

Regber, Andrea

**Die Entwicklung der betrieblichen Kinderbetreuung in  
den letzten 5 Jahren in Sachsen und ihre  
arbeitsökonomische Bedeutung**

**DIPLOMARBEIT**

**HOCHSCHULE MITTWEIDA (FH)  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

Fachbereich Soziale Arbeit

Roßwein, 2009

Regber, Andrea

**Die Entwicklung der betrieblichen Kinderbetreuung in den letzten  
5 Jahren in Sachsen und ihre arbeitsökonomische Bedeutung**

eingereicht als

**DIPLOMARBEIT**

an der

**HOCHSCHULE MITTWEIDA (FH)  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

Fachbereich Soziale Arbeit

Roßwein, 2009

Erstprüfer: Prof. Dr. Peter Schütt

Zweitprüfer: Master of Social Managements Karsten Müller

Vorgelegte Arbeit wurde verteidigt am:

### **Bibliographische Beschreibung:**

Regber, Andrea:

Die Entwicklung der betrieblichen Kinderbetreuung in den letzten 5 Jahren in Sachsen und ihre arbeitsökonomische Bedeutung. 66 Seiten.

Roßwein, Hochschule Mittweida/ Roßwein (FH), Fachbereich Soziale Arbeit, Diplomarbeit, 2009

### **Referat:**

Die vorliegende Diplomarbeit befasst sich mit dem aktuellen Stand und der Bedeutung von betrieblicher Kinderbetreuung im System der Kindertagesstätten in Sachsen.

In der gesellschaftlichen Debatte um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es darum, familienfreundliche Bedingungen in den Unternehmen zu schaffen, um die verstärkte Einbeziehung von Frauen, speziell von Müttern, in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Arbeit begründet die verstärkte Notwendigkeit der Erwerbsbeteiligung von Frauen aus Sicht des Wertewandels in der Gesellschaft und der demographischen Entwicklung in den letzten Jahrzehnten.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
1.1	Zielsetzung. ....	5
1.2	Aufbau der Arbeit. ....	6
<b>2</b>	<b>Frauenarbeit und Kinderbetreuung</b> .....	<b>7</b>
2.1	Wertewandel in der Gesellschaft und Familienpolitik des Staates. ...	7
2.2	Demographische Entwicklung und ihre Auswirkungen. ....	11
2.3	Die Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit von Frauen. ....	13
2.3.1	Statistische Betrachtungen. ....	14
2.3.2	Gründe für die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen. ....	15
2.3.3	Teilzeitarbeit von Müttern. ....	20
2.4	Kinderbetreuung außerhalb der Familie. ....	22
2.4.1	Der Stand der öffentlichen Kinderbetreuung. ....	22
2.4.2	Betriebe als Akteure in der Kinderbetreuung. ....	24
2.5	Familienfreundliche Unternehmen. ....	26
2.5.1	Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbs- tätigkeit. ....	26
2.5.2	Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung. ....	27
2.5.3	Rechtliche Vorgaben in Sachsen. ....	31
2.6	Der Nutzen betrieblicher Kinderbetreuung. ....	33
2.6.1	Der Nutzen für das Unternehmen. ....	33
2.6.2	Der Nutzen für die im Unternehmen beschäftigten Eltern und ihre Kinder. ....	35
2.6.3	Der Nutzen für die Kommune. ....	36
<b>3.</b>	<b>Methodische Darstellung.</b> .....	<b>37</b>
3.1	Auswahl der Methode. ....	37
3.2	Das Leitfaden orientierte Experteninterview. ....	38
3.3	Auswertungsstrategien. ....	40

<b>4.</b>	<b>Betriebliche Kinderbetreuung – Interviews mit 5 sächsischen Unternehmen. . . . .</b>	<b>43</b>
4.1	Durchführung und Transkription der Interviews . . . . .	44
4.2	Auswertungen. . . . .	45
4.2.1	Unternehmer als Verursacher von Betreuungsbedarfen . . . . .	45
4.2.2	Die Form des Betreibens und der Finanzierung der Kindereinrichtung	49
4.2.3	Der Nutzen für die befragten Unternehmen . . . . .	51
4.2.4	Die Einbettung betrieblicher Kinderbetreuung in eine familienfreundliche Unternehmenskultur. . . . .	54
4.2.5	Zusammenarbeit mit der Kommune. . . . .	55
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung und Fazit . . . . .</b>	<b>56</b>
	<b>Anhang . . . . .</b>	<b>61</b>
	<b>Literaturverzeichnis. . . . .</b>	<b>62</b>
	<b>Selbstständigkeitserklärung. . . . .</b>	<b>67</b>

„Wir müssen die Kraft haben, Familiengründungen auch parallel zu Ausbildung, Berufstätigkeit und Aufbau einer Existenz möglich zumachen. Ich appelliere an Politik und Wirtschaft, an Verbände und Verwaltung, vor allen Dingen an die Selbstverwaltungseinrichtungen: Schaffen Sie schneller bessere Bedingungen! Helfen Sie mit, dass Frauen und Männer die Entscheidung für eine berufliche Karriere frei treffen können, ohne sich deshalb gegen Kinder entscheiden zu müssen!“<sup>1</sup>

## **1. Einleitung**

Alle Industriegesellschaften unterliegen seit gut 20 Jahren tief greifenden politischen, ökonomischen und demographischen Veränderungen. So geht der Siebte Familienbericht der Bundesregierung davon aus, „dass sich alle gegenwärtigen Gesellschaften Europas in der Übergangsphase von der Industriegesellschaft mit den damit verbundenen Lebensformen der neolokalen Kernfamilie und mit einer eindeutigen innerfamilialen Arbeitsteilung hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft mit neuen Lebensformen befinden.“<sup>2</sup>

Eine Familienpolitik, die diesen Prozess erkennt und akzeptiert, muss so gestaltet werden, dass die Herstellung von familialen Beziehungen und die Entscheidung für Kinder auch in Zukunft als ein wichtiges Element der Lebensperspektive von jungen Erwachsenen beiderlei Geschlechts angesehen wird. Diese als nachhaltige Familienpolitik bezeichnete Herangehensweise meint damit einen „Dreiklang aus Zeitpolitik im Lebenslauf und in der Alltagszeit, der Entwicklung von integrativen Infrastrukturen in Nachbarschaft und Gemeinde sowie finanzielle Transfers zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit von Familie und Kindern“.<sup>3</sup>

Eine weitere Entwicklung, die in allen Industriestaaten, wie auch in Deutschland, zu verzeichnen ist, zeigt eine Überalterung der Bevölkerung aufgrund des Geburtenrückganges und der ansteigenden Lebenserwartung auf.<sup>4</sup>

In der Wirtschaft bestehen schon jetzt Angebotslücken bei jüngeren und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, während es negative Beschäf-

---

<sup>1</sup> vgl. H. Köhler: Wir können in Deutschland vieles möglich machen. Antrittsrede von Bundespräsident Horst Köhler am 1. Juli 2004 im Deutschen Bundestag

<sup>2</sup> Familienbericht S. 2

<sup>3</sup> ebenda, S. 3

<sup>4</sup> vgl. C. Höhn, S. 74

tigungsperspektiven für ältere und/oder gering qualifizierte Arbeitskräfte aufgrund des gedämpften Wirtschaftswachstums und fortschreitender Automatisierung im Bereich Routinetätigkeiten gibt. Somit steigen die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte. Auf dem Arbeitsmarkt sind eine solide Erstausbildung plus fundiertes Grundlagen- und Methodenwissen ebenso gefragt wie Flexibilität in der Qualifikation und fächerübergreifende Schlüsselqualifikationen. Eine der wichtigsten Aufgaben der Wirtschaft besteht jetzt und künftig darin, wettbewerbsfähige Arbeitsplätze zu sichern sowie durch Innovation, Investition und Initiative neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Eine heute grundlegende Frage von gesellschaftspolitischer Bedeutung ist in diesem Prozess der demographischen und wirtschaftlichen Veränderungen die, ob zwei wichtige Lebensbereiche, die Arbeitswelt und die Familie, sozial und wirtschaftlich in Einklang gebracht werden können.

Die Wettbewerbsstärke und die Ertragskraft eines Unternehmens werden wesentlich durch die Qualifikation und Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu guten Arbeitsergebnissen und zu Innovation geprägt. Deshalb findet in vielen Unternehmen ein Neu- bzw. Umdenken statt. Neue Formen der Arbeitsorganisation und Zeitgestaltung sollen zu einer besseren Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen. Dies kann durch eine verstärkte Berücksichtigung der familiären Mitarbeitersituation gelingen. Weiterhin müssen interessante Arbeitsinhalte sowie Mitsprache und Entfaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beachtet und ein leistungsfördernder Arbeitseinsatz, welcher auf eine ausgewogene Balance zwischen Über- und Unterforderung zielt, angestrebt werden.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erfordern zudem von den Betrieben immer häufiger eine vorausschauende Personalpolitik mit Blick auf die Festigung der Arbeitsplätze und eine langfristige Bindung von Leistungsträgern an das Unternehmen. Damit können Unternehmen recht kostenintensive Folgeprobleme von Fluktuation und Entlassungen minimieren, die zum Beispiel im Verlust von betriebsspezifischem Know-how, der Zahlung von Abfindungen, den Kosten für Personalbeschaffungs- und Einarbeitungsaufwand bestehen. Eine wahrscheinlich immer bedeutendere Ressource für Unternehmen bildet das Erschließen von zusätzlichen Arbeitsmarktsegmenten, und zwar insbesondere die Beschäftigung

von jungen und qualifizierten Frauen und auch Männern mit familiären Verpflichtungen.

## **1.1 Zielsetzung**

Ausgangspunkte dieser Arbeit sind der Wertewandel zur Stellung der Frau in unserer Gesellschaft sowie der demographische Wandel in Deutschland und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen. Sowohl die Gesellschaft und die Wirtschaft als auch ein erheblicher Teil der Frauen selbst wollen und können auf eine Ausweitung der weiblichen Erwerbstätigkeit nicht mehr verzichten. Dafür gibt es eine Reihe unterschiedlichster Gründe, welche in dieser Arbeit dargestellt werden sollen.

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit auf der einen Seite und der Gründung einer Familie sowie die bewusste Entscheidung der Frauen für ein Kind/ Kinder auf der anderen Seite verlangt jedoch eine neue Sichtweise auf das Thema Kinderbetreuung und stellt neue Handlungsanforderungen an Politik und Gesellschaft. Die Arbeit betrachtet dazu die aktuelle Entwicklung im Bereich Kinderbetreuung. Ein detaillierter Fokus wird dabei auf die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit und der Kinderbetreuung der letzten fünf Jahre in Sachsen gelegt.

Keinen Eingang in die Arbeit finden Problematiken und gesellschaftspolitische Diskussionen, die sich mit der Kinderbetreuung als Fremderziehung unter bindungstheoretischen und entwicklungspsychologischen Gesichtspunkten auseinandersetzen.

Immer mehr Unternehmen in Deutschland erkennen, dass eine familienorientierte Unternehmenspolitik messbare Wettbewerbsvorteile bringt. Unternehmen sind als Mitverursacher von Betreuungsbedarfen und als Nachfrager der Arbeitskraft von Eltern, verstärkt speziell von Müttern, deshalb auch ihrerseits gefordert, einen Beitrag zur Kinderbetreuung der Zukunft zu leisten. Es wird der Frage nachgegangen, wie dieser Beitrag aussehen kann.

Weiterhin stellt die Arbeit dar, welche Rolle Unternehmen im System der Kinderbetreuung im Freistaat Sachsen einnehmen. Es wird exemplarisch der Frage nachgegangen, was sächsische Unternehmer veranlasst, sich für betriebliche Kinderbetreuung zu engagieren, welche Formen betrieblicher Kinderbetreuung im Rahmen der bundesdeutschen und sächsischen Gesetz-



gebung praktikabel sind und welcher Nutzen für die Unternehmen, die Eltern und die Kommunen daraus entsteht.

Des Weiteren wird kritisch hinterfragt, welche Rolle sächsische Kommunen bei der Installierung betrieblicher Kinderbetreuung einnehmen und wie sich ihr Agieren in die aktuellen Bestrebungen auf Landes- und Bundesebene einfügt.

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

Im Kapitel 2 wird ausgehend vom gesellschaftlichen Wertewandel zur Stellung der Frau und den demographischen Umbrüchen dargelegt, welche veränderte Rolle den Frauen als Wirtschaftsfaktor zukommt und welche Auswirkungen sich daraus auf den Umfang der Kinderbetreuung ergeben. Weiterhin geht es um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie um die Einbettung des Aufbaus betrieblicher Kinderbetreuung in den Prozess familienfreundlicher Unternehmenspolitik.

Das Kapitel 3 begründet die Auswahl der Methode von Leitfaden orientierten Experteninterviews und erläutert die Herangehensweise an deren Auswertung.

Der thematische Vergleich im Kapitel 4 systematisiert die Aussagen der fünf InterviewpartnerInnen und interpretiert die empirisch generalisierten Fakten unter fünf Schwerpunktthemen, die sich im Verlauf der Auswertung als Kernpunkte herausgestellt haben. Des Weiteren werden die Ergebnisse der Auswertung in Bezug zu den Erkenntnissen des Theorieteils der Arbeit gesetzt und es erfolgt die Überprüfung, in wieweit Empirie und Theorie übereinstimmen.

Das Kapitel 5 fasst als Fazit wichtige Erfordernisse, denen Unternehmen und Kommunen bei der Kinderbetreuung der Zukunft Rechnung tragen sollten, zusammen. Es beschreibt, was für ein Stellenwert betrieblicher Kinderbetreuung zukommen kann und wo Hemmnisse zur Weiterentwicklung bestehen. Weiterhin betont es nochmals die Notwendigkeit familienorientierter Unternehmenspolitik, um die verstärkte Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern realisieren zu können und damit zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Sachsen beizutragen.

## **2. Frauenarbeit und Kinderbetreuung**

Über Jahrhunderte hinweg waren die Frauen hinsichtlich ihrer Rolle innerhalb der Gesellschaft sehr einseitig festgelegt. Sie hatten sich um den Haushalt und die Kindererziehung zu kümmern. Mit dem Beginn des Kampfes der Frauen um ihre Gleichberechtigung vor ca. 100 Jahren hat sich die gesellschaftliche Stellung der Frauen verändert. Sie sind in viele Arbeits- und Lebensbereiche, welche vorher tabu waren, vorgedrungen.

Die Zuständigkeit für Familie und Kinder ist jedoch auch heute noch überwiegend Frauensache. Die Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist aufgrund noch bestehender Rollenmuster, wie zum Beispiel der geringeren Entlohnung, nach wie vor erschwert.<sup>5</sup> Andererseits nimmt sie aber auch den Männern die Möglichkeit, sich in ihren Familien stärker zu engagieren und damit ein Stück Lebensqualität zu gewinnen.

Im folgenden Kapitel soll dargestellt werden, dass politisch und wirtschaftlich weitere Umdenkprozesse im Gang sind, welche besonders auf die Rolle der Frauen als Wirtschaftsfaktor zielen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist längst zum Schlagwort geworden, an dem die Politik und auch viele Unternehmen nicht mehr vorbei kommen.

### **2.1 Wertewandel in der Gesellschaft und Familienpolitik des Staates**

Die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit korrespondiert weitestgehend mit einem Wertewandel innerhalb der Bevölkerung. Bis in die 80er Jahre hinein nahmen die Frauen in den alten Bundesländern in der Arbeitswelt eine eher untergeordnete Rolle ein. Art und Umfang der den Frauen offerierten Arbeitsplätze, deren Eingruppierung und Bezahlung waren Ausdruck einer diskriminierenden Behandlung weiblicher Arbeitskräfte. Sie galten als Zuverdiener, leicht und schnell beschaffbar, mit einer begrenzten Verweildauer auf dem Arbeitsmarkt. Berufstätige Ehefrauen und Mütter mussten den Widerspruch zwischen Lohnarbeit und Familienarbeit individuell lösen.<sup>6</sup> Als offizielles Frauenleitbild im Gebiet der ehemaligen DDR galt seit den 60er Jahren die Frau mit durchgehender

---

<sup>5</sup> vgl. Fair Play, S. 10 ff

<sup>6</sup> vgl. G. Seidenspinner, S.165 ff

Berufstätigkeit und Mutter mehrerer Kinder, die Beruf und Familie ohne Probleme vereinbaren kann. Zusätzlich war sie gesellschaftlich engagiert und qualifizierungswillig. Die Berufstätigkeit der Frauen war von staatlicher Seite gefordert, aber auch wirtschaftlich notwendig.<sup>7</sup> Im Jahr 1988 lag der Anteil der erwerbstätigen Frauen bei 91 Prozent. Davon verfügten 87 Prozent über eine abgeschlossene Berufsausbildung.<sup>8</sup> Die Kinderbetreuung übernahm während der Arbeitstätigkeit der Staat. Die Betreuung erfolgte meist ab dem zweiten Lebensjahr in der Kinderkrippe, danach im Kindergarten und Hort. Die arbeitsteilig angelegte Erziehung der Kinder zwischen Familie und gesellschaftlichem Kollektiv ermöglichte die Berufstätigkeit der Eltern, sicherte aber gleichzeitig auch den ideologischen Einfluss des Staates auf die Erziehung der jungen Generation. Mit Hilfe sozialpolitischer Maßnahmen, besonders seit den 70er Jahren, sollte die in der DDR ebenfalls fallende Geburtenrate wieder gesteigert werden.<sup>9</sup>

Die Zeit nach der Wende war für viele ostdeutsche Familien von den stattfindenden gesellschaftlichen Umbrüchen dominiert. Frauen waren verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Geburtenziffer sank sehr drastisch von 2 auf 0,75 Geburten pro Frau.<sup>10</sup>

Heute ist die Gleichzeitigkeit von Erwerbs- und Familienleben für viele Familien zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Die Erwerbstätigkeit von Müttern ist ebenso wie die Hausarbeit und Familientätigkeit von Männern gesellschaftlich nicht mehr geächtet. Feindbilder wie „Rabenmütter mit Schlüsselkindern“ oder „Pantoffelhelden“ haben zunehmend ausgedient. Vorstellungen junger Mütter, dass Chancengleichheit für Männer und Frauen einen hohen Stellenwert hat und dass Beruf und Familie vereinbar sein sollten, werden von Politik und Medien in hohem Maße unterstützt. Viele der jungen Frauen sind nach einer soliden beruflichen Ausbildung erwerbsorientiert und lehnen die traditionelle Mutterrolle ab. Gemeinschaften zwischen Mann und Frau, egal ob mit oder ohne Trauschein, werden in hoher Tendenz partnerschaftlich gelebt.

Eine Neu- oder Umverteilung von Hausarbeit zwischen Mann und Frau, insbesondere bei der Betreuung der Kinder, ist eine wichtige Voraussetzung des

---

<sup>7</sup> vgl. A. Joost, S. 31

<sup>8</sup> ebenda, S. 34

<sup>9</sup> ebenda, S. 25

<sup>10</sup> vgl. H.-U. Oel, S. 101

Abbaus geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungen und der damit verbundenen Diskriminierung von Frauen in allen Bereichen von Ökonomie, Politik und Kultur. Damit verbessern sich auch die Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, in einem größeren Zusammenhang die gleich berechnigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben, wird seit einigen Jahren nicht mehr nur ausschließlich unter ethisch-moralischen bzw. sozialpolitischen Aspekten diskutiert, sondern zunehmend unter ökonomischen Gesichtspunkten betrachtet. Die Verbesserung der Balance von Berufs- und Privatleben gilt dabei als Bereich, von dem gleich drei Seiten profitieren. Erstens sind die direkt Begünstigten einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Koordinierung des Alltags entlastet werden und denen eine kontinuierlichere Erwerbsbiografie sowie verbesserte berufliche Entwicklungsperspektiven ermöglicht werden. Des Weiteren profitiert der Staat durch höhere Erwerbsbeteiligung von höheren Steuereinnahmen und Sozialbeiträgen. Und drittens haben die Unternehmen längst erkannt, dass durch eine familienfreundliche Personalpolitik Kosteneinsparungen und Wettbewerbsvorteile erzielt werden können.<sup>11</sup>

Die Entwicklung einer familienfreundlichen Arbeitswelt kann gegenwärtig auch nicht mehr nur ein frauenpolitisches Thema sein, in dem der Wunsch der Frauen nach Erwerbstätigkeit zum Ausdruck kommt, sondern muss auf die Arbeits- und Sozialisationsbeteiligung von Frauen und Männern abzielen. „Lebensentwürfe sind Ausdruck von Wertpräferenzen und handlungsleitend für die Gestaltung der eigenen Biographie. Bei Frauen sind berufliche und familiäre Lebensentwürfe stärker aufeinander bezogen als bei Männern, berufliche Ziele werden häufig mit Blick auf familiäre Wünsche formuliert und umgekehrt familiäre Vorstellungen mit beruflichen Plänen abgestimmt. Dabei orientieren sich die Frauen an gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die den Gestaltungsspielraum für die Realisierungsbedingungen von Lebensentwürfen abstecken.“<sup>12</sup>

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, welche die Frauen für die Gestaltung ihres Lebensentwurfes benötigen, werden durch die Familienpolitik des Staates

---

<sup>11</sup> vgl. Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, S. 7  
Nähere Ausführungen dazu erfolgen im Abschnitt 2.6.

<sup>12</sup> P. Strehmel, S. 11

geschaffen. Die nachhaltige Familienpolitik der Bundesregierung setzt sich für verbesserte Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ein, damit der Wunsch junger Menschen auf ein Leben mit Kindern Wirklichkeit werden kann. Durch das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vom Dezember 2006 wurden die Gestaltungsmöglichkeiten für Väter und Mütter deutlich erweitert und flexibilisiert. Die Eltern können jetzt eine bis zu maximal 14 Monaten währende Elternzeit für ein Kind auch gemeinsam nehmen. Ausdrücklich wurden zwei Vätermonate integriert. Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des Nettoeinkommens aus Erwerbstätigkeit, berechnet aus den 12 Monaten vor der Geburt des Kindes, in Höhe von minimal 300 bis maximal 1.800 Euro gezahlt. Im Gesetz wurde ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit verankert. Für jeden Elternteil ist eine Teilzeitarbeit von bis zu 30 Wochenstunden zulässig. Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz.<sup>13</sup> Diese Regelung schafft Flexibilität hinsichtlich des zeitnahen Wiedereinstiegs in die Arbeit sowie hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit.

Für Sachsen hat der Landtag eine zusätzliche familienfördernde Leistung beschlossen. Eltern, die sich für eine längerfristige häusliche Betreuung ihres Kindes entschließen und die vollen drei Jahre der gesetzlichen Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, erhalten Landeserziehungsgeld. Eine volle Inanspruchnahme dieser Leistung schließt jedoch die Betreuung in einer mit staatlichen Mitteln geförderten Kindertageseinrichtung aus.<sup>14</sup>

Vor dem Hintergrund der Arbeit und der gesellschaftlichen Entwicklung erscheint diese sächsische Regelung nicht zeitgemäß. Sie zielt auf ausschließlich familiäre Betreuung der Kinder und einen längerfristigen Ausstieg aus dem Berufsleben. Weiterhin ignoriert sie die Bedeutung des gemeinsamen Spielens und Lernens von Kindern bereits unter drei Jahren für die Entwicklung der Kinder.

Familienpolitik ist Zukunftspolitik. Maßstab und Ziel für Entscheidungen und das Handeln in diesem Bereich ist die Verantwortung für die Bewahrung und Verbesserung der Entwicklungsgrundlagen für die nachwachsende Generation angesichts dramatischer demographischer Veränderungen.

---

<sup>13</sup> vgl. BEEG, § 1, 2, 4

<sup>14</sup> Gesetz über die Gewährung von Landeserziehungsgeld im Freistaat Sachsen – SächsLERzGG, §1,2,3

## 2.2 Demographische Entwicklung und ihre Auswirkungen

Für Deutschland wird bis zum Jahr 2050 ein Bevölkerungsrückgang von insgesamt 7,3 Millionen Menschen prognostiziert. Diese Bevölkerungsentwicklung wird durch das Zusammenspiel der Faktoren Fertilität, Mortalität und Migration hervorgerufen.<sup>15</sup> Da der Wohlstand der Bundesrepublik wie in kaum einem anderen Land auf dem Wissen und Können der Menschen beruht, sich die Bevölkerungszahl sowie die Altersstruktur aber so drastisch wie in kaum einem anderen Land ändern, muss einer darauf ausgerichteten Wettbewerbsfähigkeitspolitik eine zentrale Bedeutung zugemessen werden, um den demographischen Herausforderungen in den nächsten Jahrzehnten erfolgreich zu begegnen.<sup>16</sup>

Einer der wichtigsten Anteile der deutschen Wettbewerbsfähigkeit fußt auf dem Humankapital. Die Entwicklung des Humankapitalbestandes wird laut Baade von der Bevölkerung, mit den oben bereits erwähnten Ereignissen Geburt, Tod, Zu- und Abwanderung, der Erwerbsbeteiligung und dem Qualifikationsniveau bestimmt. In den weiteren Ausführungen soll nur auf die für das Thema der Arbeit relevanten Faktoren zur Entwicklung des Humankapitals eingegangen werden, nämlich auf die Fertilität und die Erwerbsneigung.<sup>17</sup>

„Die zusammengefasste Geburtenziffer der Bundesrepublik liegt bereits seit mehr als 30 Jahren (und damit länger als eine ganze Generation) mit 1,4 bei nur zwei Dritteln des zur Bestandserhaltung notwendigen Wertes von 2,1.“<sup>18</sup> Eine für lange Zeit auf diesem Niveau liegende Geburtenrate bedeutet aber, dass die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen stetig sinkt, wenn kein Ausgleich durch andere Faktoren, wie z.B. Zuwanderung, erfolgt. Da dies nicht in ausreichendem Maß der Fall ist, muss sich die Forcierung einer familienfreundlichen gesellschaftlichen Entwicklung im Zentrum einer Politik befinden, welche auf die Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands ausgerichtet ist. Entsprechende familienpolitische Maßnahmen kommen jedoch erst relativ langfristig zur Wirkung und können somit nur ein Mittel, wenngleich auch ein sehr wichtiges, zur Stärkung der Wirtschaftskraft Deutschland sein.

---

<sup>15</sup> vgl. D. Baade, S. 34 f

<sup>16</sup> ebenda, S. 151

<sup>17</sup> vgl. D. Baade, S. 153

<sup>18</sup> ebenda

Eine weitere Möglichkeit der Einflussnahme auf die Entwicklung des Humankapitalbestandes liegt in der Steuerung der Erwerbsbeteiligung. Laut Baade muss zur Deckung des Arbeitsangebotes im Jahre 2050 eine Erwerbsbeteiligung von 100 Prozent erreicht werden.<sup>19</sup> Zusätzliche Potentiale für Erwerbstätigkeit stehen bei den Frauen, den unteren und oberen Altersklassen sowie den Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zur Verfügung.

Die verstärkte Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit von Frauen befindet sich in einem engen und zum Teil Konflikt behafteten Verhältnis zur notwendigen Erhöhung der Geburtenrate, da bedingt durch die Geburt eines Kindes zwangsläufig eine Unterbrechung des Erwerbslebens eintritt. Auf lange Sicht, und zwar mit Blick auf die Erhaltung des Humankapitals in Deutschland, erscheint jedoch die Steigerung bzw. die Stabilisierung der Geburtenrate auf dem vorhandenen Niveau von größerer Bedeutung als eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen. Eine Anhebung der Erwerbspartizipation sollte nicht zu Lasten der Fertilität gehen, sondern über eine Verkürzung der Unterbrechung und die Erleichterung der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit erreicht werden. Damit steht wieder die Frage im Mittelpunkt, welche Bedingungen erhalten Frauen, um Erwerbstätigkeit und Familie so gut wie möglich vereinbaren zu können.

Eine Erfolg versprechende Politik zur Wahrung und zur Verbesserung der deutschen Wettbewerbsfähigkeit muss auf mehrere Anknüpfungspunkte ausgerichtet sein, bedarf einer klaren wirtschaftspolitischen Konzeption, die als ganzheitlicher Ansatz gestaltet werden muss.

Die Wende 1989 und die damit verbundenen gesellschaftlichen Umbrüche und Krisen zogen in den neuen Bundesländern ebenfalls demographische Veränderungen nach sich. Die Schrumpfung der Bevölkerung lief, so auch in Sachsen, intensiver ab als in den alten Ländern. Der Freistaat Sachsen verlor seit Beginn der 90er Jahre ca. eine halbe Million Menschen. Als Ursachen des Schrumpfens der Bevölkerung werden primär der Rückgang der Geburten sowie sekundär das Wanderungsverhalten festgemacht. Die Abwanderungen finden vorrangig bei den jungen Bevölkerungsgruppen (zwischen 15 und 35 Jahren) aufgrund von Ausbildung und Arbeitsplatzwechsel statt. Das ist jedoch ein

---

<sup>19</sup> vgl. D. Baade, S. 157

Personenkreis, der für die soziale und wirtschaftliche Stabilität einer Region eine große Bedeutung besitzt, weil dazu Personen zählen, die am Beginn des Arbeitslebens stehen, ein hohes Ausbildungsniveau besitzen und natürlich die Frauen in einem Alter mit hoher Fruchtbarkeitsquote und dem Wunsch nach Gründung einer Familie.<sup>20</sup>

Die sich aus dieser demographischen Entwicklung ergebenden Konsequenzen werden wie folgt beschrieben. In besonders dünn besiedelten Regionen Sachsens ist nicht zu erwarten, dass ausreichende und auch attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, um den jungen Menschen in ihrer Region eine Arbeits- und Lebensperspektive zu schaffen. Weiterhin wirken sich die Abwanderungsprozesse negativ auf das Bildungsniveau der sächsischen Bevölkerung aus. Ein erhöhter Anteil an männlicher Bevölkerung verändert das soziale Klima im Gemeinwesen. Und abschließend wirkt sich der Mangel an Frauen im gebärfähigen Alter wiederum auf die demographische Entwicklung aus.<sup>21</sup>

Der Umgang mit den dargestellten Folgen des demographischen Wandels muss zur gesellschaftlichen Aufgabe werden, an der Politik und Wirtschaft gemeinsam arbeiten. Neben vielen anderen Rahmenbedingungen, um z.B. junge Frauen in Sachsen zu halten, gehört aber eben auch, die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu schaffen.

