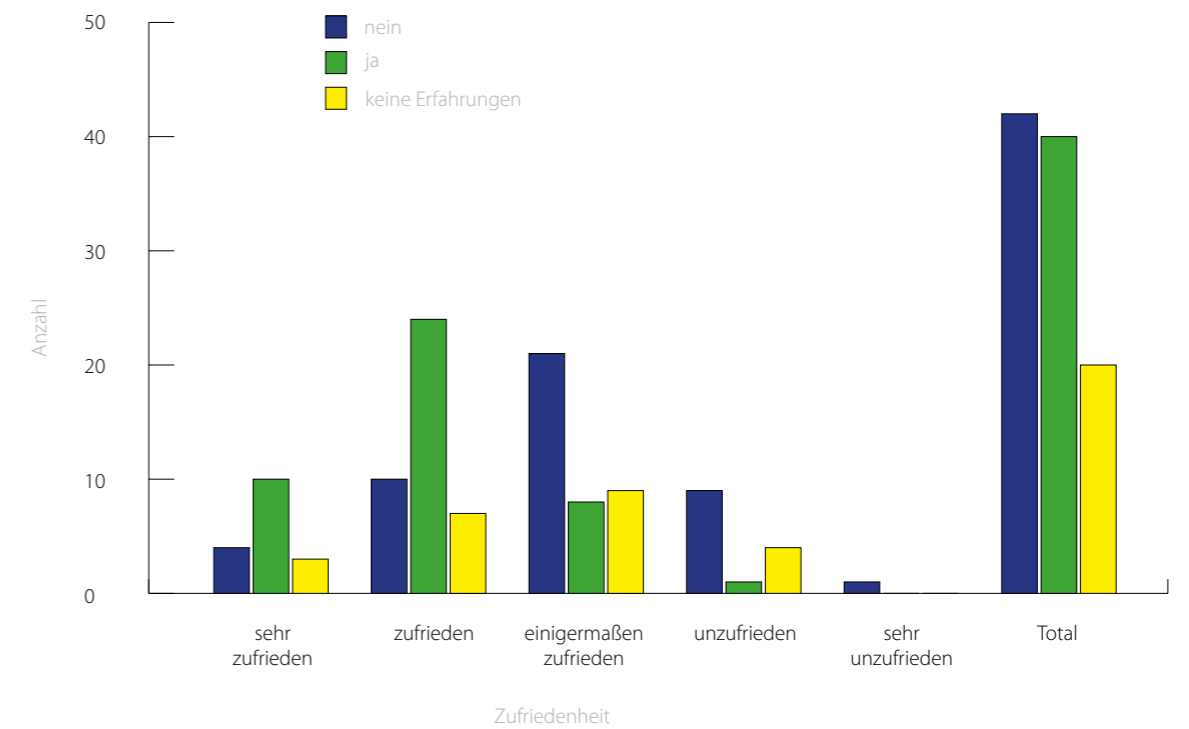


Abbildung 17: Vergleich Flexibilität und Zufriedenheit

Erkennen lässt sich in dieser Grafik, dass die Mehrzahl der befragten Personen, die die Öffnungszeiten als flexibel empfinden, zugleich zufriedener mit den ihnen zur Verfügung stehenden Betreuungsmöglichkeiten sind. Von den befragten Personen, die die Flexibilität bejahen, ist lediglich eine Person unzufrieden und keine Person sehr unzufrieden. Die weiteren 41 Personen, die dieses bejahen, sind überwiegend zufrieden (24 Personen). Daraus könnte man schließen, dass die Flexibilität der Öffnungszeiten die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen steigert.

Im Gegensatz dazu, ist der Großteil des befragten Personenkreises, der die Flexibilität verneint, immerhin einigermaßen zufrieden. Jedoch sind sieben Personen dieses Personenkreises unzufrieden und eine Person sogar sehr unzufrieden. Drei der Personen sind sehr zufrieden und zehn Mitarbeiter/innen dieses Personenkreises zufrieden. Für diese Gegenüberstellung würde es bedeuten, dass die hier befragten Mitarbeiter/innen durch die Flexibilität von Öffnungszeiten in ihrer Zufriedenheit aber jedoch nicht in ihrer Unzufriedenheit beeinflusst werden.

Frage 9: Wie gut fühlen Sie sich über Betreuungsangebote für Kinder informiert?

Die Beschäftigten haben bei dieser Frage die Möglichkeit anzugeben, wie gut sie sich über die Betreuungsmöglichkeiten informiert fühlen. Hierzu gibt es fünf Abstufungen zwischen sehr gut und gar nicht, zwischen denen die Mitarbeiter/innen wählen konnten. 243 Teilnehmer/innen beantworten diese Frage, 34 Personen enthalten sich. Die Mehrheit der Befragungsteilnehmer/innen (43,2 %, 105 Personen) fühlen sich einigermaßen zufrieden, immerhin 25,1% (61 Personen) fühlen sich gut informiert. Jedoch fühlen sich 15,2% (37 Personen) gar nicht informiert und 10,7% (26 Personen) schlecht informiert, wobei sich jedoch nur 5,8% (14 Personen) sehr gut über die Betreuungsangebote für Kinder informiert fühlen. Festzuhalten ist, dass sich der größte Teil einigermaßen bis gut informiert fühlt, es jedoch mehr Teilnehmer/innen gibt, die sich schlecht oder gar nicht informiert fühlen, als Personen die sich für sehr gut informiert halten.

In der nachstehenden Grafik lässt sich der Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der einzelnen Befragten und dem Grad der Informierung darstellen.

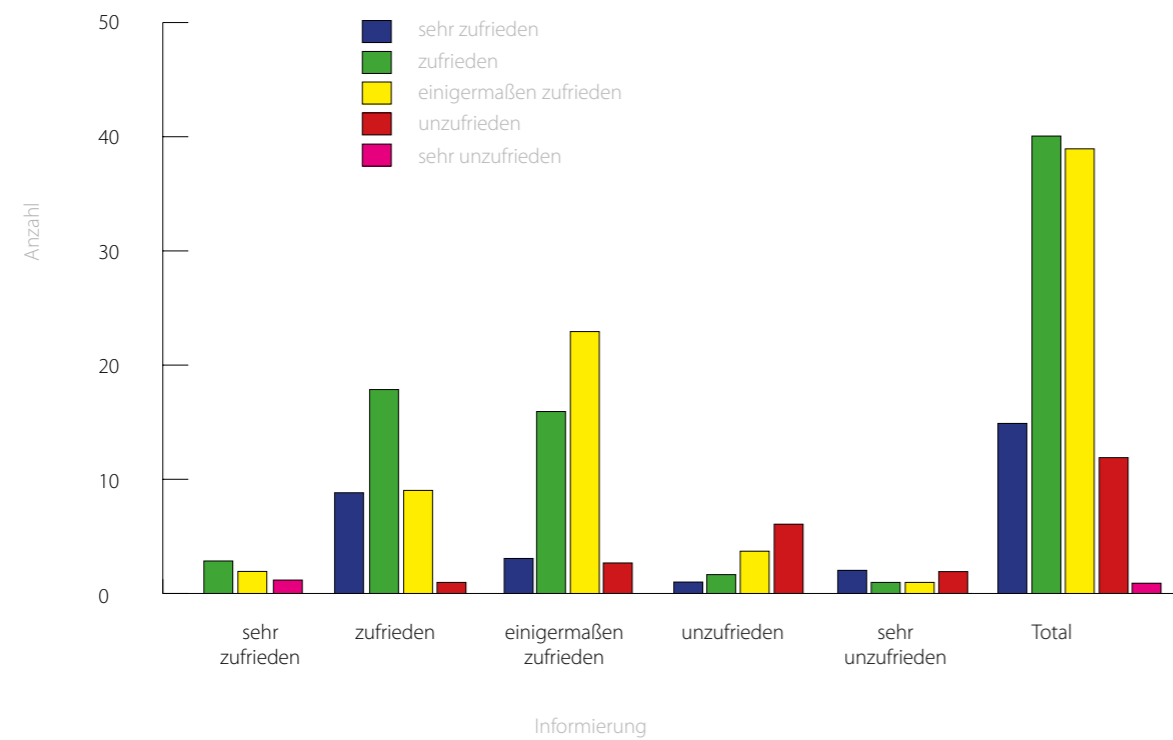


Abbildung 18: Vergleich Zufriedenheit und Informierung

Eine genaue Analysestruktur lässt sich in diesem Zusammenhang nicht ableiten, jedoch sind einzelne Auffälligkeiten vorhanden. Ins Auge fällt vor allem, dass die Mitarbeiter/innen, die angeben gut informiert zu sein, vorwiegend zufrieden (18 Personen) oder sehr, beziehungsweise einigermaßen zufrieden (jeweils 9 Personen) mit den Betreuungsmöglichkeiten sind. Des Weiteren fällt ins Auge, dass ein Großteil der befragten Personen, die sich einigermaßen informiert fühlen, zugleich einigermaßen zufrieden mit den vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten sind (23 Personen). Außerdem halten sich die meisten Mitarbeiter/innen, die angeben unzufrieden zu sein, ebenfalls für schlecht informiert (6 Teilnehmer/innen). Schlussfolgernd kann man festhalten, dass eine gute Informierung über Kinderbetreuungsangebote, die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen steigern könnte.

7.2.2.6. Probleme

Lisa Herlferkamp

Frage 10 a): Bestehen während Ihrer Arbeitszeit Probleme mit der Betreuung Ihres Kindes?

Bei dieser Frage konnten die Teilnehmer/innen zwischen immer, häufig, gelegentlich, selten und nie wählen.

116 Personen haben diese Frage beantwortet, für 131 Teilnehmer/innen war diese Frage nicht relevant, da sie keine Kinder haben bzw. keine Familiengründung geplant haben und 30 Personen haben diese Frage ausgelassen obwohl sie Kinder haben bzw. eine Familiengründung planen.

Der Großteil der Befragten (49 Teilnehmer/innen) hat diese Frage mit gelegentlich beantwortet. Lediglich eine Person gibt an, dass immer Probleme mit der Betreuung des Kindes während der Arbeitszeit bestehen und nur zwei Personen haben häufig Probleme mit der Betreuung. Im Gegenteil dazu ist die Hälfte aller Befragten der Meinung, dass nur selten oder gar nie Probleme während der Arbeitszeit bestehen. 33 Befragte geben an, dass nur selten Probleme vorhanden sind und 31 Teilnehmer/innen haben nie derartige Probleme. Daraus kann man schließen, dass lediglich drei Personen und somit ein ganz geringer Anteil immer bzw. häufig Probleme mit der Betreuung während der Arbeitszeit haben. Der größte Teil der Befragten gibt an, dass diese Probleme gelegentlich, selten oder nie vorkommen. Jedoch überwiegen hierbei prozentual die Antwortmöglichkeiten selten sowie nie.

In der nachfolgenden Grafik ist der Zusammenhang zwischen Betreuungsproblemen während der Arbeitszeit und der Flexibilität der Arbeitszeit in Bezug auf die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu erkennen.

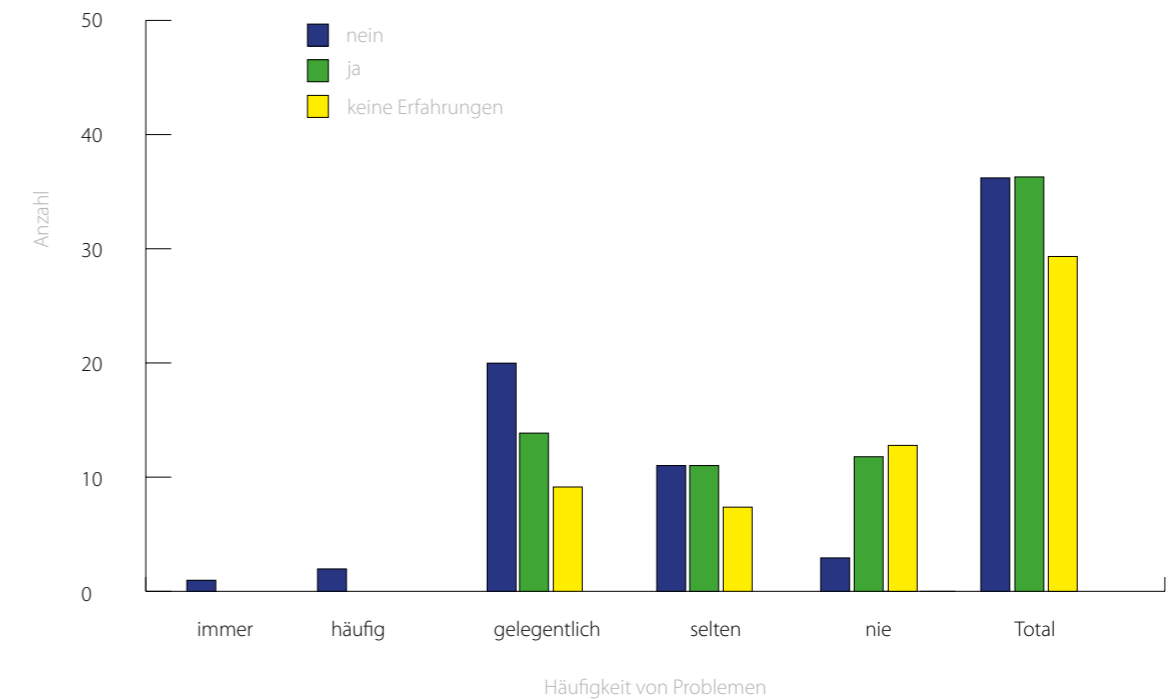


Abbildung 19: Vergleich Flexibilität und Häufigkeit von Problemen

Im Schaubild ist zu sehen, dass die teilnehmenden Mitarbeiter/innen, die angeben immer oder häufig Probleme zu haben, die Flexibilität der Arbeitszeit verneinen. Auffällig ist, dass Personen, die die Flexibilität bejahen gelegentlich, selten oder nie Probleme haben. Daher lässt sich vermuten, dass die Häufigkeit von Problemen abhängig davon ist, wie die Befragungsteilnehmer/innen die Flexibilität der Arbeitszeit empfinden.

Frage 10 b): Wenn häufig oder gelegentlich, in welchen Situationen besonders?

Sofern die Teilnehmer/innen bei der zuvor gestellten Frage angaben, dass sie häufig oder gelegentlich Probleme mit der Betreuung während der Arbeitszeit haben, konnten sie bei dieser Frage angeben, in welchen Situationen diese Probleme vorkommen. Sie konnten angeben, ob sie in der Ferienzeit, bei Ausfall von Betreuungspersonen, im Krankheitsfall oder in sonstigen Situationen Probleme haben. Die Frage richtet sich an insgesamt 51 Teilnehmer/innen, da diese die zuvor gestellte Frage mit gelegentlich oder häufig beantwortet haben. 50 befragte Personen haben diese Frage beantwortet, wovon jeweils 16 Mitarbeiter/innen angeben, dass Probleme in der Ferienzeit bzw. bei Ausfällen von Betreuungspersonen bestehen. 12 Teilnehmer/innen geben an, dass sie Probleme mit der Betreuung ihres Kindes in Krankheitsfällen haben und 6 Personen geben an, dass sie in sonstigen Situationen Probleme haben, dieses konkretisierten sie jedoch nicht weiter.

Frage 11: Sie müssen aufgrund einer Krankheit Ihres Kindes, Schulferien oder Ähnlichem für einige Tage Ihrem Dienst fernbleiben.

a) Sind Sie der Meinung, dass Ihre Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen dies akzeptieren und Verständnis für Sie haben?

Bei dieser Frage sollen die Mitarbeiter/innen darstellen, wie sie die Akzeptanz der anderen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen empfinden. Die Antwortmöglichkeiten sind in fünf Abstufungen der Anzahl der Menge an Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen mit Verständnis unterteilt.

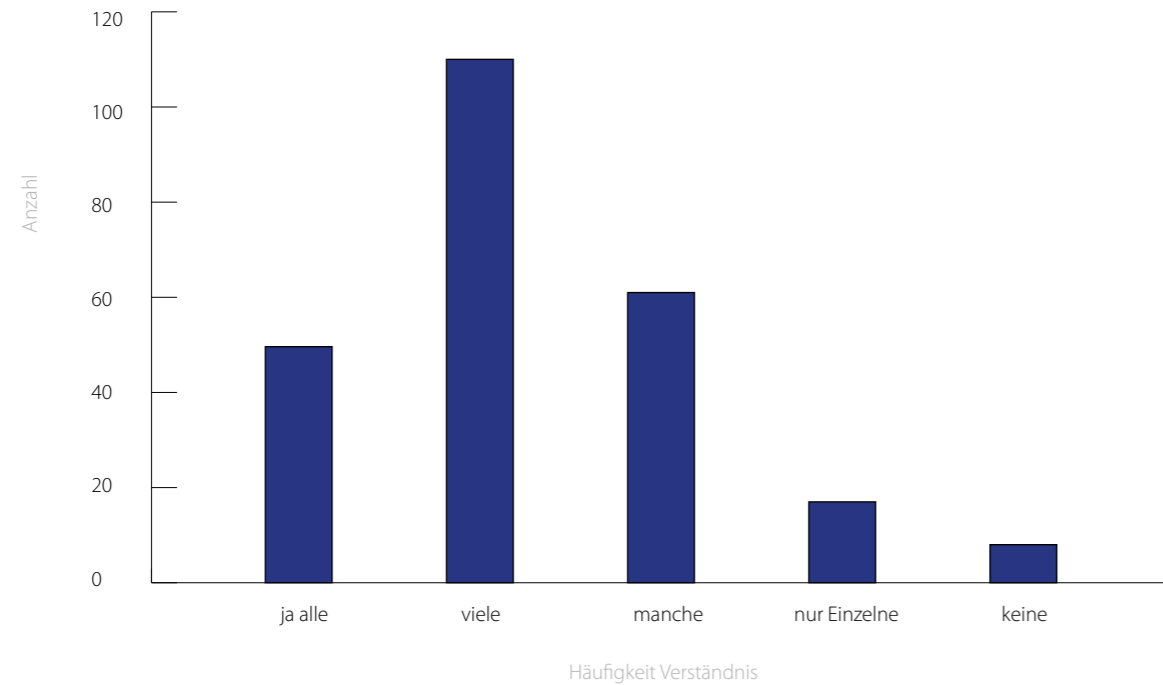


Abbildung 20: Häufigkeit Verständnis Mitarbeiter

247 Personen beantworteten diese Frage, 30 Teilnehmer/innen enthalten sich. Der Meinung, dass alle Arbeitskollegen/innen Verständnis für einen solchen Fall haben sind immerhin 20,2% (50 Mitarbeiter/innen). Die Mehrzahl der Teilnehmer/innen (111 Personen) ist der Meinung, dass viele Verständnis für Eltern haben, die aufgrund von Problemen, nicht zum Dienst erscheinen können. 24,7% (61 Mitarbeiter/innen) der Befragten denken, dass zumindest manche Arbeitskollegen/innen Verständnis aufbringen. Es gibt jedoch auch einzelne, die der Meinung sind, dass nur Einzelne (6,9%, 17 Personen) oder gar keiner (3,2%, 8 Teilnehmer/innen) Verständnis für Elternteile in einer solchen Situation haben. Diese Verteilung lässt sich ebenfalls in der vorstehenden Grafik erkennen. Festzuhalten ist, dass mehr der Teilnehmer/innen der Meinung sind, dass der Großteil ihrer Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen Verständnis für Betreuungsprobleme aufbringt.

b) Sind Sie der Meinung, dass Ihre Vorgesetzten dieses akzeptieren und Verständnis für Sie haben?

