



Betriebsvereinbarung

hier: *Firma*

Zwischen der Geschäftsführung von _____ und dem Betriebsrat von _____, wird folgende

Betriebsvereinbarung "Betrieblich geförderte Kinderbetreuung"

hier: Kinderkrippe

abgeschlossen:

I. Präambel

Die Vereinbarkeit von Arbeitswelt und Privatleben stellt für berufstätige Eltern eine große Herausforderung dar. Eine wichtige Rahmenbedingung, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen, ist neben der Flexibilisierung der Arbeitszeit vor allem ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für ihre Kinder.

Mit der betrieblichen Förderung der Kinderbetreuung bis zum dritten Lebensjahr des Kindes wird ein Beitrag geleistet, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Hierüber soll insbesondere MitarbeiterInnen die Fortsetzung ihrer Tätigkeit für das Unternehmen ermöglicht und neue MitarbeiterInnen gewonnen werden.

Der Versorgungsgrad mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten nimmt darüber hinaus eine Schlüsselstellung für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf ein. Mithin soll das Engagement in diesem Bereich dazu beitragen, die Position von Frauen im Unternehmen zu fördern und zu stärken.

DGB

**LOKALE BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE**

 Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Vorfahrt für Familien!

II. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle MitarbeiterInnen, im Folgenden "Mitarbeiter" genannt, von *Firma* _____, im Sinne des § 5 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz.

III. Allgemeines

Im Rahmen der Kooperationsvereinbarung über den Betrieb einer Kinderkrippe in _____, hat *Firma* _____ das Recht, über die Belegung von bis zu _____ Kinderkrippenplätzen nach freiem Ermessen zu entscheiden.

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Handhabung und Vergabe dieser bis zu _____ Kinderkrippenplätze in _____.

Ein Rechtsanspruch des einzelnen Mitarbeiters auf einen Kinderkrippenplatz besteht nicht.

Träger der Kinderkrippe ist _____. Das pädagogische Konzept liegt in der Verantwortung des Trägervereins.

Der Träger erstellt in Abstimmung mit den Kooperationsunternehmen (hier: *Firma*) eine Benutzungsordnung, in der die für die Kinderkrippe jeweils gültigen maßgeblichen Regelungen enthalten sind. Hierbei wird der Träger die Verpflichtungen der Kooperationsunternehmen (hier: *Firma*), die ihnen aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes obliegen, respektieren und sich bemühen, hiermit im Einklang stehende Regelungen zu finden. Diese Regelungen können jedoch nur im Einklang mit gesetzlichen bzw. öffentlich-rechtlichen Vorgaben erfolgen.

IV. Persönliche Voraussetzungen der Eltern

- Die Aufnahme und der Verbleib des Kindes in der Kinderkrippe sind an ein aktives Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis eines Elternteils bzw. Partners mit den Kooperationsunternehmen (hier: *Firma*) gebunden.

Das Arbeitsverhältnis muss bei Aufnahme des Kindes in die Kinderkrippe zur Gewährleistung einer kontinuierlichen Betreuung des Kindes voraussichtlich mindestens noch zwölf weitere Monate fortbestehen.

- Die Aufnahme und der Verbleib des Kindes in der Kinderkrippe sind ferner an die aktive Berufstätigkeit beider Elternteile bzw. Partner gebunden. In der Regel muss jeder eine Wochenarbeitszeit von mindestens 18,75 Stunden haben. Sie müssen nicht zusammenleben oder verheiratet sein.

DGB

**LOKALE BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE**

 Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Vorfahrt für Familien!

Unter die aktive Berufstätigkeit sind auch selbständige Tätigkeiten oder Berufsausbildungen des Elternteils bzw. Partners, der nicht in den Kooperationsunternehmen (hier: *Firma*) tätig ist, zu fassen.

Der nicht in den Kooperationsunternehmen tätige Elternteil bzw. Partner muss die aktive Berufstätigkeit bei Antragstellung und danach jährlich auf Anforderung in geeigneter Weise nachweisen.

Wenn die Eltern bzw. Partner getrennt leben, muss der aktiv beschäftigte Mitarbeiter der Kooperationsunternehmen (hier: *Firma*) alleinerziehend sein. Alleinerziehend ist der Mitarbeiter, wenn er das Sorgerecht und keinen Partner hat, der sich auch um das Kind kümmern kann.

Veränderungen der Sorgeberechtigung der Eltern/Partner bzw. des Mitarbeiters sind unverzüglich mitzuteilen.

- Eltern bzw. Elternteile in Elternzeit und damit ruhendem Arbeitsverhältnis können sich ebenfalls um einen Platz bewerben. Dies ist jedoch an die Voraussetzung gebunden, dass innerhalb von acht Wochen nach Inanspruchnahme des Kinderkrippenplatzes eine Tätigkeit aufgenommen wird.

V. Persönliche Voraussetzungen des Kindes

Die Aufnahme des Kindes in die Kinderkrippe erfolgt frühestens nach Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist. Die Möglichkeit, einen Platz zu belegen, endet in der Regel mit dem Tag der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

Im Übrigen wird auf die Regelungen der Benutzerordnung des Trägers in der jeweils gültigen Fassung verwiesen.