### **2.3 Die Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit von Frauen**

Wie in den vorangegangenen Abschnitten bereits ausgeführt, lässt sich aufgrund eines veränderten Arbeitskräftepotentials ein erhöhter arbeitsmarktpolitischer Bedarf nach erwerbstätigen Frauen und Müttern feststellen. Dieser wird durch den demographischen Wandel voraussichtlich weiter steigen. Angebotslücken bei männlichen Arbeitskräften können unter anderem durch Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen geschlossen werden. Zum anderen gibt es aufgrund eines gesellschaftlichen Wertewandels sowie durch veränderte Familien- und

---

<sup>20</sup> vgl. Dritter Sächsischer Kinder- und Jugendbericht, S. 39

<sup>21</sup> ebenda, S. 38



Geschlechterverhältnisse eine wachsende Nachfrage nach Arbeitsplätzen von Seiten der Frauen selbst.<sup>22</sup>

### 2.3.1 Statistische Betrachtungen

In Deutschland lag 2003 die Erwerbstätigenquote aktiv erwerbstätiger Mütter bei 65 Prozent gegenüber 59 Prozent im Jahr 1996. Im Vergleich zwischen alten und neuen Bundesländern gab es in Ostdeutschland eine Quote von 69,4 Prozent zu 59,4 Prozent in Westdeutschland. Die Erwerbstätigenquote bei Müttern mit Kindern unter drei Jahren belief sich 2004 in den neuen Bundesländern auf 38,1 Prozent, in den alten Ländern auf 29 Prozent. Bei Müttern mit drei bis sechsjährigen Kindern verteilten sich die Prozente auf 66,1 und 54,4 Prozent.<sup>23</sup>

In Ostdeutschland, und somit auch in Sachsen, ist der Wunsch nach Erwerbstätigkeit bei den Frauen höher als in den alten Bundesländern, was zum einen in der Sozialisation der Frauen in der ehemaligen DDR sowie in dem zum Teil auch heute noch geringeren Lohnniveau in den neuen Bundesländern begründet liegt.

Für Sachsen kann für die zu betrachtenden letzten fünf Jahren eine stetige Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen verzeichnet werden, obwohl im Gegensatz dazu die Anzahl der weiblichen Bevölkerung im Freistaat kontinuierlich sank. Die Erwerbstätigenquote der Frauen stieg von 836,5 Tausend im Jahr 2004 auf 884,7 Tausend im Jahr 2007.<sup>24</sup> Die weibliche Bevölkerung sank im gleichen Zeitraum von 2,204 Millionen auf 2,159 Millionen.<sup>25</sup>

Von den im Jahr 2007 in Sachsen lebenden 569,8 Tausend Müttern waren 71 Prozent berufstätig, davon 62,4 Prozent in Vollzeit und 37,6 in Teilzeit. Betrachtet man die Berufstätigkeit unter dem Blickwinkel des Alters der Kinder, so ergibt sich folgendes Bild. Von den 85,3 Tausend Müttern mit Kindern unter drei Jahren standen 48,4 Prozent im Arbeitsprozess, davon 57,6 Prozent in Vollzeit und 42,4 Prozent in Teilzeit. Bei den Müttern mit Kindern im Alter von 3 bis unter 7 Jahren zeigte sich eindeutig eine steigende Tendenz zur Berufstätigkeit. Von den 113,6

---

<sup>22</sup> vgl. W. Bien, S. 205

<sup>23</sup> vgl. Monitor Familienforschung 2006, Ausgabe 4, S. 7 f

<sup>24</sup> Statistisches Jahrbuch Sachsen 2006, S.229; 2008, S. 167

<sup>25</sup> Statistisches Jahrbuch Sachsen 2006, S. 35; 2008, S. 36

Tausend Müttern arbeiteten 65,5 Prozent, davon 54,2 Prozent in Vollzeit und 45,8 Prozent in Teilzeit.<sup>26</sup>

Die Zahlen zeigen, dass Sachsen mit der Erwerbstätigkeit der Mütter im Durchschnitt der ostdeutschen Länder rangiert. Eine Erwerbstätigenquote von fast 50 Prozent bei Müttern mit Kindern unter drei Jahren liegt dagegen über dem Durchschnitt. Daran lässt sich erkennen, dass die Frauen mit Kindern in Sachsen die Balance zwischen Arbeit und Familie wagen, aus betrieblichen oder persönlichen Gründen schnell wieder in den Beruf zurückkehren müssen bzw. auf berufliche Karriere und Kinder nicht verzichten wollen. Die Zahlen machen aber auch deutlich, dass das Angebot der Kinderbetreuung in Sachsen für Kinder gut ausgebaut ist.

Allerdings hat sich das Alter der Frauen bei der Geburt, zumindest in den neuen Bundesländern, im Lebenslauf nach hinten verlagert. Zuerst stehen die berufliche Entwicklung und die Schaffung einer finanziellen Grundlage im Vordergrund, bevor die Kinder in der Lebensplanung realisiert werden. Laut Statischem Landesamt Sachsen lag in den letzten 5 Jahren das Durchschnittsalter der Mütter beim ersten Kind bei 30 bzw. 31 Jahren.<sup>27</sup>

### 2.3.2 Gründe für die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ heißt es im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG). Und weiter steht geschrieben „Niemand darf wegen seines Geschlechts ... benachteiligt oder bevorzugt werden.“<sup>28</sup> Bei der Schaffung von besseren Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht es genau darum, diesen Artikel ein Stück mehr zu realisieren.

Die Arbeit im Beruf ist für alle Berufstätigen, und damit natürlich auch für die Frauen, ein wichtiger Lebensbereich, in dem sie Selbstverwirklichung, intellektuelle Anregungen und soziale Kontakte finden können. Frauen gewinnen darüber hinaus ökonomische und persönliche Unabhängigkeit vom Mann.

---

<sup>26</sup> Anhang Nr. 1

<sup>27</sup> Statistisches Jahrbuch Sachsen 2008, S. 56

<sup>28</sup> GG, Artikel 3

Es ist heute selbstverständlich, dass Mädchen eine ebenso qualifizierte Ausbildung erhalten. Die Zahlen verdeutlichen, dass das schulische und berufliche Ausbildungsniveau der jungen Frauen zunehmend steigt. Damit stellen sie in immer größerem Maße eine Konkurrenz für die Männer dar, erhöhen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und dringen in Männerdomänen ein. Es ist für gut qualifizierte junge Frauen attraktiv, ihr erworbenes Wissen auf dem Arbeitsmarkt anzubieten, in einer Erwerbstätigkeit unter Beweis zu stellen und vielleicht Karriere zu machen. Wer lange Schul-, Ausbildungs- oder Studienzeiten hinter sich gebracht hat, sieht seine Zukunft nicht hinter Kochtopf und Wickeltisch.

Die statistischen Angaben aus Sachsen unterstützen diese Aussagen. Die Schulabschlüsse im Jahr 2007 zeigen folgendes Bild. Von den Absolventen mit allgemeiner Hochschulreife waren 56,7 Prozent weiblich. 48,6 Prozent der Absolventen der Realschulen waren Mädchen. Bei den niedrigen Bildungsabschlüssen und den Schulabgängern ohne Abschluss zeigten sich die Mädchen dagegen unterrepräsentiert, 39,7 Prozent mit Hauptschulabschluss und 36,5 Prozent ohne Schulabschluss.<sup>29</sup>

Im Wintersemester 1991/92 stellten die Frauen 38,7 Prozent der westdeutschen Studentenschaft, im Osten Deutschlands bereits 44,3 Prozent.<sup>30</sup> Ein Blick auf die Universitäten und Hochschulen im Freistaat Sachsen gibt Auskunft über die aktuelle Entwicklung der Studienabschlüsse. Im Jahr 2007 beendeten 15789 Studenten ihre universitäre Ausbildung. Davon waren 8090 männlich und 7699 weiblich. Diese 48,76 Prozent zeigen, dass die jungen Frauen auch in diesem Bildungsbereich kräftig aufholen, wobei nach wie vor Unterschiede bei der Belegung einzelner Fachrichtungen bestehen.<sup>31</sup>

Wenn die Voraussetzungen für mütterliche Berufstätigkeit fehlen, wird das erworbene Wissen der Frauen verschleudert, werden Milliarden privater und staatlicher Investitionen (Bau und Unterhalt von Schulen und Hochschulen, Kosten von Aus- und Weiterbildung) in den Sand gesetzt. Mehr als 40 Prozent der Frauen in Westdeutschland und 22 Prozent der Frauen in Ostdeutschland kehren nach dreijähriger Elternzeit nicht an ihren Arbeitsplatz zurück. Dabei würde die Mehrheit

---

<sup>29</sup> Anhang Nr. 2

<sup>30</sup> vgl. T. Emmerling, S. 16

<sup>31</sup> Anhang Nr. 3

der Frauen mit Kindern bis drei Jahre bei geeigneten Rahmenbedingungen wieder arbeiten gehen.<sup>32</sup> Besonders Frauen mit hohen oder speziellen Abschlüssen und Qualifizierungen wollen immer kürzer zu Hause bzw. der Erwerbstätigkeit fern bleiben, um Qualifikationsverluste zu vermeiden und den Anschluss an die Entwicklungen im Unternehmen nicht zu versäumen. Angebote für Mütter, in der Elternzeit Fortbildungen zu besuchen oder bereits in Teilzeit bzw. mit einem Telearbeitsplatz wieder einzusteigen, stellen gute Alternativen dar. Diese Angebote laufen seit einigen Jahren verstärkt unter den Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit in dafür aufgeschlossenen Unternehmen.

Das Konzept der Ehe als Lebens- und Versorgungsgemeinschaft besitzt heute nicht mehr die Bedeutung wie noch vor einem halben Jahrhundert. Das Grundgesetz stellt Ehe und Familie nach wie vor unter den besonderen Schutz der staatlichen Ordnung und betont damit deren Bedeutung für die Entwicklung unseres Landes,<sup>33</sup> kann jedoch die Tendenzen in der gesellschaftlichen Entwicklung nicht aufhalten. Die Heiratsneigung nimmt ab, das durchschnittliche Heiratsalter steigt, Scheidungen sind gesellschaftsfähig geworden. Alternative Formen des Zusammenlebens haben gesellschaftliche Akzeptanz erhalten und sind auf dem Vormarsch.<sup>34</sup> Die Frauen haben steigendes Interesse daran, sich unabhängig vom Mann und familiären Bindungen durch Erwerbstätigkeit ökonomisch und sozial abzusichern.

Dazu gehört für Frauen auch der Erwerb einer eigenen Absicherung im Alter, zumal Frauen statistisch eine höhere Lebenserwartung aufweisen. Anspruch auf Altersrente erwirbt aber nur, wer selbst erwerbstätig war und Beiträge in die Rentenversicherung eingezahlt hat, also für sich selbst vorgesorgt hat. Frauen erhalten nach Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) Gesetzliche Rentenversicherung auch Kindererziehungszeiten angerechnet. Für drei Jahre nach der Geburt eines Kindes werden am Durchschnitt der Bundesbürger ausgerichtete Rentenbeiträge vom Bund gezahlt, so dass in dieser Zeit der Rentenanspruch weiterhin gepflegt wird. Die Zeit nach den drei Jahren bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres eines Kindes kann als Berücksichtigungszeit zur Erhaltung

---

<sup>32</sup> vgl. Monitor Familienforschung 2006, Ausgabe 8, S. 32

<sup>33</sup> GG, Artikel 6

<sup>34</sup> Statistisches Jahrbuch Sachsen 2008, S. 50 ff

von Ansprüchen in der Rentenversicherung anerkannt werden.<sup>35</sup> Bei Betrachtung dieser gesetzlichen Regelung macht die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach spätestens drei Jahren für Frauen viel Sinn, um keine Einbußen bei der späteren Rentenzahlung hinnehmen zu müssen, zumal Frauen in vielen Bereichen nach wie vor weniger verdienen als Männer.

Da die Erziehung der Kinder und der Ausstieg aus dem Erwerbsleben für eine längere Zeit, d.h. über die drei Jahre hinaus, finanziell und unter dem Blickpunkt der Vorsorge nicht anerkannt wird, wollen viele Frauen nach der Elternzeit wieder ins Arbeitsleben einsteigen. In Familien mit geringem Haushaltseinkommen besteht für die Frauen bereits aus ökonomischen Gründen die Notwendigkeit des Mitverdienens.

Die verstärkte Berufstätigkeit von Müttern ist auch dann notwendig, wenn die klassische Kleinfamilie ihre Funktion verliert. Die Zahl der unehelichen Kinder steigt, sowohl in Sachsen als auch im gesamten Bundesgebiet.<sup>36</sup> Auch die Zahl alleinerziehender Eltern wächst ständig. Bereits 20 Prozent aller Kinder leben mit nur einem Elternteil. Dies sind zum großen Teil Scheidungskinder. Nach einer Scheidung verschlechtert sich oft die ökonomische Situation, da zwei Haushalte unterhalten und versorgt werden müssen. Vor allem Frauen schneiden dabei schlecht ab.<sup>37</sup> In Sachsen lebten im Jahr 2007 78,5 Tausend alleinerziehende Frauen mit Kindern unter 18 Jahren. 62,7 Prozent von ihnen waren erwerbstätig, davon 60,6 Prozent in Vollzeit und 39,4 Prozent in Teilzeit.<sup>38</sup>

In den letzten Jahrzehnten haben sich die Bedingungen für Versorgungsaufgaben innerhalb der Familie, die meist durch die Frauen erledigt wurden, erheblich verändert. Die Drei-Generationen-Haushalte sind stark rückgängig. Die Eltern führen aufgrund der finanziellen Absicherung im Alter ein eigenständiges Leben. Die Verpflichtung, ältere Familienangehörige im Haushalt zu versorgen und zu pflegen, hat sich durch den weiteren Ausbau des sozialen Netzes weitgehend aufgelöst. Die Leistungen der Sozialversicherungen, seit 1995 auch der

---

<sup>35</sup> SGB VI, § 56, 57

<sup>36</sup> Statistisches Jahrbuch Sachsen 2008, S. 56

<sup>37</sup> vgl. T. Emmerling, S. 25

<sup>38</sup> Anhang Nr. 5

Pflegeversicherung, decken beispielsweise die Risiken der Krankheit und des Alters ab. Pflege- und Altersheime leisten die Arbeit.

Eine weitere Betreuungsaufgabe innerhalb der Familie ist verstärkt in die öffentliche Hand gewechselt, die Betreuung der Kinder. Mit der Sicherstellung der Betreuung durch entsprechende Kindereinrichtungen verlor die Familie, und damit natürlich hauptsächlich die Frau, ein Betätigungsfeld, welches vorher die Nicht-erwerbstätigkeit der Frauen größtenteils begründete.<sup>39</sup>

Die zum Teil auch heute noch praktizierte ökonomische Diskriminierung von Frauen bedeutet nicht nur Einkommensbenachteiligungen für die Frauen, sondern hat auch Auswirkungen auf die Erwerbsquote der Frauen. Das weibliche Arbeitskräftepotential wird quantitativ und qualitativ noch nicht in ausreichendem Maße genutzt. Damit findet eine Verschwendung von Humankapital statt. „Liegt aber ein Teil des Arbeitskräftepotentials diskriminierungsbedingt brach, können Sozialprodukt und gesamtwirtschaftliche Wohlfahrt nicht ihr mögliches Maximalniveau erreichen. Die in diesem Zusammenhang zu erwartenden quantitativen Einbußen sind ... nicht unerheblich.“<sup>40</sup> Die Bundesregierung geht in ihrer Stellungnahme zum Siebten Familienbericht davon aus, dass im Zeitraum von 2006 bis 2020 allein durch die Ausweitung von Work-Life-Balance-Maßnahmen ein zusätzliches Bruttoinlandsprodukt von 248 Mrd. Euro erzielt werden kann.<sup>41</sup>

Laut Arbeitsmarktprognosen ist davon auszugehen, dass die Unternehmen ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften in den nächsten Jahrzehnten nur durch die verstärkte Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt decken können. Die als Alternative aufgeführte Zuwanderung in die Bundesrepublik kann zur Lösung des Problems nur einen relativ kleinen Beitrag leisten, da das Qualifikationsniveau der zugewanderten Arbeitnehmer im Hinblick auf den Arbeitskräftebedarf zu niedrig und strukturell nicht passend erscheint. Ein Einsatz qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Raum der Europäischen Union stellt ebenfalls keine sinnvolle Lösung dar, da

---

<sup>39</sup> Weitere Ausführungen dazu erfolgen im Abschnitt 2.4.

<sup>40</sup> R. Schubert, S. 69

<sup>41</sup> vgl. Siebter Familienbericht, S. XXV

in diesen Ländern ähnliche demographische Entwicklungen ablaufen und sie damit keinen Überschuss an qualifizierten Arbeitskräften besitzen.<sup>42</sup>

In Wirtschaftsbereichen, welche von Männern dominiert werden, z.B. im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe, findet aufgrund des Wandels in der Industriegesellschaft ein anhaltender Beschäftigungsabbau statt. Im Gegensatz dazu entwickeln sich Beschäftigungszuwächse in Sektoren mit bereits hohem Frauenanteil, beispielsweise im Dienstleistungsbereich. Betrachtet man dazu die statistischen Angaben von Sachsen zwischen 2003 und 2007, so kann festgestellt werden, dass der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe von 27,8 auf 26,8 Prozent gesunken ist, während in den Dienstleistungsbereichen der Anteil der Beschäftigte von 69,8 auf 71,1 Prozent stieg. Mit dieser Entwicklung korrespondiert sicher auch die in Sachsen seit 2004 stetig ansteigende Erwerbsquote von Frauen, das Absinken der Erwerbslosigkeit bei Frauen und das Zurückgehen der Quote von weiblichen Nichterwerbspersonen.<sup>43</sup> Diese Zahlen sagen jedoch noch nichts über den zeitlichen Umfang weiblicher Erwerbstätigkeit aus, der deshalb im nächsten Abschnitt genauer betrachtet werden soll.

### 2.3.3 Teilzeitarbeit von Müttern

Die Wechselwirkungen zwischen neuen familialen, weiblichen und betrieblichen Interessenkonstellationen führen zu erhöhten Erwerbsquoten nicht nur bei Frauen allgemein, sondern auch bei Müttern, die allerdings fast alle in Teilzeit stattfinden. In Westdeutschland stieg der Anteil Teilzeit arbeitender Frauen von 41 Prozent im Jahr 1991 auf 50,5 Prozent im Jahr 2003. Der ebenfalls starke Anstieg der Teilzeitquoten in Ostdeutschland im gleichen Zeitabschnitt erklärt sich durch den Fakt, dass in diesem Teil Deutschlands bis zur Wende die Mütter auch mit kleinen Kindern überwiegend Vollzeit erwerbstätig waren.<sup>44</sup>

Prinzipiell stellt sich das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeitarbeit der Frauen mit Kindern in den neuen Bundesländern günstiger dar. Wie bereits dargestellt

---

<sup>42</sup> vgl. Siebter Familienbericht, S. 71

<sup>43</sup> Statistisches Jahrbuch Sachsen 2006, S. 229 ff; 2008, S. 167 ff

<sup>44</sup> vgl. W. Bien, S. 205 f

wurde, überwiegt in Sachsen die Vollzeitarbeit gegenüber der Teilzeit, auch bei Frauen mit Kindern unter drei Jahren.<sup>45</sup>

Die auf Teilzeit konzentrierte Erwerbsform bei Frauen deutet auf die Dominanz einer bestimmten Erwerbskonstellation der Haushalte hin. Neuere Untersuchungen ergaben, dass in den Haushalten mit Kindern unter drei Jahren immer noch zwei Drittel der Paare in einem so genannten männlichen Ernährermodell leben. In 20 Prozent der Haushalte herrscht das modernisierte Ernährermodell, d.h. der Mann arbeitet Vollzeit und die Frau Teilzeit. Nur in 4 Prozent der Haushalte arbeiten beide Elternteile Vollzeit. In nicht mal einem Prozent der Haushalte ist die Mutter die Hauptverdienerin.<sup>46</sup>

Die überwiegende Teilzeitarbeit von Müttern lässt sich in zwei Richtungen deuten. Die erste Deutung wäre die in beiderseitigem Interesse liegende Absprache zwischen Arbeitgebern und weiblichen Arbeitnehmern. Diese Variante macht auch durchaus Sinn bei Müttern mit Kindern, welche aus betrieblichen Interessen sehr schnell nach der Geburt wieder in ihren Beruf einsteigen. Aus anderer Sicht kann man es jedoch auch als Anpassungsleistung der Frauen sehen, um schlechte Vereinbarkeitsbedingungen und fehlende Betreuungsmöglichkeiten zu kompensieren.

Lange Zeit fand Teilzeitarbeit als klassische Form am Vormittag statt. Wirtschaftliche Prozesse führen jedoch dazu, dass Teilzeitarbeit ihre Gestalt ändert. Sie findet zunehmend am Nachmittag, abends oder am Wochenende statt. Es gibt inzwischen die verschiedensten Modelle der Praktizierung von Teilzeitarbeit.<sup>47</sup>

Aus diesen Fakten wird ersichtlich, dass sich die erwartete und notwendige Erwerbstätigkeit von Müttern nicht nur in quantitativ vermehrtem Betreuungsbedarf niederschlägt, sondern auch flexiblere und komplexere Formen von Betreuung braucht, worauf in den nächsten Abschnitten näher eingegangen werden soll.

---

<sup>45</sup> Anhang 1

<sup>46</sup> vgl. W. Bien, S. 206

<sup>47</sup> vgl. Familienbewusste Personalpolitik, S. 11 f



## 2.4 Kinderbetreuung außerhalb der Familie

Die Betreuung der eigenen Kinder war in Deutschland seit jeher zu überwiegenden Anteilen ganz selbstverständlich Privatsache. Zuständig dafür waren vor allem die Mütter, weniger die Väter, unterstützt von Großeltern, Freunden und Nachbarn. Die institutionelle Betreuung in Kindertageseinrichtungen war eine hilfreiche Ergänzung, weit entfernt, für alle Familien und Kinder ein selbstverständliches Angebot, gar ein Bildungsangebot zu sein. Seit den letzten zwei, drei Jahrzehnten befindet sich Deutschland im Bereich der Kinderbetreuung im Umbruch. Kein Bereich des Erziehungs- und Bildungswesens hat sich in dieser Zeit qualitativ und quantitativ so grundlegend verändert und befindet sich weiterhin in Veränderung.

Unter dem Einfluss der Veränderungen in der Gesellschaft und Wirtschaft sowie dem Vermächtnis der Kinderbetreuung in der DDR hat sich der Kern der Debatte verschoben. Längst geht es nicht mehr um die Frage, ob Kinder vor der Schule eine Kindertageseinrichtung besuchen sollen. Inzwischen werden andere Schlüsselfragen gestellt. Ab welchem Alter sollten Betreuungsangebote flächen deckend zur Verfügung stehen? Wie kann Flexibilität mit Blick auf Öffnungszeiten und Angebotsformen erhöht werden, ohne das Kindeswohl zu gefährden? Wie lassen sich Entwicklungspotentiale der Kinder in diesem Alter gezielt fördern? Wie können öffentliche Betreuungsangebote die ungleichen ökonomischen, sozialen und kulturellen Ausgangslagen der Kinder und Familien ausgleichen, um Chancengleichheit zu gewährleisten? Diese und viele weitere Fragen zeigen, dass es in der Diskussion und in dem Veränderungsprozess einerseits um das Verhältnis zwischen privater und öffentlicher Betreuung und andererseits um quantitative und qualitative Entwicklungserfordernisse einer guten Kindertagesbetreuung geht.<sup>48</sup>

### 2.4.1 Der Stand der öffentlichen Kinderbetreuung

Betrachtet man die Entwicklung der Kinder- und Jugendhilfe in den letzten Jahrzehnten, so stellt der Ausbau öffentlicher Betreuungsangebote für Kinder vor

---

<sup>48</sup> vgl. W. Bien, S. 10 ff

der Einschulung eine zentrale gesellschaftspolitische Errungenschaft dar. Der qualitätsorientierte, bedarfsgerechte und flexible Ausbau der Kinderbetreuung zielt darauf, Elternschaft und Familien zu stärken, junge Menschen in ihrem Kinderwunsch zu unterstützen und damit die Innovationsfähigkeit unserer Gesellschaft zu erhalten. Im Jahr 1996 trat im Zuge der Novellierung des Sozialgesetzbuches (SGB) Aachtes Buch (VIII) Kinder- und Jugendhilfe ein bundesweit geregelter Anspruch auf einen Kindergartenplatz für drei- bis sechsjährige Kinder in Kraft und brachte eine fast zweihundertjährige Entwicklung zum Abschluss.<sup>49</sup>

Das am 01. Januar 2005 in Kraft getretene Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder (Tagesbetreuungs- ausbaugesetz - TAG) bildet auf diesem Weg einen weiteren Meilenstein, indem es den bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbetreuung für Kinder im Alter unter drei Jahren bis 2010 festschreibt. Im Gesetzestext wird konkretisiert, was unter bedarfsgerechtem Angebot zu verstehen ist. Wenn die Erziehungsberechtigten eines Kindes einer Erwerbstätigkeit nachgehen, eine Arbeit aufnehmen oder sich in der Ausbildung befinden, sollte ein Platz für ihr Kind in einer Tageseinrichtung vorgehalten werden.<sup>50</sup>

Diese gesetzlichen Regelungen haben in den alten Bundesländern zu einem deutlichen Ausbau der Platzkapazitäten für Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt geführt und in Ostdeutschland mit dazu beigetragen, dass zumindest ein großer Teil der Betreuungsinfrastruktur für diese Altersgruppe aus den Zeiten der DDR erhalten werden konnte. Für den Freistaat Sachsen kann, wie für alle ostdeutschen Bundesländer, hinsichtlich der Kinderbetreuung von einer weit gehenden Bedarfsdeckung ausgegangen werden, gemessen an den politischen Zielstellungen.<sup>51</sup>

In aktuellen Untersuchungen und Studien wurden bei der Inanspruchnahme öffentlicher Kinderbetreuung nach wie vor Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern deutlich. Während öffentliche Kinderbetreuung für unter 1-Jährige weder in West noch Ost in nennenswertem Umfang genutzt wird, sind im Westen nur annähernd 7 % der 1-Jährigen in einer Kindertageseinrichtung oder

---

<sup>49</sup> SGB VIII, § 24, Abs. 1

<sup>50</sup> TAG, § 24, Abs. 3

<sup>51</sup> vgl. Dritter Sächsischer Kinder- und Jugendbericht, S. 109

bei einer Tagesmutter, im Osten gilt dies für 38%. Noch größer wird der Unterschied bei den 2-Jährigen. In Westdeutschland sind 19% der Kinder in öffentlicher Betreuung, während es in Ostdeutschland 81% sind. Diese erheblichen Unterschiede sind auch bei den 3-Jährigen noch zu verzeichnen, da sind es im Westen 74% der Kinder und im Osten bereits 95 %. Ab einem Alter von 4 Jahren gleicht sich das Niveau der Inanspruchnahme im Westen dem im Osten allmählich an.<sup>52</sup>

Die Auswertung der statistischen Angaben von Sachsen ergab, dass der Freistaat über eine gute Infrastruktur hinsichtlich der Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen verfügt. Im Jahr 2007 gab es insgesamt 246.984 genehmigte Plätze in Tageseinrichtungen, dem der Bedarf von 224.825 Kindern gegenüber stand. Die genehmigten Plätze für Kinder unter drei Jahren deckten den Bedarf gerade ab, in dieser Altersgruppe gab es kein Überangebot. Die Versorgungsquote (Anzahl der betreuten Kinder je 100 Kinder der gleichen Altersgruppe) lag insgesamt bei 67,2. Für Kinder im Alter von 1 bis unter 3 Jahren gab es eine Versorgungsquote von 45,9, für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren eine Quote von 93,6. Mit diesen Quoten liegt Sachsen etwas unter dem ostdeutschen Durchschnitt.<sup>53</sup>

Mit der Einführung des Elterngeldes zu Beginn des Jahres 2007 und dessen Gewährung für maximal 14 Monate steigt der Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder unter 2 bzw. auch unter 3 Jahren. Ob die genehmigten oder vorhandenen Plätze diesen erhöhten Bedarf ab 2008 abdecken, muss bezweifelt werden. Darüber liegen jedoch noch keine statistischen Angaben vor.

#### 2.4.2 Betriebe als Akteure in der Kinderbetreuung

Die derzeitige Aufmerksamkeit für die Betreuung von Kindern ist Ausdruck realer gesellschaftlicher Wandlungsprozesse, die an mehreren Orten gleichzeitig stattfinden. Es handelt sich um ein Zusammenspiel ökonomischer und familialer Veränderungen, die auf den Bereich der Kinderbetreuung ausstrahlen.

„In einer multifunktionalen Betreuungspolitik als Instrument von Familien- und Arbeitsmarktpolitik sowie zur Bekämpfung der Armutsentwicklung wird ... zu-

---

<sup>52</sup> vgl. W. Bien, S. 28 f

<sup>53</sup> Statistisches Jahrbuch Sachsen 2008, S. 368 ff

sehends der Betrieb als Akteur ins Spiel gebracht: einerseits als Verursacher von Betreuungsbedarfen, andererseits aber auch als potentieller Helfer, also als Anbieter von speziellen Maßnahmen zur Unterstützung der Eltern.“<sup>54</sup>

Bereits in den 1980er und 1990er Jahren wurden Unterstützungsleistungen seitens der Betriebe gefordert, was jedoch lange wenig Resonanz fand.<sup>55</sup> Seit 2003 wurde eine ganze Reihe von Projekten auf den Weg gebracht, von Studien renommierter Ökonomen über die Lokalen Bündnisse für Familie bis zum Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“, an dem sich bereit 370 Firmen beteiligt haben.<sup>56</sup> Dieses bundesweite Modellprojekt hat die „betriebliche Förderung von Kinderbetreuung“ explizit auf die Tagesordnung gebracht.