Die Teilnehmer/innen sollen bei dieser Frage ebenfalls ihr persönliches Empfinden der Akzeptanz darstellen, diesmal jedoch in Bezug auf Vorgesetzte. Bei den Antwortmöglichkeiten wurde in fünf Abstufungen der Menge von Vorgesetzten, die Verständnis für Eltern haben, welche zur Versorgung ihres Kindes vom Dienst fernbleiben, unterteilt.

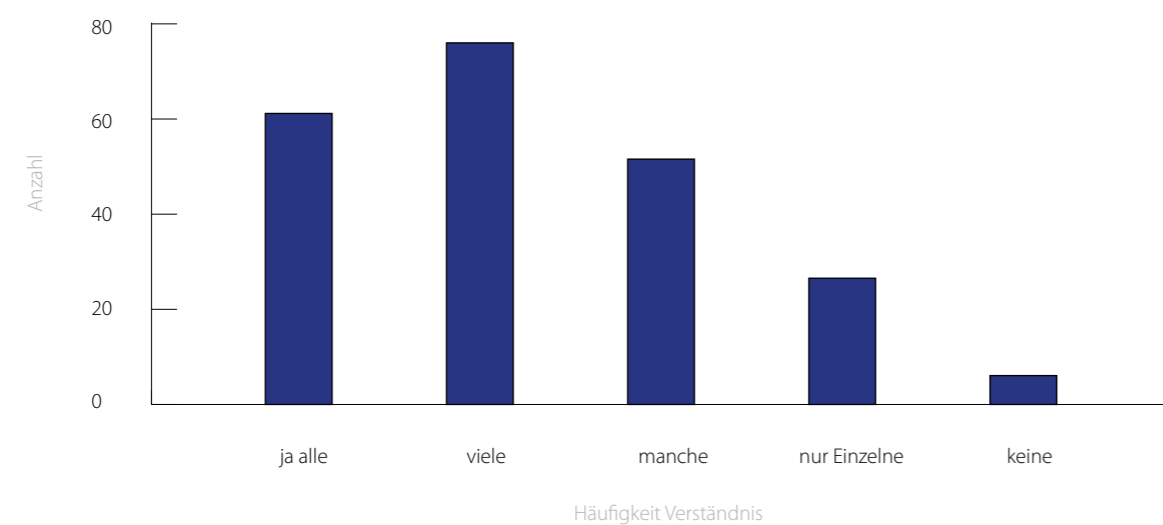


Abbildung 21: Häufigkeit Verständnis Vorgesetzte

52 Teilnehmer/innen enthalten sich, 225 Personen beantworteten diese Frage. Im vorstehenden Schaubild lässt sich die Verteilung an einem Balkendiagramm ablesen. Die Frage mit „ja alle“ Vorgesetzten haben Verständnis dafür, beantworteten 62 Befragungsteilnehmer/innen, der Meinung, dass viele Vorgesetzte Verständnis für diese Situationen haben, war die Mehrheit der Teilnehmer (77 Mitarbeiter/innen). Immerhin 52 der Teilnehmer/innen sind der Meinung, dass manche Vorgesetzte Verständnis haben. Es gibt jedoch auch 27 Mitarbeiter/innen, die angeben, dass nur Einzelne der Vorgesetzten verständnisvoll für das Fernbleiben vom Dienst von Eltern sind und immerhin noch 7 Befragungsteilnehmer/innen, die der Meinung sind, dass keiner der Vorgesetzten Verständnis für solche Situationen aufbringt. Bei dem Verständnis der Vorgesetzten lässt sich erkennen, dass die Mehrheit der Befragten angibt, dass die meisten Vorgesetzten Verständnis aufbringen, jedoch gibt es noch viele, die der Meinung sind, dass nur einzelne Vorgesetzte Verständnis haben. Ob eine Sensibilisierung von Vorgesetzten notwendig ist, lässt sich aus dieser Umfrage jedoch nicht schließen.

7.2.2.7. Wünsche

Laura Nieradka

Frage 12 a): Wäre es für Sie hilfreich einen Betriebskindergarten einzurichten, um vorhandene Betreuungsprobleme zu beseitigen?

Beantwortet werden soll, ob es für die Mitarbeiter/innen hilfreich wäre, einen Betriebskindergarten einzurichten. Die Antwortmöglichkeiten wurden hierzu in 5 Abstufungen unterteilt. In der nachstehenden Grafik sind die Häufigkeiten der jeweiligen Antwortmöglichkeiten zu ersehen.

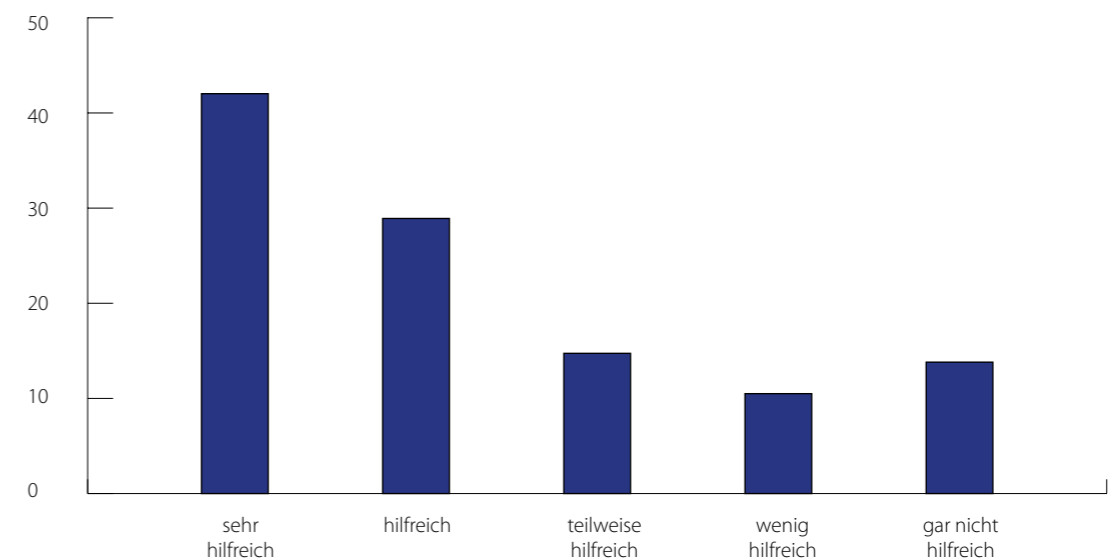


Abbildung 22: Betriebskindergarten

Wie in der Grafik zu erkennen, wäre es für die meisten Teilnehmer/innen (42 Personen) sehr hilfreich, wenn die Stadt Bottrop einen Betriebskindergarten einrichten würde. Weitere 29 Teilnehmer/innen erachteten die Eröffnung eines Betriebskindergartens als hilfreich und immerhin 15 Teilnehmer/innen denken es wäre teilweise hilfreich. Im Gegensatz dazu, sind 11 Personen der Meinung, ein Betriebskindergarten sei nur wenig hilfreich und 14 Teilnehmer/innen der Meinung ein solcher sei gar nicht hilfreich. Die Tendenz geht scheinbar derzeit dazu, dass ein Betriebskindergarten für die befragten Mitarbeiter/innen der Stadt Bottrop hilfreich für die Betreuung ihrer Kinder wäre. Jedoch ergibt sich noch kein eindeutiges Ergebnis, da noch viele der Meinung sind, ein solcher sei nur teilweise bis gar nicht hilfreich.

Frage 12 b): Wenn teilweise, worauf käme es Ihnen dabei an?

15 Personen haben bei Frage 12a) mit teilweise geantwortet, sodass diese angeben konnten, worauf es ihnen bei einem Betriebskindergarten ankäme. Dazu konnten sie hier frei ihre Anforderungen an einen Betriebskindergarten darstellen.

Für acht Teilnehmer/innen ist es wichtig, dass die Öffnungszeiten bzw. die Betreuungsdauer des Betriebskindergartens an ihre Arbeitszeiten angepasst wäre. Pädagogisch gutes Betreuungspersonal ist für drei Teilnehmer/innen von besonderer Bedeutung. Zwei Personen geben an, dass eine Ferienregelung für sie wichtig sei. Eine Person legt Wert auf gesundes Essen im Betriebskindergarten und eine Person auf die Betreuung für unter 1-Jährige.

Den Teilnehmern/innen ist es bei einem Betriebskindergarten vor allem wichtig, dass ihr Kind gut aufgehoben wäre und die Betreuungszeiten flexibel wären.

Frage 13: Welche Verbesserungsvorschläge für die Stadt Bottrop haben Sie zum Thema Kinderbetreuung?

Bei dieser offenen Frage sollen die Mitarbeiter/innen, Verbesserungsvorschläge für die Stadt Bottrop zum Thema Kinderbetreuung äußern. Die Antworten wurden im Nachhinein zusammengefasst. Für siebzehn der Teilnehmer/innen wäre es wichtig, dass die Stadt Bottrop eine Kinderbetreuung anbietet, viele konkretisieren dieses Anliegen, dass der Betriebskindergarten nah der Innenstadt und die Betreuungszeit an die Arbeitszeit angepasst sein soll. Drei Teilnehmer/innen wünschen sich eine Betriebskindertagesstätte für alle Altersgruppe von 0-10 Jahren, mit einer Hausaufgabenbetreuung für Grundschulkindern. Weitere elf Teilnehmer/innen schlagen der Stadt Bottrop die Einrichtung von besseren Hausaufgabenbetreuungen vor. Mehr Informationen wünschen sich ebenfalls elf der teilnehmenden Mitarbeiter/innen, dabei gehen konkrete Vorstellungen wie Einrichtung einer Datenbank, Herausgabe einer Liste mit allen Angeboten, sowie der Aufbau von Netzwerken und Hinweise auf Krippenplätze im Einzelfall mit ein. Mehr Arbeitszeitflexibilität würden sechs der Befragungsteilnehmer/innen der Stadt Bottrop nahelegen, zwei von diesen wäre es besonders wichtig, die Gleitzeitregelung zumindest innerhalb der Ferienzeit um mindestens eine halbe Stunde zu erweitern. Die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen, diesen Verbesserungsvorschlag geben fünf der Mitarbeiter/innen. Vier Mitarbeiter/innen der Stadt Bottrop geben an, dass sie es als notwendig betrachten, dass mehr Kindergartenplätze eingerichtet werden, sodass Kindergartenplätze für jedes Kind vorhanden sind. Ebenfalls vier Mitarbeiter/innen würden zur Verbesserung mehr und qualifizierteres Betreuungspersonal einstellen, weitere zwei Mitarbeiter/innen sehen es als sinnvoll an mehr Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren einzurichten. Die Elternbeiträge für Kindergärten würden zwei Teilnehmer/innen der Umfrage senken. Als Verbesserungsvorschlag geben zwei Personen an, dass der Sonderurlaub von Beamten und Angestellten angeglichen werden soll. Die Stadt Bottrop sollte der Meinung von zwei Mitarbeitern/innen die Vorgesetzten sensibilisieren. Eine Person schlägt der Stadt Bottrop vor, mehr Teilzeitangebote für berufstätige Eltern einzurichten. Für einen Befragungsteilnehmer ist es wichtig, den Arbeitsplatz zum Wohle des Kindes jederzeit verlassen zu können und das Kind in Notfallsituationen unter Umständen mit zum Arbeitsplatz zu nehmen, wenn dieser es zulässt (Sicherheit des Kindes). Zwei weitere Personen fordern eine neue Studie, da sie der Meinung sind, dass man Hundebesitzern, die Betreuung ihrer Tiere ebenfalls ermöglichen müsste.

Frage 14: Um eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, was müsste sich für Sie ändern?

Die Mitarbeiter/innen der Stadt Bottrop können bei dieser offenen Frage ihre Vorschläge für eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf äußern. Bei den Antworten überwiegt die Aussage, dass die Öffnungszeiten der jeweiligen Betreuungsangebote flexibler werden müssten, damit sich die Familie und der Beruf optimal vereinbaren lassen könnten. Zu der Flexibilität der Betreuungsangebote gehören z. B. längere Öffnungszeiten sowie die Betreuung in der gesamten Ferienzeit. Insgesamt 18 Teilnehmer/innen sind dieser Meinung. Des Weiteren ist ein Großteil der Befragten (17 Teilnehmer/innen) der Meinung, dass die Arbeitszeiten flexibler werden müssten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Einige Befragte geben zum Beispiel an, dass unter anderem mehr Teilzeitstellen eingerichtet werden oder die Gleitzeit sowie die Mittagspause um eine halbe Stunde verlängert werden müsste. Ein weiterer Großteil der Befragten bringt bei dieser offenen Frage an, dass es ein großes Angebot im Bereich der Telearbeit geben und somit Heimarbeitsplätze geschaffen werden müssten, damit eine optimale Vereinbarkeit zwischen den beiden Faktoren Beruf und Familie erreicht werden kann. Diesen Wunsch haben insgesamt 14 Teilnehmer/innen geäußert. Eine weitere Rolle bei den Wünschen der Befragten spielt der Betriebskindergarten. Elf Teilnehmer/innen äußern den Wunsch, einen Betriebskindergarten einzurichten, welcher am Besten in unmittelbarer Rathausnähe liegen sollte. Fünf dieser elf Personen geben zudem an, dass es sinnvoll und hilfreich wäre, wenn dieser Betriebskindergarten auch für Kleinkinder (unter 3 Jahren) geeignet wäre. Zudem legen die Befragten viel Wert auf mehr Betreuungsangebote in ihrer Stadt. Hierzu gehören nicht nur der Betriebskindergarten, sondern die allgemeinen Angebote im Bereich der Kinderbetreuung (wie

z. B. Kindertagesstätten, Tagesmütter bzw. Tagesväter und Ähnliches). Für sieben Befragungsteilnehmer/innen wäre es zudem hilfreich, wenn diese Betreuungsangebote ortsnah zur Heimat oder ortsnah zur Arbeitsstelle sowie preisgünstiger wären. Weitere fünf befragte Mitarbeiter/innen sind der Meinung, dass eine größere finanzielle Unterstützung notwendig sei, damit sich Familie und Beruf optimal vereinbaren lassen. Sie geben an, dass der Staat Familien in der Betreuung sowie in der Erziehung mehr unterstützen müsste, damit dieses Ziel erreicht werden kann. Drei weitere Teilnehmer/innen sind ähnlicher Meinung. Sie beantworten die Frage damit, dass die Beiträge für die verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten gesenkt werden müssten. Einzelne Teilnehmer/innen geben unter anderem noch an, dass es hilfreich und förderlich für diese Vereinbarkeit wäre, wenn die einzelnen Elternteile bessere Einstiegsangebote nach der Rückkehr in den Beruf hätten und mehr Verständnis in den Teams oder bei den jeweiligen Vorgesetzten bestehen würde. Des Weiteren wird vereinzelt Wert darauf gelegt, dass die Krankentage der Kinder besser organisiert werden und die Besprechungstermine innerhalb der Arbeit an die Bedürfnisse der Eltern abgestimmt werden.

Schlussfolgernd kann gesagt werden, dass für den Großteil der Befragten die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf dann erreicht ist, wenn zum einen die Öffnungszeiten sowie die Ferienzeiten der Betreuungsangebote flexibler wären und zum anderen die Arbeitszeiten flexibler gestaltet und Heimarbeitsplätze geschaffen würden. Des Weiteren kann festgehalten werden, dass die Befragten Wert auf die Betreuungsangebote legen, welche schnell erreicht werden können und zudem preisgünstig sein müssten, damit diese Vereinbarkeit erreicht werden kann.

7.2.3. Soll-/ Ist-Vergleich

Lisa Herlfterkamp
Laura Nieradka

Der Soll-/ Ist-Vergleich setzt sich aus den in Frage 13 und 14 genannten Anregungen und Wünschen der Mitarbeiter/innen zusammen. Die Anregungen und Wünsche wurden in Thesen zusammengefasst und mit der derzeitigen Situation abgeglichen.

Die Mitarbeiter/innen haben in den offenen Fragen des Fragebogens unter anderem den Wunsch geäußert, einen Betriebskindergarten einzurichten. Bei einem derartigen Betriebskindergarten kommt es den Beschäftigten der Stadt besonders darauf an, dass die Betreuungszeiten flexibel und das Betreuungspersonal pädagogisch gut und professionell sind. Zu der Flexibilität der Öffnungszeiten gehört unter anderem, dass der Betriebskindergarten auch die Nachmittagsbetreuung miteinschließt und in den Ferien geöffnet hat. Des Weiteren wird viel Wert darauf gelegt, dass ein solcher Kindergarten in unmittelbarer Rathausnähe eingerichtet wird, sodass keine Probleme bezüglich der Abholzeiten bestehen. Die Stadt Bottrop verfügt derzeit über keinen eigenen Betriebskindergarten, sodass bei diesem Punkt Differenzen zwischen dem Soll- und dem Ist-Zustand auftreten.

Als Verbesserungsvorschlag, sowie als Instrument der optimalen Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen aufgegriffen worden.

Momentan steht diese Möglichkeit den Bediensteten der Stadt Bottrop noch nicht zur Verfügung, jedoch ist die Einrichtung solcher Heimarbeitsplätze nicht abgelehnt worden. Der Vorschlag könnte den zuständigen Stellen vorgelegt werden, die darüber zu entscheiden haben, ob es bei der Stadt Bottrop möglich und als sinnvoll erachtet wird Heimarbeitsplätze einzurichten.



Einige Mitarbeiter/innen haben zudem den Wunsch, dass zum Einen die Öffnungszeiten der jeweiligen Betreuungsangebote und zum Anderen die Arbeitszeiten flexibler werden. Die Befragten geben in den offenen Fragen an, dass die Betreuungseinrichtungen früher sowie länger geöffnet haben müssten, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden kann. Es wird als problematisch empfunden, die Kinder morgens zu der jeweiligen Betreuung zu bringen und zudem rechtzeitig auf der Arbeit zu erscheinen sowie abends wieder das Kind abzuholen ohne eher Feierabend zu machen. Daraus kann geschlossen werden, dass für einige Mitarbeiter/innen die jeweiligen Öffnungszeiten der Betreuungsmöglichkeiten mit ihrer Kernarbeitszeit kollidieren. Des Weiteren gehört zu der Flexibilität der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, dass die jeweiligen Einrichtungen auch in den Ferienzeiten geöffnet haben. Die Flexibilität der Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist von den Mitarbeitern/innen als Wunsch geäußert worden, welche aber jedoch bei den jeweiligen Einrichtungen vorhanden ist. In der Stadt Bottrop gibt es Kindertageseinrichtungen, welche morgens um 7:00 Uhr öffnen und nachmittags zwischen 16:00 und 17:00 Uhr wieder schließen. Es gibt in Bottrop sogar auch Kinderbetreuungsangebote, welche bis 18:00 Uhr geöffnet haben. Aufgrund dessen besteht vor der Arbeit sowie nach der Arbeit genügend Zeit, um sich um die Betreuung der Kinder zu kümmern. Bei diesem Aspekt bestehen somit keine Differenzen zwischen dem Soll- und Ist-Zustand, jedoch sind weitere Wünsche seitens der Mitarbeiter vorhanden.

