Leben in Bewegung

# Praxisleitfaden für Unternehmen

## Konzeption und Durchführung einer Ferienbetreuung

Metropolregion Rhein-Neckar

Die Zukunftsinitiative

**IMPRESSUM**

Praxisleitfaden für Unternehmen:
Konzeption und Durchführung einer Ferienbetreuung, Oktober 2005
Herausgeber: Zukunftsinitiative Metropolregion Rhein-Neckar (ZMRN)

Herstellung: ABC Druck, Heidelberg

Redaktion: Martin Schwab, BASF AG, Ludwigshafen;
Christina Stegbauer, Ehrenamtsbörse VehRa, Ludwigshafen;
Heike Sugge, GAG Ludwigshafen am Rhein;
Katharina Volkamer, MVV Energie AG, Mannheim;
Tina Wirth, Familienservice Mannheim

Bezug über: Andrea Kiefer, Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar,
L 1,2, 68161 Mannheim, Tel.: 0621 1709-210, Fax: 0621 1709-102,
Andrea.Kiefer@rhein-neckar.ihk24.de

Als Download über: www.rhein-neckar.ihk24.de

Projektbüro der Zukunftsinitiative Metropolregion Rhein-Neckar (ZMRN)
Tel.: 0621 6339-502, Fax: 0621 6339-366, info@zmrn.com

# Praxisleitfaden für Unternehmen

## Konzeption und Durchführung einer Ferienbetreuung


| | | |
|---|---|---|
| | Impressum | 2 |
| | Vorwort | 4 |
| 1 | Warum sollte ein Unternehmen Ferienbetreuung anbieten? | 5 |
| 2 | Wie ermittelt ein Unternehmen den Bedarf seiner Mitarbeiter? | 7 |
| 3 | Welche Möglichkeiten der Ferienbetreuung gibt es? | 8 |
| 4 | Was macht eine gute Ferienbetreuung aus und wie sollte sie ausgestaltet sein? | 9 |
| 5 | Wie können lohnsteuerliche Nachteile vermieden werden? | 13 |
| 6 | Was sollte eine Ferienbetreuung kosten? | 14 |
| 7 | Wo, wann und wie wird das Ferienprogramm kommuniziert? | 14 |
| 8 | Nachbereitung der Ferienbetreuung | 15 |
| 9 | Wo findet man Ferienprogramme? | 17 |
| 10 | Beispiele für bestehende Programme | 17 |
| | Checkliste | 19 |

# Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wenn Unternehmen eine Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbieten, kann das nicht nur den Kindern, ihren Familien und der Gesellschaft nutzen, auch den Unternehmen selbst können zahlreiche Vorteile daraus erwachsen. Bevor man aber ein solches Projekt in Angriff nimmt, will man sich natürlich auch über mögliche Probleme und Fallstricke informieren.

Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen einen Praxisleitfaden an die Hand geben, der Ihnen nicht nur einen Überblick darüber verschafft, welchen Nutzen Ihr Unternehmen aus der Organisation einer Ferienbetreuung ziehen kann und auf welche Probleme Sie möglicherweise stoßen, sondern der Ihnen auch zeigt, wie Sie eine Ferienbetreuung erfolgreich konzipieren und durchführen können.

Gern stehen wir Ihnen bei weiter gehenden Fragen zur Verfügung.

Freundliche Grüße

Ihre
Zukunftsinitiative Metropolregion Rhein-Neckar

# 1

# Warum sollte ein Unternehmen Ferienbetreuung anbieten?

Eine Ferienbetreuung für Kinder, die von Unternehmensseite für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten wird, kann ein erster, für manche Arbeitgeber vielleicht sogar ein wichtiger weiterer Schritt in Richtung familienorientierter Personalpolitik sein. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden durch die demografische Entwicklung (geringe Geburtenrate, Fachkräftemangel, ruhendes Potenzial an qualifizierten Müttern und Vätern) und die damit verbundenen wirtschaftlichen Folgen immer wichtiger in der (Personal-)Politik. Durch den überschaubaren zeitlichen und finanziellen Rahmen der Ferienbetreuung, ist ein solches Unternehmensengagement besonders attraktiv, vor allem unter Berücksichtigung der positiven Imagewirkung nach innen und außen. Auch der Aspekt der gesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Social Responsibility, Corporate Citizenship) spielt eine wichtige Rolle, wenn man die teilweise reduzierte Dauer und/oder Qualität von öffentlichen Angeboten an Ferienbetreuung aufgrund der finanziellen Situation in den Kommunen bedenkt.

## Nutzen für das Unternehmen

Eltern sehen sich gezwungen, ihren Urlaub in die Ferienzeit zu legen, sind also notgedrungen sehr unflexibel in ihrer Urlaubsplanung. Dies kollidiert häufig mit dem Arbeitsanfall oder der Auftragslage des Arbeitgebers. Außerdem sind die Ferienzeiten länger (ca. zwölf Wochen pro Jahr) als der Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ca. sechs Wochen pro Jahr). Für Unternehmen im Rhein-Neckar-Dreieck kommt noch erschwerend hinzu, dass das Einzugsgebiet bis zu vier Bundesländer umfassen kann (Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland), sodass bis zu vier verschiedene Ferienregelungen und somit im Sommer bis zu zehn Wochen Schulferien zu berücksichtigen sind. Urlaubszeit während der Schulferien bedeutet für Unternehmen deshalb häufig, dass die Leistungskraft beziehungsweise Produktivität in den einzelnen Unternehmensfunktionen sinkt, weil viel Zeit für die Organisation von Vertretungen aufgewendet wird oder Ansprechpartner und Funktionen gar komplett ausfallen. Für die während der Ferienzeit Arbeitenden gehen Vertretungen häufig mit Doppelbelastungen und damit Stress, Unzufriedenheit oder schlimmstenfalls Konflikten einher.

Durch das Angebot eines Ferienprogramms für Kinder können Unternehmen zur Entspannung dieser Belastungsphase für Familien und für die in den Ferien Arbeitenden beitragen, damit die Leistungskraft erhöhen und die Personalverfügbarkeit sichern. Ein Ferienprogramm kann die Zufriedenheit der Beschäftigten erheblich steigern, wenn sie ihre Kinder gut betreut und versorgt wissen.