Inzwischen gibt es Untersuchungen und Forschungen zur sozialpolitischen Einbettung betrieblicher Kinderbetreuung sowie zu Chancen und Risiken flexibler Arbeitszeiten für Familien. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat eine Kosten-Nutzen-Analyse zur Berechnung betriebswirtschaftlicher Effekte familienfreundlicher Maßnahmen in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse positive Wirkungen für die Unternehmen darstellen. Auf die Ergebnisse dieser Analyse wird in einem anderen Teil der Arbeit eingegangen.<sup>57</sup>

Die Verfügbarkeit und die Qualität von Angeboten der Kinderbetreuung entwickeln sich zu einem neuen Standortfaktor für Wirtschaftsunternehmen, denn qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nur langfristig an ein Unternehmen gebunden werden, wenn es für die Familien möglich ist, Beruf und Privatleben in Balance zu bringen. Standorte, die eine ungenügende Infrastruktur für Kinderbetreuung aufweisen, sind für Unternehmen unattraktiv. Investitionen in die Betreuungsinfrastruktur gewinnen aus Sicht der Wirtschaft damit zunehmend an Bedeutung. Daraus ergibt sich die Fragestellung, inwieweit Unternehmen nicht nur Mitverursacher eines expandierenden Bedarfs an Kinderbetreuung sind, sondern auch aktive Unterstützer bei einer am Wohl des Kindes und an den Interessen der Familien ausgerichteten Kinderbetreuung sein sollten. Wie sehen die Unternehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung? Detaillierte Ausführungen zu dieser Fragestellung werden durch die Auswertung der Interviews geliefert.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> vgl. W. Bien, S. 202

<sup>55</sup> ebenda, S. 203

<sup>56</sup> vgl. Newsletter Erfolgsfaktor Familie 1/ 2006, S. 2

<sup>57</sup> Die Darlegungen dazu erfolgen im Abschnitt 2.6.1.

<sup>58</sup> Die Auswertung erfolgt im Kapitel 4 der Arbeit.

## 2.5 Familienfreundliche Unternehmen

Wer eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erreichen will, muss auch in der Arbeitswelt ansetzen.

„Seit den 1980er Jahren hat das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in der Politik und Wirtschaft eine zunehmende Bedeutung. Die Palette von Maßnahmen zur Entschärfung des Spannungsfeldes zwischen Familien- und Erwerbsleben ist breit gefächert. Die Angebote reichen von konkreten Arbeitszeitvarianten bis hin zu personalstrategischen und betriebskulturellen Überlegungen.“<sup>59</sup>

### 2.5.1 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Beschäftigte mit Kindern haben regelmäßige häusliche Verpflichtungen. In ihren Händen liegt die Hauptverantwortung bei der Betreuung und Erziehung der Kinder, auch wenn öffentliche Einrichtungen oder ein privates Netzwerk mitwirken. Sie müssen aber neben den regelmäßigen Fürsorgeaufgaben auch auf spontan auftretende besondere Situationen kurzfristig reagieren.

Die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterscheidet sich in vielfältiger Hinsicht, je nach ihrer familiären Situation. Ebenso unterscheidet sich die Situation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Abhängigkeit von differenzierenden Kriterien der beruflichen Tätigkeit. Aus diesen Gründen können Unternehmen eine breite Palette von familienfreundlichen Maßnahmen anbieten.

Im folgenden Abschnitt sollen die verschiedenen Maßnahmenbereiche zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit aufgeführt und inhaltlich kurz erläutert werden, um dann im nächsten Abschnitt speziell auf die betriebliche Kinderbetreuung einzugehen.

Ein erster wichtiger Maßnahmenbereich umfasst mögliche Arbeitszeitmodelle und die Arbeitsorganisation mit Familienbezug. Einerseits können Eltern hier individuell, auch befristet, ihr Arbeitszeitvolumen, oder die Verteilung der Arbeitszeit wählen. Andererseits berücksichtigt das Unternehmen die familiäre Situation

---

<sup>59</sup> U. Kramer, S. 23

der Mitarbeiter bei abweichendem Arbeitseinsatz, wie Überstunden, Dienstreisen, Wochenendarbeit, Schichtwechsel.<sup>60</sup>

Im zweiten Bereich geht es um familienorientierte Arbeitsbedingungen. Das Unternehmen kann Arbeitsbefreiungen bei Erkrankung der Kinder oder dem Ausfall der Betreuungsvariante gewähren. Dazu gehören ebenfalls Regelungen zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs beispielsweise durch Kontaktpflege und Einbindung in betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen während der Elternzeit.<sup>61</sup>

Der dritte Bereich beinhaltet soziale Leistungen mit Familienbezug. In diesem Bereich findet sich die betriebliche Kinderbetreuung in allen möglichen Varianten wieder. Weiterhin bieten Unternehmen finanzielle oder Serviceleistungen für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an, beispielsweise Familiendarlehen, Umzugs-service, familienfreundliche Freizeitangebote oder Wäschedienste.<sup>62</sup>

Der vierte Bereich berücksichtigt familiäre Belange im Rahmen der Personalentwicklung. Familiäre Mitarbeitersituationen werden hier in personalwirtschaftliche Entscheidungen, wie Umsetzungen, Qualifizierungen oder Karriereaufstiege, eingebunden. Die Führungskräfte sollen sensibel den Wechselwirkungen zwischen Familie und Beruf Rechnung tragen.<sup>63</sup>

Der fünfte Bereich betrifft die Schaffung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird personell untersetzt und langfristig geplant. Dazu gehört neben der Öffentlichkeitsarbeit ebenso die Abstimmung personalwirtschaftlicher familienbezogener Aktivitäten mit öffentlichen Trägern.<sup>64</sup>

### 2.5.2 Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung

Betriebskindergärten haben in Deutschland, auch in Sachsen, eine lange und erfolgreiche Tradition, die weit in das 20. Jahrhundert zurückreicht. In Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs und der Neuorientierung nach 1945 in Ost- und

---

<sup>60</sup> vgl. U. Kramer, S. 24

<sup>61</sup> ebenda

<sup>62</sup> ebenda, S. 25

<sup>63</sup> ebenda

<sup>64</sup> ebenda

Westdeutschland wurden die Kindergärten eine wichtige Einrichtung für die Betriebe, um für sich zu werben und Personal langfristig zu binden.<sup>65</sup>

In den folgenden Abschnitten der Arbeit wird darlegt, wie Unternehmen betriebliche Kinderbetreuung organisieren können, welche rechtlichen Vorgaben im Freistaat Sachsen gelten und welchen Nutzen betriebliche Kinderbetreuung für die Unternehmen, die Eltern und die Kommunen bringen kann.

Immer mehr Unternehmen entdecken, dass Familienfreundlichkeit nicht nur den Beschäftigten, sondern auch den eigenen Zielen nützt. Wer weiß, dass seine Kinder gut betreut werden, hat den Kopf frei und kann sich besser für das Unternehmen einsetzen. Nicht zu unterschätzen ist die Außenwirkung familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Das Engagement für Kinderbetreuung kann öffentlichkeitswirksam kommuniziert werden und zum Beispiel in Stellenausschreibungen genutzt werden, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu überzeugen.

Die betrieblichen Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiter in der Kinderbetreuung können vielfältig sein und reichen von sozialversicherungs- und steuerfreien finanziellen Zuschüssen über die Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten im privaten Umfeld, Ferienbetreuung durch den Betrieb bis zu Belegplätzen in bestehenden Kindereinrichtungen. Bei der Betreuung kranker Kinder oder beim Auftreten von besonderen Notsituationen, beispielsweise dem Ausfall der Tagesmutter, ist Flexibilität im Unternehmen gefragt. Kurzfristig nutzbare flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, berufliche Aufgaben von zu Hause aus zu erledigen, können solche akuten Notsituationen entschärfen.<sup>66</sup>

Das Betreiben eines Betriebskindergartens ist nicht für jedes Unternehmen notwendig und relevant. Für Firmen jedoch, die einen festen und dauerhaft angestellten Mitarbeiterstab, hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder besondere Spezialkenntnisse benötigen, stellt die betriebliche Kinderbetreuung eine von vielen Möglichkeiten dar, Mitarbeiter zu gewinnen und an die Firma zu binden.

Jede Möglichkeit einer betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung muss zur individuellen betrieblichen Konstellation passen und ist mit unterschiedlichen

---

<sup>65</sup> vgl. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Sachsen, S. 14

<sup>66</sup> vgl. Unternehmen Kinderbetreuung, S. 11 ff

Kosten verbunden. Ein eigener Betriebskindergarten kann für ein großes Unternehmen mit festem Mitarbeiterstamm die beste Lösung sein. Für einen kleineren Betrieb kann dagegen die Anstellung einer Tagespflegeperson oder der Erwerb von Belegplätzen in einer Kindereinrichtung sinnvoller sein. Letztendlich sollten die Ergebnisse der Bedarfsermittlung im Unternehmen sowie die finanziellen Spielräume des Unternehmens darüber entscheiden, wie groß das Engagement in der Kinderbetreuung ausfällt.<sup>67</sup>

Der eigene Betriebskindergarten ist dann die am langfristigen angelegte und umfangreichste Variante der betrieblichen Kinderbetreuung hinsichtlich der aufgewendeten betrieblichen Ressourcen und des investierten Zeitbudgets, um die es in den weiteren Ausführungen ausschließlich gehen soll. Alle anderen Formen werden somit in der Arbeit nicht betrachtet.

Fehlende Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren, Öffnungszeiten der Kindereinrichtungen, die nicht mit den Betriebszeiten übereinstimmen oder die Schließzeiten in den Ferien sind Gründe für Unternehmen, über eine eigene Betriebskindereinrichtung nachzudenken und diesen Schritt zu realisieren.

Die Schaffung von betrieblichen Kinderbetreuungsplätzen ist ein aufwändiger und oft langwieriger Prozess. Es empfiehlt sich frühzeitig Experten einzubeziehen, um zum Beispiel die Verhandlungen mit dem Jugendamt zu begleiten und Sicherheit in Rechtsfragen zu schaffen. Die Kooperation mit erfahrenen Trägern und auf Kinderbetreuung spezialisierten Dienstleistern hat den Vorteil, dass diese nicht nur die nötige Kompetenz mitbringen, sie kennen oft auch andere Interessenten, mit denen sich möglicherweise eine Lösung im Verbund realisieren lässt.

Welchen Weg ein Unternehmen in der betrieblichen Kinderbetreuung geht, wird immer eine individuelle Lösung sein, die sich an den konkreten Bedingungen und Anforderungen des Unternehmens orientiert. Dem Schritt voraus muss eine Evaluation des Bedarfs im Unternehmen gehen. Inhaltliche Fragen dabei sollten sein:

- Welche Schwachstellen gibt es im Betreuungsnetz der Mitarbeiter?
- Für welches Alter und in welchem Umfang werden Betreuungsplätze benötigt?

---

<sup>67</sup> vgl. Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung, S. 8 f



- Wie wird sich der Bedarf an Kinderbetreuung in den nächsten Jahren entwickeln? (Altersstruktur der Mitarbeiter, Entwicklung des Unternehmens)
- Aus welchen Gemeinden kommen die Mitarbeiter? Wird eine wohnort- oder betriebsnahe Lösung präferiert?
- Welche Unterstützung gibt es vom Jugendamt bzw. gibt es andere Kooperationspartner?<sup>68</sup>

Wenn mehr als 5 Kinder eine Betreuung benötigen, kann sich die Einrichtung einer betriebseigenen eingruppigen Kinderbetreuungseinrichtung lohnen. In der „Minikita“ betreut qualifiziertes Personal die Kinder in angemieteten Räumen oder in bereits vorhandenen Räumen auf dem Firmengelände. Die Einrichtung kann im Laufe der Jahre mit der Anzahl der Kinder wachsen.

Ab ca. 15 zu betreuenden Kindern kann dann eine „normalgroße“ Betreuungseinrichtung betrieben werden. Allerdings ist es bei dieser Größe sicherlich schwierig, die Bedürfnisse aller Eltern im Unternehmen zu berücksichtigen. Höhere Flexibilität gewinnt die Kinderbetreuung, wenn mehr Plätze geschaffen werden, als aktuell benötigt, und diese Plätze Eltern außerhalb des Unternehmens angeboten werden. Damit kann dem Bedarf an Kinderbetreuung im Unternehmen individueller begegnet werden und die Kosten für nicht belegte Plätze können ganz oder zum Teil, je nach Finanzierungsmodell, refinanziert werden.<sup>69</sup>

Sowohl die Kosten der „Minikita“ als auch für die Betriebskindertagesstätte sind als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar. Für die Finanzierung der Betriebskindertagesstätte gibt es unterschiedliche Modelle, wobei zwischen den Investitionen für das Gebäude und den Betriebskosten unterschieden werden muss. Der Erwerb des Gebäudes kann durch Kauf und/ oder Sanierung eines bestehenden Gebäudes, durch Neubau oder durch Anmietung eines Gebäudes erfolgen. Die ersten beiden Varianten fördert der Freistaat Sachsen seit 2005 mit zu beantragenden Projektgeldern.<sup>70</sup> Über weitere laufende Förderprogramme des Landes oder des Bundes sollte das Unternehmen während der Planung und Realisierung des Projektes stets auf dem aktuellen Stand sein.

---

<sup>68</sup> vgl. Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung, S. 28 ff

<sup>69</sup> ebenda S. 30 f

<sup>70</sup> VwV Kita-Invest

Die Kosten für die Anmietung eines Gebäudes fließen in die laufenden Betriebskosten mit ein. Das Unternehmen kann die Betriebskosten, welche sich aus Sach- und Personalkosten zusammensetzen, allein tragen oder die Eltern beteiligen. Öffentliche Zuschüsse können bei der Kommune oder beim Land beantragt werden, daran sind aber meist Bedingungen gebunden. Das Unternehmen sollte frühzeitig prüfen, ob diese Bedingungen mit den Zielen des Unternehmens übereinstimmen. Der Landeszuschuss, den jede Kindereinrichtung mit gültiger Betriebserlaubnis pro Kind und Jahr erhält, beträgt seit März 2009 in Sachsen 1.875 Euro.<sup>71</sup> Die Übernahme der Lohnkosten sowie die Zahlung eines Sachkostenbetrages, der abhängt von der Art der Einrichtung, sind gekoppelt an die Aufnahme in den Bedarfsplan der Kommune. Bei Betreuung einer Kindereinrichtung außerhalb des Bedarfsplanes erhält der Träger keinerlei Zuschüsse durch die Kommune.<sup>72</sup>

Die monatlichen Betriebskosten für einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahre betragen zwischen 700 Euro und 1.500 Euro, für einen Kindergartenplatz zwischen 600 und 1.000 Euro je nach Bundesland, Kommune und Angebot in der Einrichtung.<sup>73</sup>

### 2.5.3 Rechtliche Vorgaben in Sachsen

Auf der Grundlage des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) erließ das Bundesland Sachsen ein eigenes Gesetz für Kindertageseinrichtungen. Das Sächsische Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen (SächsKitaG) gilt in der bestehenden Fassung seit dem Dezember 2005.

In diesem Gesetz wird zur Trägerschaft ausgeführt: „Kindereinrichtungen können von Trägern der freien Jugendhilfe insbesondere auch von Elterninitiativen, privaten Trägern, Betrieben und öffentlichen Einrichtungen sowie von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe, Gemeinden und kommunalen Zweckverbänden, betrieben werden.“<sup>74</sup> Weiter heißt es: „Der zuständige örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe hat nachhaltig darauf hinzuwirken, dass die Kinder-

---

<sup>71</sup> SächsKitaG, § 18

<sup>72</sup> ebenda, § 8

<sup>73</sup> vgl. Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung, S. 32

<sup>74</sup> SächsKitaG, § 9, Abs. 1

tageseinrichtungen vorrangig von Trägern der freien Jugendhilfe errichtet oder übernommen und betrieben werden.“<sup>75</sup> Erst wenn kein Träger der freien Jugendhilfe vorhanden ist, um die im Bedarfsplan ausgewiesenen notwendigen Betreuungsplätze bereit zu stellen, muss die Kommune oder der Kreis diese Plätze zur Verfügung stellen.<sup>76</sup> Damit werden Träger der freien Jugendhilfe, und darunter explizit auch Betriebskindereinrichtungen, per Gesetz bevorzugt erwünscht.

Vor Eröffnung einer Kindertagesstätte muss der Träger eine Reihe von rechtlichen Vorschriften beachten, Anmeldungen vornehmen und Genehmigungen einholen. Unerlässlich für den Betrieb einer Kindertagesstätte ist die gültige Betriebserlaubnis gemäß § 45 SGB VIII. Das Sächsische Landesamt für Familie und Soziales (Landesjugendamt) stellt nach Beantragung und Prüfung der Bedingungen die Betriebserlaubnis aus. Mit dem Jugendamt der Kommune ist zu klären, ob die Kindereinrichtung in den Bedarfsplan aufgenommen werden kann, was erhebliche Auswirkungen auf die Finanzierung der Einrichtung hat. Weitere Stellungnahmen müssen von verschiedenen Ämtern, beispielsweise vom Gesundheits- und Bauamt, vom Brandschutz und vom Lebensmittelüberwachungs- und Veterinäramt erbracht werden. Die Spielgeräte nimmt der TÜV ab. Die räumlichen Bedingungen werden bei einer örtlichen Prüfung gemäß § 46 SGB VIII kontrolliert.<sup>77</sup>

Grundlage für die Anzahl der Betreuungsplätze in einer kreisfreien Stadt oder einem Kreis ist der Bedarfsplan, welcher jährlich fortgeschrieben und dem Landesjugendamt als überörtlichem Träger zur Kenntnis zu geben ist.<sup>78</sup> Der § 3 im SächsKitaG regelt, dass alle Kinder ab Vollendung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt Anspruch auf einen Kindergartenplatz haben. Weiterhin wird ausgeführt, dass es zu den Pflichtaufgaben des örtlichen Trägers der öffentlichen Jugendhilfe gehört, ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren und für schulpflichtige Kinder bis zur Vollendung der vierten Klasse zu schaffen. Aus dieser Regelung ergibt sich, dass auch in Sachsen kein Anspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren

---

<sup>75</sup> ebenda, Abs. 2

<sup>76</sup> ebenda, Abs. 3

<sup>77</sup> vgl. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Sachsen. S, 15 ff

<sup>78</sup> SächsKitaG, § 8

und in den ersten vier Schuljahren besteht. Hier wird das Problem von berufstätigen Eltern und den Betrieben deutlich. Mütter oder Väter, die zeitnah nach der Geburt bzw. nach einem Jahr wieder in die Arbeit einsteigen wollen, finden häufig für ihr Kind kein zufrieden stellendes und/ oder mit den betrieblichen Interessen übereinstimmendes Betreuungsangebot.

Laut Statistischem Landesamt gab es in Sachsen am Stichtag 15.03.2008 insgesamt 2679 Kindertageseinrichtungen mit sehr unterschiedlichen Betreuungsangeboten. Davon befanden sich 1406 in freier Trägerschaft. Die weitere Recherche über das Statistische Landesamt und das Sächsische Sozialministerium ergab übereinstimmend, dass von den Kindertagesstätten in Sachsen lediglich 15 von Unternehmen betrieben werden.<sup>79</sup> Das ergibt einen Prozentsatz von 0,9 bei den Kindereinrichtungen in freier Trägerschaft und insgesamt von 0,6 Prozent.

## **2.6 Der Nutzen betrieblicher Kinderbetreuung**

Familien- und Mitarbeiterorientierung, und dazu gehört auch betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, bringt zahlreiche Vorteile für das Unternehmen, für die Eltern und Kinder sowie für die Gemeinden. Auf diese Vorteile in den einzelnen Bereichen soll jetzt näher eingegangen werden.

### 2.6.1 Der Nutzen für das Unternehmen

„Wenn ein Unternehmen betrieblich unterstützte Kinderbetreuung anbietet, ermöglicht es damit jungen Müttern und Vätern, auf Wunsch relativ zeitnah nach der Geburt ihres Kindes wieder stundenweise zu arbeiten. So bleiben dem Unternehmen die betriebsspezifischen Kenntnisse, hausinternes Wissen, fachliche Spezialkenntnisse, Erfahrung im Umgang mit den Kunden oder auch ganz besondere handwerkliche Fertigkeiten erhalten. Zudem fallen weniger Kosten für die Einarbeitung von Ersatzpersonal an.“<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Anhang 4

In der Statistik werden 14 Betriebskindergärten angegeben. Da die Kindereinrichtung ADMEDINO 2008 neu geschaffen wurde, ist sie in der Statistik noch nicht enthalten. Bei der Anzahl wurde sie aber in der Arbeit mit berücksichtigt.

<sup>80</sup> Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Sachsen, S. 9

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat im Jahr 2003 eine Kosten-Nutzen-Analyse veröffentlicht, in welcher herausgearbeitet wurde, wie hoch das Einsparpotential für ein Unternehmen sein kann, wenn es familienfreundliche Maßnahmen einführt und umsetzt. Damit liegen für Deutschland erstmals gesicherte Erkenntnisse über eine Kosten-Nutzen-Relation familienfreundlicher Maßnahmen vor.

Auf der Grundlage von Daten aus 10 mittelgroßen deutschen Unternehmen wurden die Wirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben in einem engen Sinne, d.h. ausschließlich auf Eltern mit Betreuungsaufgaben für kleine Kinder, analysiert. Keine Berücksichtigung fanden beispielsweise Regelungen zur Pflege von Angehörigen oder Personalmaßnahmen für Chancengleichheit. Zur Ermittlung der Kosten wurde in der Analyse auf ein familienfreundliches Maßnahmenpaket zurückgegriffen, welches aus Angeboten für Teilzeitarbeit, Arbeitszeitflexibilität und Telearbeit mit dem Ziel des Wiedereinstiegs in die Beschäftigung während bzw. nach der Elternzeit sowie betrieblich unterstützter Kinderbetreuung bestand.<sup>81</sup>

Um die Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der Ergebnisse der Analyse darstellen zu können, wurde auf der Basis der ermittelten Kostengrößen und Einsparpotentiale eine realitätsnahe Modellrechnung zu Kosten und Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen ausgeführt. Den Kosten für familienfreundliche Maßnahmen von rund 300.000 Euro standen in dem Unternehmen der Modellrechnung pro Jahr Einsparpotentiale von 375.000 Euro, und damit ein monetärer Vorteil von 75.000 Euro, gegenüber. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht setzte sich das Kosteneinsparpotential hauptsächlich aus Überbrückungs-, Wiederbeschaffungs- bzw. Fluktuations- und Wiedereingliederungskosten zusammen. Dabei wurden die Kostenstrukturen ebenfalls in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau der MitarbeiterInnen, der Spezifität der Qualifikationsanforderungen und der Lage auf dem Arbeitsmarkt betrachtet.<sup>82</sup>

Weitere Betrachtungen machen deutlich, dass sich Mitarbeiterorientierung und Familienfreundlichkeit auch positiv auf personalkostenrelevante Größen auswirken. In Unternehmen mit Mitarbeiterorientierung ist die Identifikation mit

---

<sup>81</sup> vgl. Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, S. 11 ff

<sup>82</sup> vgl. Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, S. 29 ff

dem Unternehmen höher, die Wechselbereitschaft von Hochschulabsolventen und der Krankenstand niedriger.<sup>83</sup> Damit stellt sich ein Zusammenhang zwischen familienfreundlicher Unternehmenspolitik und der Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern her.

Familienfreundliche Maßnahmen eröffnen den Unternehmen ebenfalls Chancen zur Profilierung am Arbeitsmarkt und zu einem Image- und Attraktivitätsgewinn als Arbeitgeber. Der Attraktivitätsgewinn kann sich in einem umfassenderen und besser qualifizierten Bewerberpool niederschlagen und damit auch die Wiederbeschaffungskosten von Personal senken.

### 2.6.2 Der Nutzen für die im Unternehmen beschäftigten Eltern und ihre Kinder

Für die meisten Mütter, besonders in Ostdeutschland, ist es selbstverständlich und ein Bedürfnis einer Arbeit nachzugehen. In den alten Bundesländern entwickelt sich das Bedürfnis in Richtung Erwerbstätigkeit bei den Frauen ebenfalls.

Eine gute und eventuell auch lange Ausbildung im Beruf möchten die Frauen nutzen und nicht brach liegen lassen. In unserer sich entwickelnden Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft verändert sich berufliches Know-how in immer kürzeren Zeitabständen. Besonders hoch qualifizierte Frauen wollen an dieser Entwicklung teilhaben. Berufserfahrungen und erreichte Positionen wollen nicht aufgegeben werden.

Hinzu kommen rein existentielle Überlegungen. Meist sichert das Einkommen eines Elternteils für die Familie nur ein knappes Auskommen. Für allein erziehende Mütter oder Väter steht die Erwerbstätigkeit noch stärker unter dem Focus der Existenzsicherung.

Betriebliche Kinderbetreuung erleichtert es den Eltern, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Lange Fahrtzeiten zu den Kindereinrichtungen können in den meisten Fällen vermieden werden. Die Öffnungszeiten der betrieblichen Kindereinrichtung richten sich nach den vorhandenen betrieblichen Interessen und Arbeitszeiten. Auftretender Stress bei Eltern, die Balance zwischen Arbeit, Familie und dem Wohl des Kindes zu finden, minimiert sich. Dies zeigt Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mütter und Väter

---

<sup>83</sup> vgl. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Sachsen, S. 10

und erhöht die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowohl bei den familiären Aufgaben als auch in der beruflichen Tätigkeit. Eltern fühlen sich entlastet, wenn sie wissen, dass sich „ihr“ Unternehmen um die Betreuung der Kinder kümmert oder in Krisenfällen Hilfe anbietet.

Kinder brauchen bereits im frühen Alter vielfältigste Anregungen und Lernangebote. Ein Betriebskindergarten kann über die direkte Begegnung mit der Arbeitswelt der Eltern zu einem besonderen Lernort für die Kinder werden. Sie erleben Einblicke in Produktions- oder Dienstleistungsbereiche, die zum ersten Auslöser für spätere Berufsfindung werden kann.

Einen weiteren Vorteil stellt nicht zuletzt die Nähe und Erreichbarkeit von Mutter oder Vater in Problemfällen dar. Durch den engen Kontakt zwischen den Eltern und den Erziehern der Kindereinrichtung kann die Betreuung der Kinder sehr individuell und vertrauensvoll gestaltet werden. Die Fortsetzung des Stillens der Kinder stellt bei räumlicher Nähe zum Kind kein Problem dar, was für viele Mütter ein Bedürfnis ist.<sup>84</sup>

### 2.6.3 Der Nutzen für die Kommune

Kreise und Gemeinden haben den gesetzlichen Auftrag, für ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zu sorgen. Bei tendenziell wachsenden Geburtenzahlen in Sachsen in den letzten Jahren<sup>85</sup> steigt derzeit der Betreuungsbedarf vor dem Hintergrund der zunehmenden finanziellen Belastungen der kommunalen Haushalte, was für die Kommunen problematisch ist. Aus diesem Grund sollten den Gemeinden Bündnispartner in Gestalt von Unternehmen oder anderen freien Trägern willkommen sein.

Viele Gemeinden sind bestrebt, Investoren für ihre Region zu interessieren, die Ansiedlung von neuen Unternehmen zu fördern. Die Entwicklung der Infrastruktur vor Ort ist für Betriebe in ihrer Entscheidung von erheblichem Interesse. Verkehrsanbindung, vorhandener Wohnraum, Kinderbetreuungsangebote, kulturelle Möglichkeiten und weitere Standortfaktoren spielen dabei für anzuwerbende Fachkräfte eine wichtige Rolle.

---

<sup>84</sup> vgl. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Sachsen, S. 12 ff

<sup>85</sup> Statistisches Jahrbuch Sachsen 2008, S. 55

Ergreift ein Betrieb die Initiative und kooperiert mit einer ortsansässigen Kindereinrichtung oder baut sogar eine eigene Einrichtung auf, profitiert die Kommune in mehrfacher Hinsicht davon. Sowohl die im Unternehmen beschäftigten Eltern als auch die Unternehmen bringen ihren Abgabenanteil in den Stadthaushalt ein. Weiterhin wird der Haushalt der Kommune durch Beiträge zur Qualität und Quantität der Kinderbetreuung entlastet. Ein attraktiver Kindergarten am Unternehmen stärkt auf jeden Fall die Infrastruktur der Gemeinde, erhöht die Lebensqualität in ihr und wirkt Abwanderungen von Produktionsstandorten und Humankapital entgegen.<sup>86</sup>

### **3. Methodische Darstellung**

Für den praktischen Teil der Arbeit bildete die Zielstellung der Arbeit die Grundlage. Dazu galt es ein Erhebungsverfahren auszuwählen, welches im Hinblick auf das Erkenntnisinteresse als besonders aussagekräftig erschien und zu bestimmen, von wem zur Fragestellung Informationen zu erhalten waren.

#### **3.1 Auswahl der Methode**

Hier stand die Frage zu klären, über welche konkrete methodische Form der Erhebung und Auswertung, aussagekräftiges Material zu bekommen war.

In der empirischen Sozialforschung stehen verschiedene quantitative und qualitative Methoden zur Auswahl: beispielsweise das Durchführen von Interviews, das Protokollieren von Beobachtungen, die Erhebung mit Hilfe von Fragebögen.