Die Mitarbeiter äußern nicht nur den Wunsch, dass die Öffnungszeiten der Betreuungsmöglichkeiten flexibler werden, sondern auch die Arbeitszeiten. Aus den Antworten der offenen Fragen geht hervor, dass eine Änderung der Gleitzeit um jeweils eine halbe Stunde erwünscht ist. Es ist erwünscht, dass die Mitarbeiter/innen eher anfangen können, damit keine Probleme mit den Öffnungszeiten der Betreuungsmöglichkeiten entstehen. Diese Änderung der Gleitzeit ist vor allem in den Ferien erwünscht, sodass die Eltern den Dienst eher antreten und somit früher Feierabend machen können, um mit den Kindern einen Teil der Ferienzeit verbringen zu können. Zudem geben mehrere Mitarbeiter/innen an, dass mehr Teilzeitstellen eingerichtet werden sollen, sodass auch die eigene Betreuung und Erziehung der Kinder stattfinden kann. Wie auch bei dem oben genannten Aspekt der Flexibilität der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist in diesem Fall die Flexibilität der Arbeitszeit vorhanden. Die meisten Mitarbeiter/innen der Stadt Bottrop arbeiten in einer Gleitzeitreglung, sodass sie einen gewissen Zeitraum haben, in welchem sie die Arbeit beginnen oder aber auch beenden können.

Ein Großteil der Befragten wünscht sich zudem, dass mehr Betreuungsangebote in der Stadt Bottrop vorhanden sind, welche zugleich von mehr qualifiziertem Personal profitieren können. Zudem werden mehr Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren gewünscht. Laut der Bedarfsplanungstabelle 2009 – 2013 des Jugendamtes ist für den Stichtag 01.08.2011 eine Versorgungsquote von 30,42% für die Plätze der unter dreijährigen Kindern errechnet worden. Für das darauf folgende Jahr ergibt sich eine Versorgungsquote von 33,90% und für das Jahr 2013 eine Quote von 38,14%. Anhand der Tabelle ist zu erkennen, dass die Plätze der verschiedenen Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege jährlich ansteigen und somit auch eine höhere Versorgungsquote errechnet werden kann. Demzufolge sind hierbei keine großen Differenzen zwischen dem Soll- und dem Ist-Zustand aufzuzeigen.

Einige der Teilnehmer/innen äußern den Wunsch die Hausaufgabenbetreuung für Schulkinder zu erweitern und zu verbessern. Derzeit besteht an jeder Grundschule nach dem Unterricht die Möglichkeit, Kinder betreuen zu lassen, sodass es in dieser Zeit seine Hausaufgaben erledigen kann. Die weiterführenden Schulen wurden ebenfalls auf Ganztagschulen umgestellt, auch an diesen besteht die Möglichkeit, dass Kinder ihre Hausaufgaben dort erledigen können. Die Qualität dieser Betreuung kann jedoch von Außenstehenden nicht beurteilt werden, es wäre eventuell hilfreich innerhalb dieser Betreuungszeiten eine/n oder mehrere Lehrer/innen als Betreuungs-



personen für Rückfragen bei Hausaufgaben einzusetzen. Dies wäre für die Qualität der Hausaufgabenbetreuung sinnvoll, damit Kinder die gesamten Hausaufgaben in dieser Zeit erledigen können und nicht Teile davon zusätzlich zu Hause erledigen müssen, da sie Unklarheiten bei Aufgaben/Fächer etc. haben.

Den Verbesserungsvorschlag, dass man auf mehr Informationen zum Thema Kinderbetreuung Zugriff bekommt, äußert eine Vielzahl von Mitarbeiter/innen. Einige konkretisieren diese Anregung, dass die Errichtung einer Datenbank und die Herausgabe einer Liste mit allen Betreuungsangeboten hilfreich wären. Im Rahmen der Projektarbeit wird eine solche Datenbank für die Internetseite der Stadt Bottrop errichtet, in welcher es ebenfalls möglich sein soll alle Betreuungsangebote zu durchsuchen oder gefiltert aufzurufen. Derzeit besteht diese Möglichkeit noch nicht in dieser Form, es wird aber derzeit daran gearbeitet. Außerdem erschien im November 2011 die Broschüre „Beruf und Familie vereinbaren“, diese wurde speziell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bottrop entworfen und soll Familien über Themengebiete wie Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitangebote aufklären. Die Herausgabe dieser Broschüre war ein weiterer Schritt um (werdenden) Eltern durch bessere Information die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf aufzuzeigen.

Einige befragte Mitarbeiter/innen sind der Meinung, dass eine größere finanzielle Unterstützung seitens des Staates notwendig sei. Sie fordern zum einen, dass die Elternbeiträge gesenkt werden und zum anderen, dass sie eine größere Unterstützung im Bereich der Erziehung und Betreuung bekommen. Die Höhe der Elternbeiträge in Bottrop ist in der Satzung vom 06.07.2009 festgesetzt. Gemäß § 4 Abs. 1 der Elternbeitragsatzung der Stadt Bottrop ist die Höhe des Elternbeitrages unter anderem abhängig vom Einkommen der Beitragspflichtigen. Somit werden die Elternbeiträge individuell für die Eltern berechnet und auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit angeglichen. Die Kosten für die Betreuungsmöglichkeiten werden zudem vom Land unterstützt, sodass die Eltern weniger Elternbeiträge zahlen müssen. Des Weiteren werden die Eltern finanziell dadurch unterstützt, dass das letzte Kindergartenjahr beitragsfrei ist und somit für das letzte Jahr keine Elternbeiträge gezahlt werden müssen. Einige Mitarbeiter/innen wünschen sich zwar eine größere finanzielle Unterstützung zur Betreuung ihrer Kinder, jedoch sind bereits einige Maßnahmen vorhanden, um die Eltern finanziell zu unterstützen.

Weitere Mitarbeiter/innen äußern den Wunsch, dass bessere Einstiegsangebote nach der Rückkehr in den Beruf vorhanden sind. Laut der Broschüre „Beruf und Familie vereinbaren“ wird während der Elternzeit seitens der Stadt Bottrop dafür gesorgt, dass der Berufseinstieg gelingt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf somit einfacher erreicht werden kann. Der Fachbereich Personal und Organisation der Stadt Bottrop bietet den Mitarbeitern/innen spätestens drei Monate vor Ablauf der Elternzeit oder der Beurlaubung ein Beratungsgespräch an. In diesem Gespräch wird individuell die Möglichkeit der zukünftigen Beschäftigung thematisiert. Des Weiteren werden während und auch nach Ablauf der Beurlaubung Seminare angeboten, welche für die Berufsrückkehrer/innen von besonderer Bedeutung sein könnten. Aufgrund dieser Angebote versucht die Stadt Bottrop als Arbeitgeber, den Wiedereinstieg in den Beruf der Mitarbeiter/innen einfacher zu gestalten.

In den offenen Fragen ist ebenfalls die Angleichung von Sonderurlaubstagen von Beamten und Angestellten angesprochen worden, damit Angestellte ihre Kinder im Krankheitsfall, genauso gut wie Beamte versorgen können. Diese Forderung ist jedoch ein Mangel an Information, es wäre der bereits erwähnten Broschüre „Beruf und Familie vereinbaren“ zu entnehmen gewesen. Diese stellt die Ansprüche von Eltern mit den entsprechenden Gesetzesgrundlagen gegenüber. So ist die Regelung für Tarifbeschäftigte gem. § 29 Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, dass bei Erkrankung der Betreuungsperson für Kinder die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder dauernd pflegebedürftig sind, vier Tage Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgeltes im Jahr zu gewähren sind. Ebenfalls sind bei einem erkrankten Kind, dass das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat so sind dafür ebenfalls vier Tage Sonderurlaub pro Jahr unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Die Regelungen für Beamtinnen und Beamte sehen gem. § 11 Sonderurlaubsverordnung in den für Tarifbeschäftigte genannten Fällen, dieselbe Anzahl von zu gewährenden Tagen im Jahr vor mit dem einzigen Unterschied, dass dieser unter Fortzahlung der Besoldung und nicht des Entgeltes zu gewähren ist. Eine Angleichung ist daher nicht mehr notwendig, da Beamten und Angestellten bereits die gleiche Anzahl an Sonderurlaubstagen zu Verfügung steht.

Ein paar der Teilnehmer geben an, dass sie das Sensibilisieren von Vorgesetzten der Stadt Bottrop als wichtig erachten würden. In Frage 11 b) wurde nach dem Empfinden des Verständnisses, welches Vorgesetzte Eltern in Notsituationen entgegenbringen, gefragt, hierbei war der Großteil der Teilnehmer/innen der Meinung, dass die meisten Vorgesetzten Verständnis haben. Der richtige Umgang von Vorgesetzten mit ihren Mitarbeitern wird natürlich regelmäßig geschult. Scheinbar ist der Großteil der Befragten recht zufrieden, um die Vorgesetzten zu sensibilisieren die ihren Mitarbeitern in einer solchen Situation nicht mit dem nötigen Verständnis entgegenkommen oder Vorgesetzte, die von sich heraus sagen, dass sie im Umgang mit solchen Situationen Schwierigkeiten haben, könnte die Stadt Bottrop diesen Schulungen anbieten. Jedoch ist dabei festzuhalten, dass die Stadt Bottrop jedes Jahr für ihre Mitarbeiter Seminare anbietet, auch zum Thema Umgang mit Personal, das Thema Kinderbetreuung im Krankheitsfall wurde dabei ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht speziell herausgegriffen, aber man könnte dieses vermutlich als Unterpunkt in einem Schulungsangebot einbringen.

Aus den Anregungen und Wünschen der Mitarbeiter/innen geht hervor, dass bei der Stadt Bottrop bereits einige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorhanden sind. Die Mitarbeiter sind mit diesen Angeboten jedoch noch nicht vollkommen zufrieden, daher besteht Handlungsspielraum für weitere Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit.

8. Unternehmensbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

8.1. Zielsetzung

Simon Görgens

Die Zielsetzung der Unternehmensbefragung ist in zwei Bereiche aufzuteilen. Die Ziele der Befragung von großen Arbeitgebern in Deutschland sollen sein, die Angebote zur Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereitzustellen, aufzuzeigen und die konkrete Befragung der Bottroper Unternehmen zu ihren Angeboten der Kinderbetreuung.

Als übergreifendes Ziel dieser Befragung stehen die Erhebung von bereits vorhandenen Maßnahmen von Unternehmen zur Kinderbetreuung und die Voraussetzungen und Bedarfe der verschiedenen Unternehmen zu ermitteln.

Zu differenzieren sind dann aber die Ziele der Befragung an große Arbeitgeber in Deutschland, die bereits Kinderbetreuungsmaßnahmen anbieten und der Bottroper Unternehmen.

Die Befragung von Großunternehmen in Deutschland mit Kinderbetreuungsmaßnahmen dient der Findung von Lösungsansätzen für die Stadt Bottrop. Es sollen die Angebote der Unternehmen näher beschrieben werden und erörtert werden in welchem Rahmen diese von den Unternehmen durchgeführt wird. Ferner sollen die Finanzierungsmöglichkeiten beschrieben werden und die Möglichkeit erörtert werden, in welchem Maße diese für die Stadt Bottrop eine Rolle spielen und in Betracht kommen könnten. Insbesondere sollen hierbei die Maßnahmen der Universität Duisburg-Essen betrachtet werden, da es sich hierbei um einen öffentlichen Träger, nämlich dem Land Nordrhein-Westfalen, handelt.

Ziel der Befragung der Bottroper Unternehmen ist es, das bereits bestehende Angebot zusammenzutragen. Neben der Erfassung der Unternehmensstruktur und die Analyse, ob diese im Zusammenhang mit dem Angebot von Maßnahmen zur Kinderbetreuung steht, liegt der Schwerpunkt auf Ermittlung der Kooperationsbereitschaft der einzelnen Unternehmen. Dazu gehört die Kooperation zu anderen Unternehmen in Bottrop, aber auch die Kooperationsbereitschaft mit der Stadt Bottrop soll in Betracht gezogen werden

8.2. Unternehmen in Bottrop

8.2.1. Planung

Simon Görgens

Um Ergebnisse über das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb der Bottroper Unternehmen zu erlangen, ist es notwendig einen derzeitigen Ist-Zustand über die verschiedenen Angebote zur Kinderbetreuung der Unternehmen zu erheben.

Hierfür bietet sich ein Katalog an Fragen an, der an verschiedene Bottroper Unternehmen versandt wurde, um einen entsprechenden Überblick über die Angebote einzuholen.

Es bot sich daher der Versand eines freiwilligen Fragebogens mit unterschiedlichen Fragen an verschiedene Bottroper Unternehmen an.

Im Folgenden musste nun ein Fragebogenkatalog erstellt werden, um die relevanten Themen für dieses Projekt abzudecken.

Vor Beginn der Entwicklung eines Fragebogens stellte sich die Frage, an welche Unternehmen in Bottrop ein entsprechender Fragebogen verschickt werden soll.

Es wurde diskutiert, den entsprechenden Fragebogen an bekannte Großunternehmen zu verschicken, da davon ausgegangen wurde, dass diese eher Angebote zum Thema Kinderbetreuung haben würden. Diese Grundidee wurde verworfen, da keine eindeutig definierten Kriterien gefunden wurden, ab wann ein Unternehmen als Großunternehmen bezeichnet werden kann. Ferner widerspreche diese Idee, dem Grundsatz der Gleichberechtigung, da auch Kleinunternehmen Maßnahmen anbieten können, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinsichtlich der Kinderbetreuung fördern.

Folglich wurde beschlossen, dass jedes registrierte Unternehmen in Bottrop angeschrieben und einen Fragebogen zugeschickt bekommen solle.

Hierdurch wurde eine höhere Anzahl an Rückläufen der Fragebögen erwartet, um ein detaillierteres Ergebnis dieser Umfrage erhalten zu können.

Mit Hilfe der Wirtschaftsförderung der Stadt Bottrop, die eine aktualisierte Liste der registrierten Unternehmen in Bottrop zur Verfügung gestellt hat, konnten alle Unternehmen mit Adresse ermittelt werden.



Nach der Auswahl der Unternehmen, stellte sich die Frage, ob die einzelnen Unternehmen ihre Identität auf den Fragebögen vermerken sollten. Aufgrund der Freiwilligkeit der Fragebögen und der zu erwartenden niedrigeren Rückläufe der Fragebögen, da die Angabe des Firmennamens einen gewissen Zwang darstellt, wurde sich dagegen entschieden. Es wurde dennoch mit Hinweis auf Freiwilligkeit die Möglichkeit geboten, den Namen der Firma zu nennen, wenn dies gewünscht war.

Nachdem die Auswahl der Unternehmen erfolgt war, konnte nun ein Fragebogen entwickelt werden.

Aufbauend auf dem Fragebogen der Industrie- und Handelskammer (siehe Anlage), wurde versucht den Fragebogen zu modifizieren, um speziell auf die Fragestellungen für das Projekt zum Thema Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau eingehen zu können.

Zuerst muss ein Überblick über die Größe der verschiedenen Unternehmen in Bottrop erfolgen, sodass eine Einschätzung erfolgen konnte, ab welcher Unternehmensgröße die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und speziell die Kinderbetreuung eine Rolle für Arbeitgeber spielen.

Es erfolgte eine Einteilung zwischen null bis fünf Beschäftigte, zwischen sechs und zehn Beschäftigten, 10-25 Beschäftigten und Unternehmen in Bottrop mit mehr als 25 Arbeitnehmern. So sollte ein erster Überblick über die Unternehmensstruktur in Bottrop hergestellt werden und herausgefunden werden, ob das Thema Kinderbetreuung entsprechend der Unternehmensgröße an Wichtigkeit gewinnt.

Um den Einblick in die Unternehmensstruktur in Bottrop zu vertiefen, wurde die Frage nach den Teilzeitbeschäftigten entwickelt. Diese Frage sollte ferner helfen, einen Ausblick darauf zu erlangen, wie hoch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist, um zu ermitteln, ob diese im Zusammenhang mit weiteren Maßnahmen für die Kinderbetreuung stehen.

Ferner wurde hier nach dem Anteil der Männer und Frauen im Betrieb gefragt. Diese Antwortmöglichkeiten wurden zusammen mit der Wirtschaftsförderung entwickelt, da diese ein Interesse an der Frauenarbeitsquote in Bottroper Unternehmen haben. Auf die Zusammenarbeit der Entwicklung des Fragebogens mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Bottrop, wird später noch einmal eingegangen.

Um den Überblick der Unternehmensstruktur hinsichtlich von arbeitenden Elternteilen in Bezug auf die Kinderbetreuung als Chancengleichheit von Mann und Frau darzustellen, wurde nach Mitarbeitern in Elternzeit gefragt, und wie viele sich derzeit darin befinden. Auch diese Frage soll ermitteln, ob bei Bottroper Unternehmen Maßnahmen der Kinderbetreuung notwendig sind bzw. notwendig werden, wenn die Mitarbeiter aus der Elternzeit zurückkehren.

Diese Fragen sollen einen Überblick über die Struktur der Unternehmen in Bottrop geben, und sollen die Frage klären, ob Maßnahmen der Unternehmen für Kinderbetreuung in Bezug auf die Größe und Anzahl der Teilzeitbeschäftigten stehen.

Die nächste Frage widmet sich dann konkret den verschiedenen Maßnahmen der Unternehmen zur Kinderbetreuung bzw. ob welche geplant sind und wie diese genau aussehen.

Folgend wurde auch gefragt, ob aufgrund von fehlender Betreuungsmöglichkeit ein Bewerber abgelehnt wurde bzw. ablehnen musste und ob aufgrund derselben Problematik ein Beschäftigter kündigen musste oder gekündigt werden musste.

Diese Fragen sollen zur Verdeutlichung der Wichtigkeit von Kinderbetreuungsmaßnahmen beitragen und darstellen, welche Auswirkungen fehlende Kinderbetreuungsmaßnahmen für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite haben. Ferner soll eine Statistik entwickelt werden, in welchem Maßstab die persönliche Kinderbetreuung ein Beschäftigungsverhältnis verhindert hat.

Damit ebendiese betrieblichen Belange langfristig sichergestellt werden können, wurde die Frage nach der Kooperationsbereitschaft der verschiedenen Unternehmen gestellt. Auf diese Frage kann auch ein spezieller Fokus für die Stadt Bottrop gelegt werden, da sich hier eventuell die Kooperationsbereitschaft der Unternehmen für die Stadt Bottrop zu Nutzen gemacht werden kann, um gemeinsame Maßnahmen der Kinderbetreuung entwickeln zu können.

Um die Möglichkeit der Kinderbetreuung bzw. kooperativen Kinderbetreuung zielgerichtet zu verwirklichen, wurde gefragt, in welcher Zeit die Kinderbetreuung ermöglicht werden müsste. Es handelt sich hierbei um eine offene Frage, in denen die Unternehmen eintragen konnten, ob Regelarbeitszeiten von Montag bis Freitag oder ob Schichtarbeit mit jeweils frei eintragbaren Uhrzeiten abgedeckt werden müssten.

In Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Bottrop wurde, die Fragestellung entwickelt, welche Vorteile eine solche Kinderbetreuung speziell für die Frauenerwerbsquote bringen könnte - etwa eine Erhöhung der Frauenerwerbsquote bzw. eine Erhöhung der Quote von Teilzeit auf Vollzeit von Frauen.

Als finale Fragestellung bot sich an, in welchem Umkreis des Unternehmens eine solche Kinderbetreuungsmaßnahme erfolgen sollte, damit die betrieblichen Belange und die Belange des Arbeitnehmers optimal gefördert werden können. Die vier verschiedenen Auswahlmöglichkeiten beliefen sich auf einen sehr kleinen Umkreis von null bis 3 Kilometer, bis hin zu einem größeren Radius von über 10 Kilometer. Damit soll ermittelt werden, ob bereits bestehende Kinderbetreuungseinrichtungen für ein Angebot der Kinderbetreuung in Betracht kämen, bzw. kann dadurch auch analysiert werden, ob eine Kooperation zwischen der Stadt Bottrop und dem jeweiligen Unternehmen zustande kommen könnte, da ein gemeinsamer Standort für eine Einrichtung gefunden werden müsste.

Wie oben bereits erwähnt, entstanden einige Fragen in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Bottrop. Da diese derzeit ein Projekt zum Thema Frauenerwerbsquote in den Bottroper Unternehmen initiieren, in dessen Zuge auch ein Fragebogen erstellt werden sollte zu diesem Thema, wurden die entsprechenden Fragen mit im Fragebogen zum Projektthema mit eingearbeitet. Dadurch sollte verhindert werden, dass zur gleichen Zeit, bzw. in einem kurzen Zeitraum zwei Fragebögen von verschiedenen Abteilungen der Stadt Bottrop zu einem ähnlichen Thema versandt wurden. Es wurden also die für die Wirtschaftsförderung relevanten Fragen in diesem Fragebogen mit eingebunden, damit die Unternehmen nur einen Fragebogen dieser Art zugeschickt bekamen. Dadurch erhöht sich für beide Abteilungen die Chance auf einen erhöhten Rücklauf und damit verbesserte Möglichkeiten auf ein verwertbares Ergebnis. Die entsprechenden Fragen der Wirtschaftsförderung sind in der oben beschriebenen Entwicklung der einzelnen Fragen bereits gekennzeichnet.

Da das Projektthema „Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau“ ist, und sich die Wirtschaftsförderung speziell für die Frauenerwerbsquote und deren Zusammenhang mit Kinderbetreuung fokussiert, bleiben bei der Auswertung des Fragebogens die Fragen der Wirtschaftsförderung außer Betracht.

8.2.2. Durchführung

Simon Görgens

Um die Fragebögen nun entsprechend an die Bottroper Unternehmen zu versenden, war die Entwicklung eines ansprechenden Anschreibens notwendig. Da die Beantwortung des Fragebogens auf freiwilliger Basis stattfinden sollte, musste das Anschreiben von der Wichtigkeit des Fragebogens für das Projekt überzeugen. Um Seriosität und Wichtigkeit für diesen Fragebogen zu symbolisieren, wurde für das Anschreiben der Kopfbogen der Stadt Bottrop, im Speziellen der der Gleichstellungsstelle gewählt.

Da in Bottrop 751 registrierte Unternehmen angeschrieben wurden, ging der Auftrag zum Druck an die hausinterne Druckerei, sodass die Anschreiben und Fragebögen bis zum Projektbeginn am 26.10.2011 verschickt wurden.

Als Rücklaufzeit der Fragebögen waren 2 Wochen vorgesehen, Stichtag war der 10.11.2011, damit rechtzeitig mit der Auswertung begonnen werden konnte. Als Rücksendungsmöglichkeiten waren Faxnummer und E-Mail-Adresse angegeben. Zur Postrücksendung war ebenfalls die Adresse der Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop angegeben. Die Kosten für die Rücksendung mussten jedoch die Unternehmen selber tragen.

Die Rückläufe, die nach dem 10.11.2011 eingingen wurden auch weiterhin entgegen genommen, um ein detaillierteres Umfrageergebnis zu bekommen.

Um in der Auswertung genauere Ergebnisse zu erzielen, sind die als unzustellbar zurückgekommenen Anschreiben und Fragebögen zu berücksichtigen, die während dieser Zeit in der Gleichstellungsstelle eingingen. Von 751 verschickten Anschreiben und Fragebögen, sind in der Rücklaufzeit 56 verschlossene Umschläge in der Gleichstellungsstelle eingegangen. Das entspricht einer Quote von ca. 7,5% der verschickten Fragebögen.

8.2.3. Auswertung

Simon Görgens

Um Ergebnisse der Umfrage der Bottroper Unternehmen zu gewinnen, ist eine Analyse der angegebenen Antworten notwendig. Die Antworten müssen zusammengefasst werden und in einen sinnvollen Zusammenhang gesetzt werden.

Um die Umfrage sinnvoll analysieren zu können, muss die Gesamtanzahl der Rückläufe der Fragebögen erfasst werden. Von 751 verschickten Fragebögen sind 85 Fragebögen zurückgeschickt worden. Um die Rücklaufquote korrekt zu berechnen, sind die als 56 als unzustellbar zurückgesandten Fragebögen heraus zu rechnen. Man kommt demnach auf einen tatsächlich verwertbaren Versand der Fragebögen auf eine Anzahl von 695 Fragebögen. Dies macht eine Rücklaufquote von 12,25%.

Der zu erwartende Rücklauf der Fragebögen lag aufgrund der Freiwilligkeit bei einem Prozentsatz von ca. 10%. Die Erwartungen wurden daher leicht übertroffen.

Dennoch sind die folgenden Ergebnisse als nicht repräsentativ anzusehen, da nur ein kleiner Teil der Bottroper Unternehmen tatsächlich geantwortet haben.

Die Ergebnisse werden daher als leichte Tendenz für die Unternehmen in Bottrop betrachtet, nicht jedoch als gültige Statistik.

Ausgewertet wurden die Fragebögen mit Hilfe des Programms SPSS, mit dem auch im Folgenden die Statistiken erstellt wurden. Ausgewertet wurden die Fragebögen in der Reihenfolge, in der auch die einzelnen Fragenstellungen aufgestellt wurden.

Entsprechend dem Fragebogen wird als erstes die Unternehmensstruktur in Bottrop anhand der vorliegenden beantworteten Fragebögen analysiert und aufgezeigt.

Unterschieden wird in Unternehmensgröße, die wie in der Planung bereits beschrieben in Größe von null bis 5 Mitarbeitern bis hin zu größeren Unternehmen mit über 25 Mitarbeitern.

Anzahl der Beschäftigten

Beschäftigtenzahlen	Absolute Häufigkeit	Prozentangabe (%)	Gültige Prozentangabe (%)	Kumulative Prozentangabe (%)
0-5	32	37,6	37,6	37,6
6-10	15	17,6	17,6	55,3
10-25	19	22,4	22,4	77,6
über 25	19	22,4	22,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Abbildung 23: Beschäftigungszahlen

Anhand der Tabelle ist abzulesen, dass die Struktur der Unternehmen, die geantwortet haben keine eindeutige Tendenz aufzeigt. Die Verteilung der Unternehmen mit einer Größe von sechs Mitarbeitern bis zu einer Größe von über 25 Mitarbeitern ist als heterogen anzusehen, da hier, wie in der obigen Tabelle zu erkennen ist, keine relevanten Unterschiede zu erkennen sind. Lediglich die Anzahl der Kleinunternehmen mit einer Größe von null bis 5 Beschäftigten sind leicht höher als die der übrigen Unternehmen. Diese Zahl ist jedoch nur geringfügig höher, sodass hieraus kein eindeutiger Schluss auf die Struktur der Unternehmensgröße der Unternehmen, die geantwortet haben, noch auf die Struktur der Gesamtanzahl der Unternehmen in Bottrop gezogen werden kann.

Um die Unternehmensstruktur vertieft darzustellen, wurde nach der Anzahl der Teilzeitkräfte in den Unternehmen gefragt. Da hier frei eine Prozentzahl angegeben werden konnte, erschien es als sinnvoll die Anzahl der Teilzeitkräfte in Intervalle aufzuteilen. Da hier in den unteren Prozentbereichen bis maximal 30% eine Mehrheit der Antworten zu finden waren, wurden die Intervalle wie folgt eingeteilt: Unternehmen mit 0% Teilzeitbeschäftigten, zwischen 0,01-10% Teilzeitbeschäftigten, zwischen 10-20% Teilzeitbeschäftigten, zwischen 20-30% Teilzeitbeschäftigten, zwischen 30-60% Teilzeitbeschäftigten und zwischen 60-100% Teilzeitbeschäftigten. Mit zu beachten sind hier die Unternehmen, die keine bzw. keine gültige Antwort auf diese Frage gegeben haben.

Mitarbeiter in Teilzeit in Intervallen

N	Gültig	72
	Fehlend	13

Abbildung 24: Gültigkeit Teilzeit

Es ist also zu beachten, dass 13 Unternehmen diese Frage nicht beantwortet haben und daher nur 72 gültige Antworten vorliegen. Abbildung

Mitarbeiter in Teilzeit in Intervallen

	Absolute Häufigkeit	Prozentangabe (%)	Gültige Prozentangabe (%)	Kumulative Prozentangabe (%)	
Gültig	0%	20	23,5	27,8	27,8
	0,01-10%	23	27,1	31,9	59,7
	10-20%	10	11,8	13,9	73,6
	20-30%	6	7,1	8,3	81,9
	30-60%	8	9,4	11,1	93,1
	60-100%	5	5,9	6,9	100,0
	Total	72	84,7	100,0	
Fehlend System	13	15,3			
Total	85	100,0			

Abbildung 25: Teilzeitarbeit

Mitarbeiter in Teilzeit in Intervallen

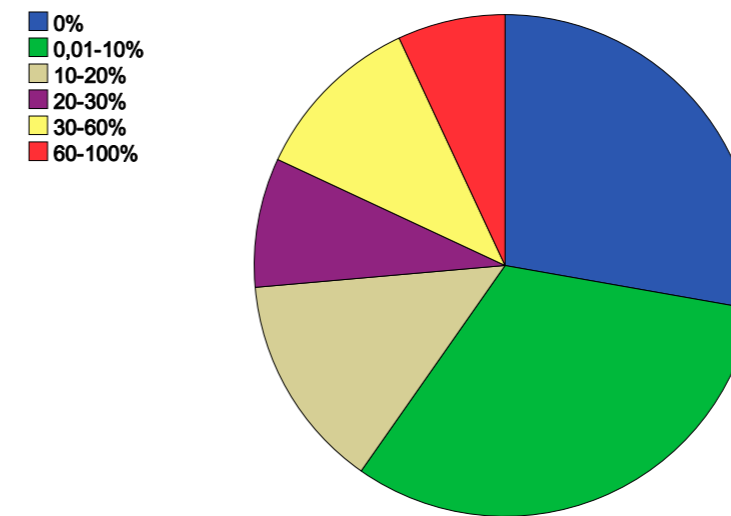


Abbildung 26: Grafik Teilzeitarbeit

Es ist eine Häufung von Angaben in den unteren Prozentbereichen zu erkennen. Insgesamt 81,9% der Unternehmen, die gültig geantwortet haben, gaben an bis zu 30 Prozent Beschäftigte in Teilzeitarbeit zu haben. Die restlichen 18,1% der Unternehmen, die gültig geantwortet haben, gaben an Mitarbeiter in Teilzeit im Rahmen von 30 bis zu 100 % zu beschäftigen. Es ist davon auszugehen, dass in allen Bereichen Unternehmen die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in absoluten Zahlen, statt in Prozentzahlen angegeben haben.

Um die Unternehmensstruktur detaillierter anzugeben, scheint es sinnvoll zu untersuchen, ob die Unternehmensgröße in Zusammenhang mit der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten steht.

Anzahl der Beschäftigten * Mitarbeiter in Teilzeit in Intervallen

		Mitarbeiter in Teilzeit in Intervallen						Total
		0%	0,01-10%	10-20%	20-30%	30-60%	60-100%	
Anzahl der Beschäftigten	0-5	13	1	4	0	4	4	26
	6-10	2	3	2	2	3	1	13
	10-25	4	5	3	2	1	0	15
	über 25	1	14	1	2	0	0	18
Total		20	23	10	6	8	5	72

Abbildung 27: Relation Beschäftigten zahlen zu Teilzeitarbeit

Es ist zu erkennen, dass die Kleinunternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl zwischen null und fünf Mitarbeiter/innen eine höhere Quote an einer Teilzeitbeschäftigtenquote von 0% haben, als die anderen Unternehmen. Von insgesamt 26 gültigen Antworten auf diese Fragen gaben 13, also 50% der Unternehmen dieser Größe an, dass sie 0% Teilzeitbeschäftigte haben. Ein weiterer statistischer Ausreißer ist bei den größeren Unternehmen mit über 25 Mitarbeiter/innen in Bottrop bei einer Teilzeitquote von 0,01-10% zu erkennen. In diesem Intervall finden sich insgesamt 14 von 18 gültigen Antworten wieder.

Als eindeutige Tendenz ist dies jedoch nicht eindeutig zu erkennen, da vor allem in den Unternehmen mit einer Größe von sechs bis 25 Mitarbeiter/innen keine eindeutige Struktur in den Angaben heraus zu filtern ist.

Abschließend zur Unternehmensstruktur gehörte die Frage nach den Mitarbeitern in Elternzeit. 82 der insgesamt 85 beantworteten Fragebögen, haben auf diese Frage geantwortet. Um diese Frage besser in die Unternehmensstruktur einarbeiten zu können, werden die Antworten dieser Frage direkt in Relation zu der Unternehmensgröße gesetzt.

Anzahl der Beschäftigten * Haben Sie Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in Elternzeit?

		Haben Sie Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in Elternzeit?		Total
		nein	ja	
Anzahl der Beschäftigten	0-5	28	1	29
	6-10	15	0	15
	10-25	15	4	19
	über 25	9	10	19
Total		67	15	82

Abbildung 28: Relation Beschäftigtenzahlen Elternzeit

Zu erkennen ist, dass Unternehmen mit über 25 Beschäftigten mehr Mitarbeiter/innen in Elternzeit haben, als keine. Dies erscheint jedoch als logisch, da sich die Chance erhöht Eltern mit Kleinkindern zu beschäftigen, je höher die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen ist.

Insgesamt beläuft sich die Anzahl der Unternehmen mit Mitarbeiter/innen in Elternzeit auf 15. Daraus lässt sich kein eindeutiger Schluss ziehen, in welchem Maße die Bottroper Unternehmen Eltern beschäftigen, bzw. wie viele kürzlich gewordene Eltern beschäftigt sind.

Die Frage nach der Anzahl der Mitarbeiter/innen in Elternzeit beträgt bei 15 gültigen Antworten 11 Antworten bei einer bzw. einem Beschäftigte/r.

wenn ja, wie viele?

		Absolute Häufigkeit	Prozentangabe (%)	Gültig Prozentangabe (%)	Kumulative Prozentangabe (%)
Gültig	1 Mitarbeiter	11	73,3	73,3	73,3
	2 Mitarbeiter	2	13,3	13,3	86,7
	3 Mitarbeiter	1	6,7	6,7	93,3
	5 Mitarbeiter	1	6,7	6,7	100,0
Total		15	100,0	100,0	

Abbildung 29: Anzahl Elternzeit

Aufgrund dieser Anzahl kann man sagen, dass sich in Unternehmen häufig ein Mitarbeiter in Elternzeit befindet. Bei 15 Antworten bei 85 versandten Fragebögen, ist aber eine statistische Relevanz nicht gegeben.

Aufgrund der Rückläufe von 12,25% lassen sich keine eindeutigen Rückschlüsse auf die gesamte Unternehmensstruktur in Bottrop ziehen. Ferner ist zu sagen, dass die Unternehmensstruktur der Unternehmen in Bottrop in Bezug auf die Unternehmensgröße heterogen ist, da die erhöhte Anzahl an Kleinunternehmen in Bottrop zu vernachlässigen ist.

Hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigten sind die Ergebnisse nicht eindeutig. Zu erkennen ist, dass sich eine Häufung von Antworten bei den Kleinunternehmen mit null bis fünf Beschäftigten bei 0% Teilzeitbeschäftigten und bei den größeren Unternehmen eine Häufung bei 0,01-10% zu sehen ist. Die Gesamtanzahl in diesem Bereich beläuft sich auf 59,7% der gültigen 72 Antworten. Es ist daher eine Tendenz in diesem Bereich zu sehen, dass ein großer Anteil der Antworten auf diesen Bereich entfällt, jedoch kann keine eindeutige statistische Relevanz hierfür festgestellt werden.

Auffällig bei den Elternzeiten ist, dass die Anzahl der Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten, die Mitarbeiter/innen in Elternzeit haben größer ist als, diejenigen Unternehmen, die keine Mitarbeiter/innen in Elternzeit haben. Mit einem Anteil von 10 von 15 Antworten von diesen Unternehmen kann man von einer statistisch relevanten Größe bei dieser Frage sprechen, da mehr als 66% der Unternehmen mit Beschäftigten in Elternzeit mehr als 25 Mitarbeiter/innen haben.

Die Antwortquote nach den angebotenen Maßnahmen der Unternehmen liegt bei 97,6%. Von den 85 zurückgesandten Fragebögen sind demnach 83 mit gültigen Antworten versehen. Davon haben 5 Unternehmen angegeben bereits familienfreundliche Maßnahmen anzubieten Dies macht einen Prozentsatz von 5,88% der Unternehmen, die geantwortet haben. Dieser Wert ist als sehr niedrig anzusehen, da bei dieser Frage tatsächlich nur ein Bruchteil der teilgenommenen Unternehmen Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten.

Die Unternehmen bieten folgende Maßnahmen an:

- flexible Arbeitszeit,
- Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit,
- die Einrichtung von Telearbeitsplätzen bzw. Homeofficearbeit
- die Möglichkeit das Kind im Betriebsbüro außerhalb der Kernarbeitszeiten zu betreuen, dass heißt vor 8:00 Uhr und nach 16:00 Uhr.

Die Frage, ob Bewerber aufgrund von fehlenden Kinderbetreuungsmaßnahmen eine Einstellung ablehnen musste, soll die Wichtigkeit eines Angebots von Kinderbetreuungsmaßnahmen verdeutlichen.

Hier wurden 76 gültige Antworten und neun ungültige Antworten gegeben.

Hat eine Bewerberin oder ein Bewerber schon einmal auf Grund der fehlenden Möglichkeit der Kinderbetreuung eine Einstellung abgelehnt bzw. ablehnen müssen?

N	Gültig	76
	Fehlend	9

Abbildung 30: Gültigkeit Ablehnung

Hat eine Bewerberin oder ein Bewerber schon einmal auf Grund der fehlenden Möglichkeit der Kinderbetreuung eine Einstellung abgelehnt bzw. ablehnen müssen?