Darüber hinaus ist die Ferienbetreuung ein aktiver Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unterstützt die nachhaltige Personalpolitik und eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Das Unternehmen zeigt, dass es sich nicht nur als Arbeitgeber, sondern auch als Partner versteht, der seine soziale Verantwortung in der Gesellschaft ernst nimmt. Gelebte Work-Life-Balance und soziale Verantwortung sind nicht zuletzt als Instrument zur Rekrutierung und Bindung von Fach- und Führungskräften von wachsender Bedeutung.

## Nutzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Durch die langen Ferienzeiten bzw. Schließzeiten von Kindertagesstätten und dem dahinter weit zurückbleibenden Urlaubsanspruch als Arbeitnehmer ist es häufig schwierig, ohne gesicherte Kinderbetreuung gemeinsam den Urlaub zu verbringen, denn teilweise muss ein Elternteil die Betreuung der ersten Hälfte der Sommerferien, der andere Elternteil die zweite Hälfte übernehmen, die Aufteilung der restlichen Schulferien im Jahr erfolgt analog. Der Hauptnutzen einer Ferienbetreuung für berufstätige Eltern liegt in der höheren Flexibilität ihrer Urlaubsplanung, da durch die gesicherte Betreuung auch teilweise in der Ferienzeit gearbeitet werden kann und dadurch der Urlaub – mindestens zum Teil – auch gemeinsam verbracht werden kann. In der Gewissheit einer gesicherten Betreuung

können Eltern konzentrierter und effizienter arbeiten und oft eine bessere Leistung erbringen. Darüber hinaus vertrauen Eltern z. B. hinsichtlich der Qualität betrieblich geförderten Lösungen häufig mehr als anderen Ferienprogrammen und entwickeln eine stärkere Bindung an das Unternehmen („der Betrieb kümmert sich").

## Nutzen für das Kind

Nicht nur das Unternehmen und die Mitarbeiter ziehen einen Nutzen aus einer Ferienbetreuung. Auch die Kinder sind Gewinner dieses Engagements. Denn gute und qualitativ hochwertige Betreuung steigert ihre Zufriedenheit und fördert ihre Entwicklung. Ganz nebenbei können die Sprösslinge auf diesem Wege auch einen anderen Zugang zur Arbeitsstätte der Eltern bekommen, wenn es z. B. zum Programm der Ferienbetreuung gehört, einzelne Unternehmensabteilungen vorzustellen und dort eine Führung zu organisieren.

## Nutzen für die Gesellschaft

Die Ferienbetreuung ist Bestandteil des Angebots an gesicherter Kinderbetreuung insgesamt, damit ein wesentlicher Aspekt der erfolgreichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und kann somit ein wesentlicher Faktor für die Entscheidung für Kinder sein. Dies ist eine wesentliche Komponente des Bestrebens die Geburtenrate in Deutschland zu erhöhen und dadurch die sich bisher abzeichnende demografische Entwicklung in ihrer Brisanz zu entschärfen.

Aus dem Nutzen der oben genannten Akteure resultiert nicht nur ein win-win-, sondern ein **win⁴**-Ergebnis!

# 2

## Wie ermittelt ein Unternehmen den Bedarf seiner Mitarbeiter?

Bevor sich ein Unternehmen dazu entscheidet, ein Ferienprogramm zu organisieren und anzubieten, sollte der Bedarf der Mitarbeiter an einem Ferienprogramm ermittelt werden. Die geeignetste Form dafür ist ein Fragebogen, der per E-Mail oder Hauspost an die Mitarbeiter versandt wird. Die Antworten aus den Fragebögen liefern allerdings lediglich einen Anhaltspunkt dafür, ob sich die Organisation eines Ferienprogramms lohnt. Wie viele Eltern dann tatsächlich teilnehmen, wird sich erst zeigen, wenn die verbindlichen Teilnahmeformulare an die Mitarbeiter verschickt werden.

Benötigen Sie für dieses Jahr ein Ferienprogramm für Ihre Kinder?
ja ☐ nein ☐

In welchen Ferien benötigen Sie die Betreuung Ihrer Kinder am dringendsten?
Osterferien ☐ Pfingstferien ☐ Sommerferien ☐ Herbstferien ☐ Winterferien ☐

In welchen Wochen der jeweiligen Ferien würden Sie eine Betreuung Ihrer Kinder benötigen?
Osterferien _____
Pfingstferien _____
Sommerferien _____
Herbstferien _____
Winterferien _____

Welche Öffnungszeiten sollte die Ferienbetreuung anbieten?
Montag von ____ Uhr bis _____ Uhr
Dienstag von ____ Uhr bis _____ Uhr
Mittwoch von ____ Uhr bis _____ Uhr
Donnerstag von ____ Uhr bis _____ Uhr
Freitag von ____ Uhr bis _____ Uhr

Welche Anforderungen sollte die Ferienbetreuung erfüllen? Was ist Ihnen wichtig?
_____
_____

Wie viel wären Sie bereit pro Woche pro Kind für eine Ferienbetreuung zu bezahlen?
_____ EUR

Ganz generell: Würden Sie eine von uns organisierte Ferienbetreuung für Ihr/e Kind/er nutzen?
ja ☐ nein ☐

Wie viele Kinder würden Sie anmelden? _____

Wie alt sind Ihre Kinder?
_____ Jahre alt (Junge/Mädchen)
_____ Jahre alt (Junge/Mädchen)

# 3

# Welche Möglichkeiten der Ferienbetreuung gibt es?

Ferienbetreuung wird meist für schulpflichtige Kinder angeboten, da hier die Feriendauer länger ist als z. B. in Kindergärten und dadurch berufstätigen Eltern die Urlaubsplanung erschwert. Die überwiegende Zahl der Programme findet in den Sommerferien der jeweiligen Bundesländer statt. Die Ferienbetreuung kann anhand verschiedener Merkmale unterschieden werden, wobei durch die Kombination der Merkmale unterschiedliche Ferienbetreuungsangebote entstehen können.
Besonders für Kinder bis zwölf Jahren bevorzugen Eltern meist eine arbeitsplatz- oder wohnortnahe Betreuung ohne Übernachtung. Für berufstätige Eltern stellt eine arbeitszeitorientierte Betreuung (z. B. von 7.30 Uhr bis 18.00 Uhr) eine enorme Entlastung dar.