Da bezüglich der Zielstellung der Arbeit nur in unzureichendem Umfang schriftliche Dokumente bzw. empirisches Material für die Auswertung zur Verfügung standen, fiel die Entscheidung für die Durchführung von Interviews. Innerhalb der Methode des Interviews erschien die Expertenbefragung als das am meisten Erfolg versprechende Instrument.

Da laut Angaben des Statistischen Bundesamtes mit Stand vom 15.3.2008 im Freistaat Sachsen 15 Betriebskindergärten existierten<sup>87</sup>, fiel die Entscheidung zur Durchführung von 5 Interviews als repräsentative Anzahl. Um möglichst vielfältige

---

<sup>86</sup> vgl. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Sachsen, S. 13 f

<sup>87</sup> Anhang Nr. 4



Facetten der betrieblichen Kinderbetreuung zu erfassen, war die Unterschiedlichkeit z.B. hinsichtlich der Größe des Unternehmens, der Größe der Kindereinrichtung und der Finanzierung Ausschlag gebend.

Ausgewählt wurden:

- Kindertagesstätte „Weltenbaum“ – KOMSA KOMMUNIKATION SACHSEN AG, Hartmannsdorf
- Kindertagesstätte „Villa Kunterbunt,, – cenit AG, Geschäftsstelle cad Scheffler, Oelsnitz/ Erzg.
- Kindertagesstätte „Sonnenblume“ – MEGWARE Computer GmbH, Chemnitz
- Kindertagesstätte „Admedino“ – ADMEDIA Reha GmbH, Chemnitz
- Kindertagesstätte „Die kleinen Sonnenstrahlen,, – Helios Klinikum Aue GmbH, Aue

### **3.2 Das Leitfaden orientierte Experteninterview**

Die Frage, ob Experteninterviews als eigenständiges verallgemeinerbares Interviewverfahren anzusehen sind, wird in der Literatur kontrovers diskutiert.<sup>88</sup>

In den einschlägigen Arbeiten von Michael Meuser und Ulrike Nagel, auf die sich in der Arbeit bezogen wird, stellt das Experteninterview eine eigenständige Variante qualitativer Interviews dar, die sich hinsichtlich der Erhebungs- und Auswertungsstrategien von anderen Interviewformen abheben. Meuser und Nagel entwickelten aus ihrer eigenen Forschungspraxis ein Auswertungsverfahren, welches hier zur Anwendung kommen soll.<sup>89</sup>

Im Unterschied zu anderen offenen Interviewformen steht beim Experteninterview nicht die Gesamtperson im Mittelpunkt der Analyse. „Der Kontext, um den es hier geht, ist ein organisatorischer oder institutioneller Zusammenhang, der mit dem Lebenszusammenhang der darin agierenden Personen gerade nicht identisch ist und in dem sie nur einen Faktor darstellen.“<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> vgl. A. Bogner, S. 33 ff

<sup>89</sup> ebenda, S. 71

<sup>90</sup> ebenda, S. 72

Beim Experteninterview unterscheiden die Wissenschaftler zwischen „explorativen“, „systematisierenden“ und „Theorie generierenden“ Formen.<sup>91</sup>

Entsprechend der Zielsetzung der Arbeit fiel die Entscheidung für das von Meuser und Nagel entwickelte Theorie generierende Experteninterview, was im Folgenden begründet werden soll.

„Das Theorie generierende Interview zielt im Wesentlichen auf die kommunikative Erschließung und analytische Rekonstruktion der subjektiven Dimension des Expertenwissens.“<sup>92</sup> Der Experte dient zur Gewinnung von Informationen zum Thema und klärt auf. Ziel der Erhebung ist die Schaffung von Deutungswissen, welches erst vermittels der Datenerhebung und der Auswertungsprinzipien als solches hergestellt wird und nicht als eine interpretationsunabhängige Größe existiert. Es ist damit immer eine Leistung des Forschers, der abstrahiert, systematisiert und eine analytische Konstruktion schafft.<sup>93</sup> Dazu muss eine Vergleichbarkeit der Expertenäußerungen möglich sein, die methodisch im Leitfaden und empirisch durch eine gemeinsame organisatorisch-institutionelle Anbindung der Experten gesichert sind. Dieses Verfahren zielt idealer Weise auf die Generierung einer Theorie mittels der interpretativen Verallgemeinerung typischer Merkmale.<sup>94</sup>

Mit dem Einsatz von Experteninterviews wird das Interesse verfolgt, Strukturen und Zusammenhänge des Expertenwissens und –handelns zu analysieren. Die Untersuchung ist in einen objekttheoretischen Fragen- und Aussagenkomplex eingebettet. Ein Gerüst von Grundaussagen wird für die empirische Untersuchung vorausgesetzt. Damit sind die Forschungsergebnisse gleichzeitig auch Prüfinstanz dafür, wie weit der zugrunde gelegte theoretische Ansatz Gültigkeit besitzt.<sup>95</sup>

Bei der Anwendung Leitfaden orientierter Gesprächsführung wird man sowohl dem thematisch begrenzten Interesse des Forschers am Experten als auch dem Expertenstatus des Gegenübers gerecht. Die in die Entwicklung des Leitfadens eingehende Arbeit des Forschers begründet dessen Kompetenz als Gesprächspartner für den Experten. Weiterhin schließt die Orientierung an einem Leitfaden

---

<sup>91</sup> ebenda, S. 37

<sup>92</sup> ebenda, S. 38

<sup>93</sup> ebenda, S. 44

<sup>94</sup> vgl. A. Bogner, S. 38

<sup>95</sup> ebenda, S. 76

aus, dass sich das Gespräch in anderen Themen verliert, die nicht Forschungsinteresse sind. Gleichzeitig erlaubt diese Art der Befragung dem Forscher auch, seine Sache und Sicht der Dinge zu extemporieren.<sup>96</sup> Gerade der Leitfaden gewährleistet die Offenheit des Interviewverlaufs.

Wer als ExpertIn zur Befragung ausgewählt wird, hängt ab von der Fragestellung und dem interessierenden Untersuchungsfeld. Darin begründet sich auch die Frage, wer als Experte in methodischer Hinsicht zu gelten hat. ExpertIn zu sein, ist ein relationaler Status, welcher vom Forscher verliehen wird und abhängig ist vom jeweiligen Forschungsinteresse.<sup>97</sup>

In der durchzuführenden Untersuchung steht das Expertenwissen im Zentrum des Interesses und die ExpertInnen bilden die Zielgruppe der Untersuchung. Die Interviews sind darauf angelegt, dass diese ExpertInnen Auskunft über ihr eigenes Handlungsfeld geben. Folgende GesprächspartnerInnen (ExpertInnen) standen mir in den Unternehmen für die Interviews zur Verfügung:

- Personalleiterin, KOMSA KOMMUNIKATION SACHSEN AG
- Geschäftsführer, ADMEDIA Reha GmbH
- Kindergartenleiterin, MEGWARE Computer GmbH
- Kindergartenleiterin, cenit Ag, Geschäftsstelle cad Scheffler
- Leiterin Öffentlichkeitsarbeit, Helios Klinikum Aue GmbH

### **3.3 Auswertungsstrategien**

Aus den auf die Experteninterviews gerichteten Erkenntnisinteressen ergibt sich eine Vorgabe für die Auswertung. Da die Experten selbst als Zielgröße fungieren, geht es in der Auswertung darum, die entsprechenden Wissens- und Handlungsstrukturen, Einstellungen und Prinzipien theoretisch zu verallgemeinern, Aussagen über Eigenschaften, Konzepte und Kategorien zu treffen, die auch Geltung für gleich liegende Handlungssysteme behaupten können bzw. einen solchen theoretisch behaupteten Anspruch bestätigen oder falsifizieren.<sup>98</sup>

Bei der Auswertung geht es nicht darum, den Text als individuellen Ausdruck seiner allgemeinen Struktur zu behandeln, sondern im Vergleich mit den anderen

---

<sup>96</sup> ebenda, S. 77

<sup>97</sup> ebenda, S. 75

<sup>98</sup> vgl. A. Bogner, S. 77

Expertentexten das über dem Individuellen liegende Gemeinsame herauszuarbeiten. Die Texte als Ganzes werden zum Objekt der Interpretation gemacht. Meusel und Nagel brachten einen Modellvorschlag zur Auswertung für Leitfaden orientierte Interviews in folgenden sechs Schritten ein:

- Transkription
- Paraphrase
- Überschriften
- Thematischer Vergleich
- Soziologische Konzeptualisierung
- Theoretische Generalisierung

Diese Schritte werden im Folgenden inhaltlich kurz dargestellt werden. Bei der Auswertung des Datenmaterials soll sich daran orientiert werden, aber auch eine flexible Anpassung an die jeweiligen Untersuchungsbedingungen möglich sein.

Im ersten Schritt werden die auf Tonband protokollierten Interviews inhaltlich vollständig transkribiert. Aufwändige Notationssysteme sind bei den Interviews nicht notwendig, da Pausen, Stimmlagen und sonstige nonverbale Elemente nicht Gegenstand der Interpretation sind.<sup>99</sup>

Im Schritt der Paraphrase findet die erste Verdichtung des Textmaterials statt. Trennlinien zwischen Themen werden sichtbar, Erfahrungen und Argumentationen zeichnen sich ab, Beobachtungsdimensionen werden sichtbar. Textgetreu und in eigenen Worten wird wiedergegeben, was der Experte gesagt hat: Meinungen, Urteile, Beobachtungen, Deutungen.

Die Entscheidung über die Zusammenfassung von Sequenzen richtet sich nach dem Rang des jeweiligen Themas, zu dem der Experte sich äußert, nicht nach der Zeit, die diese Sequenz im Rahmen des Interviews einnimmt. Es sollte jedoch keine Reduzierung der Komplexität erfolgen.<sup>100</sup>

Im nächsten Schritt erhalten die paraphrasierten Passagen Überschriften. Bei der textnahen Vorgehensweise wird die Terminologie des Interviewten aufgegriffen. Textpassagen, die gleiche oder ähnliche Themen behandeln, werden zusammengestellt und dafür eine Hauptüberschrift formuliert. Auf diese Weise wird eine

---

<sup>99</sup> vgl. A. Bogner, S. 84

<sup>100</sup> ebenda, S. 84 f

Übersicht über den Text erzielt.<sup>101</sup> Bei Leitfaden orientierten Interviews ergibt sich in der Regel bereits ein Text, dessen Passagen jeweils auf ein Thema konzentriert sind.

Im Schritt des thematischen Vergleichens geht die Auswertung über die einzelne Texteinheit hinaus. Es wird nach thematisch vergleichbaren Textpassagen gesucht. Diese werden zusammengestellt und die Überschriften vereinheitlicht. Jetzt findet die Verdichtung einer großen Menge Daten statt, deshalb muss unbedingt eine Überprüfung und gegebenenfalls auch eine Revision durchgeführt werden.<sup>102</sup>

Im nächsten Teil, der soziologischen Konzeptualisierung, erfolgt die empirische Generalisierung. Der Forscher löst sich von den Texten und der Wortwahl des Interviewpartners. Er formuliert das Gemeinsame im Verschiedenen und findet Kategorien, Begriffe, die einerseits allgemein gültig sind und andererseits für den vorhandenen Wirklichkeitsausschnitt gemeinsam gelten. Es geht hier um die Strukturen des Expertenwissens, an denen die Reichweite geltender soziologischer Konzepte geprüft werden kann. Die Verallgemeinerung bleibt aber auf das vorliegende empirische Material beschränkt.<sup>103</sup>

In der letzten Stufe der Auswertung, der theoretischen Generalisierung, geschieht die Lösung vom Interviewmaterial. Zusammenhänge werden systematisch hergestellt, soziologische Theorien gebildet. Der Forscher formuliert aus soziologischem Blickpunkt eine Interpretation der empirisch generalisierten Fakten.<sup>104</sup>

Die Interpretation wird auf jeden Fall auf die soziologischen Konzepte, die das Forscherinteresse von Anfang an bestimmt haben, Bezug nehmen. Die Konfrontation von Empirie und Theorie ergibt dann drei Entscheidungsalternativen: inadäquat, falsifiziert oder passend. Im ersten Fall müssen die Konzepte angereichert werden. Im zweiten Fall wird eine Neuformulierung theoretischer Ansätze notwendig. Und im dritten Fall gilt die Theorie als bestätigt.<sup>105</sup>

---

<sup>101</sup> ebenda, S. 85 f

<sup>102</sup> ebenda, S. 88

<sup>103</sup> vgl. A. Bogner, S. 88f

<sup>104</sup> ebenda, S. 89 ff

<sup>105</sup> ebenda, S. 90

#### **4. Betriebliche Kinderbetreuung–Interviews mit 5 sächsischen Unternehmen**

Im ersten Teil der Arbeit wurde herausgearbeitet, dass für Unternehmen und Kommunen familienorientiertes Handeln in immer stärkerem Maß gleich bedeutend mit Zukunftssicherung ist. Insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, der seinen Ausdruck in einer alternden Gesellschaft mit immer weniger Kindern findet, wird Familienfreundlichkeit ein zunehmend wichtiger werdender Wettbewerbs- und Standortfaktor.

Dieser Ansatzpunkt stellt die Begründung für den Praxisteil der Arbeit dar. Anhand von Interviews mit 5 sächsischen Unternehmen, welche den Schritt zur betrieblichen Kinderbetreuung gegangen sind, soll dargestellt werden, wie die Finanzierung und Betreuung einer Betriebskindertagesstätte in der Praxis realisiert werden kann. Des Weiteren wird herausgearbeitet, welche Motivation dieser Entwicklung zugrunde lag und welcher Nutzen für das Unternehmen, insbesondere mit Blick auf die verstärkte Berufstätigkeit von Frauen, entsteht. Gleichzeitig soll aber auch der Blick auf die kommunale Politik der Einbeziehung betrieblicher Kinderbetreuung in die Bedarfssicherung der Städte gelenkt werden.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern (IHK) im Freistaat Sachsen und die Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern führten im November und Dezember 2008 eine Umfrage in Sächsischen Unternehmen zum Thema „Familienorientierte Personalpolitik“ durch. Die Antworten von rund 1.000 sächsischen Unternehmen reflektieren den Stand der Familienorientierung in Sachsen aus Sicht der Unternehmen.

Viele Unternehmer haben laut der Umfrage erkannt, dass von den Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur die Mitarbeiter sondern auch die Firmen profitieren. Die Gestaltung eines familienorientierten Arbeitsumfeldes fördert die Motivation der Mitarbeiter und dient als Mittel der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung. Davon sind 72 Prozent der befragten Unternehmen überzeugt und leben es als Unternehmensphilosophie.<sup>106</sup>

Relevante Ergebnisse dieser Umfrage werden in die Auswertung der Interviews einbezogen, um hinsichtlich der Kinderbetreuung und der Frauenerwerbstätigkeit

---

<sup>106</sup> vgl. Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen, S. 4

in Sachsen den Bezugsrahmen der Arbeit zu erweitern und eine umfangreichere theoretische Einbettung der eigenen Interviews zu ermöglichen.

#### **4.1 Durchführung und Transkription der Interviews**

Die Interviews wurden im Unternehmen selbst bzw. in der Kindereinrichtung durchgeführt. Dabei ergab sich gleichzeitig die Gelegenheit, die jeweilige Einrichtung und/oder die Firma zu besichtigen.

Die ExpertInnen erhielten im Vorfeld die Inhalte des Interviews, um eine entsprechende Vorbereitung zu ermöglichen. Dies geschah von Seiten der InterviewpartnerInnen in unterschiedlicher Art und Weise. Eine Expertin, die Personalleiterin der KOMSA KOMMUNIKATION SACHSEN AG, brachte zum Interview die im Unternehmen bereits vorhandenen Positionspapiere mit, aus denen sie teilweise auch vorlas. Die anderen PartnerInnen sprachen frei. Daraus ergaben sich rhetorische Unterschiede, die bei der Transkription deutlich wurden.

Weiterhin zeigten sich qualitative und quantitative Unterschiede in den Antworten auf einzelne Fragestellungen. Ersichtlich wurde, dass speziell die Leiterinnen der Kindereinrichtungen besser über den Betrieb der Kindereinrichtung und die damit verbundenen Prozesse Bescheid wussten als über die Personalstruktur des Unternehmens, die finanziellen Aufwendungen für die Kindereinrichtung und die Unternehmensstrategien.

Bei der cenit AG Geschäftsstelle cad Scheffler war die Eignerin des Unternehmens und Gründerin des Betriebskindergartens bereits durch den Verkauf aus dem Unternehmen ausgeschieden und nicht mehr erreichbar. Der Geschäftsführer der MEGWARE Computer GmbH verwies das Anliegen des Interviews aus Zeitgründen an die Kindergartenleiterin. Aus diesen Gründen wurden bei den Geschäftsführern der einzelnen Unternehmen noch nachträglich und telefonisch Informationen eingeholt, die in die Interviews mit einfließen.

## 4.2 Auswertungen

Die Auswertung mit Hilfe der 6 Schritte nach Meuser und Nagel<sup>107</sup> erfolgte entsprechend der Themen, die durch den Leitfaden des Interviews bereits vorgegeben waren. Es fand eine Verdichtung und Zusammenfassung der einzelnen Fragen statt.

### 4.2.1 Unternehmer als Verursacher von Betreuungsbedarfen

Wie in der Arbeit bereits ausgeführt wurde, sind Formen der betrieblichen Kinderbetreuung in Sachsen mit einem Anteil von 0,6 Prozent an der Gesamtzahl der Kindereinrichtungen eher unterrepräsentiert.<sup>108</sup> Welche Motivation treibt einzelne Unternehmer an, in dieses für ihn unbekanntes Metier einzudringen und ein Projekt zu realisieren, wofür bisher nur geringe betriebswirtschaftliche Erfahrungswerte und wenig praktische Beispiele zur Verfügung stehen?

Bei zwei der ausgewählten Kindereinrichtungen bildete die betriebsnahe Unterbringung mit einer der Arbeitszeit angepassten Betreuung bzw. die Qualität der pädagogischen Betreuung jeweils der eigenen Kinder der Unternehmerin und des Unternehmers<sup>109</sup> die Grundmotivation zur Installierung eines betrieblichen Betreuungsangebotes. Mit dem Einstieg in das Thema Kinderbetreuung standen in diesen Unternehmen dann zeitnah auch andere Motive auf der Agenda.

In der Mehrzahl der befragten Unternehmen lag der Frauenanteil mit 50 oder mehr Prozent recht hoch. Der Frauenanteil allein bildete jedoch noch keinen Indikator für die Notwendigkeit betrieblicher Kinderbetreuung, sondern es sollte zusätzlich das Alter der weiblichen Beschäftigten einerseits und die Verankerung der Mitarbeiterinnen im Unternehmen andererseits betrachtet werden. Die Altersstruktur der Beschäftigten lag in den Unternehmen bei leicht unter bis Mitte dreißig und damit in dem Altersbereich zwischen 25 und 35 Jahren, in welchem in Sachsen statistisch betrachtet die meisten Geburten zu verzeichnen sind.<sup>110</sup> Den zweiten Aspekt betrachtend befanden sich in nicht unerheblichem Umfang Frauen in Führungspositionen oder gehörten als gut ausgebildete weibliche Fachkräfte mit

---

<sup>107</sup> vgl. Kapitel 3 der Arbeit

<sup>108</sup> vgl. Abschnitt 2.5.3 der Arbeit

<sup>109</sup> vgl. Anhang Nr. 7, S. XII, Z.3 ff; Anhang Nr. 8, S.XV, Z. 11 ff

<sup>110</sup> Statistisches Jahrbuch Sachsen 2008, S. 77



umfangreichem Betriebswissen, wie beispielsweise in der IT-Branche bei cad Scheffler und KOMSA, hoch qualifizierte Therapeutinnen bei ADMEDIA oder Mitarbeiterinnen im Vertrieb bei MEGWARE, zum wichtigen Mitarbeiterstamm der Firmen, auf die nur schwer verzichtet werden kann. Diese Frauen wollen und können nach der Geburt ihres Kindes nicht lange Zeit zu Hause bleiben, ohne den Verlust der Position oder einen Verlust an Know-how zu erleiden. Das Unternehmen hat in die Qualifizierung seiner Mitarbeiterinnen investiert und möchte dieses Wissen und Können nutzen und gleichzeitig die weiblichen Fachkräfte mit dieser Art der Unterstützung nach der Geburt an das Unternehmen binden. Ein zeitnaher Wiedereinstieg in Teilzeitarbeit oder von zu Hause aus ermöglicht den Müttern die unmittelbare Anknüpfung an die vorherige Arbeitsaufgabe und Position. Dazu braucht es flexible Betreuungsangebote hinsichtlich des Alters der Kinder, beispielsweise auch für Kinder unter einem Jahr, und die Möglichkeit der flexiblen Buchung von Betreuungszeiten.

Unflexible Öffnungszeiten und das Beibehalten von Schließzeiten in vielen, meist kommunalen Kindereinrichtungen entsprechen nicht mehr den Erfordernissen der heutigen Arbeitswelt. In allen fünf betrieblichen Kindereinrichtungen können die Öffnungszeiten flexibel gestaltet und den Erfordernissen der MitarbeiterInnen angepasst werden. Sommerschließzeiten gibt es in allen fünf Einrichtungen nicht, denn die Betriebe arbeiten auch durchgängig. An einzelnen geplanten Schließtagen von Einrichtungen, z.B. zwischen Weihnachten und Neujahr, findet bei Bedarf für die Kinder der MitarbeiterInnen trotzdem eine Betreuung statt.

Der Anspruch auf Realisierung guter pädagogischer Qualität verbunden mit der Umsetzung innovativer pädagogischer Konzepte stellte für die Initiatoren in den Unternehmen einen weiteren wesentlichen Motivationsaspekt für die betriebliche Kinderbetreuung dar. Die Konzeption der bilingualen Erziehung im „Weltenbaum“, der Bewegungskindergarten „ADMEDINO“ oder die freie und offene Arbeit mit den Kindern in der „Sonnenblume“ bieten alternative pädagogische Ansätze jenseits der Alltagsnorm an. Allerdings ist die Realisierung solcher Konzepte meist gekoppelt an organisatorische und strukturelle Bedingungen, wie die Freiheit in der Personalwahl, bestimmte räumliche Voraussetzungen oder zusätzliche finanzielle Mittel. Diese Rahmenbedingungen schaffen die Unternehmen ihren Kindereinrichtungen.

Die Kinderbetreuung in unmittelbarer Firmennähe schafft zusätzlich ein enges Vertrauensverhältnis zwischen den Müttern bzw. Vätern, d.h. den MitarbeiterInnen des Unternehmens, und den Erzieherinnen. Außerdem werden die Arbeit und/oder Angebote des Unternehmens in die pädagogische Arbeit der Kinder-einrichtung einbezogen.

Die Auswertung der Umfrage der IHK ergab, dass über 80 Prozent der befragten sächsischen Unternehmen Familien unterstützen. Bezogen auf Unternehmen, die Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigen, sind es sogar 95 Prozent.<sup>111</sup> Die Unternehmen bieten insgesamt ein breites Spektrum an Unterstützungsleistungen für Familien an. Sie werden damit im Rahmen ihrer ökonomischen Möglichkeiten ihrer sozialen Verantwortung sowohl im Unternehmen als auch in ihrer Kommune bzw. Region gerecht.<sup>112</sup>

Die zunehmende Nutzung der Instrumente zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Unternehmen aller Größenklassen stellt jedoch teilweise hohe Anforderungen an die Arbeitsorganisation in den Unternehmen. Nahezu jedes dritte Unternehmen hat arbeitsorganisatorische Probleme durch MitarbeiterInnen mit kleinen und schulpflichtigen Kindern und jede fünfte Firma durch die Inanspruchnahme von Elternzeit. Als problematisch gilt dabei insbesondere die Besetzung der Stelle mit adäquat qualifiziertem Personal, vor allem weil es sich um eine befristete Ersatzanstellung handelt.<sup>113</sup>

Vor dem Hintergrund dieser Problemlage verwundert es, dass unter den verschiedenartigen Formen der betrieblichen Unterstützung für Familien die Kinderbetreuung den mit Abstand geringsten Anteil in den sächsischen Unternehmen ausmacht.<sup>114</sup> Neben den bereits erwähnten 15 betrieblichen Kindertagesstätten gibt es auch kaum Alternativangebote.

Nach den Ergebnissen der Umfrage scheint für die meisten kleinen und mittleren sächsischen Unternehmen die doch recht erhebliche Investition in Form von finanziellen Mitteln und zeitlichem Engagement in einen eigenen Betriebskindergarten betriebswirtschaftlich nicht sinnvoll zu sein.<sup>115</sup> Als Überlegungen und

---

<sup>111</sup> vgl. Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen, S. 13

<sup>112</sup> ebenda, S. 15

<sup>113</sup> vgl. Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen, S. 20

<sup>114</sup> ebenda, S. 16

<sup>115</sup> ebenda, S. 23

Gründe dafür können beispielsweise eine zu geringe Mitarbeiterzahl, die Altersstruktur der Belegschaft oder die Notwendigkeit der Investition in andere Geschäftsbereiche gesehen werden.

Familienfreundlichkeit sächsischer Unternehmer und deren Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bereich der Kinderbetreuung kann jedoch auch durch einfachere, aber auch wirkungsvolle Formen der Kooperation mit bestehenden Kindereinrichtungen und der Kommune realisiert werden. Die Möglichkeit gemeinsamer Betreuungsangebote mit anderen Unternehmen wird derzeit noch kaum genutzt. Auch bieten die wenigsten der Unternehmen, bisher nur 10, ihren Mitarbeitern reservierte Plätze in Kindertagesstätten an. In ähnlich geringer Zahl gibt es Absprachen zu den Öffnungszeiten von Kindereinrichtungen mit Unternehmen. Dagegen werden junge Eltern bereits von 9 Prozent der Unternehmen bei der Suche nach einem Kindergartenplatz unterstützt.<sup>116</sup>

Die Nutzung einfacherer Formen der Unterstützung von Mitarbeiterinnen mit elterlichen Betreuungspflichten bei der Kinderbetreuung scheint sinnvoll für Unternehmen und Kommunen. Die Buchung von Belegplätzen in vorhandenen Kindereinrichtungen, unerheblich ob kommunal oder in freier Trägerschaft, bedeutet für die Unternehmen die Investition einer monatlich überschaubaren finanziellen Summe. Gleichzeitig wird damit der kommunale Haushalt entlastet. Dafür erhalten die Unternehmen Betreuungsplätze in der Nähe der Arbeitsplätze der MitarbeiterInnen. Als weitere Vorteile für die Unternehmen stellen sich folgende Überlegungen dar: Belegrechte können an verschiedenen Standorten mit verschiedenen Trägern vereinbart werden, das Know-how des Betreibers kann genutzt werden und das Unternehmen konzentriert sich weiterhin nur auf sein Kerngeschäft. Das Auslastungsrisiko liegt beim Träger.

Zur verstärkten Nutzung dieser Formen der Zusammenarbeit braucht es jedoch das Verständnis auf beiden Seiten, dass Wirtschaft und Kommune gemeinsam für die Zukunft der Region Verantwortung tragen und dafür agieren müssen. Die Investitionen der Kommune würden beispielsweise in der Flexibilisierung der Öffnungszeiten und der Anpassung an den Bedarf der Unternehmen bestehen.

---

<sup>116</sup> ebenda, S. 17

Bereits 20 Prozent der sächsischen Unternehmen unterstützen Kindertagesstätten in ihrer Region durch Sponsoring, z.B. bei der Anschaffung von Spielzeug und anderen benötigten Einrichtungsgegenständen. Das erscheint sehr lobenswert, bringt jedoch keine Lösung für die arbeitsorganisatorischen Probleme in den Unternehmen und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der MitarbeiterInnen.

#### 4.2.2 Die Form des Betriebens und der Finanzierung der Kindereinrichtung

Die ausgewählten 5 Beispiele wurden bewusst aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit ausgewählt. Sie spiegeln die möglichen Varianten der Umsetzung von betrieblicher Kinderbetreuung in Sachsen wieder: Belegplätze in einer Kindertagesstätte, die so genannte „Minikita“ ab 5 zu betreuenden Kindern und die normalgroße Kindereinrichtung ab 15 Kindern. Die Beispiele der „Minikita“ und der Anschaffung von Belegplätzen entstanden aus dem privaten Bedarf der UnternehmerInnen nach Kinderbetreuung, während die Unternehmer bei der Schaffung von Kindereinrichtungen mit mehr als 15 Plätzen vorrangig aus anderen Motiven, wie z.B. sozialer Verantwortung und betriebswirtschaftlichen Interessen, angetrieben wurden.

Drei der Unternehmen installierten Kindereinrichtungen mit einer Kapazität von 65 bis 70 Plätzen. Dies scheint eine Anzahl von Plätzen zu sein, die einerseits eine überschaubare und organisatorisch gut handhabbare Größe darstellt und andererseits aber auch Wirtschaftlichkeit in der Führung gewährleistet. Zwei dieser Einrichtungen, die allerdings auch im Bedarfsplan der Kommune verankert sind, geben die von Mitarbeiterkindern unbesetzten Plätze an die Stadt ab. Damit gewinnen diese Einrichtungen eine hohe Flexibilität für den Bedarf innerhalb des Unternehmens. Bei der dritten Einrichtung gewährleistet die Größe das Unternehmens selbst die Auslastung der Plätze.

In allen befragten Unternehmen gestaltete sich der Prozess der Installierung betrieblicher Kinderbetreuung langwierig, d.h. es brauchte zwischen drei und vier Jahren vom Beschluss zur Umsetzung der Idee bis zur Eröffnung der Kindereinrichtung. Als Gründe dafür nennen die Beteiligten zum einen die Realisierung der umfänglichen gesetzlichen Vorschriften zur Betreibung einer

Kindereinrichtung und die Erlangung der notwendigen Genehmigungen von verschiedenen kommunal und landesweit tätigen Ämtern und Behörden. Andererseits braucht der Prozess des Entstehens der Konzeption, der Planung des Gebäudes und die Suche nach zur Konzeption passendem Personal einen nicht zu unterschätzenden Zeitrahmen. Nicht zuletzt muss das Unternehmen die Finanzierung des Gebäudes und der dazu gehörigen Einrichtung sowie die Finanzierung der Betreuung klären.