VI. Innerbetriebliches Antragsverfahren

1. Der Antrag des Mitarbeiters zur Aufnahme seines Kindes in die Kinderkrippe ist schriftlich zu stellen und an die Personalabteilung seines Unternehmens zu richten.
2. Der Antrag muss spätestens fünf Monate vor gewünschter Aufnahme des Kindes gestellt werden. In begründeten Ausnahmen (Notfallsituationen) können auch später gestellte Anträge berücksichtigt werden.
3. Es werden grundsätzlich nur Anträge berücksichtigt, die eine Mindestverweildauer des Kindes in der Kinderkrippe von sechs Monaten vorsehen.

DGB

LOKALE **BÜNDNISSE**
FÜR **FAMILIE**

 Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Vorfahrt für Familien!

4. Die Zusage für die Aufnahme in die Kinderkrippe steht unter dem Vorbehalt, dass das Kind die Voraussetzungen, die die Benutzerordnung des Trägers vorsieht, erfüllt. Darüber hinaus ist es notwendig, dass der Mitarbeiter einen Betreuungsvertrag mit Unternehmen und Träger abschließt. In diesem unterstellt er sich u.a. den Regeln der Benutzerordnung und dieser Betriebsvereinbarung.
5. Voraussetzung für den Abschluss und das Bestehen des Betreuungsvertrags ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis mit den Kooperationsunternehmen. Daher wird bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Betreuungsvertrag beendet. In besonderen Härtefällen kann einer kurzfristigen (maximal zwei-monatigen) Verlängerung zum Wohle des Kindes durch den Krippenausschuss zugestimmt werden.
6. Sofern eine Absage erteilt wird, da keine freien Plätze mehr vorhanden sind, kann sich der Mitarbeiter auf eine Warteliste setzen lassen. Diese Erklärung erfolgt mit dem Antrag auf Aufnahme des Kindes in die Kinderkrippe.
7. Aus der Warteliste ergibt sich kein Anspruch auf die Aufnahme in die Kinderkrippe im Sinne einer Rangfolge. Vielmehr wird beim Freiwerden eines Krippenplatzes entsprechend Punkt VII. dieser Betriebsvereinbarung erneut über die Platzvergabe entschieden.

VII. Vergabeentscheidung

1. Die Entscheidung über den Antrag des Mitarbeiters auf Vergabe eines Kinderkrippenplatzes erfolgt durch den Kinderkrippenausschuss, wenn mehr Anträge als Plätze vorliegen. Der Kinderkrippenausschuss ist durch VertreterInnen der Personalabteilungen der Kooperationsunternehmen und jeweils mindestens einem Mitglied der jeweiligen Betriebsräte der Unternehmen am Standort besetzt und entscheidet im Konsens.
2. Die Entscheidung wahrt den Grundsatz, dass die berücksichtigten Mitarbeiter die Mitarbeiteranzahl der jeweiligen Unternehmen des Kooperationsverbundes sowie die Struktur der Belegschaft widerspiegeln.

Für die konkrete Entscheidung sind folgende Kriterien maßgeblich:

- Alleinerziehende und sorgeberechtigte Mitarbeiter, die vom anderen Elternteil/Partner getrennt leben
- In Berufsausbildung befindliche Mitarbeiter
- Dauerhafte Sicherung des Lebensunterhalts der Familie des Mitarbeiters durch Berufstätigkeit beider Elternteile/Partner
- Krankheit eines Elternteils/Partners, die eine Betreuung des Kindes auf Dauer stark beeinträchtigt

DGB

**LOKALE BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE**

 Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Vorfahrt für Familien!

- Beide Elternteile/Partner sind Mitarbeiter der Kooperationsunternehmen
- Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
- Grad der Beschäftigung: Voll-/Teilzeit
- Nachweis des Bruttojahresentgelts bzw. bei Selbständigen des Bruttojahreseinkommens beider Eltern/Partner, die nicht in einer der Kooperationsunternehmen tätig sind, bei Antragstellung (Nachweis in der Regel durch Kopie der letztjährigen Lohnsteuerkarte)
- Betriebliche Belange unter Berücksichtigung der besonderen Qualifikation der Mitarbeiter

Die Kriterien werden bei der Entscheidung insgesamt berücksichtigt. Eine weitergehende Begründung der Entscheidung erfolgt u.a. aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht.

VIII. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt zum _____ in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Geschäftsführung und Betriebsrat der jeweiligen Kooperationsunternehmen sind sich darüber einig, dass in Fällen, in denen Kinder von Mitarbeitern der Zugang zur Kinderkrippe aufgrund von betrieblich geregelten Arbeitszeiten (Schichtarbeit) der Eltern verwehrt ist, zwischen zuständiger Personalleitung und Fachabteilung intensiv geprüft wird, ob die betroffenen Mitarbeiter auf einen anderen mit den Krippenöffnungszeiten kompatiblen Arbeitsplatz versetzt werden können.

DGB

**LOKALE BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE**

 Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Vorfahrt für Familien!