| Dauer | Programmpunkte/ Aktivitäten | | Veranstaltungsort |
|---|---|---|---|
| · Halbtageskurse<br>· Tageskurse<br>· Wochenkurse<br>· mehrwöchige Kurse | · Sportprogramme (z. B. Erlernen einer oder mehrerer Sportarten)<br>· Kulturelle Programme (z. B. Videoproduktion, Bastel- und Werkprogramme, kindgerechte Museums-/Ausstellungsbesuche, Musikprogramme)<br>· Outdoorprogramme (z. B. Natur-/Waldpädagogik)<br>· Erlebnisprogramme<br>· Gemischte Programme (z. B. mit Ausflügen, Sport- und Kreativangebot)<br>· Projekt-/Kursprogramm (z. B. Zirkusprojekt, „Kinderstadt“) | | · arbeitsplatznah<br>· wohnortnah<br>· wohnortsfern (Freizeiten, Ferienreisen mit Übernachtung) |
| **Altersgruppen** | **Übernachtung** | **Verpflegung** | **Anbieter** |
| · jüngere Kinder (6 bis 11 Jahre, manchmal ab 4 Jahre)<br>· ältere Kinder (11 bis 14 Jahre)<br>· Jugendliche (älter als 14 Jahre) | · keine Übernachtung<br>· wenige Übernachtungen (z. B. eine als besonderer Programmpunkt in der Woche)<br>· Übernachtungen während des gesamten Ferienprogramms | · keine Verpflegung (Selbstversorgung)<br>· ergänzende Verpflegung (Getränke, Snacks)<br>· ganztägige Verpflegung | · Unternehmen (betriebliche Ferienbetreuung)<br>· mehrere Unternehmen<br>· Kooperationsmodell mit aktiver Beteiligung des Unternehmens (z. B. mit Vereinen, Wohlfahrtsverbänden)<br>· Kooperationsmodell ohne aktive Beteiligung des Unternehmens (z. B. privatwirtschaftlich angebotenes Programm) |

4

# Was macht eine gute Ferienbetreuung aus und wie sollte sie ausgestaltet sein?

Nachdem geklärt wurde, welche Betreuungsmöglichkeiten einem Unternehmen zur Verfügung stehen, ist es unbedingt notwendig, sich mit der qualitativen Ausgestaltung des gewählten Programms zu befassen. Ganz im Gegensatz zu den pädagogischen Konzepten wie es sie beispielsweise in der Tagesbetreuung gibt, existieren zur Gestaltung von Ferienprogrammen keine formulierten Qualitätsstandards. Eine intensive Literatur- und Internetrecherche ergab keine allgemein gültige Definition oder Vorgabe von Kriterien für ein qualitativ hochwertiges Kinderbetreuungsprogramm während der Ferienzeit. Es gibt auch (noch) keine Gütesiegel oder Qualitätsstempel, die besonders gute Programme auszeichnen und von weniger guten abheben. So liegt es also im Ermessen eines jeden Veranstalters bzw. Unternehmens sich darüber Gedanken zu machen, unter welchen Bedingungen ihre jungen Teilnehmer während des Programms optimal und vor allem kindgerecht aufgehoben sind.

Mit der folgenden Aufstellung relevanter Aspekte wollen wir einige Anhaltspunkte dafür liefern, was eine gute Ferienbetreuung ausmacht. Wir zeigen aber auch Fallstricke, die Unternehmen möglicherweise übersehen, wenn sie sich zuvor noch nie mit der Ausgestaltung eines Ferienprogramms beschäftigt haben.

Die aufgelisteten Kriterien mögen zum Teil auf den ersten Blick selbstverständlich anmuten, und wir wollen damit auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Sicherlich aber trägt die Beachtung aller Kriterien, die lediglich als Anregungen dienen sollen, zur Qualität des Programms bei.

Unsere Kriterien zur Ausgestaltung eines Ferienprogramms finden Sie auf Seite 19 in einer praktischen Checkliste, die bei der Konzeption und Einführung eines Ferienprogramms als roter Faden dienen kann, noch einmal knapp und übersichtlich zusammengestellt.

Die qualitativ hochwertige Ausgestaltung eines Ferienprogramms, ungeachtet dessen, ob es sich dabei um ein ganzes Sommerferienprogramm oder einen Wochenkurs handelt, sollte mindestens folgende Kriterien umfassen:

**1.) Zugrundeliegen eines pädagogischen Konzepts**
Dem Ferienprogramm sollte ein Konzept zugrunde liegen, das die pädagogischen Grundsätze (Schwerpunkte, Vorgehen, Methoden) verdeutlicht. Dabei werden innerhalb der Rahmenbedingungen die Anliegen und Bedürfnisse der Kinder, Eltern und des Betreuungspersonals in größtmöglichem Umfang berücksichtigt. Mit einem Konzept wird geklärt, welche pädagogischen Ziele das Ferienprogramm verfolgt, zum Beispiel eine erlebnispädagogische Freizeit. Dadurch verhilft es zu mehr Sicherheit bei der Arbeit mit den Kindern und führt dazu, dass das gesamte Team einheitliche Ziele verfolgt und bezieht somit auch Position zu verschiedenen Kooperationspartnern.

**2.) Wahl des „richtigen" Veranstalters**
Das pädagogische und inhaltliche Konzept des Ferienprogramms sollte möglichst mit den Leitlinien und der Branche des Unternehmens harmonieren. Aber auch die richtige Wahl des Anbieters ist ein Schlüssel zum Erfolg. Der Anbieter muss seinen Kunden, das Unternehmen, verstehen und die Sprache seiner Mitarbeiter sprechen wie auch ihre Bedürfnisse erkennen. Mit einem geeigneten Veranstalter, der große Erfahrung auf dem Gebiet der Kinderbetreuung hat und professionell organisiert ist, kann das Ferienprogramm zu einem Erfolg werden.