Bei der Finanzierung geht es um die Kernfrage der Aufnahme in den Bedarfsplan und die damit verbundene kommunale Förderung. Die Betreuung einer Kindereinrichtung ohne finanzielle Unterstützung durch die Kommune scheint nur schwer realisierbar, da alle fünf befragten Unternehmen die Aufnahme in den Bedarfsplan als erstrebenswert ansahen, auch wenn damit die Anerkennung und Umsetzung von kommunalen Verordnungen und Satzungen verbunden ist. Drei der befragten Unternehmen wurden in den Bedarfsplan der jeweiligen Kommune aufgenommen, zwei mit Inbetriebnahme der Einrichtung, ein Kindergarten drei Jahre nach der Eröffnung. Eine Kindereinrichtung kämpft seit vier Jahren um die Aufnahme in den Bedarfsplan von Chemnitz mit dem Ziel, die Elternbeiträge, welche die doppelte bzw. sogar die dreifache Summe der per Satzung der Stadt zu zahlenden Beiträge ausmacht, senken zu können und den Mitarbeitern tariflich vergleichbare Löhne zahlen zu können.<sup>117</sup>

Mit der Verankerung im Bedarfsplan ist der vom SächsKitaG vorgeschriebene Personalschlüssel monetär durch die Zahlungen der Kommune gedeckt. Häufig finanziert das Unternehmen dann zusätzliche Personalstunden, die zur Realisierung der Konzeption<sup>118</sup> oder zur Vermeidung von Personalengpässen wegen Urlaub und Krankheit<sup>119</sup> entstehen können. Von der Kommune wird ebenfalls ein Betrag an Sachkosten pro betreutes Kind bezahlt, womit die Kindereinrichtung die laufenden Kosten für den Betrieb der Einrichtung deckt. Darüber hinaus gehende Investitionen oder Projekte kann das Unternehmen zusätzlich finanzieren.

---

<sup>117</sup> Anhang Nr. 8, S. XVI, Z. 4 ff

<sup>118</sup> Anhang Nr. 6, S. VIII, Z. 31 ff

<sup>119</sup> Anhang Nr. 7, S. XIII, Z. 19 ff

### 4.2.3 Der Nutzen für die befragten Unternehmen

Die fünf befragten Unternehmen stellten im Interview den Nutzen der betrieblichen Kinderbetreuung für ihre Firma und die MitarbeiterInnen als sehr bedeutsam und umfangreich dar.

Der erste Komplex umfasst den schnellen Wiedereinstieg der Mütter in die berufliche Tätigkeit nach dem Mutterschutz und während bzw. nach der Elternzeit. In vier von fünf Unternehmen spielte die Wiederaufnahme der Arbeit bereits während der Elternzeit, stundenweise oder von zu Hause aus, eine erhebliche Rolle. Sowohl von Seiten der Mitarbeiterin gewollt, um den Anschluss an das betriebliche Know-how nicht zu verlieren und die erarbeitete Firmenposition weiter ausfüllen zu können, als auch von Seiten des Unternehmens, um die kostenintensive Einarbeitung von Ersatzpersonal zu sparen, geschah dies im gegenseitigen Einvernehmen und zu beiderseitigem Nutzen.

Der zweite Nutzfaktor betraf die Verlässlichkeit und Individualität von Kinderbetreuung. In vier Unternehmen wurde großer Wert beim Neu- oder Umbau der Kindereinrichtung auf die räumliche Nähe zum Unternehmen gelegt. Die MitarbeiterInnen haben die Gewissheit, dass Betreuungsplätze, besonders auch für Kinder unter einem Jahr, verfügbar und bezahlbar sind, was sich auf die Bereitschaft zur Familiengründung positiv auswirkt.

Die Nähe zum Arbeitsplatz ermöglicht es den Müttern, sehr individuelle Vereinbarungen zu treffen, wie zum Beispiel die Fortsetzung des Stillens während der Arbeitszeit. Sie sind bei Problemen mit dem Kind sofort vor Ort. Eltern und Erzieher entscheiden dann beispielsweise gemeinsam, was in der Situation das Beste für das Kind ist.

Die MitarbeiterInnen verfügen als Eltern zwar nicht über die Wahlmöglichkeit aus einer Vielzahl von Konzeptionen, da diese ja bereits vom Träger vor der Eröffnung der Einrichtung festgeschrieben wurde, dafür haben sie aber die Versicherung, dass die Kindereinrichtung über die Voraussetzungen für eine sehr gute pädagogische Arbeit, unter anderem über ausreichend und engagiertes Personal, verfügt.

Ein weiterer ganz wichtiger Punkt für Eltern und Unternehmer sind die Öffnungszeiten der Kindereinrichtung, die sich nach dem Bedarf im Unternehmen

richten und flexibel gehandhabt werden können. Die Angst, zu spät in die Kindereinrichtung zu kommen und deshalb als „Rabenerlern“ betrachtet zu werden, verunsichert Eltern sehr und versetzt sie in Stress. Diese Situation entsteht in einer betrieblichen Kindereinrichtung für die Eltern nicht.

Die oben angeführten Punkte fördern drittens die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen im Unternehmen und ermöglichen ein konzentriertes Arbeiten. Zufriedene MitarbeiterInnen sind stets produktiver. Fehlzeiten werden verringert. Weiterhin wurde mehrfach betont, dass ein stressfreies und ausgeglichenes Familienleben, natürlich in Verbindung mit den anderen familienfreundlichen Maßnahmen des Unternehmens, eine stabilisierende Wirkung auf die berufliche Leistungsfähigkeit zeigt. Dies wiederum hat Auswirkungen auf die Kundenzufriedenheit oder die Einhaltung von Produktions- und Lieferzeiten.

Alle Unternehmen sehen als vierten Nutzfaktor eine stärkere Identifikation mit dem Unternehmen und damit eine höhere mittel- oder langfristige Bindung von qualifizierten Fachkräften an das Unternehmen. Die Fluktuation von Mitarbeitern wird gesenkt. Damit bleiben betriebspezifische Kenntnisse, fachliches Spezialwissen, Erfahrungen im Umgang mit Kunden längerfristig erhalten und die Kosten für Neueinstellungen, Einarbeitungen und Anpassungsqualifizierungen reduzieren sich. Familienfreundlichkeit verbessert für ein Unternehmen die Chancen im Wettbewerb um gutes Personal.

In keinem der Unternehmen besteht jedoch eine Pflicht zur Betreuung der Kinder in der Betriebskindereinrichtung. Meist sind es die Mitarbeiterinnen des Unternehmens, die ihre Kinder arbeitsortnah betreuen lassen, was darauf schließen lässt, dass ein Großteil der häuslichen Verpflichtungen nach wie vor auf den Frauen lastet. Auswärtige Eltern nutzen zum überwiegenden Teil die Betreuung im Heimatort, um ihrem Kind die zum Teil beträchtliche Fahrtzeit zu ersparen und um das soziale Netz am Heimatort nutzen zu können.

Keines der befragten Unternehmen erstellte bisher eine Kosten–Nutzen-Analyse. Aber auch ohne diese Berechnung sind alle Unternehmen davon überzeugt, dass sich die betriebliche Kinderbetreuung in verschiedenen Bereichen und auch auf

unterschiedliche Weise bezahlt macht. Kostenblöcke, die auf jeden Fall positiv beeinflusst werden, sind die Personalbeschaffungskosten und die Erhaltung von betrieblichem Know-how. In diese Betrachtung fließen aber ebenfalls solche schwer messbaren Faktoren wie die Ausstrahlung des Firmenimages nach außen und die Wirkung auf potentielle Kunden mit ein. Außerdem können junge Spitzenkräfte so in der Region gehalten werden, was für die Unternehmen selbst, als auch für die Wirtschaftsregion von entscheidender Bedeutung ist.

Gunnar Grosse, der Geschäftsführer der KOMSA AG formulierte die Aussagen zum Nutzen Familien freundlicher Unternehmenspolitik zusammenfassend so: „Ein Unternehmen ist immer nur so gut wie seine Mitarbeiter. Wir sind nicht mitarbeiterorientiert, weil wir es uns leisten können, sondern wir haben Erfolg, weil wir mitarbeiterorientiert sind.“<sup>120</sup>

#### 4.2.4 Die Einbettung betrieblicher Kinderbetreuung in eine familienfreundliche Unternehmenskultur

Alle befragten Unternehmen betteten ihre betriebliche Kinderbetreuung in einen ganzen Katalog von familien- und mitarbeiterfreundlichen Maßnahmen ein, die in der Regel umso umfangreicher waren, je mehr MitarbeiterInnen das Unternehmen beschäftigte. Die KOMSA KOMMUNIKATION SACHSEN AG steht dabei mit ihrem Geschäftsführer Gunnar Grosse als Initiator und Wegbereiter an der Spitze der Entwicklung von Familienfreundlichkeit in den Unternehmen Sachsens und erhielt für dieses Engagement seit Firmengründung 1992 schon mehrfach Auszeichnungen, beispielsweise den 1. Preis als „Familienfreundliches Unternehmen 2005“ bei dem vom BMFSFJ ausgerichteten Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“.<sup>121</sup>

In Sachsen gibt es ebenfalls seit 2007 einen vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales und vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit ausgeschriebenen Wettbewerb unter dem Namen SAXplus. Dieser Wettbewerb richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen, die in Sachsen ansässig sind und sich durch familienfreundliche Maßnahmen über gesetzliche und tarifliche Regelungen hinaus auszeichnen. Gunnar Grosse, der Geschäftsführer der

---

<sup>120</sup> Anhang Nr.6, S. X, Z. 9 ff

<sup>121</sup> vgl. SAXplus, S. 28



KOMSA AG sitzt in der Jury. Weitere drei der befragten Unternehmen nahmen bereits an der Ausschreibung des Wettbewerbes teil, zwei davon wurden als familienfreundliches Unternehmen prämiert.<sup>122</sup>

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass es inzwischen auch für viele kleine und mittlere Unternehmen in Sachsen zum Selbstverständnis gehört, als sozial verantwortungsbewusstes und engagiertes Unternehmen einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu leisten, eine familienfreundliche Unternehmenspolitik zu verfolgen. Neue Begrifflichkeiten haben in den Unternehmensalltag Einzug gehalten, wie zum Beispiel „familienbewusste Personalpolitik“ oder „Familienbewusstsein als Ertragsstelle“.<sup>123</sup>

Dabei haben die Unternehmen natürlich auf der einen Seite erkannt, dass Familienfreundlichkeit ein harter Wettbewerbs- und Standortfaktor ist, der einen konkreten, mit Zahlen und Gewinnen belegbaren Nutzen für das Unternehmen bringt. Andererseits begnügt sich dieser Teil der Unternehmer aber nicht nur mit der Rolle des Gewinners im Wettbewerb um gutes Personal oder um Einsparpotentiale, sondern sieht sich auch in der Position, gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und in die Zukunft unserer Gesellschaft zu investieren.

Für die befragten Unternehmer besteht aus ihrer Sicht erheblicher Handlungsbedarf im Bereich der Bildung und Erziehung der jungen Generation, bei der Schaffung zeitgemäßer Rahmenbedingungen für die Kinderbetreuung. Sie sehen den Staat aus unterschiedlichen Gründen mit dieser Aufgabe momentan überfordert. Deshalb wird die Organisation der betrieblichen Kinderbetreuung meist auch mit einem innovativen pädagogischen Konzept verbunden, sei es der Bewegungskindergarten, die offene Arbeit oder das bilinguale Konzept. Und sie zeigen, dass es möglich ist, auf die Anforderungen der berufstätigen Eltern mit Offenheit und Flexibilität zu reagieren, indem beispielsweise Schließzeiten abgeschafft, Öffnungszeiten angepasst und gebuchte Betreuungszeiten flexibel genutzt werden können. Die Unternehmer sehen die Wirtschaft gefordert, um Zeichen zu setzen, um eine Vorreiterrolle in den Kommunen einzunehmen.

Ein weiterer nicht zu unterschätzender Fakt mit gesellschaftlicher Brisanz besteht für die befragten Unternehmen in der Bindung von Frauen, die gut ausgebildet und

---

<sup>122</sup> vgl. <http://www.saxplus.sachsen-de/de/saxplus>

<sup>123</sup> vgl. Newsletter Erfolgsfaktor Familie 1/ 2009, S. 2

hoch motiviert dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Diese können mit einem guten Arbeitsplatz und familienfreundlichen Rahmenbedingungen in der Stadt, der Region, dem Bundesland Sachsen gehalten werden. Der Abwanderung und Überalterung in Sachsen kann entgegen gewirkt werden.

#### 4.2.5 Zusammenarbeit mit der Kommune

Mit dem 2002 in Kraft getretenen SächsKitaG hat der Freistaat Sachsen eine Förderzusage auch für Betriebskindertageseinrichtungen gemacht. Das Ziel, welches damit vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales und der Sächsischen Landesregierung verfolgt wird, besteht in der Verbindung des Engagements der Wirtschaft mit dem der öffentlichen Hand, insbesondere der Kommunen.<sup>124</sup>

Dieser Ansatz macht aus mehreren Gründen Sinn. Erstens erhöht sich in der Kommune die Vielfalt der pädagogischen Angebote und Konzeptionen im Bereich der vorschulischen Kinderbetreuung. Die Initiatoren zeigen ein hohes Engagement bei der Umsetzung ihrer Ideen und können damit auch als Impulsgeber für den Bereich der Kinderbetreuung der Region gesehen und genutzt werden. Zweitens erfährt die Kommune erhebliche finanzielle Vorteile durch die Errichtung von Betriebskindergärten. Sie kann das Platzangebot in der Stadt oder im Kreis erweitern, ohne sich finanziell an der Schaffung und Einrichtung des Gebäudes zu beteiligen, denn Fördergelder kommen dafür nur vom Land und vom Bund. Dieser Fakt gewinnt zusätzlich an Bedeutung vor dem Hintergrund des erheblichen Sanierungsbedarfs in kommunalen Kindereinrichtungen. Weiterhin verringert sich der Betrag der Sachkosten, den die Kommune an Kindergärten in freier Trägerschaft zahlt, aufgrund eines erhöhten Eigenanteils für Betriebskindergärten.<sup>125</sup>

Bei der Auswertung der Interviews wurde ein Widerspruch zu den von der Landes- und Bundespolitik angestrebten Entwicklungen und dem oben dargestellten zu erwartenden Nutzen betrieblicher Kinderbetreuung für die Kommune deutlich. In den Kommunen betrachtete man Betriebskindergärten häufig als nicht erwünschte Konkurrenz. Da die Aussagen der Interviews in vier verschiedenen sächsischen

---

<sup>124</sup> vgl. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Sachsen, S. 4

<sup>125</sup> vgl. Anhang Nr. 9, S. XXI, Z. 4 f

Kommunen erhoben wurden, kann sicher von einer gewissen Verallgemeinerung ausgegangen werden, zumal sich die Aussagen zu den negativen Erfahrungen mit kommunalen Ämtern und Behörden stark ähneln.

Für zwei der befragten Unternehmen schränkte sich die Zusammenarbeit mit der Kommune dahingehend sofort ein, da die Aufnahme in den Bedarfsplan verweigert wurde. Als Begründungen standen ungenügender Bedarf an Plätzen bzw. die Ablehnung der Finanzierung einer so genannten „Luxuseinrichtung“ aus städtischen Mitteln im Vordergrund.<sup>126</sup> Alle anderen Unternehmen kämpften bei der Realisierung ihres Vorhabens mit teilweiser Inkompetenz, ungenügender Verlässlichkeit und bewusster Verzögerung von Vorgängen in der Zusammenarbeit mit verschiedenen städtischen Ämtern. Sie erfuhren sehr viel Skepsis und fehlende Akzeptanz gegenüber dem Projekt und ihren neuen Ideen bzw. Angst vor der Konkurrenz einer privaten Initiative.

Die Ämter sahen sich als Hürde, die der Antragsteller erst einmal nehmen muss, um so ein Projekt realisieren zu können. Die Unternehmen verbrauchten für diesen Hürdenlauf sehr viel Kraft, Zeit und zum Teil auch Geld, die an anderen Stellen besser investiert gewesen wären. Leider verpassten die betroffenen Kommunen damit die Chance, ihre Rolle als Dienstleister für die Menschen ihrer Gemeinde umfassender zu begreifen und aktiv zur Verbesserung des sozialen Umfeldes beizutragen. Nicht zuletzt lässt diese Art des Umgangs mit neuen Ideen und Initiativen viele gute Projekte gar nicht erst entstehen.

Die Zusammenarbeit mit übergeordneten Behörden, zum Beispiel dem Sächsischen Landesamt für Familie und Soziales und dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales gestaltete sich dagegen unproblematischer bzw. sogar hilfreich bei der Beschleunigung kommunaler Entscheidungen.

## **5 Zusammenfassung und Fazit**

Gerade kleine und mittelständige Unternehmen müssen in Zukunft mit neuen und kreativen Ideen MitarbeiterInnen gewinnen und langfristig binden. Hierfür hält der Instrumentenkasten familienfreundlicher Unternehmenspolitik lösungsorientierte Angebote für Unternehmen jeder Größenordnung und für die verschiedenen

---

<sup>126</sup> vgl. Anhang Nr. 8, S. XVI, Z. 17 ff

Problemlagen bereit. Sie zu nutzen und so im Wettbewerb um hoch motivierte und gut ausgebildete Fachkräfte, verstärkt auch um Frauen, die Nase vorn zu haben, ist die unternehmerische Herausforderung der nächsten Jahre. Allerdings sollte hier gelten, dass Familienorientierung kein Selbstzweck ist. Grundsätzliche Voraussetzung für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen ist, dass diese sich positiv auf die unternehmerische Tätigkeit auswirken.

Da die Forderungen an eine flexible Produktion über den Normalarbeitstag hinaus in absehbarer Zeit eher zunehmen werden, und weil bei der Aktivierung des Erwerbspotentials von einer weiteren Inklusion der Mütter in das Erwerbssystem auszugehen ist, kommt den Betrieben neben dem Staat und den Eltern bei der Neuorganisation der Kinderbetreuung ein wachsender Stellenwert zu. Allerdings geht es beim Akteur Unternehmen nicht unbedingt darum, dass er selbst Kinderbetreuung anbietet, sondern viel wichtiger wäre es, die Arbeitsorganisation verstärkter und von vornherein unter dem Blickwinkel der elterlichen und kindlichen Betreuungsbedarfe zu lenken und nicht nur kompensatorische Nachsteuerungen vor zu nehmen.<sup>127</sup>

In bestimmten Wirtschaftsbereichen treten jedoch verstärkt Hemmnisse für die weitere Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen auf, deren Gründe vor allem finanzieller und arbeitsorganisatorischer Natur sind. Eingeschränkte finanzielle Möglichkeiten spielen in Sachsen vor allem im Produzierenden Gewerbe (48 Prozent), aber auch im Handel (37 Prozent) eine entscheidende Rolle. Arbeitsorganisatorische Probleme kommen aufgrund von Schicht- und Montagearbeit z.B. im Verkehrsgewerbe (44 Prozent) und im Produzierenden Gewerbe (38 Prozent) zum Tragen. Vor allem die stark maschinell und technologisch gebundenen Produktionsprozesse schränken die arbeitszeitliche und arbeitsorganisatorische Flexibilität der Unternehmen stark ein.<sup>128</sup>

Trotz aller Probleme in der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen wird sich das „Modell der Zweiverdienerpartnerschaften“<sup>129</sup> mit Betreuungs- und Fürsorge-

---

<sup>127</sup> vgl. W. Bien, S. 213

<sup>128</sup> vgl. Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen, S. 14

<sup>129</sup> W. Bien, S. 212

aufgaben als Modell der Zukunft durchsetzen. Um es lebbar zu gestalten, müssen drei Voraussetzungen realisiert werden. Erstens dürfen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht auf Mütter reduziert werden, sondern genauso auch von Vätern praktizierbar sein. Zweitens sollten Verlässlichkeit und Flexibilität für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten systematisch in die betriebliche Praxis Eingang finden. Und drittens sollte das Kindeswohl in Hinblick auf Qualität und Quantität der Betreuung ausreichend beachtet werden.<sup>130</sup>

Nicht jedes Unternehmen verfügt über die wirtschaftliche Größe und die finanziellen Möglichkeiten, die Kraft und das Durchsetzungsvermögen, hauptsächlich gegenüber den kommunalen Behörden, sowie die unternehmerische und soziale Weitsicht und Verantwortung, um ein Projekt der betrieblichen Kinderbetreuung für die eigene Firma umzusetzen. Das ist auch nicht der entscheidende Punkt für die Zukunft und Weiterentwicklung der sächsischen Wirtschaftregion. Sachsen verfügt über eine quantitativ gute Versorgung mit Kindertageseinrichtungen. Handlungsbedarf besteht vor allem im Hinblick auf den Ausbau der Qualität der Kinderbetreuung, die Flexibilisierung des Angebots, insbesondere hinsichtlich der Öffnungszeiten am Abend und der Abschaffung der Schließzeiten.<sup>131</sup> In erster Linie müssen die Kommunen auf den veränderten Betreuungsbedarf reagieren und Möglichkeiten finden, mit Unternehmen der Region in Kommunikation zu treten, die Betreuungsbedarfe abzuklären und flexibel darauf zu reagieren.

Die gesellschaftliche Gestaltung von Zeitstrukturen in der Kinderbetreuung ist jedoch auch ein schwieriges Terrain, in das vielfältige Interessen einfließen. Arbeitswelt und Unternehmen sollten bei der Ausgestaltung nicht uneingeschränkt Vorfahrt besitzen. Die Interessen der Kinder, der Eltern und der Erzieherinnen sollten dabei ebenfalls Berücksichtigung finden, um zu tragfähigen Lösungen für alle Beteiligten zu kommen.

Weiterhin sollten Kommunen offen sein für neue Initiatoren und Konzepte von (betrieblicher) Kinderbetreuung und diese Angebote als Chance für Vielfalt, Qualität und Engagement begreifen und sie nicht als bedrohliche Konkurrenz für die eigenen Betreuungseinrichtungen sehen.

---

<sup>130</sup> ebenda

<sup>131</sup> vgl. Familienorientierte Personalpolitik sächsischer Unternehmer, S. 22

In der Vereinbarkeitsdebatte ging es lange darum, Müttern die Aufnahme einer Berufstätigkeit zu erleichtern. Der entscheidende Ansatz besteht aktuell darin, überwiegend gut qualifizierten und beruflich hoch engagierten Frauen, und auch Männern, Familie als Lebensmodell wieder näher zu bringen und ihnen die Bedingungen zu schaffen, sich bewusst für Kinder zu entscheiden.<sup>132</sup> Für die demographische Entwicklung in Deutschland ist es wichtig, die Voraussetzungen so zu verbessern, dass die Balance zwischen Beruf und Familie gelingen kann. In der heutigen Zeit scheint es, dass die Rhythmen und zeitlichen Anforderungen von Arbeitswelt und familiären Gegebenheiten weniger denn je in Einklang zu bringen sind. Jedoch kann die Flexibilisierung in beiden Bereichen und unter bestimmten Bedingungen neue Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen.

Das im Jahr 2007 eingeführte Elterngeld gibt den Eltern die Möglichkeit, sich nach der Geburt intensiv um den eigenen Nachwuchs zukümmern. Nach den 12 bzw. 14 Monaten, teilweise eben auch schon vorher, entstehen erweiterende Bedarfe an öffentlicher Kinderbetreuung, die in ihrem Umfang und in der qualitativen Vielfalt nicht ausreichend gedeckt sind. In den alten Bundesländern muss der weitere Ausbau von ganztägigen Betreuungsangeboten für unter 3-Jährige Kinder erfolgen, während in den neuen Bundesländern das hohe quantitative Niveau erhalten und qualitativ ausgebaut werden muss.

Die stärkste Sicherheit für Eltern wäre gegeben, wenn ein uneingeschränkter Rechtsanspruch auf öffentliche Bildung, Betreuung und Erziehung von Geburt an eingeführt würde.<sup>133</sup> Damit könnte man auch dem Bildungspotential der Kinder im Rahmen von qualifizierten Bildungs- und Betreuungsangeboten gerecht werden. Sie würden ein breites Spektrum von Anregungen und gezielter Förderung erfahren, die im Regelfall zu Hause so nicht gegeben ist.

„Ein vorausschauender Unternehmer organisiert Arbeit so, dass sie optimal erledigt wird – für ihn selbst wie für seine Mitarbeiter. Ich wünsche mir mehr Unternehmen, die erkennen: Investitionen in bessere Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit zahlen sich aus. Von 25 Prozent Rendite spricht eine viel zitierte Studie. Nicht jedes Unternehmen kann sich einen Betriebskindergarten leisten,

---

<sup>132</sup> vgl. W. Bien, S. 282

<sup>133</sup> vgl. W. Bien, S. 294

aber es gibt auch andere Formen der Unterstützung für Eltern: Eltern-Kind-Büros für Notfälle, Telearbeit, Kindergartenplätze, die Betriebe für ihre Angestellten organisieren. Besonders wichtig sind neue Arbeitszeitmodelle, die Eltern Zeit für ihre Kinder geben.“<sup>134</sup>

---

<sup>134</sup> vgl. H. Köhler: Rede von Bundespräsident Horst Köhler beim Jahresempfang der evangelischen Akademie Tutzing am 18.06 2006

## Anhang

Anhang Nr. 1:	Frauen mit Kindern in Sachsen nach Erwerbstätigkeit und Alter der Kinder	Seite I
Anhang Nr. 2:	Absolventen/ Abgänger an allgemein bildenden Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges 1995, 2000 und 2003 bis 2007 nach Abschlussarten	Seite II
Anhang Nr. 3:	Bestandene Abschlussprüfungen im Prüfungsjahr 2007 nach Hochschularten und Geschlecht	Seite III
Anhang Nr. 4:	Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III.I, Tageseinrichtungen nach Trägergruppen, Art der Einrichtung und Anzahl der genehmigten Plätze	Seite IV
Anhang Nr. 5:	Alleinerziehende Frauen in Sachsen 2007 nach Erwerbstätigkeit	Seite V
Anhang Nr. 6:	Interview 1: Kindertagesstätte „Weltenbaum“ KOMSA KOMMUNIKATION SACHSEN AG, Hartmannsdorf	Seite VI
Anhang Nr. 7:	Interview 2: Kindertagesstätte „Villa Kunterbunt“ cenit AG, Geschäftsstelle cad Scheffler, Oelsnitz/ Erzg.	Seite XII
Anhang Nr. 8:	Interview 3: Kindertagesstätte „Sonnenblume“ MEGWARE Computer GmbH, Chemnitz	Seite XV
Anhang Nr. 9:	Interview 4: Kindertagesstätte „Admedino“ ADMEDIA Reha GmbH, Chemnitz	Seite XX
Anhang Nr. 10:	Interview 5: Kindertagesstätte „Die kleinen Sonnenstrahlen“ Helios Klinikum Aue GmbH, Aue	Seite XXIV



## Anhang Nr. 1

### Frauen mit Kindern in Sachsen 2007 nach Erwerbstätigkeit und Alter der Kinder

- Ergebnisse des Mikrozensus -

Frauen mit Kindern	Maß- einheit	Insgesamt	Darunter Erwerbstätige		
			insgesamt	Vollzeit	Teilzeit
<b>Insgesamt</b>	<b>1.000</b>	<b>569,8</b>	<b>404,8</b>	<b>252,7</b>	<b>152,1</b>
	%	<b>100</b>	<b>71,0</b>	<b>44,3</b>	<b>26,7</b>
	%		<b>100</b>	<b>62,4</b>	<b>37,6</b>
darunter mit Kindern unter 3 Jahren	1.000	85,3	41,3	23,8	17,5
	%	100	48,4	27,9	20,5
	%		100	57,6	42,4
darunter mit Kindern im Alter von 3 bis unter 6 Jahren	1.000	87,4	56,8	30,5	26,3
	%	100	65,0	34,9	30,1
	%		100	53,7	46,3
darunter mit Kindern im Alter von 3 bis unter 7 Jahren	1.000	113,6	74,5	40,4	34,1
	%	100	65,6	35,6	30,0
	%		100	54,2	45,8

#### Anmerkung

Der Mikrozensus ist eine laufende Repräsentativstatistik in Form einer Flächenstichprobe, die ein Prozent aller Haushalte erfasst.

Die Grundlage für Ergebnisse zu Frauen mit Kindern ist die Bevölkerung am Wohnsitz der Lebensform.

#### Bevölkerung am Wohnsitz der Lebensform

Zur Bevölkerung am Wohnsitz der Lebensform zählen alle Mitglieder einer Lebensform (z. B. allein Erziehende mit Kindern), deren Bezugsperson (hier: Vater oder Mutter) am Ort der Hauptwohnung lebt.

#### Erwerbstätige

Alle Personen, die einer – auch geringfügigen und nicht zum Lebensunterhalt ausreichenden – Tätigkeit zum Zwecke des Erwerbs nachgehen, gelten als Erwerbstätige.

Sie werden im Mikrozensus grundsätzlich an ihrem Wohnort erhoben

#### Vollzeitbeschäftigung

Als Vollzeitbeschäftigung gilt eine normalerweise zu leistende Tätigkeit von mindestens 25 Arbeitsstunden in der Woche.

#### Teilzeitbeschäftigung

Als Teilzeitbeschäftigung gilt eine normalerweise zu leistende Tätigkeit von maximal 31 Arbeitsstunden in der Woche.

