



## Eltern-Kind-Büro



Das Eltern-Kind-Büro der tarent solutions GmbH.  
© Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg

1

Müssen sich heutzutage Frauen noch zwischen Karriere und Familie entscheiden? Häufig gibt es schon verschiedene Angebote, die Unternehmen bieten, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Gerade Eltern von kleinen und schulpflichtigen Kindern kommen immer wieder in die Situation, dass eine Betreuung nicht gewährleistet ist, sich verschiebt oder ganz ausfällt.

Hierfür bietet sich die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros an. Hierhin können Eltern ihre Kinder in Notsituationen mitbringen und brauchen wegen fehlender Betreuung nicht der Arbeit fernzubleiben. Die Kinder können in Ruhe spielen, schlafen oder Hausaufgaben machen und die Eltern können währenddessen am betrieblichen Alltag teilnehmen und arbeiten. Auch eine schnelle Rückkehr nach der Geburt oder Elternzeit ermöglicht ein solches Eltern-Kind-Büro.

Gerade Fachkräfte kleinerer und mittlerer Unternehmen können durch solche Modelle über die Geburt eines Kindes hinaus gebunden werden und familiär bedingte Auszeiten werden dadurch verkürzt.

Welche organisatorischen, rechtlichen und personellen Aspekte sind dabei zu beachten?

## Unterschiedliche Arten eines Eltern-Kind-Büros

### Das klassische Eltern-Kind-Büro

- ➔ Nutzung eines Raumes im Unternehmen als Eltern-Kind-Büro
  - Hierbei können die Arbeitnehmenden das Kind während der Arbeit betreuen
  - Es werden
    - Spielsachen





- Schlafmöglichkeiten
  - Wickelmöglichkeit
  - Tische
  - Stühle
  - Büromöbel
  - PC
  - Drucker
  - Telefon
- zur Verfügung gestellt
- Dieser Raum wird abwechselnd von Elternteilen mit Betreuungsbedarf genutzt, damit nicht nur im restlichen Unternehmen, sondern auch in diesem Eltern-Kind-Zimmer, eine ruhige Arbeitsatmosphäre herrscht
- **Gemeinschaftliche Nutzung eines Raumes im Unternehmen als Eltern-Kind-Büro**
- Hierbei wird, wie bei der Einzelnutzung alles Nötige zur Verfügung gestellt, es wird allerdings mehr Platz benötigt
  - Der Raum wird
    - Von mehreren Personen gleichzeitig genutzt
    - Die Betreuung der Kinder erfolgt abwechselnd
    - Die Eltern können abwechselnd längere Zeit am Stück arbeiten
    - Hierbei sind Absprachen zwischen den betreuenden Arbeitnehmenden nötig: wer zu welchem Zeitpunkt und mit welchem Zeitumfang die Kinder betreut und wie viele Kinder dürfen maximal mitgebracht werden

### Eltern-Kind-Büro bei Telearbeit

- Hierbei geht es darum, dass sowohl Eltern als auch die Kinder aus dem Haus kommen und in Gemeinschaft arbeiten und spielen können.
- Es funktioniert wie ein Co-Working-Space, nur werden die Kinder mitgebracht.
  - Hierbei wird
    - Ein externer Raum geschaffen in dem Eltern und Kinder gemeinsam sein können.
    - Es braucht
      - Die Möglichkeit technische Arbeitsmittel anzuschließen und damit eine Arbeitsumgebung zu schaffen
      - Internetzugang
      - Büromöbiliar
      - Ausstattung für kleinere und größere Kinder
        - Bett
        - Wickeltisch
        - Spielzeug
- Mit einem guten Beispiel geht hier die Organisation „Rockzipfel“ aus Leipzig voran
- Die Betreuung wird abwechselnd von den Eltern vorgenommen





- Es ist ein Co-Working-Space, der von morgens bis abends die Möglichkeit bietet mit Kind zu arbeiten

## Rechtliche Hinweise

Häufig gibt es in Betrieben keine spezielle rechtliche Regelung für die Mitnahme von Kindern zum Arbeitsplatz. Es wird von den Unternehmen im Bedarfsfall einfach toleriert. Dies kann zu Konflikten mit Kundinnen und Kunden und Kolleginnen und Kollegen führen, da sich diese durch das Kind belästigt fühlen könnten oder einen unprofessionellen Eindruck bekommen.

Außerdem muss sich der Betrieb des Haftungsrisikos bewusst sein. Hierfür bietet sich ein gesondertes Eltern-Kind-Büro an.

Richtlinien und Arbeitsanweisungen die die Mitnahme von Kindern in den Betrieb klar regeln sind unbedingt angebracht. Vor allem die Bedenken, dass sich Kinder im Betrieb verletzen oder Schaden anrichten könnten, lässt Arbeitgebende oft zögern Kinderbetreuung im Unternehmen zu erlauben. Hierfür eignen sich von der Arbeitgebendenseite aufgestellte Richtlinien.

### → Umfang und Ausmaß

Es sollte geklärt sein, unter welchen Umständen und wie häufig Kinder mit in den Betrieb genommen werden dürfen. Dabei sollte ausgeschlossen werden, dass kranke Kinder mit ins Unternehmen genommen werden.

### → Meldeprozess

Aus rechtlicher, versicherungstechnischer und organisatorischer Sicht ist es wichtig, dass der Arbeitgebende rechtzeitig und korrekt informiert wird, wenn ein Kind mit in den Betrieb gebracht wird.

### → Aufsichtspflicht und Haftungsausschluss

Es ist wichtig klarzustellen, dass die Aufsichtspflicht und die Haftung bei den Eltern liegt. Diese müssen dafür sorgen, dass die Kinder sich nur in den dafür vorgesehenen Bereichen aufhalten. Hierfür ist ein Eltern-Kind-Zimmer genau gedacht. Bei der Haftung ist es wichtig, dass die Eltern ggf. eine Haftungsausschlussklärung unterzeichnen.