**3.) Die Wahl des „richtigen" Zeitpunktes**
Besonders Unternehmen, deren Mitarbeiter in verschiedenen Bundesländern wohnen, sollten ihr Angebot zur Ferienbetreuung in einen Zeitraum legen, in dem möglichst alle entsprechenden Bundesländer der Schulferien haben. Achtet man nicht darauf, kann ein Teil der Belegschaft nicht an dem Programm teilnehmen. Das würde den Erfolg des Projektes gefährden.

**4.) Auswahl ausgebildeter Betreuer**
Die Durchführung des Ferienprogramms sollte von ausgebildeten Betreuern geleitet werden. Dies

sichert die Qualität des Programms, schafft Vertrauen und erhöht so die Teilnahme. Da ausgebildete Betreuer die Kosten des Programms nach oben beeinflussen, kann man auch Betreuerteams zusammenstellen, bei denen lediglich der leitende Betreuer eine fundierte pädagogische abgeschlossene Ausbildung hat.
In den dem Programm vorgeschalteten Workshops schulen die Betreuer ihre Teams (z. B. Pädagogikstudenten, ehrenamtlich helfende Eltern der Kinder, pädagogische Betreuer, alle eingesetzten qualifizierten Mitarbeiter, die nicht unbedingt Pädagogen sein müssen) und bereiten sie ausgiebig auf die fachmännische Betreuung der Kinder vor. Voraussetzung für die Teammitglieder (und im Übrigen auch für die Betreuer) sollte die Freude und die Erfahrung bei der Kinderbetreuung, das nötige Engagement und Verantwortungsbewusstsein sein, um nur einige Punkte zu nennen. Hat das Unternehmen kein gutes Gefühl bei der Wahl der Betreuer und des Teams, ist dies im Regelfall ein Indikator dafür, dass auch die Kinder sich nicht bei dem/n Betreuer/n wohl fühlen werden.

**5.) Bereitstellung geeigneter Räumlichkeiten**
Die Gestaltung der Räumlichkeiten muss den Inhalten des Programms entsprechen. Es sollte sichergestellt sein, dass sich die Räume auch wirklich für das festgelegte Programm eignen, z. B. muss bei einem Kochkurs die Küche groß genug sein.
Weitere Voraussetzungen sind die ausreichende Geräumigkeit in Bezug auf die Zahl der Teilnehmer, die Nähe zum Unternehmen und die Erreichbarkeit. Wenn die Räumlichkeiten beispielsweise nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind, kann sich das auf die Akzeptanz des Programms auswirken.

**6.) Ausreichender Betreuungsschlüssel**
Der Betreuungsschlüssel richtet sich ebenso wie die Gruppengröße nach der Art des Ferienprogramms, der Gesamtanzahl der Teilnehmer und vor allem nach der Altersstruktur. Ein idealer Betreuungsschlüssel bewegt sich in der Regel zwischen einem Betreuer zu fünf Kindern (1:5) bei einer erlebnispädagogischen Freizeit und einem Betreuer zu acht bis zehn Kindern (1:8/10) bei einer Sportfreizeit. Erfahrene Betreuer können hier eine zuverlässige Aussage treffen.

**7.) Zusammenstellung altersgerechter und genügend großer Gruppen**
Für die Kinder erhöht sich die Qualität des Ferienprogramms, wenn sie mit Kindern ihres Alters zusammen sein können. Ein sechsjähriger Junge wird mit Gleichaltrigen besser zusammen spielen können als wenn er der Einzige in einer Gruppe von Sechstklässlern ist. Daher muss unbedingt darauf geachtet werden, dass in der jeweiligen Altersspanne (z. B. Teilnahme möglich für 6 bis 12-Jährige) genügend Kinder sind und dass die Gruppengröße angemessen ist. Zu kleine wie zu große Gruppen haben einen Einfluss auf die Qualität des Programms.

**8.) Beachtung der Bedürfnisse der Beteiligten**
Ein qualitativ hochwertiges Ferienprogramm sollte sowohl auf die Bedürfnisse der Kinder als auch auf die der Eltern zugeschnitten sein. Die Kinder sollten sich die angebotenen Kurse idealerweise nach ihrem Interesse zusammenstellen können. Der tägliche zeitliche Rahmen des Programms sollte aber auch den Bedürfnissen der Eltern entsprechen. Was nutzt einer vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin eine Ferienbetreuung von 10.00 bis 15.00 Uhr?

Aber auch das Unternehmen als Veranstalter sollte sich mit dem Programm identifizieren können. Ist ein Unternehmen als Sponsor von Sportlern bekannt, so ist ein Sommerferienprogramm mit dem Schwerpunkt Sport sicher eine gute und authentische Wahl. Ein Chemiekonzern, der seinen Mitarbeiterkindern ein naturwissenschaftliches Ferienprogramm anbietet, kann sich besser mit diesem Programm identifizieren als wenn er die Kinder zwei Wochen lang auf eine Fahrradtour schickt. Man sollte als Unternehmen schließlich nicht vergessen, dass man sich den Teilnehmern mit einem solchen Programm auch präsentiert.

**9.) Kindgerechte Ernährung**
So trivial dieser Punkt anmutet - die meisten Eltern achten darauf, wie ihre Kinder sich ernähren. Eine

kindgerechte, ausgewogene Ernährung zu festen Essenszeiten mit festen Essensritualen ist für viele Eltern ein Indikator für ein gutes Ferienprogramm.

**10.) Einhalten ausreichender Pausen**
Den Ferienprogrammteilnehmern sollten in ausreichendem Maße Pausen eingeräumt werden, um sich kennen zu lernen, sich mit Essen und Trinken zu stärken und sich zu erholen. Schließlich soll das Ferienprogramm die Kinder und Jugendlichen nicht überfordern oder überanstrengen, sondern ihnen Freude bereiten, die Eltern entlasten und im Idealfall das Unternehmen auch noch positiv positionieren. Den erheblichen Einfluss eines guten Ferienprogramms auf das Image eines Unternehmens sollte man nicht unterschätzen: Man bürgt schließlich mit seinem Namen.