## Anhang Nr. 2

### 3. Absolventen/Abgänger an allgemein bildenden Schulen und Schulen des zweiten Bildungsweges 1995, 2000 und 2003 bis 2007 nach Abschlussarten

Abschlussart	Geschlecht	1995	2000	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Insgesamt</b>								
Ohne Hauptschulabschluss <sup>1)</sup>	männlich	4 274	4 853	3 698	3 410	3 180	2 813	2 377
	weiblich	2 012	2 476	1 901	1 742	1 650	1 503	1 367
	<b>insgesamt</b>	<b>6 286</b>	<b>7 329</b>	<b>5 599</b>	<b>5 152</b>	<b>4 830</b>	<b>4 316</b>	<b>3 744</b>
Hauptschulabschluss <sup>2) 3)</sup>	männlich	4 508	4 297	4 300	4 355	4 278	3 454	2 624
	weiblich	2 401	2 477	2 797	2 641	2 645	2 156	1 728
	<b>insgesamt</b>	<b>6 909</b>	<b>6 774</b>	<b>7 097</b>	<b>6 996</b>	<b>6 923</b>	<b>5 610</b>	<b>4 352</b>
Realschulabschluss <sup>3)</sup>	männlich	15 649	15 330	15 028	14 437	13 898	13 178	11 349
	weiblich	14 691	15 488	15 141	14 474	13 663	12 776	10 709
	<b>insgesamt</b>	<b>30 340</b>	<b>30 818</b>	<b>30 169</b>	<b>28 911</b>	<b>27 561</b>	<b>25 954</b>	<b>22 058</b>
Allgemeine Hochschulreife	männlich	6 059	6 459	5 614	5 847	5 860	6 016	5 994
	weiblich	9 315	9 302	8 002	8 082	8 053	8 123	7 852
	<b>insgesamt</b>	<b>15 374</b>	<b>15 761</b>	<b>13 616</b>	<b>13 929</b>	<b>13 913</b>	<b>14 139</b>	<b>13 846</b>
<b>Insgesamt</b>	männlich	<b>30 490</b>	<b>30 939</b>	<b>28 640</b>	<b>28 049</b>	<b>27 216</b>	<b>25 461</b>	<b>22 344</b>
	weiblich	<b>28 419</b>	<b>29 743</b>	<b>27 841</b>	<b>26 939</b>	<b>26 011</b>	<b>24 558</b>	<b>21 656</b>
	<b>insgesamt</b>	<b>58 909</b>	<b>60 682</b>	<b>56 481</b>	<b>54 988</b>	<b>53 227</b>	<b>50 019</b>	<b>44 000</b>
<b>darunter ausländische Absolventen/Abgänger</b>								
Ohne Hauptschulabschluss <sup>1)</sup>	männlich	35	64	80	64	65	79	97
	weiblich	8	28	38	32	41	28	51
	<b>insgesamt</b>	<b>43</b>	<b>92</b>	<b>118</b>	<b>96</b>	<b>106</b>	<b>107</b>	<b>148</b>
Hauptschulabschluss <sup>2) 3)</sup>	männlich	15	60	53	53	67	60	67
	weiblich	8	41	48	41	43	45	57
	<b>insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>94</b>	<b>110</b>	<b>105</b>	<b>124</b>
Realschulabschluss <sup>3)</sup>	männlich	21	106	123	83	110	121	147
	weiblich	32	148	143	114	119	133	172
	<b>insgesamt</b>	<b>53</b>	<b>254</b>	<b>266</b>	<b>197</b>	<b>229</b>	<b>254</b>	<b>319</b>
Allgemeine Hochschulreife	männlich	3	7	25	40	39	47	51
	weiblich	4	10	23	56	65	55	77
	<b>insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>48</b>	<b>96</b>	<b>104</b>	<b>102</b>	<b>128</b>
<b>Insgesamt</b>	männlich	<b>74</b>	<b>237</b>	<b>281</b>	<b>240</b>	<b>281</b>	<b>307</b>	<b>362</b>
	weiblich	<b>52</b>	<b>227</b>	<b>252</b>	<b>243</b>	<b>268</b>	<b>261</b>	<b>357</b>
	<b>insgesamt</b>	<b>126</b>	<b>464</b>	<b>533</b>	<b>483</b>	<b>549</b>	<b>568</b>	<b>719</b>

1) Abgangszeugnis, einschließlich Abgänger von Gymnasien, die ein Abgangszeugnis ohne Vermerk erhielten sowie Zeugnis zur Schulentlassung für Schüler im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung.

2) einschließlich qualifizierendem Hauptschulabschluss

3) Einschließlich Abgänger von Gymnasien, die ein Abgangszeugnis mit Vermerk erhielten.

## Anhang Nr. 3

### 25. Bestandene Abschlussprüfungen im Prüfungsjahr 2007 nach Hochschularten und Geschlecht

Hochschulart	Ins- gesamt	Universitärer Abschluss	Promo- tionen	Lehramts- prüfungen	Diplom (KH)	Diplom (FH)	Sonstige Abschlüsse
<b>Insgesamt</b>							
Universitäten	10 193	8 213	1 073	888	10	-	9
Kunsthochschulen	497	-	-	20	449	26	2
Fachhochschulen <sup>1)</sup>	4 785	-	-	-	-	4 777	8
Verwaltungsfachhochschulen	314	-	-	-	-	314	-
<b>Insgesamt</b>	<b>15 789</b>	<b>8 213</b>	<b>1 073</b>	<b>908</b>	<b>459</b>	<b>5 117</b>	<b>19</b>
<b>männlich</b>							
Universitäten	4 866	4 044	618	194	6	-	4
Kunsthochschulen	181	-	-	7	172	2	-
Fachhochschulen <sup>1)</sup>	2 900	-	-	-	-	2 898	2
Verwaltungsfachhochschulen	143	-	-	-	-	143	-
<b>Zusammen</b>	<b>8 090</b>	<b>4 044</b>	<b>618</b>	<b>201</b>	<b>178</b>	<b>3 043</b>	<b>6</b>
<b>weiblich</b>							
Universitäten	5 327	4 169	455	694	4	-	5
Kunsthochschulen	316	-	-	13	277	24	2
Fachhochschulen <sup>1)</sup>	1 885	-	-	-	-	1 879	6
Verwaltungsfachhochschulen	171	-	-	-	-	171	-
<b>Zusammen</b>	<b>7 699</b>	<b>4 169</b>	<b>455</b>	<b>707</b>	<b>281</b>	<b>2 074</b>	<b>13</b>
<b>Ausländer</b>							
Universitäten	914	736	165	11	1	-	1
Kunsthochschulen	117	-	-	-	116	1	-
Fachhochschulen <sup>1)</sup>	415	-	-	-	-	415	-
Verwaltungsfachhochschulen	-	-	-	-	-	-	-
<b>Zusammen</b>	<b>1 446</b>	<b>736</b>	<b>165</b>	<b>11</b>	<b>117</b>	<b>416</b>	<b>1</b>

1) ohne Verwaltungsfachhochschulen

### 26. Bestandene Abschlussprüfungen im Prüfungsjahr 2007 nach Fächergruppen

Fächergruppe	Ins- gesamt	Universitärer Abschluss	Promo- tionen	Lehramts- prüfungen	Diplom (KH)	Diplom (FH)	Sonstige Abschlüsse
Sprach- und Kulturwissenschaften	2 708	1 716	81	608	-	299	4
Sport	151	125	3	23	-	-	-
Rechts-, Wirtschafts- und Sozial- wissenschaften	4 400	2 280	107	56	-	1 945	12
Mathematik, Naturwissenschaften	2 544	1 603	272	84	-	585	-
Humanmedizin/Gesundheits- wissenschaften	1 064	678	358	13	-	15	-
Veterinärmedizin	159	121	38	-	-	-	-
Agrar-, Forst- und Ernährungs- wissenschaften	248	141	9	17	-	81	-
Ingenieurwissenschaften	3 520	1 420	198	23	-	1 878	1
Kunst, Kunstwissenschaft	995	129	7	84	459	314	2
<b>Insgesamt</b>	<b>15 789</b>	<b>8 213</b>	<b>1 073</b>	<b>908</b>	<b>459</b>	<b>5 117</b>	<b>19</b>

## Anhang Nr. 4

Sachsen Statistik der Kinder- und  
Blatt 1 Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2008

### 2 Tageseinrichtungen nach Trägergruppen, Art der Tageseinrichtung und Anzahl der genehmigten Plätze

Art der Tageseinrichtung	Ins- gesamt	Davon mit ... genehmigten Plätzen							
		1-10	11-20	21-25	26-50	51-75	76-100	101-125	126 und mehr
<b>Insgesamt</b>									
Tageseinrichtungen mit Kindern im Alter von ... bis unter ... Jahren									
0 - 3 .....	19	1	3	-	8	6	1	-	-
2 - 8 (ohne Schulkinder) .....	255	5	19	18	101	64	29	13	6
5 - 14 (nur Schulkinder) .....	553	1	6	4	66	103	100	71	202
mit Kindern aller Altersgruppen .....	1 852	4	24	35	298	436	337	263	455
davon									
mit alterseinheitlichen Gruppen .....	1 109	-	2	8	131	260	220	186	302
mit altersgemischten Gruppen .....	115	4	21	22	39	11	7	5	6
mit alterseinheitlichen und altersgemischten Gruppen .....	628	-	1	5	128	165	110	72	147
Insgesamt .....	2 679	11	52	57	473	609	467	347	663
und zwar:									
Integrative Tageseinrichtungen .....	995	1	6	6	93	179	209	155	346
Tageseinrichtungen für behinderte Kinder ....	53	5	3	5	16	13	3	4	4
Tageseinrichtungen für Kinder von Betriebsangehörigen .....	14	1	-	1	3	6	1	-	2
Kindergartenähnliche Tageseinrichtungen .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tageseinrichtungen von Elterninitiativen ....	108	1	8	10	20	22	25	10	12
<b>Öffentliche Träger</b>									
Tageseinrichtungen mit Kindern im Alter von ... bis unter ... Jahren									
0 - 3 .....	9	-	1	-	6	2	-	-	-
2 - 8 (ohne Schulkinder) .....	99	-	7	7	42	24	10	5	4
5 - 14 (nur Schulkinder) .....	376	-	2	-	36	70	68	52	148
mit Kindern aller Altersgruppen .....	789	-	9	14	156	190	124	112	184
davon									
mit alterseinheitlichen Gruppen .....	488	-	1	2	78	121	76	84	126
mit altersgemischten Gruppen .....	51	-	7	10	18	6	3	4	3
mit alterseinheitlichen und altersgemischten Gruppen .....	250	-	1	2	60	63	45	24	55
Zusammen .....	1 273	-	19	21	240	286	202	169	336
und zwar:									
Integrative Tageseinrichtungen .....	368	-	-	2	37	64	72	52	141
Tageseinrichtungen für behinderte Kinder ....	27	-	2	-	9	8	3	3	2
Tageseinrichtungen für Kinder von Betriebsangehörigen .....	2	-	-	-	-	1	-	-	1
Kindergartenähnliche Tageseinrichtungen .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tageseinrichtungen von Elterninitiativen ....	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Freie Träger</b>									
Tageseinrichtungen mit Kindern im Alter von ... bis unter ... Jahren									
0 - 3 .....	10	1	2	-	2	4	1	-	-
2 - 8 (ohne Schulkinder) .....	156	5	12	11	59	40	19	8	2
5 - 14 (nur Schulkinder) .....	177	1	4	4	30	33	32	19	54
mit Kindern aller Altersgruppen .....	1 063	4	15	21	142	246	213	151	271
davon									
mit alterseinheitlichen Gruppen .....	621	-	1	6	53	139	144	102	176
mit altersgemischten Gruppen .....	64	4	14	12	21	5	4	1	3
mit alterseinheitlichen und altersgemischten Gruppen .....	378	-	-	3	68	102	65	48	92
Zusammen .....	1 406	11	33	36	233	323	265	178	327
und zwar:									
Integrative Tageseinrichtungen .....	627	1	6	4	56	115	137	103	205
Tageseinrichtungen für behinderte Kinder ....	26	5	1	5	7	5	-	1	2
Tageseinrichtungen für Kinder von Betriebsangehörigen .....	12	1	-	1	3	5	1	-	1
Kindergartenähnliche Tageseinrichtungen .....	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tageseinrichtungen von Elterninitiativen ....	108	1	8	10	20	22	25	10	12

## Anhang Nr. 5

### Alleinerziehende Frauen in Sachsen 2007 nach Erwerbstätigkeit

- Ergebnisse des Mikrozensus -

Alleinerziehende Frauen	Maß- einheit	Insgesamt	Darunter Erwerbstätige		
			Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit
<b>Insgesamt</b>	<b>1.000</b>	<b>127,7</b>	<b>76,0</b>	<b>48,3</b>	<b>27,7</b>
	%	<b>100</b>	<b>59,5</b>	<b>37,8</b>	<b>21,7</b>
	%		<b>100</b>	<b>63,5</b>	<b>36,5</b>
darunter mit Kindern unter 18 Jahren	1.000	78,5	49,2	29,8	19,4
	%	100	62,7	38,0	24,7
	%		100	60,6	39,4

## Anhang Nr. 6

### Kindergarten „Weltenbaum“

Datum: 02.04.2009

Interviewer: Frau Andrea Regber

Gesprächspartner: Frau Katrin Haubold, Personalleiterin der KOMSA  
KOMMUNIKATION SACHSEN AG, Hartmannsdorf

1 I: Wann ist der Kindergarten entstanden? Wie lange dauerte es von der Idee  
2 bis zur Eröffnung?

3 G: Also, unser Kindergarten wurde am 01.11.2003 eröffnet. Insgesamt  
4 dauerte die Realisierung des Projektes etwa 3 Jahre. Es waren viele, viele  
5 Dinge zu erledigen, z.B. die Betriebserlaubnis einholen, Fachkräfte  
6 rekrutieren (z.B. unsere fremdsprachige Fachkraft, Zivildienstleistende), die  
7 Verhandlungen mit der Gemeinde führen. Aber darauf würde ich später  
8 eingehen.

9 I: Welche Überlegungen lagen der Realisierung dieses Projektes zugrunde?

10 G: Die KOMSA ist als mittelständiges Unternehmen in der  
11 Telekommunikations- und Informationstechnologiebranche unheimlich stark  
12 an die Marktgegebenheiten gebunden. In den 90er Jahren gab es ein  
13 rasantes Wachstum. So ist die Marktsituation in den vergangenen Jahren  
14 immer schwieriger geworden. KOMSA hat die Phase der Stagnation und des  
15 zunehmenden Wettbewerbsdrucks sowie des Preiskampfes bisher, entgegen  
16 dem allgemeinen Trend, sogar mit stabilem Wachstum gemeistert. Und dies  
17 ist ein Verdienst aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, denn nur wenn in  
18 einem Unternehmen alle am gleichen Strang ziehen, kann es erfolgreich  
19 sein. Kurz gefasst die Menschen machen den entscheidenden Unterschied,  
20 ob ein Unternehmen im Mittelmaß versinkt oder es zu Spitzenleistungen im  
21 Stande ist. Diese Erkenntnis ist die Grundlage für den Erfolg von KOMSA.  
22 Flache Hierarchien, viel Verantwortung beim Einzelnen und  
23 Rahmenbedingungen, die den Bedürfnissen der Menschen entsprechen,  
24 schaffen dieses Klima für Höchstleistungen. Unsere Mitarbeiter haben ein  
25 Durchschnittsalter von etwas über 30 und wir haben einen Frauenanteil von  
26 ca. 55%. Da lag die Schaffung einer betrieblichen Kinderbetreuung einfach  
27 nahe. Die staatlichen Einrichtungen boten neben den unflexiblen  
28 Öffnungszeiten auch erst eine Betreuung der Kinder ab 2 oder 3 Jahre an.  
29 Aber gerade viele unserer jungen Mütter wollten bereits nach dem ersten  
30 oder zweiten Jahr stundenweise wieder arbeiten gehen. Für sie bedeutete  
31 dies eine unmittelbare Anknüpfung an die vorherige Funktion.  
32 Zudem war es für uns außerordentlich wichtig, entgegen dem allgemeinen  
33 Trend, in die Zukunft unserer Gesellschaft zu investieren. Der Staat ist mit

1 der Aufgabe, kurzfristig den in der Pisa-Studie dargestellten Bildungsdefiziten  
2 entgegenzuwirken, weit gehend überfordert. Bei der Kinderbetreuung und im  
3 Vorschulalter geht dies zu Lasten der Eltern und natürlich auch der  
4 Unternehmen. Es bleibt ihnen nichts anderes übrig, als die staatlichen  
5 unzeitgemäßen Rahmenbedingungen, z.B. bei den pädagogischen  
6 Angeboten, bei den Öffnungs- und Schließzeiten, zu akzeptieren. Diese  
7 entsprechen aus Eltern- und auch aus Unternehmenssicht überhaupt nicht  
8 den Erfordernissen der heutigen Arbeitswelt.

9 Als wir 1997 mit den Planungen für das neue Firmengebäude begannen,  
10 reifte eigentlich schon der Plan für eine eigene Kinderbetreuungs- und  
11 Bildungsstätte. Als mittelständiges Unternehmen sehen wir uns als KOMSA  
12 auch in einer Art Vorreiterrolle. Unser Firmenchef sieht es als Tendenz, dass  
13 sozial verantwortungsbewusste Unternehmen mehr und mehr auch ihre  
14 gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen müssen. Wir wissen, dass der  
15 Bedarf an qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung immens hoch ist. Neben  
16 dem konkreten Nutzen für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter  
17 wollten wir mit der Schaffung unserer eigenen Kita auch ein Zeichen setzen  
18 hinsichtlich der gesellschaftlichen Prioritäten, für die dringend notwendige  
19 Förderung privaten Engagements im bislang fast ausschließlich staatlichen  
20 Bereich der Kinderbetreuung.

21 I: Mit welchen Problemen hatten Sie in den Phasen der Planung und  
22 Umsetzung zu kämpfen? Gab es positive Erfahrungen mit Ämtern und  
23 Behörden?

24 G: Es bestand sehr lange Unsicherheit hinsichtlich der Aufnahme unserer  
25 Kita in den kommunalen Bedarfsplan durch oftmals unzureichende, teilweise  
26 widersprüchliche Aussagen der Gemeinde und des Jugendamtes. Es  
27 bestand zeitweise eine Situation, in der wir staatliche und kommunale  
28 Fördergelder für die laufenden Kosten beantragten, ohne eine sichere  
29 Rechtsgrundlage dafür zu haben. Noch dazu waren wir völlig abhängig vom  
30 guten Willen der Gemeinde Hartmannsdorf. Diese, bzw. der Bürgermeister in  
31 Person, standen unserem Projekt zunächst eher skeptisch und der  
32 Aufnahme in den Bedarfsplan völlig ablehnend gegenüber. Nur auf unser  
33 starkes und beharrliches Drängen kam er unserem Wunsch nach, allerdings  
34 mit der klaren Bedingung, dass sich die Gemeinde nicht an der Finanzierung  
35 der Kita beteiligen werde. Mit anderen Worten, sie lehnten die Erfüllung ihrer  
36 Pflichten aus § 17 des Sächsischen Gesetzes zur Förderung von Kindern in  
37 Tageseinrichtungen ab. Dagegen hatten wir keine Handhabe, wenn wir nicht  
38 unsere Plätze im Bedarfsplan gefährden wollten.

39 Wünschenswert wäre für die Realisierung solcher Projekte durch andere  
40 Unternehmen ein besserer Kenntnisstand der beteiligten Ämter in  
41 Detailfragen, um Fehlinformationen zu vermeiden, z.B. bekamen wir so eine  
42 Aussage, dass die regelmäßige Betreuung eines Kindes von weniger als 5  
43 Tagen wöchentlich gesetzlich unzulässig sei. Und das war eindeutig falsch.  
44 Wir vermissten bei den Ämtern an verschiedenen Stellen die Bereitschaft,  
45 auch neue Ideen zu akzeptieren, es als Chance zu begreifen und ihre eigene  
46 Rolle als Dienstleister auch zu verstehen. Der Gedanke, als genehmigendes  
47 Amt an der Verbesserung des sozialen Umfeldes aktiv beteiligt zu sein, fehlte  
48 mitunter völlig. Man verstand sich eher als Hürde, die ein Antragsteller  
49 bitteschön erst einmal zu nehmen hat. Dies verbrauchte mitunter viel Kraft,

1 die in der eigentlichen Sache sinnvoller investiert gewesen wäre. Außerdem  
2 lässt es sicher viele gute Projekte gar nicht erst entstehen. So mussten wir  
3 beispielsweise sogar das Regierungspräsidium Chemnitz zur  
4 Beschleunigung einiger Anträge einschalten, um unseren Eröffnungstermin  
5 halten zu können.

6 I: Beschreiben Sie die Form der Betreuung und die Organisation des Kita-  
7 Betriebes!

8 G: Der Träger des Kindergartens ist ein eingetragener Verein „pro pueritia“,  
9 die Vorstandsvorsitzende von „pro pueritia e.V.“ ist Kerstin Grosse, die  
10 Leiterin der Kita Carola Hanusseck. Unser Trägerverein „pro pueritia.e.V.“  
11 wurde eigens für den Betrieb des Kinderhauses „Weltenbaum“ von 7  
12 Mitarbeiterinnen der KOMSA gegründet und agiert im Bereich der Bildung,  
13 Erziehung und Betreuung von Kindern. Unser Kindergarten bot bei der  
14 Eröffnung, wie bereits gesagt, für 35 Kinder Platz. 14 dieser Plätze waren für  
15 Kinder unter 3 Jahren ausgelegt. Die Eröffnung der Einrichtung fand im  
16 Beisein der Sächsischen Sozialministerin Helma Orosz am 1. November  
17 2003 statt. Im Jahre 2004 besuchte die Bundesfamilienministerin Renate  
18 Schmidt den „Weltenbaum“ im Rahmen der Vorbereitung auf den  
19 Bundeswettbewerb „Familienfreundliches Unternehmen“.  
20 Vorrangig betreuen wir die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der  
21 KOMSA Unternehmensgruppe. Wir begrüßen aber auch gern andere  
22 Kinder, wenn freie Plätze vorhanden sind. Im Juli 2007 wurde unser neues  
23 Kindergartengebäude in Betrieb genommen und bietet jetzt 70 Plätze, davon  
24 28 Krippenplätze. Die KOMSA investierte in die Erweiterung der Kapazität  
25 etwa 850.000 Euro.

26 Schließzeiten hat unsere Kita nicht. Wir haben von 7.00 bis 18.00 Uhr  
27 geöffnet, bei Bedarf der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aber auch früher  
28 oder später bzw. bei Notwendigkeit auch am Samstag. Schließzeiten gibt es  
29 nicht, das sagte ich schon. Das heißt, wir haben auch zwischen Weihnachten  
30 und Neujahr geöffnet.

31 Unser Mitarbeiterschlüssel liegt über dem, der vom Gesetz vorgegeben ist.  
32 Dies finanziert die KOMSA. Unser Konzept baut auf bilingualer Erziehung  
33 auf, wir haben eine Fremdsprachlerin als Erzieherin angestellt.

34 Unsere Eltern können das Betreuungsangebot sehr flexibel nutzen, z.B. auch  
35 bereits in der Elternzeit, wenn sie in Teilzeitarbeit in der Firma wieder  
36 einsteigen. Insgesamt gibt es 124 Kinder von Mitarbeitern und  
37 Mitarbeiterinnen im Alter zwischen 0 und 7 Jahren. 45 Kinder davon werden  
38 bei uns in der Kita betreut. Wenn Mitarbeiterinnen unsere Betreuung nicht  
39 nutzen, hängt das meist mit anderen Netzwerken (Familie, Freunde)  
40 zusammen, die sie an ihrem Heimatort haben. Denn wir haben ein relativ  
41 großes Einzugsgebiet für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Also die  
42 Nutzung der Kinderbetreuung liegt bei 36 %.

43 I: Wie erfolgt die Finanzierung der Betriebskosten der Kita?

44 G: Wie gesagt, wir sind im Bedarfsplan der Kommune Hartmannsdorf, d.h.  
45 damit bekommen wir Zuschüsse vom Land und von der Kommune für die  
46 Personalkosten und die Sachkosten. Die Eltern zahlen Elternbeiträge, wie in



1 jeder anderen Kita auch. Die Kosten, die nicht gedeckt sind, z.B. durch  
2 unser zusätzliches Personal, werden vom Unternehmen finanziert.

3 I: Erhielten Sie Zuschüsse für den Neubau der Einrichtung?

4 G: Nein.

5 I: Wie viel Prozent der Mitarbeiter sind weiblich? Wie ist die Altersstruktur in  
6 Ihrem Unternehmen?

7 G: Ca. 55% unserer Mitarbeiter sind weiblich. Unsere Altersstruktur liegt bei  
8 knapp über 30. Von den 45% unserer Mitarbeiterinnen befinden sich 40% in  
9 Führungspositionen und das hauptsächlich in der höheren Leitungsebene.

10 I: Welchen Nutzen bringt die betriebliche Kinderbetreuung für das  
11 Unternehmen?

12 G: Unmittelbarer Vorteil für das Unternehmen ist eine stärkere Bindung der  
13 Mitarbeiterinnen an das Unternehmen. Es bleiben betriebspezifische  
14 Kenntnisse, fachliches Spezialwissen, Erfahrung im Umgang mit dem  
15 Kunden für uns langfristig erhalten. Das heißt mittel- und langfristig benötigen  
16 wir geringere Personalqualifizierungskosten. Wir haben kürzere  
17 Familienzeiten und keine zusätzlichen Personalkosten für Ersatzkräfte. Die  
18 Identifikation mit dem Unternehmen ist höher, die Wechselbereitschaft der  
19 Mitarbeiter geringer. Die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen ist ein  
20 weiteres Argument, weil ein als ausgeglichen empfundenenes Familienleben  
21 eine stabile Wirkung auf die berufliche Leistungsfähigkeit hat. Dies wiederum  
22 hat Auswirkungen auf die Kundenzufriedenheit und die Einhaltung von  
23 Liefer- und Produktionszeiten. Bei den Arbeitnehmern selbst ergibt sich  
24 folgender Nutzen. Ihre gute Ausbildung liegt nicht so lange brach, erreichte  
25 Positionen und Berufserfahrungen können erhalten bleiben.

26 Die angebotenen Betreuungszeiten in der Kita orientieren sich an den  
27 elterlichen Arbeitszeiten. Dadurch sind die Eltern nicht so unter Stress, um  
28 ihr Kind abholen zu müssen. Die Einrichtung befindet sich deshalb in  
29 unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz.

30 Die elterliche Beteiligung schafft eine vertrauensvolle und kontinuierliche  
31 Beziehung zwischen Erzieherteam und den Eltern. Wir haben in unserer Kita  
32 eine gute räumliche Ausstattung und eine hohe Transparenz in der  
33 pädagogischen Arbeit.

34 Für die Gemeinde ergibt sich der Vorteil, dass eine Angebotserweiterung von  
35 Plätzen durch uns geschaffen wurde. Außerdem ergab sich für die Kommune  
36 eine erhebliche Kostenersparnis durch die Übernahme der Baukosten für das  
37 Kita - Gebäude, der Erstaussstattung der Räume und der Gestaltung des  
38 Außengeländes. Weiterhin beteiligt sich das Unternehmen an den laufenden  
39 Kosten der Kita mit einem Eigenanteil.

40 Wenn wir es noch mal zusammenfassen, können wir sagen: kurze  
41 Wiedereinstiegszeiten, Fachkräfte können in der Region gehalten werden,  
42 das Wissen verbleibt im Unternehmen. Auch während der Elternzeit ist eine  
43 Schulung der Eltern möglich, wir führen früh Rückkehrgespräche und halten  
44 während der Elternzeit den Kontakt zu den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.  
45 Dem Fachkräftemangel wird massiv entgegengesteuert. Wir haben motivierte  
46 Mitarbeiter mit einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit und nach außen hin ein

1 positives Unternehmensimage. Um mit unserem Firmenchef Gunnar Grosse  
2 zu sprechen: „Es gibt eine Entwicklung, dass man mehr von den Mitarbeitern  
3 verlangt, der Mitarbeiter muss Wissen haben, muss Fähigkeiten haben, das  
4 bedeutet, dass sich ein Arbeitgeber natürlich die Besten sucht, Leute die  
5 fähig sind seine Arbeiten zu machen. Um die in Konkurrenz mit anderen zu  
6 bekommen, da muss der Arbeitsplatz attraktiv sein. Familie und Beruf  
7 gehören zusammen und wenn ein Mitarbeiter weiß, dass seine Familie und  
8 seine Kinder gut versorgt sind, dann ist er besser im Job. Außerdem können  
9 junge Spitzenkräfte so in der Heimat gehalten werden. Ein Unternehmen ist  
10 immer nur so gut wie seine Mitarbeiter. Wir sind nicht mitarbeiterorientiert,  
11 weil wir es uns leisten können, sondern wir haben Erfolg, weil wir  
12 mitarbeiterorientiert sind.“

13 I: Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Kosten-Nutzenanalyse?

14 G: Nein.

15 I: Sehen sie die betriebliche Kinderbetreuung als einen positiven Aspekt zur  
16 Mitarbeiterbindung in Hinsicht auf den Fachkräftemangel?

17 G: Wir haben in den letzten 2 Jahren 550 Stellen im Unternehmen neu  
18 besetzt. Diese kommen alle aus der Region. Es sind auch alle Stellen  
19 besetzt, aber es wird immer schwieriger, Fachkräfte zu bekommen und dafür  
20 sind familienfreundliche Maßnahmen, unter anderem eben auch die  
21 betriebliche Kinderbetreuung, von erheblichem Nutzen. Bei uns steht der  
22 Mitarbeiter als ganzer Mensch im Mittelpunkt und nicht als Ressource. Bei  
23 Letzteren kommt man automatisch in eine Kosten-Nutzen-Komponente, kann  
24 Gefühle, Zwischenmenschliches nicht mit einbinden.