### → Störung anderer Arbeitnehmenden

Bei der Benutzung eines Eltern-Kind-Zimmers sind die Eltern dazu angehalten Störungen der Kollegen und Kolleginnen sowie Arbeitsabläufe zu verhindern.

### → Benutzung von Betriebsräumen und Betriebsmitteln

Klargestellt sein muss auch, in welchen Räumlichkeiten die Kinder sich aufhalten dürfen und welche Betriebsmittel, z.B. Computer von den Kindern genutzt werden dürfen.

### → Datenschutz

Besonders sensible Daten des Unternehmens müssen geschützt bleiben.

### → Widerrufs- und Änderungsvorbehalt / Befristung

Sollte das Eltern-Kind-Zimmer zum ersten Mal eingerichtet werden, empfiehlt es sich eine Befristung der Nutzung des Zimmers vor zu nehmen, sowie ein Widerrufs- oder Änderungsvorbehalt, für den Fall, dass das System nicht funktioniert.

### → Betriebshaftpflichtversicherung

Mit dieser sollte abgeklärt werden, ob und welche Schäden bei der Mitnahme von Kindern in den Betrieb gedeckt sind.





## Praxisbeispiele

Im Arbeitsrecht gibt es keine genaue Regelung zur Nutzung eines Eltern-Kind-Büros, aber an Best-Practice-Beispielen kann man ableiten, was geregelt sein sollte:

- So regelt das zum Beispiel die Hochschule Ludwigshafen:
  - „Die Aufsichtspflicht über das zu betreuende Kind obliegt dem anwesenden Elternteil, bzw. den Betreuungspersonen. Die Hochschule Ludwigshafen haftet nicht für Schäden, die auf eine Verletzung der Aufsichtspflicht zurückzuführen sind. Dies gilt auch für durch ein Kind verursachte Schäden an Einrichtungen und Gegenständen, wenn die Aufsichtsperson ihre Aufsichtspflicht verletzt hat.“
- Die berufundfamilie GmbH rät dazu es individuell zu regeln:
  - „Rechtliche Rahmenbedingungen sollten vereinbart und zwischen Eltern und Arbeitgebendem abgeschlossen werden – etwa, wie die Aufsichtspflicht durch Eltern geregelt wird, ob Beschäftigte vor Inanspruchnahme eine Haftungsfreistellung unterschreiben und ob der vorhandene Versicherungsschutz des Arbeitgebenden ausreicht. Es ist zu klären, ob es unternehmensspezifische Sicherheitsvorkehrungen gibt, die zu beachten sind.“

## Vorteile

- **Positive Innenwirkungen:**  
Arbeitszufriedenheit und Mitarbeitendenbindung
  - Die Arbeitnehmenden brauchen sich in Notsituationen keine Sorgen um die Betreuung ihrer Kinder machen, weil sie sie selber leisten können.
  - Sind Ihre Beschäftigten zufrieden entwickeln sich leichter Kreativität und Innovationen
  - Zufriedenen Mitarbeitende bewerben sich weniger häufig weg vom Unternehmen
- **Positive Außenwirkung: Mitarbeitengewinnung**
  - Ein positives Image des Unternehmens nach Außen, welches Familienfreundlichkeit ausstrahlt, sorgt für eine höhere Bewerbendenzahl.
- **Reduzierung der Kosten für Überbrückung, Wiedereingliederung und Fehlzeiten, Vermeidung von Fluktuationskosten**
  - Verkürzte, familiär bedingte Auszeiten und ein schneller Wiedereinstig hält nicht nur Wissen im Unternehmen und bindet Kundinnen und Kunden, da der Elternteil schneller wieder ins Büro zurückkehren kann, sondern reduziert auch die Kosten für die Überbrückung und der Wiedereingliederung nach langen Fehlzeiten, dies ist gerade für kleine und mittlere Unternehmen wichtig.
  - Auch werden sonstige Fehlzeiten wegen mangelnder Betreuung der Kinder vermieden.





### Praxistipps

- Ermitteln Sie mit einer Umfrage in Ihrem Unternehmen den Bedarf für ein Eltern-Kind-Büro
- Klären Sie für Ihr Unternehmen welche Form des Eltern-Kind-Büros Sie unterstützen möchten
- Kleiner Leitfaden zur Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers der Universität Göttingen
  - <http://workplacesolutions.care.com/wp-content/uploads/sites/11/2016/10/Kleiner-Leitfaden-zur-Einrichtung-eines-EKZ2.pdf>

### Quellen:

<http://www.rockzipfel-leipzig.de/die-rockzipfel-idee/>

<https://arbeits-abc.de/eltern-kind-buero/>

<https://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/arbeiten-mit-kind-ein-tag-im-eltern-kind-buero-a-1236379.html>

[https://www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/mfkjks-broschuere\\_mit\\_familie\\_gewinnen.pdf](https://www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/mfkjks-broschuere_mit_familie_gewinnen.pdf)

[https://www.hwg-lu.de/fileadmin/user\\_upload/service/160523\\_Infoblatt\\_Eltern-Kind-Zimmer.pdf](https://www.hwg-lu.de/fileadmin/user_upload/service/160523_Infoblatt_Eltern-Kind-Zimmer.pdf)

<https://www.jobadu.de/pdfs/01484.pdf>

<https://www.hrweb.at/2016/04/mitnahme-von-kindern-in-den-betrieb/>

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.familienbewussteUnternehmen.de](http://www.familienbewussteUnternehmen.de)