**11.) Arbeitnehmerfreundliche Betreuungszeiten**
Die Betreuungszeiten sollten sowohl den Arbeitszeiten der Eltern entsprechen, als auch den Kindern ermöglichen, am gesamten Tagesprogramm teilnehmen zu können, ohne sie dabei mit einem zu langen Tagesablauf zu überfordern.
Ideal sind feste Betreuungszeiten beispielsweise zwischen 8.00 und 16.00 Uhr, gepaart mit verlängerten Bring- und Abholzeiten von 7.30 bis 17.30 Uhr. Abholzeiten innerhalb der Kernzeit sind ungünstig, da den Kindern dann der Kontakt zur Gruppe erschwert wird und die Wahrscheinlichkeit sinkt, dass die Kinder gerne an der Freizeit teilnehmen und als Folge nicht mehr mitmachen möchten. Im schlimmsten Fall haben die Eltern damit gerechnet, dass das Kind an dem Programm teilnimmt und keinen Urlaub oder sonstiges Programm für die Unterbringung der Kinder eingeplant.

**12.) Die „bring a friend"-Option**
Wenn ein betriebseigenes Programm oder ein Programm mit einer zunächst exklusiven Anmeldefrist für Unternehmensangehörige angeboten wird, sollte eine „bring a friend"-Option angeboten werden. Besonders jüngere Kinder nehmen ungern allein an einem Ferienprogramm teil. Die Teilnahmebereitschaft am Programm erhöht sich, wenn man den Kindern die Möglichkeit einräumt, einen Freund oder eine Freundin mitzubringen. Zugleich ist dies aber auch eine gute Möglichkeit, das Programm auszulasten und die Gruppen auf die notwendige Größe zu bringen. Man erleichtert dem Kind die Teilnahme und verbessert zugleich die Konditionen des Programms. Bei einer hohen Teilnehmerzahl kann man durch einen Vermerk der Freunde auf dem Anmeldeformular sicherstellen, dass die Freunde bei den Programmpunkten auch wirklich zusammenkommen.

**13.) Begrenzung der Zeitdauer des gesamten Programms**
Zumeist wiederholen sich die Inhalte des Ferienprogramms nach drei Wochen. Das sollte das Unternehmen bei der Auswahl berücksichtigen. Natürlich obliegt die Entscheidung über die Ferienbetreuungsdauer letztendlich den Eltern – das Unternehmen kann lediglich eine Empfehlung aussprechen oder aber von vornherein eine begrenzte Programmdauer anbieten.

**14.) Versicherungsschutz obliegt dem jeweiligen Träger des Ferienprogramms**
Der Träger der Ferienmaßnahme sollte für die am Ferienprogramm teilnehmenden Kinder eine Kinderunfallversicherung und für die Betreuer eine Haftpflichtversicherung für die Dauer des Programms abschließen. Die Höhe des Versicherungsbeitrags ist abhängig von der Betreuer- und Teilnehmerzahl sowie der Dauer und der Ausgestaltung des Ferienprogramms. So fordern Ferienprogramme mit Übernachtungsmöglichkeiten einen höheren Versicherungsschutz als Kurse, die nur tagsüber stattfinden.

**15.) Vermeidung von aufdringlicher Bewerbung**
Das Ferienprogramm soll in erster Linie dazu dienen, dass die Eltern ihre Kinder während der langen Ferienzeiten betreut wissen und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert wird. Die positive Auswirkung auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter sowie die Reduktion ihrer Stressbelastung gerade in den Sommerferien steht zusammen mit dem Wohl der Kinder an erster Stelle.

Neben weiteren Vorteilen, die solche Programme für die Kinder, die Mitarbeiter und damit auch für das Unternehmen bringen, sollte – obwohl es sich um eine Firmenveranstaltung handelt – der Stellenwert des Unternehmens im Programm nicht zu hoch angesetzt werden. Die Ferienzeit darf nicht aufgrund einer aufdringlichen Bewerbung des Programms zu einer Werbeveranstaltung in der Tradition von „Butterfahrten" ausarten! Wissen die Eltern ihre Kinder gut aufgehoben und fühlen sich die Kinder wohl, ist die positive Erinnerung in den Köpfen der Teilnehmer mehr wert als ein Haufen von Gimmicks und Werbegeschenken.

**16.) Kooperation mit anderen Firmen**

Kleinere Unternehmen haben im Regelfall das Problem, dass sie ihren Mitarbeitern zwar gern ein Ferienprogramm anbieten würden, das Potenzial an Mitarbeiterkindern aber nicht ausreicht um ein sinnvolles, altersgerechtes Programm zusammenstellen zu können. Die Lösung kann sein, sich als kleines Unternehmen Kooperationspartner zu suchen oder aber sich einem großen Unternehmen anzuschließen.

Gibt es keine geeigneten Unternehmen im näheren Umfeld, kann man sich natürlich auch einen guten Anbieter suchen, der ein individuelles Programm für das Unternehmen zusammenstellt. Allerdings sind diese Lösungen oft teurer und erhöhen auch dann die Gruppengröße nicht.

# 5

# Wie können lohnsteuerliche Nachteile vermieden werden?

Die Konzeption und Durchführung eines Sommerferienprogramms gehört normalerweise nicht zum täglichen Geschäft eines Unternehmens. Daher möchten wir in diesem Abschnitt auf einen besonderen Fallstrick hinweisen: die Entstehung des geldwerten Vorteils.

Können Mitarbeiter an einem vom Arbeitgeber finanzierten Ferienprogramm teilnehmen, stellt sich grundsätzlich die Frage, ob es sich dabei um einen geldwerten Vorteil handelt, den die Mitarbeiter zu einem späteren Zeitpunkt nachversteuern müssen. Die aktuelle Rechtslage hat dazu folgende Auffassung: Nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EstG gehören zu den Einkünften aus nicht selbständiger Arbeit („Arbeitslohn") Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und andere Bezüge und Vorteile, die für eine Beschäftigung gewährt werden. Der Lohnsteuer unterliegt nach § 38 Abs. 1 Satz 3 EstG auch der im Rahmen des Dienstverhältnisses von einem Dritten gewährte Arbeitslohn, wenn der Arbeitgeber weiß oder erkennen kann, dass derartige Vergütungen erbracht werden.