25 I: Welche weiteren Maßnahmen familienfreundlicher Politik werden in Ihrem  
26 Unternehmen angeboten?

27 G: Also, ich würde da jetzt nur einige Beispiele nennen. Wir bieten in großem  
28 Umfang Maßnahmen zur Mitarbeiter- und Familienfreundlichkeit an. Zum  
29 Beispiel können die Mitarbeiter die Arbeitszeit hinsichtlich der Länge  
30 flexibilisiert nutzen und wir bieten familiengerechte Teilzeitmodelle an. Wir  
31 haben im Unternehmen familiengerechte Urlaubsregelungen, d.h.  
32 vorrangiges Wahlrecht für Mitarbeiter mit Kindern bei der Urlaubsplanung.  
33 Wir bieten kurzfristige Befreiungen für familiäre Anlässe, Sabbat-Modelle,  
34 unbezahlten Sonderurlaub usw. an. Wir bieten Telearbeit oder Homeoffice  
35 als Alternativen an. Das ist insbesondere günstig bei der Wiederaufnahme  
36 der Tätigkeit während der Elternzeit. Es gibt bei uns langfristige  
37 Mitarbeiterentwicklungspläne, während der Elternzeit wird eng Kontakt  
38 gehalten, die Eltern nehmen in ihrer Elternzeit an Fortbildungen und  
39 Betriebsfeiern teil. Es gibt Wiedereinstiegsprogramme, Rückkehrergespräche  
40 und wie gesagt Teilzeit während der Elternzeit. Bei uns werden die Familien  
41 mit eingebunden. Es gibt Betriebsfeste, es gibt eine Mitarbeiterzeitung, die  
42 wir nach Hause liefern. Wir unterstützen die Familien bei der Ausbildung der  
43 Kinder. Wir bieten finanzielle Zuschüsse an, z.B. die Übernahme oder einen  
44 Zuschuss für die Betreuungskosten der Kinder. Firmenrabatte,  
45 Fahrtkostenzuschüsse, subventioniertes Essen, kostenfreie Getränke. Die  
46 Unterstützung von Fahrgemeinschaften gehört ebenfalls dazu. Wir bieten

1 aber ebenso Unterstützung im Alltag oder bei der Gesundheitsförderung an.  
2 Dazu gehören beispielsweise Rückenschule, Massagen, Joga. Wir haben  
3 eigene Fußball- und Volleyballmannschaften. Im Unternehmen gibt es z.B.  
4 einen Geldautomaten und einen Kontoauszugsdrucker. Wir unterstützen  
5 Eltern oder Familien bei der Wohnungssuche und beim Umzug. Wir stellen  
6 Übernachtungsmöglichkeiten für einen Übergangszeitraum bereit. Wir haben  
7 einen Apothekenlieferservice, einen Fotoautomat und bieten auch  
8 haushaltsnahe Dienstleistungen an, z.B. das Bügeln und die Kfz-Reinigung.

9 I: Vielen Dank, Frau Haubold, dass sie sich die Zeit für das Interview  
10 genommen haben und weiterhin viel Erfolg in Ihrem Unternehmen.

## Anhang Nr. 7

### Kindergarten „Villa Kunterbunt“

Datum: 22.04.2009

Interviewer: Frau Andrea Regber

Gesprächspartner: Frau Katja Möckel, Leiterin der Kindereinrichtung der cenit AG, Geschäftsstelle cad Scheffler, Oelsnitz/ Erzg.

1 I: Wann ist der Kindergarten entstanden? Wie lange dauerte es von der Idee  
2 bis zur Eröffnung?

3 G: Also, losgegangen ist es im August 2000. Da hat die damalige Chefin, die  
4 Frau Scheffler, eine Tagesmutter für ihr Baby gesucht und das war dann ich.  
5 Mein Partner arbeitete auch in der Firma und sie hat gewusst, dass ich auch  
6 gerade aus dem Erziehungsurlaub komme und Erzieherin bin. Sie hat mich  
7 dann gefragt, ob ich das machen möchte. Da ich aus dem Büro, wo ich  
8 gearbeitet habe, raus wollte, hat sich das angeboten. Es war erst nur für das  
9 eine Kind vorgesehen, aber dann hat sich das ganz schnell erhöht. Im  
10 Dezember des gleichen Jahres hat eine Mitarbeiterin nach 8 Wochen schon  
11 wieder angefangen, da hatte ich dann das zweite Baby und im Jahr darauf,  
12 im August 2001, hat eine junge Mutter nur Urlaubsvertretung gemacht und es  
13 hat ihr so gut gefallen, dass sie ihr halbjähriges Kind auch gleich mit  
14 dagelassen hat. Dann waren es schon drei Kinder. Das ging bei der Frau  
15 Scheffler in der Wohnung als Tagesmutter bis 2003. In dieser Zeit ist der  
16 Firmenneubau hier geplant und ausgeführt worden und da hat Frau Scheffler  
17 die Kinderbetreuung im Betrieb mit eingerichtet, weil sie ihr zweites Kind  
18 bekam. Somit waren es dann vier Kinder für den Kindergarten. Frau Scheffler  
19 hat das anfangs alles selbst finanziert, aus ihrem eigenen Interesse heraus.  
20 2004/2005 haben wir dann angefangen, für den Betriebskindergarten  
21 Unterstützung vom Land und der Kommune zu beantragen. Eröffnet haben  
22 wir 2003.

23 I: Welche Überlegungen lagen der Realisierung dieses Projektes zugrunde?  
24 Einiges haben Sie ja bereits erzählt.

25 G: Ja, die damalige Firmeneignerin, Frau Scheffler, hat es komplett initiiert.  
26 Die Motivation von ihr war, dass ihre eigenen Kinder der Arbeitszeit  
27 angepasst und in der Nähe des Arbeitsplatzes untergebracht waren. Dann  
28 natürlich auch die Kinder ihrer Mitarbeiterinnen. In der IT-Branche kann man  
29 kein Jahr zu Hause bleiben. Eine neue Mitarbeiterin anzulernen ist viel  
30 aufwendiger, als die Finanzierung des Betriebskindergartens im  
31 Unternehmen.

1 I: Mit welchen Problemen hatten Sie in den Phasen der Planung und der  
2 Umsetzung zu kämpfen? Gab es positive Erfahrungen mit Ämtern und  
3 Behörden?

4 G: Also die Planung und Umsetzung war eigentlich relativ unkompliziert, weil  
5 die Frau Scheffler anfangs das Projekt komplett aus eigenen Mitteln  
6 finanziert hat. Die Probleme gingen dann los, als wir in den Bedarfsplan der  
7 Stadt Oelsnitz wollten. Die Betriebserlaubnis vom Landesjugendamt haben  
8 wir relativ zügig bekommen. Die haben uns auch sehr unterstützt. Probleme  
9 gab es nur mit der Stadt Oelsnitz, die wollte uns nicht im Bedarfsplan. Die  
10 Frau Scheffler hat sich dann sehr weit gewandt, bis zur Sozialministerin, Frau  
11 Orosz damals. Wir wurde 2006 in den Bedarfsplan aufgenommen und die  
12 Gemeinde ist dazu verpflichtet worden, die damit verbundenen Zahlungen an  
13 uns zu leisten. Drei Jahre hat Frau Scheffler das Projekt aus eigener Tasche  
14 finanziert.

15 I: Beschreiben Sie die Form der Betreuung und der Organisation des Kita-  
16 Betriebes!

17 G: Wir haben jetzt 6 Kinder, mit den 6 Kindern sind wir im Bedarfsplan. Wir  
18 dürften laut Betriebserlaubnis 8 Kinder aufnehmen.  
19 Wir sind 2 Mitarbeiterinnen in Teilzeit und haben eine Mitarbeiterin, die auf  
20 20-Stunden-Basis arbeitet und z.B. die Urlaubsvertretung macht. Damit  
21 liegen wir über dem im SächsKitaG vorgegebenen Personalschlüssel. Die  
22 Mehrkosten bezahlt das Unternehmen. Die vorgegebenen Betreuungsstunden  
23 ließen sich auch mit den Öffnungszeiten gar nicht vereinbaren. Denn laut  
24 Schlüssel könnten wir 35 Stunden öffnen und wir haben aber 45 Stunden  
25 auf. Die normalen Öffnungszeiten sind den Arbeitszeiten hier angepasst, von  
26 7.45 bis 17.15 Uhr, damit die Muttis eine viertel Stunde vor und nach  
27 Arbeitsbeginn haben. Wir haben aber jetzt durch die externen Kinder  
28 teilweise länger auf. Wir sind aber sehr flexibel. Wenn es nötig ist und wenn  
29 abends mal ein Problem ist, geht das auch zu regeln. Schließzeiten haben  
30 wir keine. Mal ein Brückentag nach einem Feiertag, aber ansonsten nicht.  
31 Also, bei den Firmenangehörigen übernimmt die Firma den Elternbeitrag und  
32 die externen Eltern zahlen den in der Stadt Oelsnitz gültigen Elternbeitrag.  
33 Wir erhalten den Landeszuschuss und den Kommunalanteil.

34 I: Erhielten Sie Zuschüsse für den Bau der Einrichtung?

35 G: Nein, da gab es die 200.000 Euro vom Land noch nicht.

36 I: Wie viel Prozent der Mitarbeiter sind weiblich? Wie ist die Altersstruktur in  
37 Ihrem Unternehmen?

38 G: Die Firma besteht aus ungefähr 25 Mitarbeitern. Etwa die Hälfte sind  
39 Frauen. Die Altersstruktur liegt bei Mitte dreißig, also dem Alter, wo Kinder  
40 angesagt sind. Die Mitarbeiterinnen, die Kinder haben, lassen sie hier  
41 betreuen. Die Vatis, also die Mitarbeiter, nutzen eine alternative Betreuung.

42 I: Haben Sie sich schon Gedanken gemacht, wie es dann weitergeht, wenn  
43 es keine Kinder von Mitarbeitern mehr gibt?

1 G: Also im Moment eigentlich noch nicht, weil wir ja externe Kinder nehmen  
2 dürfen und auch der Zuspruch recht groß ist. Da gibt es in der Firma jetzt  
3 keine Planung. Eigentlich sollte es weiterlaufen.

4 I: Welchen Nutzen bringt die betriebliche Kinderbetreuung für das  
5 Unternehmen?

6 G: Am wichtigsten ist, dass die Muttis schnell wiederkommen können nach  
7 der Babypause, dass die eingearbeiteten Mitarbeiter zeitnah wieder zur  
8 Verfügung stehen. Und der Zeitdruck für die Mitarbeiter ist nicht so groß, weil  
9 ja die meisten Kindergärten um 4 oder halb 5 schon schließen, was für die  
10 Abholung nicht realisierbar wäre. Die Muttis haben auch alle gestillt, solange  
11 es ging. Das war halt recht unkompliziert. Ein Anruf und schon standen sie  
12 bei ihrem Kind. Also der hauptsächliche Nutzen besteht darin, dass die  
13 Mitarbeiterinnen sofort wieder verfügbar sind und in die Arbeitsprozesse  
14 schnell wieder einsteigen können. Eine Mutti hat nach 8 Wochen wieder  
15 angefangen. Die anderen nach einem halben oder einem Jahr. Die meisten  
16 Mitarbeiterinnen haben auch 2 oder 3 Kinder.

17 I: Gibt es eine Kosten-Nutzen-Analyse?

18 G: Nein. Die Frau Scheffler hat vorm Verkauf der Firma gesagt, dass es sich  
19 relativ aufhebt.

20 I: Sehen Sie betriebliche Kinderbetreuung als einen positiven Aspekt zur  
21 Mitarbeiterbindung, auch mit Blick auf den Fachkräftemangel?

22 G: Ja sicherlich. Das ist eine Motivation mit gewesen. In der IT-Branche gibt  
23 es große Konkurrenz und gut ausgebildete Mitarbeiter mit umfassendem  
24 Betriebswissen sind ein Wettbewerbsvorteil.

25 I: Welche weiteren Maßnahmen familienfreundlicher Politik werden in Ihrem  
26 Unternehmen angeboten?

27 G: Naja, es werden Teilzeitmodelle angeboten, speziell für die Eltern. Die  
28 Dienstreisen und Auswärtstermine nehmen andere Mitarbeiter wahr, nicht die  
29 Mitarbeiterinnen mit Kindern. Die Urlaubsplanung wird so abgesprochen,  
30 dass die Eltern mit Schulkindern in den Ferien Urlaub nehmen können. Wir  
31 verfügen über ein gutes Firmenklima, da die Firma relativ klein ist und wir  
32 gute und kurze Kommunikationswege haben. In der Geschäftsleitung gibt es  
33 immer ein offenes Ohr. Zweimal jährlich organisieren wir einen Firmentag,  
34 um sich besser kennen zu lernen. Ab dem 18. Monat im Unternehmen gibt  
35 es für die MitarbeiterInnen eine Altersvorsorge.

36 I: Vielen Dank für das Interview und weiterhin Erfolg bei der familien-  
37 freundlichen Unternehmenspolitik.

## Anhang 8

### Kindergarten „Sonnenblume“

Datum: 29.04.2009

Interviewer: Frau Andrea Regber

Gesprächspartner: Frau Maika Maudrich, Leiterin der Kindereinrichtung der MEGWARE Computer GmbH, Chemnitz

1 I: Wann ist der Kindergarten entstanden? Wie lange dauerte es von der Idee  
2 bis zur Eröffnung?

3 G: Die Idee entstand vor inzwischen 8 Jahren, also 2001. Da haben meine  
4 Eltern und ein paar weitere Mitglieder den Verein gegründet. Sie haben sich  
5 dann erst einmal in die Spur gesetzt, wie es denn gehen könnte, immer in  
6 Zusammenarbeit mit MEGWARE. Es gab viele Kämpfe mit den Behörden.  
7 Eine Fachkraft wurde gefunden, die sich um den Aufbau kümmerte. Die  
8 Betriebserlaubnis erhielten wir 2005. Wir sind jetzt seit 4 Jahren mit 15  
9 Plätzen aktiv.

10 I: Welche Überlegungen lagen der Realisierung dieses Projektes zugrunde?

11 G: Ich war, als alles begann, gerade in Elternzeit. Mein Vater, der Hauptge-  
12 schäftsführer von MEGWARE, hatte sich das Ziel gesetzt, eine Kinder-  
13 betreuung nach seinen pädagogischen Vorstellungen aufzubauen und dann  
14 eben auch die Kinder von MEGWARE mit betreuen zu lassen. Die Kinder  
15 aus der eigenen Familie sollten ebenfalls eine gute Betreuung erhalten. Es  
16 wurde ein Verein aus Eltern zusammen mit Vertretern von MEGWARE  
17 gegründet, der als Träger der Kita fungiert. Bei MEGWARE gibt es viele  
18 junge Frauen, gerade auch im Vertrieb, die schnell wieder ihre Arbeit  
19 aufnehmen wollen und sollen. Wir dachten damals aber auch, dass wir  
20 vielleicht noch andere Betriebe finden, die ähnliche Gedanken verfolgen und  
21 mit denen wir uns vielleicht zusammentun und die 15 Plätze gemeinsam  
22 schaffen könnten. Aber das hat leider nicht funktioniert. Wir haben mit  
23 mehreren Unternehmen Kontakt aufgenommen. Aber entweder war der  
24 Platzbedarf zu hoch oder es gab kein Interesse. Gesagt wurde  
25 beispielsweise, dass es ja genug städtische Plätze gibt und darum in diesem  
26 Bereich kein Geld investiert werden muss. Das Verständnis war nicht da. Ich  
27 glaube, heute sähe die Situation ein bisschen anders aus. Es war damals  
28 auch noch nicht die Rede von familienfreundlichen Unternehmen und  
29 Fachkräftemangel. Wir haben jetzt 5 Plätze hier für Kinder der Firma  
30 MEGWARE. Wenn mehr Bedarf besteht, haben die Mitarbeiter von MEG-  
31 WARE ein Vorrecht auf freie Plätze.

1 I: Mit welchen Problemen hatten Sie in den Phasen der Planung und der  
2 Umsetzung zu kämpfen? Gab es positive Erfahrungen mit Ämtern und  
3 Behörden?

4 G: Positive Erfahrungen haben wir eigentlich nicht gemacht. Es hat sich alles  
5 sehr lange hingezogen. Es gab Genehmigungsverfahren, die haben sich  
6 wirklich über ein Jahr oder noch länger hingezogen. Die bearbeitenden  
7 Stellen arbeiteten sehr langsam. Wir sind auch von Anfang an auf Abwehr  
8 gestoßen, was den Bedarfsplan betrifft. Das ist auch immer noch so, wir sind  
9 nach wie vor nicht im Bedarfsplan. Momentan bewegt sich etwas, weil sich  
10 die Mutti eines unserer Kinder als Abgeordnete im Stadtrat sehr für uns  
11 engagiert. Wir hatten vor kurzem ein Gespräch mit der Oberbürgermeisterin  
12 Frau Ludwig, die uns auch Unterstützung versprochen hat.

13 I: Und woran sind Sie gescheitert?

14 G: Uns wurde gesagt, dass in Chemnitz genügend Betreuungsplätze zur  
15 Verfügung stehen, der Bedarf also gedeckt ist. Ich denke, die Stadt hatte  
16 einfach Angst vor Konkurrenz, vor privater Initiative mit besonderer  
17 pädagogischer Konzeption. Und dann wollen die auch noch Geld von der  
18 Stadt dafür. Uns wurde vorgeworfen, dass wir ein Luxuskindergarten sind,  
19 also sollen die Eltern auch entsprechend mehr dafür bezahlen. In dem  
20 ganzen Verfahren wurden wir eigentlich immer schlecht behandelt, wurden  
21 hingehalten, Vorgänge wurden verzögert, im Jugendamt wurden gegen uns  
22 gerichtete Entscheidungen getroffen. Wir wissen, dass auf dem Kaßberg  
23 alles überfüllt ist, es gibt hier so viel Bedarf. Die Mutti, die ihr Kind jetzt neu  
24 bei uns hat, ist Studentin und kratzt aus der Familie das Geld für den  
25 Elternbeitrag zusammen. Sie hat vom Jugendamt einen Platz in einem  
26 Stadtteil angeboten bekommen, den sie ohne Auto schwer erreicht und wo  
27 die Öffnungszeiten nicht mit den Vorlesungszeiten kompatibel sind. Wir  
28 merken an den Anfragen von Eltern, dass der Bedarf in diesem Stadtteil sehr  
29 hoch ist. Es kommen Muttis, die sind noch schwanger und wollen ihr Kind  
30 schon hier anmelden. Wir haben eine Warteliste und es sind fast nur kleine  
31 Kinder, die angefragt werden.

32 I: Beschreiben Sie die Form der Betreuung und der Organisation des Kita-  
33 Betriebes!

34 G: Also, die Finanzierung sieht so aus. Wir bekommen unsere Gelder  
35 eigentlich nur durch Elternbeiträge, durch den Landeszuschuss pro Kind,  
36 durch Spenden und die Belegrechte von MEGWARE. Das Unternehmen  
37 MEGWARE zahlt monatlich 2.500 Euro für fünf Belegplätze. Für andere  
38 Firmen kostet ein Belegplatz 1.200 Euro, vier Plätze 4.500 Euro. MEGWARE  
39 bezahlt weniger, weil die Firma auch anderweitig Unterstützung leistet.  
40 Unsere Elternbeiträge sind im Gegensatz zu den städtischen Einrichtungen  
41 recht hoch, 300 Euro monatlich. Der Verein schießt jeden Monat Geld zu,  
42 damit es überhaupt funktioniert. Wenn wir die Gelder aus dem Bedarfsplan  
43 bekommen würden, könnten wir unseren eigenen Zuschuss entfallen lassen  
44 und würden auch als erstes die Elternbeiträge senken. Auf städtisches  
45 Niveau werden wir aber nie kommen, da wir einen besseren Betreuungs-  
46 schlüssel bieten. Wir betreuen 1 zu 3, also 5 Betreuer für 15 Kinder. Wir  
47 arbeiten 35 bzw. 30 Stunden. Zusätzlich haben wir einen Hausmeister, der



1 auch viel mit den Kindern macht und eine Frau in der Küche, die praktisch  
2 das Essen kocht und auch zum Teil mit den Kindern arbeitet. Die Kinder  
3 lernen also auch von ihnen. Der Träger des Kindergartens ist ein  
4 eingetragener Verein. Der Initiator Dr. Gerd Maudrich ist als Gründungs-  
5 mitglied immer noch im Vorstand dabei. Neben einem weiteren Vereins-  
6 mitglied von MEGWARE sind sonst Eltern im Vorstand. Für Eltern ist es  
7 aber kein Muss Mitglied im Verein zu sein. Und ansonsten sind es  
8 Sonnenblumen-Freunde.

9 Wir haben in unserer Einrichtung 15 Plätze, 7 Plätze über 3 Jahre, 8 Plätze  
10 unter 3 Jahre, wobei sich das manchmal auch verschiebt. Wir nehmen  
11 Kinder vom Baby bis zum Vorschulkind auf. Hinsichtlich der Öffnungszeiten  
12 haben wir eine Kernzeit von 8.00 bis 17.00 Uhr festgelegt. Wir öffnen aber  
13 auch eher oder später, wenn die Eltern das brauchen. Die Kosten werden  
14 dann aber anders abgerechnet. Ansonsten gilt unser Preis zwischen 8.00  
15 und 17.00 Uhr. Eine spätere Betreuung bis 20.00 Uhr oder über Nacht bieten  
16 wir aber nur für unsere MEGWARE-Kinder an. Früher hatten wir dieses  
17 Angebot für alle Eltern. Aber da ist es dann passiert, dass eine Mutti ihr Kind  
18 über Nacht betreuen ließ und selbst in die Disco gegangen ist. Das können  
19 und wollen wir nicht leisten. Die Öffnung bis 18.00 Uhr kommt schon hin und  
20 wieder vor. Schließzeiten haben wir keine, außer an Feiertagen. Aber auch  
21 da öffnen wir, wenn der Bedarf besteht.

22 I: Wie flexibel können die Eltern die Kinderbetreuung nutzen?

23 G: Es ist sehr flexibel, da es keine Bringe- oder Abholzeiten gibt. Wir haben  
24 auch keine festgelegten Stundensätze oder so was. Die Eltern buchen den  
25 Platz und können ihr Kind so bringen, wie es ihnen in den Tag passt.

26 I: Erhielten Sie Zuschüsse für den Bau oder die Sanierung der Einrichtung?

27 G: Mit privaten Mitteln kaufte und sanierte der Hauptgeschäftsführer Dr. Gerd  
28 Maudrich 2005 in Chemnitz eine Villa, mit dem Vorhaben, darin eine  
29 Kindereinrichtung mit hochwertigem Erziehungskonzept und erweiterten  
30 Öffnungszeiten unterzubringen.

31 Wir haben beim Land später aus dem Kita-Invest-Programm Geld beantragt.  
32 Das waren ca. 50.000 Euro vom Wert her, davon wollten wir eine kleine  
33 Sanierung durchführen. Dann wurde gestrichen, gestrichen, gestrichen und  
34 am Ende haben wir 8000 Euro genehmigt bekommen, wovon noch ein  
35 Eigenanteil zu zahlen war. Die restlichen Ausgaben hat der Trägerverein  
36 bezahlt, mit einer größeren Spende. Von der Stadt erhielten wir keinerlei  
37 finanzielle Unterstützung.

38 I: Wie viel Prozent der Mitarbeiter bei MEGWARE sind weiblich? Wie ist die  
39 Altersstruktur in dem Unternehmen?

40 G: Ca. 20 Prozent unserer fast 50 Mitarbeiter sind weiblich. Diese befinden  
41 sich alle in Führungspositionen. Der Altersdurchschnitt liegt insgesamt bei  
42 39,5 Jahren. 60 Prozent der Belegschaft ist unter 40 Jahre alt.

43 Die Mitarbeiter von MEGWARE wissen alle Bescheid, dass es das Angebot  
44 gibt. Es waren auch fast alle Eltern, die Kinder im Vorschulalter haben, hier  
45 und haben sich den Kindergarten angesehen. Im Moment betreuen wir fünf  
46 Kindern von MEGWARE. Neue Eltern sollen sich schon frühzeitig mit dem

1 Konzept beschäftigen und in Einzelgesprächen wird dann besprochen, ob die  
2 Betreuung bei uns überhaupt in Frage kommt, denn wir befinden uns ja nicht  
3 in unmittelbarer Nähe des Firmengebäudes. Eltern, die außerhalb von  
4 Chemnitz wohnen, bringen ihr Kind meist im Heimatort unter. Wer in Dresden  
5 wohnt, lässt sein Kind nicht hier betreuen. Ein Kind wird auch von einer  
6 Tagesmutter betreut, da es sehr oft krank ist.

7 I: Welchen Nutzen bringt die betriebliche Kinderbetreuung für das  
8 Unternehmen?

9 G: Ich habe selbst bis vor 2 Jahren bei Megware gearbeitet und habe die  
10 Vorteile bewusst erlebt. Die Eltern kommen rechtzeitig in den Arbeitsprozess  
11 zurück. Eines der Kinder ist erst 6 Monate und kommt jetzt schon stunden-  
12 weise her, damit die Mutti von zu Hause aus wieder bei MEGWARE  
13 einsteigen kann. Wenn sich ihr Kind dann richtig eingewöhnt hat, wird sie  
14 wieder auf Arbeit gehen. Das ist eine Mitarbeiterin aus dem Vertrieb, die  
15 wirklich wichtig für die Firma ist. Die Mitarbeiterinnen dort sind gut  
16 qualifizierte Fachkräfte. Wenn durch sie große Aufträge hereinkommen,  
17 haben sich die Kosten für den Kindergarten längst rentiert.  
18 Für Megware ist es schon von Vorteil, weil die Eltern recht frei sind im Kopf,  
19 da ihr Kind gut betreut wird.

20 I: Gibt es eine Kosten-Nutzen-Analyse?

21 G: Nein, weil es eben auch nur so wenige Plätze sind, im kleinen Rahmen.  
22 Wir könnten es sicher mal aufrechnen, ich glaube der Herr Barthel hat das  
23 auch irgendwie schon mal gemacht, aber es ist jetzt nicht so, dass wir da  
24 jetzt eine riesige Statistik darüber gemacht haben.

25 I: Sehen Sie betriebliche Kinderbetreuung als einen positiven Aspekt zur  
26 Mitarbeiterbindung, auch mit Blick auf den Fachkräftemangel?

27 G: Ja, auf jeden Fall. Bei uns sind zwar nicht alle Mitarbeiter IT-Fachkräfte,  
28 aber auch die anderen Mitarbeiter verfügen über spezielles Fachwissen und  
29 betriebsinternes Sonderwissen. Es ist wichtig, diese Mitarbeiter auch zu  
30 halten. Denn die Einarbeitung neuer Mitarbeiter ist langwierig und teuer. In  
31 Einstellungsgesprächen wird der Kindergarten immer als positiver Aspekt mit  
32 erwähnt.

33 I: Welche weiteren Maßnahmen familienfreundlicher Politik werden in ihrem  
34 Unternehmen angeboten?

35 G: Der Geschäftsführer von MEGWARE erwartet von jedem Mitarbeiter ein  
36 hohes Engagement bei der Bewältigung der täglichen Arbeitsaufgaben.  
37 Familiäre Probleme haben negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung.  
38 Deshalb wurde für die Mitarbeiter zusätzlich zur betrieblichen  
39 Kinderbetreuung ein Sorglos-Paket geschnürt, das eine Menge zusätzlicher  
40 Leistungen bietet. Ich zähle mal auf: flexible Arbeitszeiten, zeitweise  
41 Heimarbeit möglich, bezahlte Freistellung bei Familienereignissen (z.B.  
42 Hochzeit, Geburt, Notsituationen) und für Arztbesuche sowie  
43 Gesundheitsfürsorge, Ausreichung günstiger Mitarbeiterdarlehen,  
44 Organisation aktiver Gesundheitsvorsorge in Zusammenarbeit mit der AOK,

- 1 Nutzung von Firmenfahrzeugen, Zahlung vermögenswirksamer Leistungen in  
2 maximaler Höhe, Zuzahlung zur Altersvorsorge, kostenlose Getränke-  
3 versorgung im Unternehmen und Organisation der Pausenversorgung. Das  
4 ist eine Menge und die Mitarbeiter fühlen sich wohl. Die hohe Geburtenrate  
5 bei MEGWARE und der schnelle Wiedereinstieg nach der Elternzeit  
6 sprechen für sich.
- 7 I: Vielen Dank für das Interview und viel Erfolg für die Aufnahme in den  
8 Bedarfsplan.

## Anhang Nr. 9

### Kindergarten „Admedino“

Datum: 05.05.2009

Interviewer: Frau Andrea Regber

Gesprächspartner: Herr Dirk Neumann, Geschäftsführer der ADMEDIA Reha GmbH, Chemnitz

1 I: Wann ist der Kindergarten entstanden? Wie lange dauerte es von der Idee  
2 bis zur Realisierung?

3 G: Die Idee für einen eigenen Betriebskindergarten für ADMEDIA gibt es  
4 bereits seit 2001, dort haben mir Mitarbeiter ein Pappmodell für einen  
5 Betriebskindergarten geschenkt, mit der Bitte, auch einmal in diese Richtung  
6 für die jungen Muttis zu denken. Das Projekt wurde dann erstmalig 2005 mit  
7 einer gewissen Ernsthaftigkeit verfolgt, hierbei ging es um Prüfung des  
8 Standortes, Möglichkeiten in den Bedarfsplan zu kommen, Größenordnung,  
9 Gedanken über das Konzept des Kindergarten usw. Allerdings dauerte es  
10 dann über 3 Jahre, um dieses Projekt entsprechend umzusetzen. Eine  
11 Menge Hürden waren auf diesem Weg zu meistern, um den Standort zu  
12 gewährleisten, die Finanzierung durch Banken zu erhalten und natürlich auch  
13 die entsprechenden bürokratischen Hürden hinsichtlich des Baus zu  
14 absolvieren. Der Kindergarten wurde dann zum 1. Oktober 2008 eröffnet.