		Absolute Häufigkeit	Prozentangabe (%)	Gültig Prozentangabe (%)	Kumulative Prozentangabe (%)
Gültig	nein	68	80,0	89,5	89,5
	ja	8	9,4	10,5	100,0
	Total	76	89,4	100,0	
Fehlend		9	10,6		
Total		85	100,0		

Abbildung 31: Ablehnung von Bewerbern

Es ist zu erkennen, dass bei neun Unternehmen das fehlende Kinderbetreuungsangebot zur Ablehnung einer Einstellung geführt hat. Statistisch gesehen sind diese 9,4% der teilgenommenen Unternehmen. Als Optimum wäre hier ein Wert von 0% anzusehen und das hier ein Wert von 9,4% als hoch angesehen werden können. Dadurch wird deutlich, dass diese Zahl gemessen an 76 beantworteten Fragen statistisch eine Relevanz darstellt. Nicht zu vergessen ist aber, dass sich die Relevanz auf die teilgenommenen Unternehmen bezieht, da keine repräsentative Stellung dieser Umfrage auf die gesamten Bottroper Unternehmen hergeleitet werden kann.

Analog dazu ist die Frage nach der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, unabhängig von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite, zu betrachten. Hier antworteten 75 der 85 Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben. Dies macht einen Anteil von 88,2% der teilgenommenen Unternehmen.

Hat eine Bewerberin oder ein Bewerber schon einmal auf Grund der fehlenden Möglichkeit der Kinderbetreuung eine Einstellung abgelehnt bzw. ablehnen müssen?

N	Gültig	70
	Fehlend	15

Abbildung 32: Gültigkeit Beendigung Beschäftigungsverhältnis

Hat eine Bewerberin oder ein Bewerber schon einmal auf Grund der fehlenden Möglichkeit der Kinderbetreuung eine Einstellung abgelehnt bzw. ablehnen müssen?

		Häufigkeit	Prozentangabe	Gültige Prozentangabe	Kumulative Prozentangabe
Gültigkeit	nein	63	74,1	90,0	90,0
	ja	7	8,2	10,0	100,0
	Total	70	82,3	100,0	
Fehlend		15	17,7		
Total		85	100,0		

Abbildung 33: Beendigung Beschäftigungsverhältnis

Man kann sehen, dass 6 Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von fehlender Möglichkeit der Kinderbetreuung beendet werden mussten. Festzuhalten ist, dass die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses als Folge anzusehen ist, die eigentlich als inakzeptabel gilt. Hier ist ebenso eine Quote von 0% als Ziel anzusetzen, wie bei der vorangegangenen Frage. Mit einer Quote von 8% der Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben, kann man sagen, dass dieser Wert das Optimum bei weitem übersteigt und als Folge von fehlenden Kinderbetreuungsmaßnahmen sehr hoch liegt.

Die Ergebnisse dieser Fragen zeigen die Auswirkungen der fehlenden Kinderbetreuungsmaßnahmen der Bottroper Unternehmen und korrelieren mit dem Ergebnis der Frage nach den angebotenen Maßnahmen.

Bei einem Prozentsatz von 5,88% der teilgenommenen Unternehmen, die Maßnahmen anbieten und einem Anteil von 9,4% bzw. 8% der Unternehmen die eine Beschäftigung beenden mussten bzw. eine Einstellung verhindert wurde, kann somit in Zusammenhang gebracht werden.

Die Frage nach der Kooperationsbereitschaft der Unternehmen in Bottrop, spielt für die Bottroper Unternehmen unter sich, aber auch für die Stadt Bottrop als Unternehmen eine wichtige Rolle. Hier kann ergründet werden, in welchem Maße die Unternehmen bereit sind eine Kooperation in Fragen der Kinderbetreuung einzugehen. Für Bottrop ist es insofern interessant, da sich hier Möglichkeiten bieten das Angebot für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erweitern und zu verbessern, indem gemeinsame Projekte, wie eventuell die Einrichtung einer gemeinsamen Kindertageseinrichtung zu entwickeln.

Können Sie sich Kooperationen mit anderen Unternehmen vorstellen?

N	Gültig	72
	Fehlend	13

Abbildung 34: Gültigkeit Kooperation

Aufgrund der sich bietenden Möglichkeiten, war auf eine hohe Antwortquote bei dieser Frage zu hoffen. Aus der oben stehenden Tabelle ergibt sich eine Antwortquote von 84,7%, welche aufgrund der Relevanz dieser Frage als eher enttäuschend anzusehen ist.

Können Sie sich Kooperationen mit anderen Unternehmen vorstellen?

		Absolute Häufigkeit	Prozentangabe (%)	Gültig Prozentangabe (%)	Kumulative Prozentangabe (%)
Gültig	nein	39	45,9	54,2	54,2
	ja	33	38,8	45,8	100,0
	Total	72	84,7	100,0	
Fehlend	9	13	15,3		
Total		85	100,0		

Abbildung 35: Kooperation

Aus der Tabelle geht hervor, dass 33 der Unternehmen mit einer gültigen Antwort sich eine Kooperation mit anderen Unternehmen in Fragen von Kinderbetreuungsmaßnahmen vorstellen können. Bei einem Prozentsatz von 38,8% der teilgenommenen Unternehmen, wäre zwar eine höhere Kooperationsbereitschaft wünschenswert gewesen, jedoch birgt eine solche Quote auch viele Möglichkeiten zu Kooperationen. Hinsichtlich der geringen Übertragbarkeit auf alle Unternehmen in Bottrop, ist die absolute Anzahl von 33 Unternehmen durchaus erfreulich.

Um zu untersuchen ob die Kooperationsbereitschaft im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße steht, wurde die Frage nach der Kooperationsbereitschaft in Relation zu der Unternehmensgröße gesetzt.

Es lässt sich vermuten, dass kleinere Unternehmen aufgrund ihrer Spezialisierung und geringeren Umsatzes eher zu Kooperationen bereit sind, als größere Unternehmen mit höherem Umsatz, die solche Maßnahmen vor allem finanziell und personell selber stemmen könnten.

Anzahl der Beschäftigten * Können Sie sich Kooperationen mit anderen Unternehmen vorstellen?

Count

		Können Sie sich Kooperationen mit anderen Unternehmen vorstellen?		Total
		nein	ja	
Anzahl der Beschäftigten	0-5	11	12	23
	6-10	10	4	14
	10-25	8	9	17
	über 25	10	8	18
Total		39	33	72

Abbildung 36: Relation Unternehmensgröße Kooperation

Es fällt auf, dass Unternehmen jeder Größe in gleichmäßiger Häufung auf diese Frage geantwortet haben. Ferner lässt sich auch kein eindeutiges Muster erkennen, da bei allen Unternehmensgrößen, die Frage nach der Kooperationsbereitschaft gleichermaßen positiv oder negativ beantwortet worden ist. Daraus lässt sich schließen, dass die Kooperationsbereitschaft der teilgenommenen Unternehmen nicht von der Unternehmensgröße abhängt und so die eingangs vermutete These sich dahingehend nicht bestätigt wird.

Auch die Ergebnisse der folgenden Fragen sollen stets mit Blick auf die Kooperationsbereitschaft analysiert werden.

Gefragt war, welche Betreuungszeiten eine entsprechende Kinderbetreuungseinrichtung abdecken müsste, um den betrieblichen Belangen optimal gerecht zu werden.

Die Zeit konnte hier frei eingetragen werden, jedoch mit dem Unterschied, ob diese in der „Regelarbeitszeit“ von Montag bis Freitag geschehen muss, oder ob Schichtbetrieb abgedeckt werden muss.

Bei 33 der teilgenommenen Betriebe müsste die „Regelarbeitszeit“ von Montag bis Freitag abgedeckt sein. Die tatsächlichen Zeitangaben variierten stark, sodass kein einheitliches Bild von den Öffnungszeiten der Einrichtung entstehen konnte. Die Uhrzeiten variieren von 8:00 bis 16:00 Uhr, welche mit 3 Angaben noch das häufigste Zeitfenster waren, über 6:00 bis 19:00 Uhr bis hin zu 8:00 bis 20:00 Uhr.

Um allen Bedürfnissen hier gerecht zu werden, müsste eine flexible Betreuungszeit von 6:00 bis 20:00 Uhr eingerichtet werden. Diese Zeiten sind personell sowie finanziell jedoch mehr als utopisch.

Hinzu kommen dann noch 2 Zeitfenster im Rahmen der Schichtarbeit. Hier sind die Wünsche von tagsüber von 8:30 bis 17:30 Uhr und auch nachts von 18:00 bis 6:30.

Im Umkehrschluss würde dies bedeuten, dass eine „Rund-um-die-Uhr Betreuung“ ermöglicht werden müsste, um alle Wünsche komplett abzudecken.

Festzuhalten ist, dass viele Unternehmen den Wunsch nach einer Betreuung außerhalb der Kernarbeitszeiten von 8:00 bis 16:00 äußerten, sodass der Bedarf für diesen Zeitraum zu decken sein müsste. Die Zeiträume in den Randzeiten der Kernarbeitszeit, also vor 8:00 Uhr und nach 16:00 Uhr, müssten demnach durch eine flexiblere Betreuung abgedeckt werden.

Zuletzt wurden die Unternehmen befragt, in welcher Entfernung eine Kinderbetreuungseinrichtung vom Firmenstandort maximal entfernt sein dürfte, um eine optimale Kinderbetreuung zu ermöglichen. Es wurden Entfernungsabschnitte von null bis drei Kilometer, von drei bis sechs Kilometer, von sechs bis zehn Kilometer und über zehn Kilometer gewählt.

In welchem Umkreis sollte die Kinderbetreuung erfolgen?

N	Gültig	48
	Fehlend	37

Abbildung 37: Gültigkeit Umkreis

In welchem Umkreis sollte die Kinderbetreuung erfolgen?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Gültig	0-3	24	28,2	50,0	50,0
	3-6	19	22,4	39,6	89,6
	6-10	4	4,7	8,3	97,9
	über 10	1	1,2	2,1	100,0
	Total	48	56,5	100,0	
Fehlend		37	43,5		
Total		85	100,0		

Abbildung 38: Umkreis

Wie in obiger Tabelle zu erkennen ist, werden kürzere Wege zu und von den Kinderbetreuungseinrichtungen von den Unternehmen präferiert. Von den 48 Unternehmen, die zu dieser Frage geantwortet haben, bevorzugten 43 Unternehmen einen Radius von maximal sechs Kilometer vom Arbeitsstandort zu der Kinderbetreuungseinrichtung. Dies macht eine Quote von 89,6 % der Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben.

Diese Quote erscheint logisch, da junge Eltern, und im Zuge dessen auch Unternehmen, die diese beschäftigen und halten wollen, kurze An- und Abfahrtswege zu den Einrichtungen hinsichtlich der Zeitersparnis favorisieren.

8.3. Großunternehmen außerhalb Bottrops

8.3.1. Planung

Julia Koschate

Zunächst stand bei der Großunternehmensbefragung die Frage im Raum, welche Unternehmen befragt bzw. aufgenommen werden sollen. Hierzu wurde eine Internetrecherche durchgeführt, um bekannte Unternehmen deutschlandweit herauszufiltern, die über angebotene Maßnahmen und Möglichkeiten auf ihrer Internetseite berichten. Die Großunternehmen von denen bereits bekannt war, dass eine Kinderbetreuung vorhanden ist, wurden ebenfalls in die engere Wahl genommen. Letztlich wurden acht Unternehmen ausgewählt, die befragt werden sollten. Als Art der Befragung wurde die Interviewform gewählt.

Zu den ausgewählten Unternehmen zählten: Evonik, die Universität Duisburg-Essen, Siemens, die Commerzbank, die Bundeswehr, die Metro Group und Ford.

8.3.2. Durchführung

Julia Koschate

Um die ausgewählten Unternehmen befragen zu können, sollten zunächst Interviewtermine vereinbart werden. Die Terminanfragen wurden zunächst telefonisch gestellt, was jedoch in manchen Fällen zu Schwierigkeiten führte, da die Internetauftritte oftmals nicht den direkt richtigen Ansprechpartner aufführten. Aus diesem Grund wurden auch Anfragen per E-Mail versandt. Bei der Bundeswehr war eine persönliche Befragung grundsätzlich nicht möglich und es sollte auf Wunsch der Bundeswehr eine schriftliche Befragung stattfinden. Leider fand die schriftliche Anfrage keine Beantwortung. Weiterhin war die Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Sachbearbeiter bei der Metro Group mit Schwierigkeiten verbunden. Daher wurde hier entschieden, die Bundeswehr und auch die Metro Group bei der Befragung auszuklammern.

Mit den Unternehmen Commerzbank, Ford und Siemens fand eine Korrespondenz per E-Mail statt. Diese drei Unternehmen stellten ihre Informationen zum Thema Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Dateiform zur Verfügung. Zudem konnten von diesen Unternehmen viele Informationen bereits auf der Internetseite erörtert werden.

Letztlich konnten drei Interviewtermine vereinbart werden. Zu den Interviewpartnern zählten Evonik, das Elternservicebüro der Universität Duisburg-Essen und das Studentenwerk der Universität Duisburg-Essen.

8.3.3. Beschreibung

8.3.3.1. Commerzbank

Julia Koschate

Die Commerzbank ist bereits seit den 80er Jahren eines der vorreitenden Unternehmen, das sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf engagiert. Im Laufe der Jahre hat die Commerzbank diverse Angebote für ihre Beschäftigten initiiert. So bietet die Commerzbank Ihren „Eltern“ das Wiedereingliederungsprogramm „Comeback Plus“, flexible Arbeitsmöglichkeiten, Veranstaltungen für Eltern und eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung. Die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung wird in Kooperation mit dem Familienservice bundesweit angeboten. Sie umfasst Beratung zu Fragen rund um Familie und Beruf, Vermittlung von Kinderbetreuung am Wohnort, Ferienbetreuung, Kindertagesstätte und auch Kinderbetreuung in Ausnahmefälle an derzeit 12 Standorten. Eine weitere Unterstützung bietet die Commerzbank mit Zuschüssen zu den Kinderbetreuungskosten.

Seit Mitte 2005 wurde in Frankfurt am Main die Kindertagesstätte Kids & Co. gemeinsam mit dem Familienservice als pädagogischen Träger ins Leben gerufen. Hier werden Kinder ab 8 Wochen bis zum Schuleintritt ganztags von staatlich geprüften Erzieher/innen, Diplom bzw. Sozialpädagogen betreut.

Um den beruflichen Anforderungen der Eltern entgegen zu kommen, sind nicht nur Kern-Öffnungszeiten von Montag bis Freitag von 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr festgelegt, sondern kann auch eine Kinderbetreuung über diese Zeiten hinaus in begründeten Fällen vereinbart werden. Da viele Eltern in Teilzeit dieses Angebot nutzen, ist hier auch eine flexible Wahl der Betreuungstage möglich. Es kann zwischen einem und fünf Betreuungstagen gewählt werden. Dieses flexible Platz-Sharing Verfahren bringt den großen Vorteil, dass mehr Kinder einen Platz erhalten können.

In einer Gruppe werden maximal 12 Kinder gleichzeitig von zwei Vollzeitkräften, einer Teilzeitkraft und einem Team fester Springer/innen betreut. Die Ausnahmebetreuung, mit dem Namen „Kids & Co Backup“, kann von den „Commerzbank Eltern“ bis zu 30 Tage kostenfrei genutzt werden. Voraussetzung dieser Inanspruchnahme ist es, dass die sonst vorhandene regelmäßige Betreuung ausfällt, wenn z.B. die Tagesmutter erkrankt, der Kindergarten vor Ort nicht öffnen kann oder unvorhergesehene berufliche Termine sonst nicht wahrgenommen werden könnten. Die Ausnahmebetreuung wird montags bis freitags in der Zeit von 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr und bei Bedarf auch länger und am Wochenende angeboten. Zu dem Modellprojekt Kids & Co. Kindertagesstätte wurde im Juni 2009 eine Evaluationsstudie bezogen auf die Familien der Commerzbank durchgeführt.

Diese Evaluation lieferte unter Anderem Belege für die Annahme, dass sich Investitionen für eine familienbewusste Personalpolitik durchaus rentieren. Die Eltern stehen dem Unternehmen früher wieder zur Verfügung und können mit einem höheren Stundenkontingent einsteigen. Zudem fällt der notwendige Fortbildungsaufwand wegen der früheren Rückkehr in den Beruf geringer aus. Auch konnten die familienbedingten Ausfallzeiten verringert werden. Auch die Fluktuation der Eltern wird reduziert, was eine Senkung des Rekrutierungsaufwandes zur Folge hat. Neben diesen quantitativen Effekten konnten auch qualitative Effekte festgestellt werden. Die Lebens- und Arbeitszufriedenheit der Eltern wird positiv beeinflusst, ebenso die Motivation, Effizienz und Produktivität wird gesteigert. Das Betriebsklima wird im Ganzen verbessert und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen wird gestärkt.

Durch diese Studie wurde zudem deutlich, dass der Wandel der klassischen Rollenverteilung von Mann und Frau durch eine betriebsnahe bzw. betriebsinterne Kinderbetreuung weiter voran getrieben werden kann.

Letztlich hat die Commerzbank in Frankfurt seit dem 08. September 2011 als eines der ersten Unternehmen in Deutschland einen eigenen Schülerhort eröffnet. Durch dieses Angebot wird den Commerzbank-Eltern eine Unterstützung bei Betreuungsproblemen schulpflichtiger Kinder geboten. In diesem Schülerhort ist eine Betreuung von bis zu 80 Grundschulkindern bis ca. 12 Jahre gewährleistet. Die Betreuungszeiten können ganzjährig individuell zwischen 11.30 Uhr und 19.00 Uhr angepasst werden, wobei weiterhin die Nutzung der bereits erwähnten Ausnahmebetreuung außerhalb dieser Zeit möglich ist. Träger dieses Schülerhorts ist der „pme Familienservice“.

8.3.3.2. Siemens

Julia Koschate

Siemens ist als Arbeitgeber stets bemüht den eigenen Beschäftigten die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einfacher zu gestalten und Familien durch flexible Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Familienphasen Unterstützung zu bieten.

Mit vielfältigen Angeboten der betriebsnahen Kinderbetreuung ist Siemens eines der deutschlandweit führenden Unternehmen.

Mit Stand Februar 2011 sind an derzeit 13 Standorten in 26 Einrichtungen mehr als 500 Betreuungsplätze vorhanden. Diese Zahl soll bis Ende 2011 auf rund 800 Plätze erhöht werden.

Die Bandbreite reicht von Krippen, Kindergärten, Kinderhorte, Ferienbetreuung über Notfallbetreuung bis hin zu Babysitterbörsen und Mittagstischen für Kinder.

Für die Kinderbetreuung hat Siemens ein eigenes Konzept entwickelt, die „SieKids“. Die Marke „SieKids“ steht für flexible Öffnungszeiten, wenig Schließtage, hochwertige Pädagogische Betreuung und ein kindergerechtes Raumkonzept. Derzeit befinden sich „SieKids“ Einrichtungen in Erlangen, München, Karlsruhe und Duisburg. Weitere in Görlitz, Bocholt und Mülheim an der Ruhr sollen neben zusätzlichen in Erlangen und München dazu kommen.

Die Einrichtungen werden zum Teil in Kooperationen mit Kommunen, anderen Unternehmen oder durch Elterninitiativen betrieben.