Zunächst ist zu prüfen, ob die Ferienbetreuung zu dem gegenüber dem Marktpreis günstigeren Preis „für eine Beschäftigung" gewährt wird. Arbeitslohn liegt nämlich dann vor, wenn der dadurch eingeräumte Vorteil

- dem Empfänger nur mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis zufließt und
- Entlohnungscharakter hat, sich somit also im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeits kraft erweist.

Es ist unerheblich, ob der Vorteil dem Empfänger unmittelbar vom Arbeitgeber oder von einem Dritten zufließt (vgl. z. B. ABC des Lohnbüros 2004, Rn. 254; Schmidz/Drenseck EstG, 23. Aufl. 2004, § 19 Rn. 24 jeweils mit weiteren Nachweisen).

Können nur die Mitarbeiterkinder an der Ferienbetreuung teilnehmen, wird – unabhängig von der Organisation der Ferienbetreuung – davon ausgegangen, dass der durch die Ferienbetreuung eingeräumte Vorteil nur mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis gewährt wird und somit Entlohnungscharakter hat. Können aber auch andere Kinder zu gleichen Bedingungen (insbesondere unter Zahlung des gleichen Preises) wie Mitarbeiterkinder an der Ferienbetreuung teilnehmen, d. h. die Veranstaltung ist öffentlich zugänglich, so fließt der dadurch eingeräumte Vorteil unabhängig vom Arbeitsverhältnis zu und hat infolgedessen auch keinen Entlohnungscharakter. Damit entsteht den Mitarbeitern kein geldwerter Vorteil.

Die Konditionen sowie die Konzeption des Ferienprogramms sollte unbedingt im Vorfeld mit einem Juristen bzw. Steuerexperten besprochen werden um lohnsteuerliche Nachteile zu vermeiden.

# 6

## Was sollte eine Ferienbetreuung kosten?

Die Elternbeiträge orientieren sich natürlich an den einzelnen Angeboten und beispielsweise der Höhe von (öffentlichen) Zuschüssen. Für ein arbeitszeitorientiertes, anspruchsvolles Programm mit Verpflegung sind Eltern durchaus bereit, ca. 100 Euro pro Woche zu bezahlen.

Die Gesamtkosten eines Ferienprogramms werden durch verschiedene Parameter beeinflusst. Dazu gehören Personalkosten (regionale Unterschiede), Zusammenarbeit mit subventionierten Trägern oder Ehrenamtlichen, Alter der Kinder und damit verbundener Personalschlüssel, Miete von Räumlichkeiten und Gelände, die Art der Programmpunkte und Aktivitäten und natürlich die Qualität des Angebots. Die Vollkosten für eine Ferienbetreuung reichen von ca. 25 Euro bis 35 Euro pro Tag und Kind bei Tagesfreizeiten.[1]

Ein entscheidender Punkt bei der Deckung der Kosten sind natürlich die möglichen Elternbeiträge. Die Kostenbeteiligung von Unternehmen sollte sich an der (geplanten) Mitarbeiterbeteiligung und an der gewollten Öffentlichkeitswirkung orientieren. Bei der finanziellen Beteiligung des Unternehmens ist auch dessen Größe und wirtschaftliche Situation zu berücksichtigen. Grundlage des Unternehmensengagements sollte eine detaillierte Kalkulation des Veranstalters sein.

Die (finanzielle) Unterstützung durch Unternehmen kann vielfältig sein: ein pauschaler Betrag (pro Jahr) als Spende oder Betriebsausgabe für den Veranstalter (z. B. für die Erstellung der Konzeption des Programms), die Förderung einzelner Programmpunkte (z. B. Besuch im Unternehmen) oder Sachspenden. Eine weitere Möglichkeit ist die direkte finanzielle Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch reduzierte Elternbeiträge, wobei hier steuerliche Gesichtspunkte (Stichwort „geldwerter Vorteil") zu beachten sind.

[1] BMFSFJ, Broschüre „Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung – Leitfaden für die Unternehmenspraxis" (2005), S. 31.

# 7

## Wo, wann und wie wird das Ferienprogramm kommuniziert?

**Wo sprechen Sie über das Ferienprogramm?**

### Intern

Sobald die entsprechenden Stellen geklärt haben, wann was passieren soll, ist es wichtig, die verschiedensten Bereiche im Unternehmen frühzeitig zu informieren. Wenn innerhalb des Unternehmens Wissen über das Projekt „Ferienprogramm" vermittelt und Akzeptanz dafür geschaffen werden kann, verringern die Organisatoren eine eventuelle Skepsis gegenüber dem Projekt. Vorteilhaft ist es über die Teilnehmer, also die Mitarbeiter selbst, hinaus auch die indirekt Betroffenen wie etwa die Aktionäre zu informieren.

### Extern

Außerdem sollten auch die Stellen frühzeitig Nachricht über das Programm erhalten, die man als Standortpartner des Unternehmens bezeichnen kann. Dazu gehören in erster Linie Abteilungen und Institutionen der Stadt und der Region. Zusätzlich können Sie Ihr Projekt nach erfolgreichem Abschluss in Arbeitskreisen und anderen Netzwerken, die sich mit dem Thema „Familie und Beruf" beschäftigen, vorstellen. Natürlich sollten auch die Medien in diesem Zusammenhang nicht vergessen und möglichst zeitgleich informiert werden.

**Wann sprechen Sie über das Ferienprogramm?**

Es ist wie gesagt besonders wichtig, rechtzeitig damit zu beginnen, die Informationen über das Ferienprogramm zu veröffentlichen. Für das Sommerferienprogramm zeigt die Erfahrung, dass die Monate März/April der ideale Startpunkt für die Kommunikation vor Beginn des Projektes sind. Aber auch wenn das Programm bereits läuft, sind Zwischenberichte interessant. Jetzt lassen sich zum Beispiel gut Interviews mit den jungen Teilnehmern, die ein lebendiges Bild der Aktionen vermitteln, in den Medien unterbringen. An die gleichen Empfänger sollten Sie nach Abschluss des Programms die Ergebnisse Ihrer Nacharbeit vermitteln. Dazu kann die Bilanz der Unternehmensseite oder Feedbacks der Teilnehmer ebenso wie ein Ausblick auf das nächste Jahr gehören.