15 I: Welche Überlegungen lagen der Realisierung dieses Projektes zugrunde?

16 G: Sicherlich ist die Überreichung des Modells durch die Mitarbeiter ein  
17 kleiner Fingerzeig hinsichtlich gewisser Wünsche und Vorstellungen, die  
18 Mitarbeiter gegenüber ihrem Chef haben. Entscheidende Kriterien für mich,  
19 dieses Projekt umzusetzen, waren folgende Überlegungen: Wir stehen in  
20 unserer Gesellschaft vor der Situation, dass unsere Kinder negativen  
21 Einflüssen ausgesetzt sind, was zur Folge hat, dass wir miterleben müssen,  
22 dass unsere Kinder schon in jungen Jahren Einschränkungen in der  
23 Bewegung, in der Kommunikation, in der Motorik haben. Übergewicht und  
24 damit verbundene Krankheiten sind im Kindesalter auf dem Vormarsch.  
25 Wenn wir wollen, dass sich diese Situation mittel- und langfristig ändert,  
26 müssen wir entsprechende Konzepte entwickeln, um diesen Entwicklungen  
27 entgegen zu wirken. Bei der Umsetzung des Konzeptes „Freude an  
28 Bewegung“ für Admedino geht es schon darum, Kindern spielerisch die  
29 Freude an Bewegung beizubringen bzw. zu bewahren und damit auch für sie  
30 die Grundlagen für eine normale Entwicklung zu legen. Es ist unsere  
31 Verpflichtung, uns um unsere Kinder zu kümmern, damit sie sich  
32 entsprechend gesund entwickeln können. Der zweite Motivationsgrund ist  
33 der, dass wir in unserem Unternehmen, auch am Standort Chemnitz, sehr

1 viele junge Frauen beschäftigen. Wir haben hoch ausgebildete Mitarbeiter,  
2 welche dann mit der Geburt des ersten und zweiten Kindes nur noch  
3 eingeschränkt, wegen der Öffnungszeiten von Kindergärten, bei uns arbeiten  
4 können. Mit dem Kindergarten bieten wir die Möglichkeit, ein Stück weit Beruf  
5 und Familie besser zu verbinden. Es erfolgt so natürlich auch die Anpassung  
6 der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse unserer Patienten. Die dritte Motivation  
7 war folgende. Natürlich werden wir auch in Zukunft gut ausgebildeten  
8 Mitarbeitern entsprechende Rahmenbedingungen geben müssen, um sie an  
9 das Unternehmen heranzuführen, sie zu integrieren bzw. auch mittel- und  
10 langfristig zu behalten. Und ich denke es ist wichtig, entsprechende  
11 Rahmenbedingungen in dem Unternehmen zu schaffen, damit das  
12 gewährleistet ist.

13 I: Mit welchen Problemen hatten Sie in den Phasen der Planung und der  
14 Umsetzung zu kämpfen? Gab es positive Erfahrungen mit Ämtern und  
15 Behörden?

16 G: Grundsätzlich kann man die Umsetzung des Kindergartens bis zur  
17 Eröffnung als „Odyssee“ bezeichnen. Einen Kindergarten, wie wir ihn für  
18 ADMEDIA errichtet haben, war als Vorgang nicht unbedingt eine Werbung  
19 für die betriebliche Kinderbetreuung in Sachsen und mit allen Hürden ein  
20 Vorzeigeobjekt, welches zur Nachahmung empfohlen werden kann. Wir  
21 hatten von Anfang an Probleme mit der Stadt in der Auswahl des  
22 Grundstückes und der Herstellung einer gewissen Baufreiheit bzw. in der  
23 Baugenehmigungsphase. Wir hatten erhebliche Probleme, entsprechende  
24 Zuarbeiten von den Ämtern zu erhalten und dass sich Ämter untereinander  
25 zu dem Thema verständigten. Wir wurden buchstäblich in einigen Phasen  
26 des Projektes allein gelassen. Das wir es trotzdem umsetzen konnten, ist auf  
27 die Zielstrebigkeit und Hartnäckigkeit unserer Mitarbeiter zurückzuführen und  
28 nicht zuletzt auch auf meinen festen Willen, dieses Projekt zum Erfolg zu  
29 führen.

30 I: Beschreiben Sie die Form der Betreuung, der Organisation des Kita-  
31 Betriebes!

32 G: In unsere Kita können maximal 67 Kinder aufgenommen werden. Diese  
33 betreuen wir in vier Gruppen, in einer Krippengruppe und drei Kinder-  
34 gartengruppen. Der Mitarbeiterschlüssel wird durch das SächsKitaG und die  
35 zusätzlichen Regelungen der Stadt Chemnitz vorgegeben. In diesem  
36 Rahmen bewegen wir uns auch. Unsere Kita hat wochentags von 6.00 bis  
37 20.00 Uhr geöffnet, angepasst an die Arbeitszeiten bei ADMEDIA.  
38 Ab 17.00 Uhr wird im Spätdienst mit einer Erzieherin betreut. Schließzeiten  
39 im Sommer haben wir nicht, die Firma hat ja auch geöffnet. Wir schließen  
40 allerdings zwischen Weihnachten und Neujahr. Wenn aber dringend  
41 Betreuung für Mitarbeiterkinder gebraucht würde, wäre die Möglichkeit  
42 vorhanden. Die Betriebskosten, also Lohn- und Sachkosten, werden durch  
43 die Elternbeiträge sowie die Zuschüsse von der Stadt und dem Land  
44 finanziert, da wir im Bedarfsplan der Stadt sind. Allerdings zahlen wir als  
45 Betriebskindergarten einen höheren Eigenanteil an den Sachkosten.  
46 Besondere Ausgaben und Projekte finanziert ADMEDIA.  
47 Die Annahme des Angebotes durch die Mitarbeiter begann, als das Projekt in

1 Form des Gebäudes in unmittelbarer Firmennähe „Gestalt“ annahm. Die  
2 Mitarbeiter, welche ihre Kinder bereits in anderen Kitas betreuen ließen,  
3 wechselten nicht alle mit der Eröffnung zu uns, zumal oftmals nur noch ein  
4 oder zwei Jahre bis zum Schuleintritt waren. Inzwischen gibt es reichlich  
5 Nachwuchs bei ADMEDIA. Nur die Mitarbeiter, die nicht in Chemnitz wohnen  
6 und in ihrem Heimatort über ein soziales Netz verfügen, lassen ihre Kinder  
7 im Heimatort betreuen.

8 I: Wie flexibel können die Mitarbeiter die Kinderbetreuung nutzen?

9 G: Die Mitarbeiter entscheiden sich für einen Betreuungsumfang in  
10 Wochenstunden und diesen können sie dann flexibel über die Woche  
11 verteilen, in Absprache mit den Erziehern der Gruppe. Und, wie gesagt,  
12 wenn Betreuungsbedarf an den Schließtagen notwendig ist, wird eine  
13 Lösung gefunden.

14 I: Erhielten Sie Zuschüssen für den Bau bzw. die Sanierung?

15 G: Wir haben für das Projekt Betriebskindergarten Admedino 200.000 Euro  
16 Zuschuss vom Land Sachsen erhalten, ansonsten haben wir den gesamten  
17 Neubau einschließlich Investitionen aus Eigenmitteln und einem  
18 Bankdarlehen finanziert. Grundsätzlich muss man hierzu bemerken, dass  
19 200.000 Euro Zuschuss sicherlich einzeln betrachtet ein stolzer Betrag ist,  
20 aber natürlich für ein solches Objekt in einer Größenordnung von 65 bis 70  
21 Plätzen eher als zu gering zu bezeichnen ist, um so ein Projekt entsprechend  
22 auch umzusetzen. Hier sollten von Landesebene andere Formen gefunden  
23 werden, damit sich betriebliche Kinderbetreuung stärker entwickeln kann.

24 I: Wie viel Prozent der Mitarbeiter sind weiblich? Wie ist die Altersstruktur in  
25 Ihrem Unternehmen?

26 G: ADMEDIA beschäftigt am Standort Chemnitz rund 110 Mitarbeiter, davon  
27 sind rund 80% weiblich, von diesen 80% sind wiederum 75% jünger als 32.

28 I: Welchen Nutzen bringt die betriebliche Kinderbetreuung für das  
29 Unternehmen?

30 G: Grundsätzlich halte ich persönlich die betriebliche Kinderbetreuung für ein  
31 wichtiges Element in der Unternehmenskultur. Wir bieten hiermit die  
32 Möglichkeit, ein gutes pädagogisches Konzept auch für die Kinder unserer  
33 Mitarbeiter anzubieten. Der Kindergarten mit dem Konzept eines  
34 Bewegungskindergartens nutzt auch die Angebote bei ADMEDIA, wie  
35 Kinderschwimmen, Saunabesuche und Ernährungsberatung. Damit findet  
36 auch eine Identifikation bei den Mitarbeitern ohne Kinder mit dem  
37 Kindergarten statt. Weil unsere Öffnungszeiten an die aktuelle Arbeitswelt  
38 angepasst sind, geben wir unseren Eltern die Möglichkeit, Beruf und Familie  
39 ein Stückweit besser miteinander zu verbinden. Perspektivisch wird sich das  
40 Angebot eines betrieblichen Kindergartens positiv auf die Bindung der  
41 Mitarbeiter im Unternehmen auswirken.

42 I: Gibt es eine Kosten-Nutzen-Analyse?

1 G: Der Nutzen von betrieblicher Kinderbetreuung in Form eines Kinder-  
2 gartens lässt sich für uns schlecht in Zahlen messen. Es ist eher ein weicher  
3 Faktor in Richtung Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbindung. Allerdings  
4 können wir heute schon sagen, dass aufgrund der Betreuung der  
5 Integrativkinder im Kindergarten durch unsere Therapeuten, aber auch durch  
6 die positive Ausstrahlung des Konzeptes und der Arbeit im Kindergarten  
7 Synergieeffekte für das Unternehmen ADMEDIA am Standort Chemnitz  
8 spürbar sind.

9 I: Sehen Sie betriebliche Kinderbetreuung als einen positiven Aspekt zur  
10 Mitarbeiterbindung in Hinsicht des Fachkräftemangels?

11 G: Selbstverständlich ist dies ein wichtiger Baustein für die mittel- und  
12 langfristige Mitarbeiterbindung. Gerade im Osten ist der Anteil der weiblichen  
13 Arbeitnehmerinnen sehr hoch. Auch sind Frauen gut qualifiziert und hier gilt  
14 es auch für die Stadt insgesamt Rahmenbedingungen zu schaffen, dass  
15 junge Frauen, welche auch später eine Familie gründen wollen, möglichst  
16 durch gute Rahmenbedingungen des Umfeldes an die Stadt bzw. an das  
17 Unternehmen gebunden werden.

18 I: Welche weiteren Maßnahmen familienfreundlicher Politik werden in Ihrem  
19 Unternehmen angeboten?

20 G: Familienfreundliche Maßnahmen spielen bei ADMEDIA eine große Rolle,  
21 denn wir verstehen uns selbst als eine große Familie. Auch schon vor der  
22 Errichtung unserer Betriebskindertagesstätte haben wir die individuellen  
23 Anpassungen der Arbeitszeiten für unsere Mitarbeiter ermöglicht. Auch  
24 haben wir eine stufenweise Integration nach der Elternzeit ermöglicht, bis hin  
25 auch zu einer mittelfristigen Arbeitsabsenkung auf eine bestimmte  
26 Stundenzahl. Wir bieten den Mitarbeitern die Nutzung der Angebote unserer  
27 Firma für ihre Kinder an, z.B. Sauna, Baby- und Kinderschwimmen an.  
28 Weiterhin können unsere Mitarbeiter selbst alle Angebote im Unternehmen  
29 kostenlos bzw. ermäßigt nutzen. Wir bieten schnelle Hilfe durch Fachärzte  
30 und Spezialisten bei familiären und gesundheitlichen Problemen an. Und  
31 nicht zuletzt gibt es eine gute Kultur der Mitarbeiterbindung durch  
32 gemeinsame Feiern, sportliche Events und Ausfahrten. Auf familiäre  
33 Notlagen (z.B. Pflege) wird Rücksicht genommen und Auszeiten sind  
34 möglich.

35 I: vielen Dank für das Interview und weiterhin eine gute Zusammenarbeit  
36 zwischen Unternehmen und Kindergarten.

## Anhang Nr. 10

### Kindergarten „Die kleinen Sonnensstrahlen“

Datum: 27.05.2009

Interviewer: Frau Andrea Regber

Gesprächspartner: Frau Susanne Weber, Beauftragte Marketing des Helios Klinikums Aue

1 I: Wann ist der Kindergarten entstanden? Wie lange dauerte es von der Idee  
2 bis zur Realisierung?

3 G: Der Kindergarten trägt den Namen „Die kleinen Sonnensstrahlen“. Der  
4 Name wurde durch die Mitarbeiter vorgeschlagen. Am 01. April 2006 wurde  
5 er als Betriebskindergarten eröffnet. Im Jahr 2003 begann das DRK in Aue  
6 Partner zu suchen für die Betreuung eines Betriebskindergartens. Das stieß  
7 damals auf offene Ohren bei der Geschäftsleitung. Seit 2005 fanden dann  
8 ernsthafte Gespräche für eine Partnerschaft statt. In diesem Jahr begann  
9 auch der Umbau des ehemaligen Dialysezentrums, der relativ zügig, ca.  
10 innerhalb eines Vierteljahres stattfand und im April konnten die ersten Kinder  
11 im Betriebskindergarten aufgenommen werden.

12 I: Welche Überlegungen lagen der Realisierung dieses Projektes zugrunde?

13 G: Die Motivation für das Unternehmen, für das Helios Klinikum in Aue,  
14 bestand darin, einen Beitrag für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik  
15 zu leisten, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern.  
16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten Beruf und Familie leichter  
17 miteinander vereinbaren können. Die Realisierung des Betriebskindergartens  
18 ist Teil des Selbstverständnisses von Helios als soziales Unternehmen.  
19 Vorteile und Nutzen ergaben sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber  
20 auch für das Unternehmen. Die weiteren Gründe werden in der Frage zum  
21 Nutzen für das Unternehmen dargelegt.

22 I: Mit welchen Problemen hatten Sie in den Phasen der Planung und der  
23 Umsetzung zu kämpfen? Gab es positive Erfahrungen mit Ämtern und  
24 Behörden?

25 G: Wir sind als Betriebskindergarten bislang nicht in den Bedarfsplan der  
26 Stadt Aue aufgenommen.

27 I: Beschreiben Sie die Form der Betreuung und der Organisation des Kita-  
28 Betriebes.

29 G: Die Träger der Einrichtung sind die Kooperationspartner Helios Klinikum  
30 Aue GmbH und die DRK Aue-Schwarzenberg gGmbH. Die Einrichtung



1 verfügt über eine Maximalkapazität von 70 Plätzen, die im Frühjahr nächsten  
2 Jahres auch erreicht sein wird. Davon sind 2 Gruppen mit je 10 Kindern als  
3 Krippengruppen ausgewiesen, weiterhin eine Kindergartengruppe mit 10  
4 Kindern und 2 Integrativgruppen mit je 20 Kindern. Wir nehmen Kinder  
5 bereits ab der 9. Lebenswoche auf. Für die Eltern und Kinder hat unsere Kita  
6 von Montag bis Freitag ab 5.30 Uhr bis 20.30 Uhr geöffnet. Schließzeiten  
7 haben wir keine, auch keine Schließtage. Am 24. und 31. Dezember ist  
8 unsere Kindereinrichtung bei Bedarf ebenfalls geöffnet. Zurzeit besuchen  
9 unsere Einrichtung 55 Kinder, 23 Krippenkinder und 32 Kindergartenkinder.  
10 Wir haben Erzieherinnen in Voll- bzw. Teilzeit beschäftigt, entsprechend dem  
11 gesetzlichen Personalschlüssel, den das SächsKitaG vorgibt, 1 zu 6 in  
12 Krippengruppen und 1 zu 13 in Kindergartengruppen. Für die Finanzierung  
13 unserer betrieblichen Kindereinrichtung erhalten wir den Landeszuschuss.

14 I: Wie flexibel können die Mitarbeiter die Kinderbetreuung nutzen?

15 G: Innerhalb der Öffnungszeiten können sie ihre Betreuungszeiten flexibel  
16 planen und nutzen.

17 I: Erhielten Sie Zuschüsse für den Bau bzw. für die Sanierung der Einrich-  
18 tung oder für den Umbau?

19 G: Nein.

20 I: Wie viel Prozent der Mitarbeiter sind weiblich? Wie ist die Altersstruktur in  
21 Ihrem Unternehmen?

22 G: Insgesamt haben wir 897 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sind 716  
23 weiblich und 181 männlich. Der Frauenanteil beträgt also 79,8 %.  
24 Datengrundlage sind die Angaben aus der Konzernabfrage für den  
25 Geschäftsbericht 2008 und somit der Stand vom 31.12.08. In Führungs-  
26 positionen befinden sich 13 Frauen, dazu kommen noch 18  
27 Bereichsleiterinnen im Pflegedienst, im medizinisch-technischen Dienst und  
28 im Funktionsdienst.

29 I: Welchen Nutzen bringt die betriebliche Kinderbetreuung für das  
30 Unternehmen?

31 G: Familien, in denen beide Elternteile arbeiten, brauchen eine sichere,  
32 zuverlässige und bezahlbare Tagesbetreuung für ihre Kinder und die ist nur  
33 in wenigen Fällen gewährleistet. Folgende Problemfelder treten dabei immer  
34 wieder auf: die nicht ausreichende Verfügbarkeit von Plätzen, die  
35 Bezahlbarkeit der Serviceeinrichtung, die besonders kostenintensive und  
36 individuelle Betreuung von Säuglingen und Kleinkindern mit geringem  
37 Platzangebot. Eine weitere wesentliche Rolle spielt die Qualität in der  
38 Kinderbetreuung. Hochwertige Kinderbetreuung mit gutem Personalschlüssel  
39 und qualifizierter Betreuung ist sehr kostenintensiv. Zur Qualität gehören  
40 ebenfalls ein unter pädagogischem Gesichtspunkt gut konzipiertes Konzept,  
41 eine großzügige und altersgerechte Raumausstattung und hohe  
42 Hygienestandards. Früh-, Spät- und Nachtschicht, flexible Dienstzeiten  
43 müssen in einem Unternehmen rund um die Uhr gewährleistet sein. Für  
44 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es oft nicht einfach, Arbeit und

1 Privatleben zu vereinbaren. Oft scheiden daher gut ausgebildete Fachkräfte  
2 wegen Familiengründung aus. Familienfreundlichkeit spielt eine zunehmend  
3 wichtigere Rolle für Unternehmen. Deshalb muss das Unternehmen die  
4 Eltern aktiv bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Daher  
5 gehört betriebliche Kinderbetreuung zu den zentralen Maßnahmen eines  
6 familienorientierten Personalmanagements. Wir wollen den Mitarbeitern  
7 dabei helfen, das Problem der Kinderbetreuung langfristig und professionell  
8 zu lösen. Wir wirken als Unternehmen damit ausgedehnten Fehlzeiten und  
9 der Fluktuation von Mitarbeiterinnen entgegen, fördern die Zufriedenheit und  
10 das ungestörte Arbeiten, verbessern den Erfolg im Wettbewerb um gutes  
11 Personal und die Bindung zum Unternehmen. Dies ist ein wichtiger Aspekt,  
12 der für die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber spricht.

13 I: Welchen Nutzen hat der Betriebskindergarten für Ihre Mitarbeiter?

14 G: Sie haben kurze Wege zur Betreuungseinrichtung, sie erfahren Entlastung  
15 und Stressminimierung, haben dadurch mehr Zufriedenheit und eine höhere  
16 Leistungsbereitschaft. Sie kehren früher in den Beruf zurück.

17 I: Sehen Sie betriebliche Kinderbetreuung als einen positiven Aspekt zur  
18 Mitarbeiterbindung, auch mit Blick auf den Fachkräftemangel?

19 G: Die Einrichtung einer Betriebskindertagesstätte fördert die Identifikation  
20 des Mitarbeiters mit dem Arbeitgeber. Es ist somit eine Investition in die  
21 Mitarbeiter selbst, aber auch eine erfolgreiche Investition in die Zukunft des  
22 Unternehmens. Zufriedene Mitarbeiter sind stets produktiver. Der Mitarbeiter  
23 erkennt seine Wichtigkeit für das Unternehmen, hat dadurch eine höhere  
24 Bindung an das Unternehmen und erreicht eine bessere Leistung. Wenn sich  
25 Mitarbeiter keine Gedanken über die gute Unterbringung ihrer Kinder  
26 machen müssen, ist ein konzentrierteres und produktiveres Arbeiten möglich.  
27 Weiterhin wird die Mitarbeiterfluktuation gesenkt, es gibt weniger Personal-  
28 wechsel. Fehlzeiten werden reduziert und damit erfolgt eine Reduktion der  
29 Einstellungs- und Einarbeitungskosten. Einem Know-how-Verlust wird  
30 entgegengewirkt und die Kosten für Neubesetzungen von Stellen und  
31 unproduktive Einarbeitungsphasen werden reduziert. Dies bedeutet,  
32 familienfreundliche Unternehmenspolitik spart Kosten. Die Investitionen in  
33 die Kinderbetreuung zahlen sich für das Unternehmen aus. Betriebliche  
34 Kinderbetreuung fördert die Bindung von Mitarbeitern mit Kindern an das  
35 Unternehmen.

36 I: Gibt es eine Kosten-Nutzen-Analyse?

37 G: Eine konkrete Kosten-Nutzen-Analyse gibt es nicht. Aber verschiedene  
38 Kostenblöcke werden positiv beeinflusst. Die Personalbeschaffungskosten  
39 sinken. Das Know-how im Unternehmen wird gesichert. Die Eltern kehren  
40 früher aus der Elternzeit zurück. Die Wiedereingliederung in den Betrieb  
41 gelingt nach kurzer Elternzeit einfacher.

42 I: Welche weiteren Maßnahmen familienfreundlicher Politik werden in Ihrem  
43 Unternehmen angeboten?

1 G: Die Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital. Helios arbeitet daher  
2 kontinuierlich daran, die Rahmen- und Arbeitsbedingungen in den Helios  
3 Kliniken zu verbessern. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und  
4 Beruf hat Helios in den Konzerntarifverträgen einen monatlichen Zuschuss  
5 zu den Familienbetreuungskosten von bis zu 100 € vereinbart. Ergänzend  
6 bieten bereits 10 Helios Kliniken eigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten an  
7 bzw. kooperieren mit externen Kinderbetreuungseinrichtungen. Ziel ist es, die  
8 Zahl derartiger Projekte in den nächsten Jahren zu steigern. Ab November  
9 wird in Schwerin am Helios Klinikum die erste Kita für 24 Stunden geöffnet.  
10 Weiterhin bieten die Helios Kliniken Teilzeitarbeitsmodelle an, um eine  
11 höhere Flexibilität in der persönlichen Lebensgestaltung zu ermöglichen. Seit  
12 Februar 2009 gibt es ein so genanntes Mentorinnenprogramm. Das ist ein  
13 Netzwerk aus jungen Ärztinnen sowie erfahrenen Ärztinnen der Helios  
14 Gruppe. Dieses Programm erleichtert jungen Ärztinnen den Berufseinstieg.

15 I: Vielen Dank für das Interview und weiterhin viel Erfolg mit ihrer  
16 familienfreundlichen Personalpolitik.

## Literaturverzeichnis

Baade, Daniel (2007): Demographischer Wandel und internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Eine Analyse basierend auf Porters Ansatz. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Berger, Peter A.; Kahlert, Heike (Hg.) 2006: Der demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse. Frankfurt/ Main: Campus Verlag.

Bien, Walter; Rauschenbach, Thomas; Riedel, Birgit (Hg.) (2007): Wer betreut Deutschlands Kinder? DJI-Kinderbetreuungsstudie. Berlin-Düsseldorf-Mannheim: Cornelsen Verlag.

Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hg.) (2002): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen: Leske+Budrich.

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vom 05.12.2006, BGBl. I S.2748, zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 28.03.2009, BGBl. I S. 634

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2005): Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. 12. Kinder- und Jugendbericht. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2006): Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2008): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2007): Fair P(l)ay. Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2006): Familienbewusste Personalpolitik, Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2007): Monitor Familieforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Erziehung, Haushalt und Beruf: Anforderungen und Unterstützungen für Familien. Ausgabe 4 – 8, Jg. 2006. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2006): Newsletter Erfolgsfaktor Familie. Nr. 1. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2009): Newsletter Erfolgsfaktor Familie. Nr. 1. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2008): Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung. Berlin.

Busch, Gabriele; Hess-Diebäcker, Doris; Stein-Hilbers, Marlene (1995): Den Männern die Hälfte der Familie, den Frauen mehr Chancen im Beruf. 2. überarbeitete Auflage. Weinheim: Deutscher Studienverlag.

Gesetz über die Gewährung von Landeserziehungsgeld im Freistaat Sachsen (Sächsisches Landeserziehungsgeldgesetz SächsLERzGG) vom 11.10.1996, SächsGVBl. S. 423, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 07.11.2007, SächsGVBl. S. 710

Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (Tagesausbaubetreuungsgesetz – TAG) vom 27.12.2004, BGBl. I S. 3852

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.5.1949, BGBl. S. 1, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19.3.2009, BGBl. I S. 606

Emmerling, Thea (1994): Karriere mit Kind? Kinderbetreuung in Deutschland. Düsseldorf: ZEBULON Verlag.

Höhn, Charlotte (2007): Bevölkerungsforschung und demographischer Wandel – Zur politischen Würdigung der Demographie seit den 1970er Jahre. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft. Jahrgang 32, Heft 1-2, S. 73-98. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Joost, Angela (2000): Arbeit, Liebe, Leben. Eigene Arrangements. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Frauen in Ostdeutschland – eine empirisch-rekonstruktive Studie. Königstein/ Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

Jurczik, Karin (1978): Frauenarbeit und Frauenrolle. Vom Zusammenhang von Familienpolitik und Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland von 1918–1975. 3. Auflage. Frankfurt-New York: Campus Verlag.

Köhler, Horst: Rede von Bundespräsident Horst Köhler beim Jahresempfang der Evangelischen Akademie Tutzing, 18.01.2006.

download unter:

[www.bundespraesident.de/-,2.628288/Rede-von-Bundespraesident-Hors.htm](http://www.bundespraesident.de/-,2.628288/Rede-von-Bundespraesident-Hors.htm),

verfügbar am 22.06.2009

Köhler, Horst: Wir können in Deutschland vieles möglich machen. Antrittsrede von Bundespräsident Horst Köhler am 1. Juli 2004 im Deutschen Bundestag.

download unter:

<http://www.bundespraesident.de/Reden-und-Interviews-,11057.95139/Wir-koennen-in-Deutschland-vie.htm>, verfügbar am 25.04.2009

Kramer, Ulrich; Burian, Klaus; Gerbracht, Petra; Hegner, Dr. Friedhart (1998): Wettbewerbsstärke und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – kein Widerspruch. Flexible Arbeitszeiten in Klein- und Mittelbetrieben. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 152. Stuttgart-Berlin-Köln: Verlag W. Kohlhammer.

Oel, Hans-Ulrich (2007): Wissenschaftliche Erkenntnis und politische Verpflichtung. Zum Umgang mit dem Phänomen des demographischen Wandels in Deutschland. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft. Jahrgang 32, Heft 1-2, S. 99-122. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2008): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenburg Verlag.

Sächsisches Gesetz zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen (Gesetz über Kindertageseinrichtungen – SächsKitaG) vom 1.12.2005, SächsVGBl. S. 309

Sächsisches Staatsministerium für Soziales (Hg.) (2004): Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Sachsen. Eine Handreichung für sächsische Unternehmen. Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Soziales (Hg.) (2008): Dritter Sächsischer Kinder- und Jugendbericht. Kinder- und Jugendhilfe als Bildungsakteur – Biografieverläufe und Bildungszugänge junger Menschen in Sachsen. Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2007): SAXplus. PRO FAMILIE TOP UNTERNEHMEN. Berlin.

Schubert, Renate (1993): Ökonomische Diskriminierung von Frauen. Eine volkswirtschaftliche Verschwendung. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag. Fischer Wirtschaft.

Seidenspinner, Gerlinde; Burger, Angelika; Rettke, Ursula; Reinhardt, Marion; Bednarz-Braun, Iris; Brünink-Regenbogen, Angelika; Jenkins, Eva (1984): Vom Nutzen weiblicher Lohnarbeit. Opladen: Leske+Budrich.

Sozialgesetzbuch Sechstes Buch Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI) vom 19.2.2002, BGBl. I S. 1404, 3384, zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung des Gemeindefinanzreformgesetzes und anderer Gesetze vom 6.9.2005, BGBl. I S. 2725, 2726

Sozialgesetzbuch Achstes Buch Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) vom 8.12.1998, BGBl. I S. 3546, BGBl. III 860-8, zuletzt geändert durch Kinder- und Jugendhilfweiterentwicklungsgesetz vom 8.9.2005, BGBl. I Nr. 57 S. 2729

Strehmel, Petra (1999): Karriereplanung mit Familie. Eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Bielefeld: Kleine Verlag.

Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales über die Gewährung pauschalierter Fördermittel für Investitionen für Kindertageseinrichtungen und Kinderpflegestellen (VwV Kita-Invest 2007/ 2008) vom 24.1.2007, SächsABl. S. 644, zuletzt geändert durch VwV vom 23.4.2008, mit Wirkung vom 1.1.2008, Sächs. ABl. S. 706

<http://www.saxplus.sachsen.de/de/saxplus>, verfügbar am 24.06.2009

<http://erfolgsmfaktor-familie.de/default.asp?SID=EEF5FD80-23AE-49C1-929C-B94B799925B6&id=5&d>, verfügbar am 24.06.2009



## Erklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Chemnitz, 29.06.2009

Andrea Regber