Der Betriebskindergarten mit dem Namen „Siemens Kiwis“ in Duisburg ist die erste Kindertagesstätte von Siemens in Nordrhein-Westfalen und wurde am 01. März 2009 eröffnet. Hier werden in zwei Gruppen Kinder im Alter von vier Monaten bis sechs Jahren betreut. Die Einrichtung hat Platz für ca. 30 Kinder und ist montags bis Freitag von 7.00 Uhr – 17.00 Uhr geöffnet. Die Plätze werden vorrangig an Werksangehörige vergeben.

Siemens bietet zwar schon ein breites Spektrum an Kinderbetreuungsmöglichkeiten an, jedoch will das Unternehmen dieses Angebot in den nächsten Jahren noch weiter ausbauen um die Familienfreundlichkeit der Siemens AG weiter zu fördern.

8.3.3.3. Universität Duisburg Essen

Julia Koschate

Die Universität Duisburg-Essen bietet Eltern verschiedene Formen der Kinderbetreuung an. Hierbei ist allerdings zwischen Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder von Studierenden und Kindern von Beschäftigten zu unterscheiden. Beide Modelle werden nachfolgend dargestellt. Zu dem gibt es am Campus Essen seit 2009 Wickel-, Still und Ruheräume um Säuglinge ungestört zu versorgen. Der Raum kann ebenfalls von schwangeren Frauen genutzt werden um ein wenig Ruhe von dem Unialltag zu bekommen. Am Campus Duisburg fehlen diese Ruhemöglichkeiten derzeit leider noch.

8.3.3.3.1. Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Julia Koschate

Um die Betreuungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erörtern wurde mit der Leiterin des Elternservice Büros Frau Claudia Kippschull ein Interview auf dem Campus Essen geführt.

Das Elternservicebüro (ESB) ist eine Beratungs- und Servicestelle für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und zu unterstützen.

Das ESB bietet verschiedene Betreuungsangebote an. Neben einer Babysittervermittlung und einer Schulferienbetreuung gibt es seit 1 ½ Jahren am Campus Essen und auch Duisburg Tagespflegestellen, die den Namen DU-E-KIDS tragen.

Beide Standorte bieten diese Tagespflegestellen direkt auf dem Campus (Essen) bzw. in Campusnähe (Duisburg) an.

Derzeit bestehen auf dem Campus Essen 3 Betreuungsgruppen à 9 Kinder und auf dem Campus Duisburg 2 Betreuungsgruppen à 9 Kinder und eine Betreuungsgruppe à 6 Kinder. Es sind derzeit insgesamt 51 Betreuungsplätze vorhanden. Pro Gruppe gibt es drei feste Mitarbeiter, die die Betreuung der Kinder sicher stellen. Insgesamt liegt die Mitarbeiterzahl bei derzeit 21.

Aufgenommen werden grundsätzlich nur Kinder ab der 8. Lebenswoche bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres, wobei hierbei auch der Übergang in den Regelkindergarten abgedeckt wird. Neben den Altersvoraussetzungen gibt es noch weitere Aufnahmekriterien. So muss mindestens ein Elternteil bei der UDE beschäftigt sein und beide Elternteile berufstätig oder sich in einer Ausbildung oder Studium befinden bzw. durch die Betreuungsmöglichkeit eine Ausbildung oder ein Studium beginnen können. Vorrangig werden Kinder von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, von allein erziehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht in einer eheähnlichen Gemeinschaft leben oder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeit behandelt.

Die große Zufriedenheit mit der Einrichtung bringt eine hohe Nachfrage nach den Tagespflegeplätzen mit sich, daher gibt es eine lange Warteliste und ggf. muss sogar das Losverfahren über die Vergabe der rar gesäten Plätze entscheiden.

Die Örtlichkeiten der Betreuung sind mit Flur, Küche, Bad/Wickelraum, Schlafbereich und Spielzimmer in Wohnraummanier gestaltet um den Kindern eine möglichst heimische Umgebung zu bieten. Auch ein Außenbereich mit Spielgeräten ist an beiden Standorten vorhanden.

Die Kosten, die von den Eltern für die Betreuung erhoben werden, richten sich nach den einzelnen gebuchten Stundenkontingenten. Es können zwischen 5 und 45 Stunden in der Woche gebucht werden. Bei einem wöchentlichen Kontingent von 5 Stunden liegen die Betreuungskosten bei 100 € im Monat und bei einem 45 Stundenkontingent bei 480 € pro Monat.

Grundsätzlich ist eine Bezuschussung der Betreuungskosten durch das jeweilige Jugendamt möglich.

Die DU-E-KIDS haben Kernöffnungszeiten von 7.30 Uhr – 19:00 Uhr, wobei in Einzelfällen und nach Absprache auch andere Anfangs- oder Endzeiten möglich sind.

Die Tagespflege ist grundsätzlich hoch flexibel angesetzt um die beruflichen Belange der Eltern zu unterstützen.

Diese Art der Betreuung funktioniert ausschließlich durch die enge Zusammenarbeit mit den Eltern, da bei jedem Kind eine Eingewöhnungsphase den Einstieg in die Tagespflege umfasst. Diese Eingewöhnungsphase richtet sich nach dem so genannten „Berliner Eingewöhnungsmodell“²⁸ und wird individuell auf jedes Kind abgestimmt. Hierzu wird das Kind in den ersten Tagen von einer Vertrauensperson begleitet und bleibt zunächst nur eine Stunde in der Einrichtung. Die Tagespflegekräfte haben hierdurch die Möglichkeit mit Hilfe der Vertrauensperson Kontakt zu dem Kind herzustellen und langsam eine Beziehung aufzubauen. Erst wenn das Kind seine individuelle Eingewöhnungsphase komplett hinter sich hat, bleibt das Kind ohne Vertrauensperson in der Tagespflege.

Wie schon erwähnt bietet das ESB auch eine Schulferienbetreuung in Form von Ferienfahrten bzw. Ferienfreizeiten an. Hierbei wird den Kindern ein abwechslungsreiches Programm von kreativem, sportlichen und spielerischen Aktivitäten angeboten. Bei diesen Tagesangeboten werden die Kinder von 8.00 – 16.00 Uhr von einem pädagogisch erfahrenem Team betreut. Die Kosten für die Ferienbetreuung vor Ort belaufen sich auf 65 € pro Woche für Vollzeitbeschäftigte der Universität, wobei Kinder von Studentinnen und Studenten ebenfalls teilnehmen können, bei Ihnen werden Festkosten von 25 € pro Woche erhoben. Diese Tarife umfassen die Eintrittsgelder, das Essen, Materialien und die Betreuerkosten. Bei den Ferienfahrten handelt es sich grundsätzlich um Festkosten in denen Verpflegung, Unterkunft und Fahrtkosten enthalten sind. In den Herbstferien 2011 ging die Fahrt auf einen Ponyhof, hier lagen die Kosten bei 180 €.

Ein weiteres Angebot der ESB umfasst die Babysittervermittlung und Veranstaltungsbetreuung. Um dieses Angebot leisten zu können hat das ESB einen gewissen Pool an Babysitterinnen und Babysittern zur Verfügung. Hier kann bei kurzfristigen Engpässen oder regelmäßigen Betreuungsbedarfen der Kontakt zu pädagogisch erfahrenen und durch ein „Babysitterdiplom“²⁹ qualifizierten Babysitterinnen und Babysittern hergestellt werden.

Neben den Betreuungsangeboten bietet das ESB auch einen Beratungsservice zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuungsmöglichkeiten außerhalb der UDE sowie zum Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld an.

28) Grundphase (3 Tage), Trennungsversuch (4.-5. Tag), kürzere oder längere Eingewöhnungsphase, Stabilisierungsphase (nach dem 4. Tag), Schlussphase

29) Wird durch eine entsprechende Schulung erlangt

Julia Koschate

8.3.3.3.2. Kinderbetreuung für Studentinnen und Studenten

Die Universität Duisburg-Essen hat derzeit ca. 37.000 Studentinnen und Studenten. Bei so einer hohen Studierendenzahl bleibt es nicht aus, dass sich darunter auch Mütter und Väter befinden. Die Geburt eines Kindes sollte in keinem Fall der Grund sein, das bereits begonnen Studium aufzugeben oder ein geplantes Studium nicht zu beginnen.

Um die Möglichkeiten rund um das Thema Studium und Familie an der UDE zu erörtern wurde ein Interview mit Frau Beate Wargalla, der Beraterin für Soziales & Internationales, auf dem Campus Duisburg geführt.

Um hier eine Unterstützung zu bieten wurden zwei Kindertagesstätten vom Studentenwerk initiiert.

Am Campus Duisburg werden in der Kita „Campino – Die Campus Kids“ 50 Kinder in drei verschiedenen Gruppen betreut. Zwei Gruppen betreuen Kinder zwischen 2-6 Jahren und eine Gruppe übernimmt die Betreuung für Kinder unter 3 Jahren.

Am Campus Essen nennt sich die Kita „Die Brückenspatzen“ und besteht aus zwei Gruppen für Kinder zwischen 4 Monaten und 6 Jahren und aus einer Gruppe für Kinder ab 2 Jahre bis hin zum Schuleintritt. Auch hier werden insgesamt 50 Kinder betreut.

Grundsätzlich muss es sich um ein Kind mindestens eines Studierenden handeln, allerdings ist es in Ausnahmefällen auch möglich Kinder von Nicht-Studierenden aufzunehmen.

Der Elternbeitrag für die Nutzung der Kita richtet sich nach § 23 KiBiz. Es besteht zudem ein Beihilfefond für Studierende mit Kindern.

Um eine flexible Kinderbetreuung zu garantieren, findet die Betreuung von montags-donnerstags zwischen 7.30 Uhr und 16.45 Uhr statt sowie freitags zwischen 7.30 Uhr und 15.30 Uhr. Die Kinder werden von pädagogisch geschultem Personal betreut. Die Betreuer werden vom Studentenwerk gestellt.

Die Einrichtung finanziert sich grundlegend durch die Elternbeiträge, aber auch das Ministerium bietet finanzielle Unterstützung.

Im Sommer 2012 soll auch für die Kinder von Studierenden am Campus Essen eine Kindertagespflegestelle eingerichtet werden. Eine Tagespflegestelle in Duisburg soll folgen.

Neben den Kindertagesstätten bietet das Studentenwerk zwei sozial-pädagogische Beratungsstellen an. Hier wird Beratung für Studierende mit Kindern, Schwangere, Finanzierungsberatung und auch Organisationsberatung für das Studium (z.B. Urlaubssemester) angeboten.

Umfangreiches Informationsmaterial über soziale Leistungen für Studierende (wie z.B. Bafög, Elterngeld, Zuschuss zur Säuglingsausstattung, in Ausnahmefällen ALG II, Sozialgeld und Wohngeld) mit Kindern und auch über die Bestimmungen zum Kindergeld hält das Studentenwerk bereit.

Zu dem wird regelmäßig ein Elternberatungscafé angeboten.

Eine weitere Unterstützung bietet das Studentenwerk über die Studentenwohnheime. Hier sind ebenfalls Einheiten vorhanden, in denen die Unterbringung mit Kindern möglich ist. Studierende mit Kindern werden dort bevorzugt behandelt. Wohnblöcke extra für Studierende mit Kindern sind derzeit noch Planung.

In Punkto Verpflegung kommt die Universität Ihren Studenten ebenfalls entgegen. Das Essen für die Kinder der Studierenden in der Mensa ist kostenlos.

Zum jetzigen Zeitpunkt wird die Kinderbetreuung an der UDE für Kinder von Studierenden und für Kinder von Beschäftigten noch an unterschiedlichen Stellen verwaltet und betreut. Durch eine geplante Evaluation soll in nächster Zeit die Kinderbetreuung für Studierende und Beschäftigte kombiniert und aus einer Hand verwaltet werden.

8.3.3.4. Evonik

Simon Görgens

Evonik Industries

Evonik Industries AG ist eines der weltweit führenden Unternehmen der Spezialchemie. Im Mittelpunkt der Strategie stehen profitables Wachstum und dauerhafte Wertsteigerung. 2010 erwirtschaftete Evonik mit rund 34.000 Mitarbeitern einen Umsatz von 13,3 Millionen Euro und ein operatives Ergebnis (EBITDA) von rund 2,4 Millionen Euro mit Tätigkeiten in über 100 Ländern.

Am Standort Essen gibt es sowohl einen Produktionsstandort als auch das Corporate Center. Hier wurde auch ein persönliches Interview geführt, um Informationen über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Evonik Industries zu gewinnen. Dieses Unternehmen ist auch von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung durch das Verfahren „audit berufundfamilie“ als familienbewusstes Unternehmen zertifiziert.

Evonik Industries bietet verschiedene Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Diese sind zu unterteilen in Angebote für Eltern und Angebote für Kinder und Jugendliche. Es wird eine Kinderbetreuung in Kooperation mit der KinderHut GmbH und der Kindertagesstätte Spatzennest in Essen angeboten. Ab dem sechsten Lebensmonat bis zum Kindergartenalter kann dieses Angebot wahrgenommen werden. Es werden durch Evonik Industries Plätze in der Kindertagesstätte Spatzennest vorbehalten, um diese dann vorrangig bei Bedarf an die Mitarbeiter des Konzerns zu vergeben. Es werden jedoch auch stets weitere Kooperationspartner hinsichtlich der Kinderbetreuung gesucht. Ferner besteht hier eine Möglichkeit der Notfallbetreuung für Kinder. Auch diese erfolgt über die Kindertagesstätte Spatzennest. Die Maßnahmen zur Kinderregelbetreuung werden zusätzlich zum Standort Essen auch an vielen anderen größeren Standorten von Evonik angeboten. Die Finanzierung der KITA-Plätze erfolgt durch einen Unternehmensbeitrag, sowie einen Elternbeitrag, wobei der Unternehmensbeitrag, den Elternbeitrag bei weitem übersteigt.

Als weiteres Angebot gibt es für Eltern eine kostenlose Hotline für Fragen rund um das Thema Kind. Auch hier arbeitet Evonik Industries mit der KinderHut GmbH zusammen. Dort können Fragen zu Steuern, Elternzeit und Finanzierung der Betreuungskosten beantwortet werden. Weiterhin gehört zu den Diensten auch die Vermittlung von Tagesmüttern, Au-Pairs, Babysittern und Notfallbetreuung. Dieses Angebot kann von allen Mitarbeitern des Unternehmens an allen Standorten in Deutschland wahrgenommen werden und ist nicht regional gebunden. Die Kosten für Beratung und Vermittlung werden von Evonik Industries übernommen.

Um die Ferienzeit für Familien flexibel zu gestalten, bietet Evonik Industries ein Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder an. Dazu gehört eine Konzernfahrt, an der Kinder aus allen Standorten in Deutschland teilnehmen können. Diese dauert zwei mal eine Woche mit Übernachtung und wird von einem qualifizierten Team von Pädagogen betreut. Ferner wird ein standortspezifisches Ferienprogramm angeboten, an denen die Kinder von 6-14 Jahren wochenweise von morgens 8 Uhr bis abends 17 Uhr betreut werden. Es werden verschiedene Möglichkeiten, wie etwa die Teilnahme an einem Ferienzirkus, geboten. Auch hier werden die Kosten zum Großteil vom Unternehmen und teils von den Eltern getragen.

Doch nicht nur für Kinder, auch für Jugendliche bietet Evonik Industries den Eltern Hilfe, bzw. Möglichkeiten zur Entwicklung der Persönlichkeit an. Es gibt ein internationales Ferienaustauschprogramm, an dem Jugendliche teilnehmen können. Sie verbringen dann zwei Wochen in einer Gastfamilie im Ausland. Die Gastfamilie ist ebenfalls eine Familie eines Mitarbeiters von Evonik Industries, an einem Standort außerhalb Deutschlands. Dieser Austausch birgt für die Jugendlichen, aber auch für das Unternehmen Vorteile. Durch die Erfahrungen im Ausland mit anderen Menschen und die Bereitschaft fremde Kulturen kennen zu lernen und sich daran anzupassen, können die Jugendlichen ihren Horizont erweitern. Für das Unternehmen wird durch diesen Austausch ein Mitarbeiternetzwerk geformt und somit eine engere Zusammenarbeit garantiert. Auch hier übernimmt Evonik Industries die Kosten für Vermittlung, Reisekosten, sowie die Auslandsrankenversicherung.

Im Zuge dessen gibt es auch ein Stipendienprogramm für ein Schuljahr im Ausland. Ähnlich wie beim Ferienaustauschprogramm verbringt der Jugendliche ein Jahr in einer Gastfamilie im Ausland. Die Kosten dieses Stipendiums werden komplett vom Unternehmen getragen.

All diese Programme werden von den Mitarbeitern von Evonik Industries gern angenommen und es gibt durchweg positives Feedback. Da der Bedarf weiterhin sehr groß ist, wird an einer steten Weiterentwicklung und Verbesserung der Programme gearbeitet.

Weiterhin ist zu beachten, dass Evonik Industries Eltern auch die Möglichkeit bietet und fördert, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, indem sie nach Absprache in Teilzeitarbeit gehen können, Telearbeit sowie Home-Office ermöglicht wird und die Arbeitszeiten bei Bedarf flexibler gestaltet werden können.

Durch diese Angebote und auch durch finanzielle Hilfeleistung bei diesen Angeboten ist der Begriff „familienbewusstes Unternehmen“ und die Zertifizierung durch „audit berufundfamilie“ gerechtfertigt.



8.3.3.5. Ford

Simon Görgens

Die Ford AG ist mit einem großen Standort in Köln in Deutschland vertreten. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen des Diversity Managements zu verbessern, wurde im Jahr 2000 eine Umfrage unter den Mitarbeitern zum Thema Kinderbetreuung innerhalb des Unternehmens initiiert.

Diversity Management umfasst die unterschiedliche soziale Vielfalt der Belegschaft und versucht die positiven Eigenschaften, die daraus resultieren können, für das Unternehmen zu nutzen. So soll „[...]eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen“³⁰ erreicht werden.³¹

Das Ergebnis der Umfrage war der Wunsch einer Einrichtung für eine Notfallbetreuung für die Kinder der Mitarbeiter der Ford AG. Diese wurde im Jahr 2001 unter dem Namen „Ford Pänz“ eröffnet.

Dort können Kinder im Alter von sechs Monaten bis zwölf Jahre untergebracht werden, wenn die regulären Betreuungsmöglichkeiten, wie Tagesmutter oder Kindertageseinrichtung, ausfallen.

Die Betreuungszeiten in der Notfallgruppe umfassen einen Zeitrahmen von 6:30 Uhr bis 17:00 Uhr. Somit ist für eine gewisse Flexibilität der Eltern bei ihrer Arbeitszeitaufteilung gewährleistet und kann den jeweiligen Umständen angepasst werden. Für die Betreuung werden innerhalb des Ford Werkes in Köln eigens Räume mit einer Größe von 210 m² zur Verfügung gestellt. Diese Räumlichkeiten bieten mehrere Spielräume, sowie Küchen-, Toiletten- und Wickelbereich, um die Bedürfnisse der Kinder gerecht zu werden.

Aufgrund der Größe der Räume ist es möglich bis zu 20 Kinder im Rahmen der Notfallbetreuung unterzubringen. Das Personal der Notfallgruppe umfasst vier ausgebildete Fachkräfte, sowie eine/n Jahresspraktikant/in, die sich um die Kinder kümmern.