# 8

# Nachbereitung der Ferienbetreuung

**Wie und mit welchen Mitteln sprechen Sie über das Ferienprogramm?**

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Informationen über das Ferienprogramm an die entsprechenden Stellen weiterzuleiten.

### Intern

Welche Medien Sie für die interne Kommunikation nutzen, hängt natürlich davon ab, welche Möglichkeiten Ihnen innerhalb Ihres Unternehmens zur Verfügung stehen. Dabei sollten Sie bedenken, welche Mitarbeiter Sie mit welchem Medium ansprechen: Gibt es vielleicht bei bestimmten Mitarbeiter-Gruppen Vorlieben für einzelne Medien? Werden auch wirklich alle mit den gewählten Medien erreicht? Decken Sie auf jeden Fall so viele unterschiedliche Sparten und Orte wie möglich ab!

- Poster
- Flyer
- Intranet
- Mitarbeiterzeitung
- Mitteilung des Anbieters/Dienstleisters
- Vorstellung des Programms bei einer Mitarbeiterversammlung
- Hausmitteilung
- E-Mail-Newsletter
- Die unternehmenseigene Website

### Extern

Extern, das heißt bei der Ansprache der Presse und der Standortpartner, nutzen Sie die üblichen Mittel der Öffentlichkeitsarbeit.

- Pressemitteilung
- Pressegespräch
- Radio-, TV-Interview
- Poster
- Flyer

Um herauszufinden, ob die Mitarbeiter mit dem Ferienprogramm insgesamt, seiner Qualität und den Aktivitäten zufrieden waren, ob sie – was wahrscheinlich der wesentlichste Punkt ist – tatsächlich eine Entlastung erfahren haben und noch einmal teilnehmen würden, sollte den Eltern etwa eine Woche nach dem Ende des Programms ein kurzer Fragebogen zugesandt werden. Damit erhält das Unternehmen Aufschluss darüber, ob mit dem Ferienprogramm die Bedürfnisse von Kindern und Eltern gedeckt werden konnten und was sich vielleicht im nächsten Jahr verbessern ließe. Einen solchen Fragebogen[1] finden Sie auf Seite 16.

[1] Der Fragebogen auf der folgenden Seite wurde gemeinsam von der MVV Energie AG und dem Zentralinstitut für Seelische Gesundheit für das Sommerferien-Camp 2005 erstellt.

**Teilnehmendes Kind:** ☐ männlich ☐ weiblich Alter: ____

**Wie hat Ihrem Kind das Sommerferien-Camp gefallen?**

☐ sehr ☐ ziemlich ☐ einigermaßen ☐ nicht

Was hat ihm/ihr besonders gut gefallen, was weniger gut?

.....

**Welche Aktivitäten haben Ihrem Kind besonders viel Spaß gemacht?**

.....

**Wie wohl fühlte sich Ihr Kind innerhalb seiner Gruppe?**

☐ sehr ☐ ziemlich ☐ einigermaßen ☐ nicht

Anmerkungen

.....

**War die Qualität des Mittagessens zufrieden stellend?**

☐ sehr ☐ ziemlich ☐ einigermaßen ☐ nicht

Anmerkungen

.....

**War die Versorgung mit Getränken ausreichend?**

☐ sehr ☐ ziemlich ☐ einigermaßen ☐ nicht

Anmerkungen

.....

**Waren Sie zufrieden mit dem Verlauf der Eröffnung/Ankunft am 1. Tag?**

☐ Ja ☐ Nein

Was fanden Sie gut, was könnte verbessert werden?

.....

**Wie zufrieden waren Sie mit der Professionalität des Betreuungspersonals?**

☐ sehr ☐ ziemlich ☐ einigermaßen ☐ nicht

Anmerkungen

.....

**Wie zufrieden waren Sie mit der Organisation der Veranstaltung insgesamt?**

☐ sehr ☐ ziemlich ☐ einigermaßen ☐ nicht

Anmerkungen

.....

**Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?**

.....

**Hat die Veranstaltung Ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert?**

☐ sehr ☐ ziemlich ☐ einigermaßen ☐ nicht

Anmerkungen

.....

**Wie hätten Sie die Kinderbetreuung ansonsten während dieser Woche geregelt?**

.....

**Würden Sie Ihr Kind wieder zu einem Sommerferien-Camp anmelden?** ☐ Ja ☐ Nein

**Würden Sie das Sommerferien-Camp weiter empfehlen?** ☐ Ja ☐ Nein

9

# Wo findet man Ferienprogramme?

Ferienprogramme werden meist von Kommunen, kirchlichen Organisationen/ Wohlfahrtsverbänden oder privaten Anbietern veranstaltet. Zunehmend beteiligen sich auch Unternehmen an Ferienprogrammen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitarbeiter zu fördern. Unternehmen bevorzugen meist Kooperationen mit in der Jugendarbeit erfahrenen Vereinen oder Organisationen und leisten finanzielle Unterstützungen, da das Angebot einer Kinderbetreuung in aller Regel nicht zum Kerngeschäft des Unternehmens gehört.

Anlaufstelle für Ferienprogramme in Wohnortnähe sind lokale Zeitungen, Anschlagtafeln und die Jugendämter. Gute Programme werden auch oft durch „Mund-zu-Mund-Propaganda" zwischen den Eltern ausgetauscht (Ohren offen halten!). Wohnortferne Programme (überwiegend Freizeiten mit Übernachtungen für Kinder ab 12 Jahre) werden meist von Regional- oder Landesorganisationen der Wohlfahrtsverbände oder auch von privaten Anbietern veranstaltet. Hier liegen häufig Programmhefte in Kirchen oder kommunalen Einrichtungen aus. Verstärkt wird seit einiger Zeit auch im Internet für die Programme geworben.