Finanziert wurde dies über einen Großteil durch Ford selbst, jedoch konnten auch öffentliche Mittel für dieses Projekt aus den Mitteln des europäischen Sozialfonds gewonnen werden. Es sind dennoch Elternbeiträge für die Kinderbetreuung notwendig um die komplette Finanzierung abzudecken. Diese sind je nach Entgeltstufe gestaffelt und umfassen einen Rahmen von 20 bis 26 Euro pro Tag in der Notfallgruppe.

Im Rahmen dieser Befragung wurde Ende 2000 auch ein Familienservice eingerichtet, bei dem Familien die Möglichkeit haben sich beraten zu lassen, sowie Unterstützung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen in Anspruch zu nehmen. Die anfallenden Kosten für Beratung und Vermittlung übernimmt die Ford AG komplett.

Seit September 2009 besteht bei den Mitarbeitern von Ford auch die Möglichkeit ihr Kind in der Regelgruppe für Kinder von sechs Monaten bis zum Kindergarteneintritt von „Ford Pänz“ betreuen zu lassen. Die Gruppe hat eine Kapazität bis zu 10 Kinder in diesem Alter, die in den Räumlichkeiten der Notfallgruppe mit betreut werden können.

Neben dem Angebot der direkten Kinderbetreuung durch Ford, fördert das Unternehmen Familien mit der Möglichkeit von längerfristigem Familien- und Erziehungsurlaub, sowie mit der Möglichkeit von Teilzeitarbeit und der Einrichtung von Telearbeitsplätzen.

Einer Evaluation zufolge wird dieses Angebot gut angenommen und erfreut sich einer großen Nachfrage. Diese ergab auch, dass es besonders in Schulferienzeiten Betreuungsdefizite gibt, weswegen die Ford AG bestrebt ist Kooperationen mit verschiedenen Einrichtungen Kooperationen für Ferienprogramme zu vereinbaren.

Im Rahmen des Diversity Managements versucht das Unternehmen also Familien hinsichtlich der Kinderbetreuung, aber auch im Kinderwunsch zu bekräftigen und zu unterstützen. So sollen Arbeitnehmerzufriedenheit und Planungssicherheit für die Eltern gefördert werden. Dies schlägt sich positiv für das Unternehmen nieder, indem Ausfallzeiten reduziert und Flexibilität des Arbeitnehmers verbessert wird.

8.3.4. Ergebnis

Julia Koschate

Zusammenfassend kann man sagen, dass bereits viele Unternehmen deutschlandweit verschiedenste Modelle und Maßnahmen der Kinderbetreuung für Ihre Mitarbeiter anbieten. Besonders im Privatwirtschaftlichenbereich zeigt sich eine erhöhte Wandlung zu familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Die untersuchten Unternehmen zeigen deutlich, dass der Zusammenhang von Familienfreundlichkeit mit einer positiven Unternehmensentwicklung erkannt wurde und sich durch den Ausbau solcher Angebote als Arbeitgeber dauerhaft für qualifizierte und engagierte Fachkräfte attraktiver zu gestalten.

Grundsätzlich ist auch die Möglichkeit solcher Angebote für den öffentlichen Sektor als gegeben anzusehen. Ob in Form von Kooperationen mit privaten Unternehmen wie es beispielsweise bei Siemens der Fall ist oder durch öffentliche Mittel bezuschusste Einrichtungen wie das Beispiel der Universität Duisburg-Essen zeigt, grundsätzlich kann der öffentliche Sektor die Möglichkeit von Angeboten eigener Maßnahmen für seine Mitarbeiter nicht verneinen.

9. Fazit

Frauke Vonderen

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Präsentation der Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf der Bottroper Homepage weder repräsentativ noch nutzerfreundlich ist. Diesem Problem könnte mit verschiedenen Möglichkeiten Abhilfe geschaffen werden. Der angegebene Lösungsvorschlag für eine neue Gestaltung könnte in naher Zukunft mit relativ geringem Aufwand umgesetzt werden. Des Weiteren läge die Weiterpflege, um die Aktualität des Angebotes aufrecht zu erhalten, direkt bei den zuständigen Fachämtern, die anfallende Änderungen zeitnah selbst vornehmen können.

Bezüglich der Fragestellung, ob die Stadt Bottrop als Unternehmen dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausreichend Aufmerksamkeit widmet, spiegelt die erfolgte Befragung der Mitarbeiter/innen die Stimmung hinsichtlich der Kinderbetreuungsmöglichkeiten wider. Sie ist als tendenziell positiv zu bezeichnen. Trotzdem wurden viele Wünsche und Anregungen zur Verbesserung genannt. Bei genauerer Betrachtung lässt sich feststellen, dass die meisten Verbesserungsvorschläge bereits durch das vorhandene Angebot abgedeckt werden. Worin diese mangelnde Kenntnis begründet liegt, lässt sich nicht abschließend feststellen, evtl. könnte sich dieser Zustand aber durch die Umsetzung des in diesem Projekt vorgeschlagenen Konzeptes zur Neugestaltung der Bottroper Homepage bzgl. Kinderbetreuung ändern.

Um auch den Stand der Stadt Bottrop als familienfreundliches Unternehmen innerhalb der Bottroper Unternehmensstruktur zu vergleichen, wurde eine Unternehmensbefragung initiiert. Festzuhalten ist, dass Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind bei den Bottroper Unternehmen bisher rar gesät. Positiv aufgefallen ist aber, dass die Unternehmen in Bottrop Kooperationsbereitschaft zeigen, um den Beschäftigten eine Optimierung bzgl. Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen. Hierfür bieten einige Großunternehmen außerhalb Bottrops empfehlenswerte Anregungen. Abschließend soll hier nochmal die Universität Duisburg-Essen positiv erwähnt werden, die mit ihrem Angebot ein breites Spektrum zur Verfügung stellt. Zudem könnte sie als Beispiel dienen, da sie als öffentlicher Arbeitgeber eine Art Betriebskindergarten anbietet.



10. Quellenangaben

Persönliche Befragungen

Frau Kippschull, Universität Duisburg-Essen, Elternservicebüro
 Frau Wargalla, Universität Duisburg-Essen, Studentenwerk
 Frau Prümer und Frau Latz, Evonik Industries
 Frau Stark-Angenendt, Jugendamt der Stadt Bottrop
 Herr Lemberg, Amt für Informationsverarbeitung der Stadt Bottrop
 Herr Albrecht, Fachbereich Kommunale Verfassungsangelegenheiten und Öffentlichkeitsarbeit
 Herr Bürger, Schulverwaltungsamt
 Frau Czapek-Rau, Sozialdienst Katholischer Frauen e.V.

Internet

www.siemens.de
 www.commerzbank.de
 www.uni-duisburg.de
 www.bottrop.de
 www.duisburg.de
 www.wesel.de
 www.haltern.de
 www.berlin.de
 www.ford.de
 www.wikipedia.de

Rechtliche Quellen

Achtes Sozialgesetzbuch (SGB IIX), aktuelle Fassung
 Kinderbildungsgesetz (KiBiz)
 Elternbeitragssatzung der Stadt Bottrop
 Kinderförderungsgesetz
 Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 23.10.2010

Sonstiges

Broschüre: Beruf und Familien vereinbaren, Stadt Bottrop, Fachbereich Personal und Organisation 10/1, herausgegeben 2011
 Bedarfsplan für Kindertageseinrichtungen (Fortschreibung 2011)
 Broschüre: Beruf und Familie (Unsere Angebote im Überblick), Evonik Industries
 Flyer: DUE-KIDS, Elternservicebüro der Universität Duisburg-Essen

Anhang

Arbeitsauftrag

Projekt 2011

„Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Männern und Frauen“

Projektteilnehmer:

Simon Görgens
 Lisa Herlfterkamp
 Julia Koschate
 Laura Nieradka
 Martin Tyzack
 Frauke Vonderer

Projektbetreuung:

Frau Heidi Noetzel, Gleichstellungsstelle, Auftraggeberin der Stadt Bottrop
 Frau Ulrike Stark-Angenendt, Jugendamt, Auftraggeberin der Stadt Bottrop
 Herr Prof. Dr. Andreas Gourmelon, Projektleiter der FHÖV GE
 Frau Nadine Granow-Keysers, Ausbildungsleiterin der Stadt Bottrop

Zielsetzung:

1. Ziel dieser Projektarbeit soll sein, eine umfassende Hilfestellung zur Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz zu schaffen. Hierbei sollen alle möglichen Betreuungsangebote (Kindertagesstätten, offene Ganztagschulen und Tagesmütter) in der Stadt Bottrop aufgezeigt und abgebildet werden.
 - 1.1 Die Möglichkeiten der Kinderbetreuung sollen im Internet auf der Homepage der Stadt Bottrop abrufbar sein.
 - 1.2 Ziel dieses Projektes ist daher auch, ein Grundgerüst bzw. einen Gestaltungsvorschlag für den entsprechenden Internetauftritt zu erarbeiten.
2. Weiterhin wird eine Umfrage bei den Beschäftigten der Stadt Bottrop zum Thema Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeitgestaltung erfolgen. Ziel dieser Umfrage wird es sein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erörtern.
 - 2.1 Sollten hierbei Differenzen zwischen Mitarbeiterwünschen und dem tatsächlichen Angebot aufgedeckt werden, sind mögliche Handlungsempfehlungen zur Verbesserung zu erarbeiten.
3. Weitere Zielgruppe einer Umfrage werden die Bottroper Unternehmen sein.
 - 3.1 Ziel ist hier herauszustellen, welche Angebote Unternehmen in Bottrop ihren Beschäftigten bieten, um so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
4. Letztlich wird eine Zusammenstellung der Angebote zum Thema Kinderbetreuung anderer Städte oder Institutionen erfolgen.

Ablauf

Zunächst werden alle Angebote der Kinderbetreuung in Bottrop in einer Datenbank erfasst und zusammengestellt.

Mit Hilfe dieser Datenbank wird ein entsprechender Internetauftritt gestaltet um dem Bürger einen umfassenden Überblick über das Kinderbetreuungsangebot in Bottrop zu verschaffen und die Kontaktaufnahme zu erleichtern.

Die Umfrage der Beschäftigten und die der Unternehmen soll parallel mit Hilfe eines Fragebogens oder Leitfadeninterviews durchgeführt werden.

Ziel dieser Umfragen wird es gleichermaßen sein, eine Abbildung über die jeweiligen Betreuungsangebote zu erhalten und diese auszuwerten.

In der Auswertung sollen eventuell bestehende Defizite (insbesondere bei der Stadt Bottrop) aufgedeckt und problematisiert werden.

Im Zuge dessen sollen Möglichkeiten der Gegensteuerung und Verbesserung erarbeitet werden.

Die Zusammenstellung der Angebote zum Thema Kinderbetreuung in anderen Städten und Institutionen soll durch Internetrecherche und kurz gehaltene telefonische Interviews erfolgen. Hauptsächlich soll hier jedoch die Internetrecherche genutzt werden, um im Blick auf die Erstellung des Internetauftrittes eine gewisse Inspiration mit zu nehmen.

Dokumentation:

Die Projektarbeit umfasst den Projektbericht und die Präsentation der Ergebnisse.

Die Projektarbeit beginnt am 22.10.2011 und ist bis Ende Dezember 2011 fertig zu stellen.

Die Präsentation der Ergebnisse erfolgt in der 2. bis 4. KW des Jahres 2012. Das Teilnehmerfeld hierzu wird noch festgelegt.

Frau Noetzel (Gleichstellungsstelle) wird das Projekt in Zusammenarbeit mit Frau Stark-Angenedt (Jugendamt) koordinieren und begleiten.

Die Projektteilnehmer informieren die Auftraggeberinnen und den Projektleiter in regelmäßigen Abständen über den jeweiligen Bearbeitungsstand.

Die Projektteilnehmer verpflichten sich, den Arbeitsauftrag sach- und zeitgerecht durchzuführen.

Bottrop, 31.05.2011

(Heidi Noetzel)

- Auftraggeberin -

(Ulrike Stark-Angenedt)

- Auftraggeberin -

(Simon Görgens)

- Projektteilnehmer -

(Lisa Herlfterkamp)

- Projektteilnehmerin -

(Julia Koschate)

- Projektteilnehmerin -

(Laura Nieradka)

- Projektteilnehmerin -

(Martin Tyzack)

- Projektteilnehmer -

(Frauke Vonderen)

- Projektteilnehmerin -

(Nadine Granow-Keysers)

- Ausbildungsleiterin -

(Prof. Dr. Andreas Gourmelon)

- Projektleiter FHöV GE -

Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau

Träger der Einrichtung: _____

Art der Einrichtung: _____

Name der Einrichtung: _____

Straße: _____

PLZ: _____

Telefon: _____

Fax: _____

Homepage: _____

Emailadresse: _____

Leiter/in: _____

Betreuungszeiten: _____

 Integrative Betreuung Anzahl der Betreuungsplätze: _____

Angebote (Mehrfachnennung möglich):

 Gruppenform I (2 Jahre bis Schulpflicht) Anzahl der Betreuungsplätze: _____ Gruppenform II (0 bis 3 Jahre) Anzahl der Betreuungsplätze: _____ Gruppenform III (3 Jahre bis Schulpflicht) Anzahl der Betreuungsplätze: _____

Pädagogische Ausrichtung: _____

 Familienzentrum durchgehende Betreuung in den Ferien

Hiermit wird erklärt, dass die o.g. Einrichtung mit der Speicherung und der Veröffentlichung der o. g. Daten, sowie mit einer Verlinkung der hauseigenen Homepage einverstanden ist.

Unterschrift/Stempel

Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau

Art der Schule: _____

Name der Schule: _____

Träger des offenen Ganztags: _____

Straße: _____

PLZ: _____

Telefon: _____

Fax: _____

Homepage: _____

Emailadresse: _____

Schulleiter/in: _____

Hiermit wird erklärt, dass die o.g. Einrichtung mit der Speicherung und der Veröffentlichung der o. g. Daten, sowie mit einer Verlinkung der hauseigenen Homepage einverstanden ist.

Unterschrift/Stempel

Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im Rahmen unseres Studiums führen wir eine Projektarbeit zum Thema Kinderbetreuung durch. Mit Hilfe des folgenden Fragebogens möchten wir im Auftrag der Gleichstellungsstelle und des Jugendamtes die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfassen. Eine weitere Befragung richtet sich an Bottroper Unternehmen. Im Anschluss daran wird eine Kinderbetreuungsdatenbank für Bottrop erarbeitet und auf einer Homepage für Sie zur Verfügung gestellt.

Um ein aussagekräftiges und repräsentatives Ergebnis zu erhalten, sind wir auf Ihre Hilfe angewiesen. Drucken Sie bitte den angehängten Fragebogen aus. Falls Sie diesen nicht doppelseitig drucken können, klammern Sie bitte die Einzelseiten zusammen, andernfalls können Ihre Antworten nicht ausgewertet werden.

Wir bitten Sie, den ausgefüllten Fragebogen bis zum 07.11.2011 in dem dafür vorgesehenen Behälter im Vorzimmer Ihres Amtes geschlossen zu sammeln, damit Ihre Anonymität gewahrt bleibt. Die Fragebögen werden nach Ablauf der Frist von uns abgeholt.

Falls Sie weitere Fragen haben, können Sie uns gerne persönlich ansprechen oder eine E-Mail an eine der oben genannten Adressen schicken.

Wir bedanken uns im Voraus für Ihre Mitarbeit,
Ihre Auszubildenden des Einstellungsjahres 2009

Fragebogen

Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau

Persönliche Daten:

1.) Ihr Geschlecht:

- männlich weiblich

2.) Ihr Alter: _____ Jahre

3.) a) Haben Sie in Ihrem Haushalt ein oder mehrere Kinder im Alter von:

(Mehrfachnennungen möglich)

- unter 3 Jahren 3 - 6 Jahren 7 - 10 Jahren
 11 - 14 Jahren ältere Kinder nein

b) Oder haben Sie eine Familiengründung geplant?

- ja nein

Wenn beide Fragen mit nein beantwortet wurden, weiter mit den Fragen 4, 7, 9, 11, 13, 14

4.) Nach welchem Arbeitszeitmodell arbeiten Sie?

- Wechselschicht versetzte Tagesschicht Teilzeit (halbtags)
 Teilzeit (einzelne Tage) Vollzeit (mit Gleitzeit) Vollzeit (ohne Gleitzeit)
 sonstiges

5.) Haben Sie eine der folgenden Möglichkeiten für die Betreuung Ihres/Ihrer Kindes/Kinder genutzt?

- Elternzeit Reduzierung der Arbeitsstunden Freistellung vom Dienst
 nein nichts von dem

6.) Welche Betreuungsmöglichkeiten nutzen Sie für Ihr Kind/Ihre Kinder während Ihrer Arbeitszeit?
(Mehrfachnennungen möglich)

- mein Partner/meine Partnerin Familienangehörige
 Freunde Tagesmutter/-vater
 Kindertageseinrichtung Schule
 Nachmittagsbetreuung an der Schule zeitweise allein zu Hause
 zurzeit ungeklärt

Zufriedenheit

7.) Empfinden Sie die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Bezug auf Ihre Arbeitszeit als flexibel genug?

- ja nein keine Erfahrungen

8.) Wie zufrieden sind Sie mit den Ihnen zur Verfügung stehenden Betreuungsmöglichkeiten?

- sehr zufrieden zufrieden einigermaßen zufrieden
 unzufrieden sehr unzufrieden

9.) Wie gut fühlen Sie sich über Betreuungsangebote für Kinder informiert?

- sehr gut gut einigermaßen
 schlecht gar nicht

10.) a) Bestehen während Ihrer Arbeitszeit Probleme mit der Betreuung Ihres Kindes?

- immer häufig gelegentlich
 selten nie

b) Wenn häufig oder gelegentlich: In welchen Situationen besonders?

- in der Ferienzeit bei Ausfall von Betreuungspersonen
 im Krankheitsfall _____

11.) Sie müssen aufgrund einer Krankheit Ihres Kindes, Schulferien o.Ä. für einige Tage dem Dienst fernbleiben.

a) Sind Sie der Meinung, dass Ihre Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen dieses akzeptieren und Verständnis für Sie haben?

- ja alle viele manche
 nur Einzelne keiner

b) Sind Sie der Meinung, dass Ihre Vorgesetzten dieses akzeptieren und Verständnis für Sie haben?

- ja alle viele manche
 nur Einzelne keiner

12.) a) Wäre es für Sie hilfreich einen Betriebskindergarten einzurichten, um vorhandene Betreuungsprobleme zu beseitigen?

- sehr hilfreich hilfreich teilweise hilfreich
 wenig hilfreich gar nicht hilfreich

b.) wenn teilweise, worauf käme es Ihnen dabei an?

Anregungen

13.) Welche Verbesserungsvorschläge für die Stadt Bottrop haben Sie zum Thema Kinderbetreuung?

14.) Um eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, was müsste sich für Sie ändern?

Wir bedanken uns für Ihre Bemühungen.