Anmeldungen können häufig schon ab Jahresanfang vorgenommen werden, bei manchen Programmen aber auch erst etwa zwei Monate vor Ferienbeginn.

10

# Beispiele für bestehende Programme

**Das MVV-Sommerferiencamp 2005 beim TSV Mannheim von 1846**

Im August 2005 bot die MVV Energie AG für Mitarbeiterkinder und deren Freunde ein zweiwöchiges Sommerferienprogramm an, das durch den TSV Mannheim 1846 konzipiert und in den betriebsnahen Räumlichkeiten und Anlagen des TSV veranstaltet wurde.

An diesem Sportcamp konnten alle Mitarbeiterkinder und deren Freunde der Jahrgänge 1990 – 1998 teilnehmen. Das Programm fand in den ersten beiden Augustwochen zwischen 8.00 Uhr und 17.30 Uhr statt. Insgesamt konnten 40 Kinder pro Woche teilnehmen.

Das Programm beinhaltete u.a. Sportarten wie Basketball, Fußball, Hockey, Ultimate-Frisbee, Volleyball, Handball, Baseball und weitere Aktivitäten wie eine Fahrradrallye, Basteln, Kochen, Schwimmen und eine Übernachtung mit Zelten und Grillen. Auch eine Schlechtwetterbetreuung war sichergestellt.

**Das Sommerferienprogramm der Ehrenamtsbörse VEhRA und der BASF AG**

Kids on Tour bietet in den Sommerferien des Landes Rheinland-Pfalz von 7.30 Uhr bis 18.00 Uhr eine qualitativ hochwertige Tagesbetreuung für Kinder zwischen 6 und 11 Jahren in Ludwigshafen an. Die Freizeitbetreuung findet während der gesamten Ferienzeit statt und verfolgt einen multikulturellen und integrativen Ansatz.

An jedem Tag werden zwischen 9.00 Uhr und 16.30 Uhr mit besonderen Aktivitäten wie z. B. Ausflügen, Workshops und Spielen das Entdeckungsinteresse und der Tatendrang der Kinder gefördert. Thematisch ist das Ferienprogramm durch verschiedene Motti strukturiert. Qualifizierte Betreuer und Betreuerinnen sind für die Kinder da.
Die Kinder können optional am Früh- (7.30 Uhr bis 9.00 Uhr) und am Spätprogramm (16.30 Uhr bis 18.00 Uhr) teilnehmen. Damit wird ein arbeitnehmerfreundliches Angebot der täglichen Kinderbetreuung

von 10,5 Stunden möglich. Die Basisstation ist arbeitsplatznah und für die Eltern gut zu erreichen. Für Kids on Tour stehen insgesamt 450 Plätze zur Verfügung, die wochenweise buchbar sind. Die Teilnahmegebühr beträgt 120 Euro, wobei bei mehrwöchigen Buchungen und für Familien Rabatte eingeräumt werden.

Zusätzlich zu Kids on Tour gibt es für die 12- bis 14-Jährigen das Programm Teens on Tour, ein spezielles Kursangebot, das den Fähigkeiten und Interessen dieser Altersstufe entspricht und verschiedene einwöchige Kurse aus den Bereichen Sport, Kunst und Medienpädagogik anbietet. Wie bei Kids on Tour sind auch bei Teens on Tour die Betreuungszeiten von 7.30 Uhr bis 18.00 Uhr arbeitnehmerfreundlich gestaltet.

**Das Sommerferienprogramm „NEKIMA“ des Familienservice**

Der Familienservice Mannheim bietet eine Ferienfreizeit ohne Übernachtung an, die wochenweise gebucht werden kann. An zwei Wochen in der Mitte der Sommerferien können pro Woche maximal 40 Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren zwischen 8.30 Uhr bis 17.00 Uhr betreut werden. Das Programm trennt klar zwischen Vormittags- und Nachmittagsprogramm. An den Vormittagen erarbeiten vier pädagogische Betreuer und eine Springerkraft mit den Kindern bestimmte Themenschwerpunkte, die als Workshops im Bereich Tanz, Theater, Jonglage, Trommeln angeboten werden. An den Nachmittagen stehen Freispiel, Sportaktivitäten und Ausflüge auf dem Plan. Die Verpflegung ist im Programm inkludiert und wird vor Ort frisch zubereitet.

**Weitere Informationen zum Thema Ferienbetreuung:**

Broschüre „Kosten betrieblicher und betrieblich unterstützter Kinderbetreuung – Leitfaden für die Unternehmenspraxis“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=28948.html

Portal Mittelstand und Familie,
„Kurzfristige Ferienbetreuung im Betrieb“
http://www.mittelstand-und-familie.de/xi-430-0-0-96-17-de.html

## Checkliste „Qualitätskriterien für eine Ferienbetreuung"

| | |
|---|---|
| Zugrundeliegen eines pädagogischen Konzepts | ✓ |
| Wahl des „richtigen" Veranstalters | ✓ |
| Wahl des „richtigen" Zeitpunktes | ✓ |
| Auswahl ausgebildeter Betreuer | ✓ |
| Bereitstellung geeigneter Räumlichkeiten | ✓ |
| Ausreichender Betreuerschlüssel | ✓ |
| Zusammenstellung altersgerechter und genügend großer Gruppen | ✓ |
| Beachtung der Bedürfnisse | ✓ |
| Kindgerechte Ernährung | ✓ |
| Einhalten ausreichender Pausen | ✓ |
| Arbeitnehmerfreundliche Betreuungszeiten | ✓ |
| „bring a friend"-Option | ✓ |
| Begrenzung der Zeitdauer des gesamten Programms | ✓ |
| Versicherungsschutz obliegt dem Anbieter | ✓ |
| Vermeidung von aufdringlicher Bewerbung | ✓ |
| Kooperation mit anderen Firmen | ✓ |
| Vermeidung des geldwerten Vorteils | ✓ |

Mit freundlicher Unterstützung von:

abcdruck Heidelberg
Die schärfste Druckerei im Universum

Initiative für Beschäftigung!

Metropolregion Rhein-Neckar
Die Zukunftsinitiative