Fragebogen

Bitte bis zum 10.11.2011 zurück an:

Email: simon.goergens@bottrop.de

Absender:

Fax.Nr. 0 20 41 - 70 3791

Angaben sind freiwillig

Anschrift: Stadt Bottrop

Unternehmen: _____

Gleichstellungsstelle

Anschrift: _____

-Projektgruppe Kinderbetreuung-

Moltkestr. 14-16, 46236 Bottrop

„Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau“

Fragenbogen für Bottroper Unternehmen

1. Wie viele Beschäftigte haben Sie derzeit in Ihrem Unternehmen?

0-5 6-10 10-25 über 25

2. Wie hoch ist der (die) Anteil (Anzahl) der Teilzeitbeschäftigten?

_____ Prozent

_____ Männer

_____ Frauen

3. Befinden sich derzeit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in der Elternzeit?

ja nein wenn ja, wie viele!? _____

4. Bieten Sie Ihren Beschäftigten bereits Familien unterstützende Maßnahmen (z.B. für die Betreuung ihrer Kinder) an?

ja nein sind zukünftig geplant

Wenn ja:

Welche Möglichkeiten bieten Sie an bzw. welche sind geplant?

5. Hat eine Bewerberin oder ein Bewerber schon einmal aufgrund der fehlenden Möglichkeit der Kinderbetreuung eine Einstellung abgelehnt bzw. ablehnen müssen?

ja nein

6. Wurde ein Beschäftigungsverhältnis schon einmal auf Grund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten (unabhängig ob Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite) beendet?

ja nein

7. Können Sie sich vorstellen, in Kooperation mit anderen Unternehmen eine passgenaue Kinderbetreuungs möglichkeit zu schaffen, um langfristig betriebliche Belange/Interessen sicherstellen zu können?

ja nein

8. Welche Kriterien müsste eine solche Betreuungseinrichtung erfüllen? (Mehrfachnennungen möglich)

- die Öffnungszeiten müssten den betrieblichen Arbeitszeiten angepasst sein,
 mindestens von Montag bis Freitag in der Zeit von _____ bis _____ Uhr
 zur Wahrnehmung von Schichtarbeit in der Zeit von _____ bis _____ Uhr

dadurch könnte(n)

- mehr Frauen bzw. Alleinerziehende im Unternehmen beschäftigt werden
 die Frauenerwerbsquote von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung erhöht werden
 der Frauenanteil im Schichtbetrieb erhöht werden

9. In welchem Umkreis Ihres Unternehmens sollte Ihrer Meinung nach die Kinderbetreuung erfolgen? (Angaben in km)

0-3 3-6 6-10 über 10

DANKE für Ihre Bemühungen!

Fragebogen

„Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau“

Leitfaden für ein Interview -Uni Duisburg-Essen- Studentenwerk

1. Wie viele Studenten haben Sie derzeit an der Universität?

2. Sie bieten bereits Familien unterstützende Maßnahmen (z.B. für die Betreuung ihrer Kinder) an?

Welche sind das? Sind evtl. noch weitere Angebote geplant?

3. Können nur die Kinder Ihrer Studenten diese Angebote nutzen?

ja nein

4. Wie viele Mitarbeiter sind für die Kinderbetreuung bereit gestellt bzw. wie ist die Regelung?

5. Wird das Angebot gut angenommen? Wie ist die Resonanz?

6. Seit wann besteht dieses Angebot?

7. Gibt es eine besondere Finanzierung bzw. wird ein Beitrag von den Studenten erhoben?

8. KITA!? Wo befindet sie sich?



PRESSE INFORMATION

FORD KINDERGARTEN JETZT AUCH MIT REGELGRUPPE

KÖLN, 28. Juli 2009 – Am 1. September 2009 eröffnet Ford im Sinne einer nochmals verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf in seinem Betriebskindergarten „Ford Pänz“ eine Regelgruppe. Zehn Kinder im Alter von sechs Monaten bis drei Jahren werden dann von zwei Erziehern betreut. Eine Bedarfsumfrage unter den Beschäftigten ergab, dass zusätzlich zur Notfallbetreuung eine regelmäßige Unterbringung von unter Dreijährigen gewünscht wird. Die Einrichtung dieser Regelgruppe durch das Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)“ unterstützt. Selbstverständlich bleibt die bisherige Notfallbetreuung mit ebenfalls zwei Erziehern weiterhin bestehen.

Mitarbeiter-Präferenzbefragungen hatten im Jahre 2000 ergeben, dass Bedarf nach einer Notfalleinrichtung bestand. Am 5. Februar 2001 war es dann soweit: Der betriebseigene Kindergarten „Ford Pänz“ wurde offiziell eröffnet, und seitdem können Werkangehörige oder Zulieferer täglich in der Zeit von 6.30 bis 17.00 Uhr ihre Kinder dort abgeben, wenn die reguläre Betreuung beispielsweise im Kindergarten oder bei der Tagesmutter ausfällt. Der 210 Quadratmeter große Kindergarten umfasst zwei Gruppenräume, einen Ruheraum, einen Wickelraum sowie Küchen-, Bad- und Toilettenbereiche. Mitsamt dem rund 190 Quadratmeter großen Außengelände mit Blick auf den nahegelegenen Rhein können auf dem Werkgelände insgesamt zwanzig Kinder im Alter von sechs Monaten bis zwölf Jahren betreut werden. In den Ferien werden zusätzlich besondere Aktivitäten, beispielsweise Ausflüge oder Kooperationen mit anderen Einrichtungen, angeboten, so dass auch eine größere Nachfrage nach Kinderbetreuung gewährleistet werden kann.

###

Ansprechpartner bei redaktionellen Rückfragen:

Ute Mundolf, Tel.: 0221/90-17504, E-Mail: umundolf@ford.com

Bernd Meier, Tel.: 0221/90-17520, E-Mail: bmeier1@ford.com

Ford-Werke GmbH, Öffentlichkeitsarbeit, 50725 Köln
 Fax: 0221/90-12984
 Email: presse@ford.com, Internet: <http://www.media.ford.com>



PRESSE INFORMATION

FORD ERÖFFNET KINDERTAGESSTÄTTE „FORD PÄNZ“

KÖLN, 5. Februar 2001 – Nick Scheele, Chairman Ford of Europe, hat am Montag, 5. Februar 2001, die neu eingerichtete Kindertagesstätte der Ford-Werke AG „Ford Pänz“ offiziell eröffnet. Künftig haben alle Ford-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter am Standort Köln die Möglichkeit, ihre Kinder in Ausnahmefällen, das heißt, wenn die regulären Betreuungsarrangements ausfallen, dort unterzubringen.

Von 6.15 Uhr bis 17.00 Uhr können bis zu 36 Kinder im Alter von sechs Monaten bis zwölf Jahren in den eigens hierfür umgebauten Räumen innerhalb des Werks betreut werden. Auf insgesamt 210 Quadratmeter stehen drei Spielräume, ein Ruheraum und ein Wickelraum für kleinere Kinder sowie neben einem Personalbüro ein Küchen-, Bad- und Toilettenbereich zur Verfügung. Die Verpflegung der Kinder umfasst Frühstück und Mittagessen und wird durch das Ford-Verpflegungswesen gestellt. Die Betreuung der Kinder wird von ausgebildetem Fachpersonal durchgeführt. Träger von „Ford Pänz“ sind die Ford-Werke AG und der Ford Aus- und Weiterbildungsverein e.V. Die Betreuungskosten inklusive Verpflegung von

25 Mark pro Tag sind von den Eltern zu zahlen. Der Standort Niehl wurde ausgewählt, weil er sowohl mit öffentlichen Verkehrsmitteln, als auch mit dem Pkw gut zu erreichen ist.

„Ford Pänz“ sichert eine Kinderbetreuung in Ausnahmefällen, beispielsweise wenn die Tagesmutter erkrankt ist, eine eintägige Lehrerfortbildung stattfindet oder bei Brückentagen von Kindergärten. Die Entscheidung für eine derartige Betreuungseinrichtung beruht auf den Ergebnissen einer Studie, die Ford eigens hat durchführen lassen. Daraus ergab sich, dass in Deutschland die Versorgungsquote mit Kindergartenplätzen recht hoch ist, eine Betreuung für Ausnahmefälle, Beratung und die Vermittlung von Kinderbetreuung hingegen noch vermehrt benötigt wird.

Parallel zur Einrichtung der „Ford Pänz“ hat Ford deshalb den „Familienservice“ erweitert. Bereits seit Ende vergangenen Jahres haben nunmehr alle Ford-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter die Möglichkeit, den Service dieser Agentur für Beratung und Vermittlung von Betreuungsplätzen für Kinder in Anspruch zu nehmen. Die Ford-Werke AG trägt die anfallenden Beratungs- und Vermittlungskosten.

Erziehungsurlaub und Familienurlaub sind bei Ford seit Jahren für alle Mitarbeiter möglich. Genauso selbstverständlich gibt es das Angebot von Teilzeitarbeit, und zur Zeit laufen die Vorbereitungen zur Einführung von Telearbeit.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Ford-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ein Ziel, das Ford aktiv unterstützt. So ist die Einrichtung „Ford Pänz“ maßgeblich der Unterstützung des europäischen Diversity-Councils zu verdanken. Im Rahmen von Diversity möchte Ford nicht nur eine möglichst vielfältig zusammengesetzte Belegschaft erreichen, sondern auch deren unterschiedlichen Ansprüchen gerecht werden.

###

Ansprechpartner bei redaktionellen Rückfragen:

Kerstin Jurrat, Tel.: (0221) 90-17506; e-mail: kjurrat@ford.com

Gern stellen wir Ihnen Fotomaterial per e-mail oder ISDN zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich an o.a. Telefonnummer oder e-mail-Adresse.

Ford-Werke GmbH, Öffentlichkeitsarbeit, 50725 Köln
 Fax: 0221/90-12984
 Email: presse@ford.com, Internet: <http://www.media.ford.com>

Ford Pänz – Kinderbetreuung im Bedarfsfall

Seit dem Jahr 2001 besteht auf dem Werkgelände der Ford-Werke GmbH die Kindertageseinrichtung "Ford Pänz". Seit September 2009 verfügt die Einrichtung nach einer Umstrukturierung neben der ursprünglich ausschließlichen Notfallbetreuung (bis zu 10 Kinder/Tag im Alter von 6 Monaten bis 12 Jahren) auch über eine Regelgruppe (10 Kinder im Alter von 6 Monaten bis zum Eintritt in den Kindergarten). In der Notfallgruppe werden Kinder aufgenommen, für die die reguläre Betreuungsperson (Elternteil, Verwandte oder Tageseinrichtung) erkrankt ist oder eine Einrichtung an einem Brückentag oder in den Ferien schließt. In der altersgemischten Regelgruppe wird den Eltern eine ganzjährige Vollzeitbetreuung für ihre Kinder angeboten.

Motivation

Die Entscheidung, eine derartige Einrichtung zu gründen, beruht auf einer eigens von Ford durchgeführten Studie innerhalb der eigenen Belegschaft. Diese ergab, dass insbesondere in Ausnahmefällen und in den Ferienzeiten hoher Betreuungsbedarf besteht, weniger in der Regelbetreuung.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein erklärtes Ziel von Ford, das das Unternehmen im Rahmen des Diversity Management Ansatzes verfolgt. Die Gründung von Ford Pänz erfolgte daher auf Initiative des so genannten "Deutschen Diversity Councils". Das Deutsche Diversity Council ist neben einer Vielzahl von Mitarbeitergruppen und Funktionaler Diversity Councils in den einzelnen Funktionsbereichen für die Umsetzung von unternehmensweiten Diversity Maßnahmen zuständig.

Einrichtung/Kosten

Träger der Einrichtung sind sowohl die Ford-Werke GmbH als auch der Ford Aus- und Weiterbildungsverein e.V. Über das Landesjugendamt wurde eine Betriebserlaubnis als Notfalleinrichtung erteilt.

Ford Pänz besteht aus einem Team von insgesamt 4 Erzieherinnen, die neben Deutsch auch Englisch sprechen. Vervollständigt wird das Team durch eine Jahrespraktikantin oder einen Jahrespraktikanten.

Ford Pänz bietet auf 210 qm Betreuungsmöglichkeiten durch ausgebildetes Fachpersonal für bis zu 20 Kinder. Die Einrichtung verfügt über zwei Gruppen-, zwei Ruhe- sowie einen Wickelraum. Neben dem Personalbüro steht ein Küchen-, Bad- und Toilettenbereich zur Verfügung.

Darüber hinaus haben die Kinder die Gelegenheit, das Außengelände zum Spielen zu nutzen.

Die Öffnungszeiten von 7.00 bis 17.00 Uhr sind an die Arbeitszeiten der meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst und ermöglichen so trotz des Ausfalls der regulären Kinderbetreuung einen geregelten Arbeitstag ohne Stress oder schlechtes Gewissen.

Kosten Notfallgruppe:

Die Höhe des Elternbeitrags für die Notfallgruppe richtet sich nach der Entgeltstufung der Ford Mitarbeiterin / des Ford Mitarbeiters und variiert zwischen 20 und 26 Euro pro Tag. Darüber hinaus ist es möglich, sein Kind "Teilzeit" also von 7.00 bis 13.00 Uhr oder aber von 13.00 bis 17.00 Uhr bei Ford Pänz betreuen zu lassen. Die Kosten für die Halbtagsbetreuung belaufen sich für die Eltern auf 15 bis 18.50 Euro.

Kosten Regelgruppe

Die Höhe der Beiträge für die Regelgruppe ist gestaffelt nach dem gesamten Bruttoeinkommen der Familie pro Jahr und variiert zwischen 165 und 380 Euro pro Monat und Kind. Wenn Geschwister bei Ford Pänz in der Regelgruppe aufgenommen werden, muss für das zweite Kind 75% des Eigenanteils bezahlt werden. Außerdem fallen Verpflegungskosten i.H.v. 4 Euro pro Tag und Kind zusätzlich an.

Durch die Elternbeiträge werden 15% der entstehenden Kosten der Einrichtung Ford Pänz gedeckt, die restlichen 85 % werden von der Ford-Werke GmbH übernommen.

Auslastung

Eine von Ford zwei Jahre nach Einführung von Ford Pänz durchgeführte Evaluation zeigt, dass insbesondere in den Ferienzeiten enormer Betreuungsbedarf besteht. Daher sind die zur Verfügung stehenden Plätze während der Schul- bzw. Kindergartenferien besonders begehrt. Weiterhin bietet Ford speziell während der Sommerferien zusätzliche Kooperationen mit Kinder- und Jugendeinrichtungen an, so dass eine größere Anzahl von Kindern altergerecht betreut werden kann.

Im Jahr 2010 wurden insgesamt 1249 Kinder in der Notfallgruppe betreut. Davon 751 Kinder unter 3 Jahren, 141 Dreijährige, 71 Vierjährige, 126 Fünfjährige und 160 Schulkinder. Außerhalb der Ferienzeiten sind viele der zu betreuenden Kinder jünger als drei Jahre.

Fazit

Das bestehende Betreuungsangebot bei den Ford-Werken, sowohl die Notfallbetreuung als auch die Regelgruppe, wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut und vor allem gerne genutzt. Das ergab eine Umfrage unter allen Eltern, die ihre Kinder schon einmal dort haben betreuen lassen.

Viele Eltern schätzen das unkomplizierte Abgeben und Abholen ihrer Kinder, da lange Anfahrtswege entfallen, sowie die von den Erzieherinnen angebotenen Aktivitäten und Kompetenzen. Die Erzieher sind auf die individuelle und kurzfristige Betreuungssituation der unterschiedlichsten Kinder geschult und meistern diese immer wieder zur vollsten Zufriedenheit der Eltern.

Die Betreuung der Kinder in der Regelgruppe, aber auch die Möglichkeit in einer Notfallsituation auf Ford Pänz zurückgreifen zu können, gibt den Eltern Planungssicherheit und Flexibilität von der auch die Ford-Werke profitieren. Mögliche Ausfallzeiten können so minimiert werden und die Gewissheit, dass die Ford-Werke soziale Verantwortung übernehmen sorgt für eine höhere Motivation der Beschäftigten.

Universität Duisburg-Essen
Eltern-Service-Büro

Projekt Kinderbetreuung der Stadt Bottrop

Hiermit erklären wir uns einverstanden, dass die herausgegebenen Daten im Zuge des Projektberichtes vorarbeitet und veröffentlicht werden dürfen.

UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN
Standort Essen
Büro der Geschulten/Postauftragten
Elternservice
Universitätsstraße
45141 Essen
19.12.11
(Datum, Stempel, Unterschrift)

Universität Duisburg-Essen
Studentenwerk

Projekt Kinderbetreuung der Stadt Bottrop

Hiermit erklären wir uns einverstanden, dass die herausgegebenen Daten im Zuge des Projektberichtes verarbeitet und veröffentlicht werden dürfen.

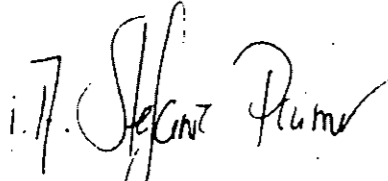
Studentenwerk
Essen-Duisburg
Ansicht zum Grundschulhof
Bottrop/Postfach 1-48141 Essen
19.12.11
(Datum, Stempel, Unterschrift)

Evonik Industries AG
 Rellinghauser Str. 1-11
 45128 Essen

Essen, den 19.12.2011

Projekt Kinderbetreuung der Stadt Bottrop

Hiermit erklären wir uns einverstanden, dass die herausgegebenen Daten im Zuge des Projektberichtes verarbeitet und veröffentlicht werden dürfen.


 (Unterschrift)

Danksagung

Wir bedanken uns bei allen Mitarbeitern der Stadt Bottrop, die an der Mitarbeiterbefragung teilgenommen haben, da ohne Ihre Mithilfe keine Auswertung der derzeitigen Situation zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf stattfinden konnte.

Wir bedanken uns auch bei allen Bottroper Unternehmen, die Informationen über Ihre Maßnahmen zum Thema Kinderbetreuung freizügig zur Verfügung gestellt haben und bereitwillig dazu geantwortet haben.

Im Besonderen wollen wir Frau Prümer und Frau Latz von Evonik Industries, Frau Kippschull von der Universität Duisburg-Essen und Frau Wargalla vom Studentenwerk für das persönliche Gespräch, die freundliche Atmosphäre und die Bereitstellung der Informationen über das Angebot ihrer Unternehmen zum Thema Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf danken.

Ferner bedanken wir uns bei allen Mitarbeitern der Stadtverwaltung Bottrop, die uns hinsichtlich der Erstellung der Datenbank und der Gestaltung der Homepage mit Rat zur Seite gestanden haben.

Im Zuge dessen geht auch ein Dank an die Kindertageseinrichtungen und offenen Ganztagschulen zur Bereitstellung der Informationen, um die Datenbank aktualisieren zu können.

Herzlichen Dank auch an Frau Czapek-Rau vom Sozialdienst der katholischen Frauen für die Auskünfte zur Kindertagespflege in Bottrop.

Wir bedanken uns bei Frau Klein für die Hilfe bei der Entwicklung des Layouts für diese Arbeit.

Ein Dank geht auch an die Druckerei der Stadt Bottrop für den Druck dieses Projektberichtes.

Abschließend wollen wir uns besonders bei Herrn Prof. Dr. Gourmelon für die freundliche Beratung und steter Hilfe bei der Arbeit für dieses Projekt und die Schulung für das Programm SPSS bedanken. Hinsichtlich dazu danken wir Frau Granow-Keysers, Frau Noetzel und Frau Stark-Angenendt von der Stadtverwaltung zur Ermöglichung dieses Projektes.