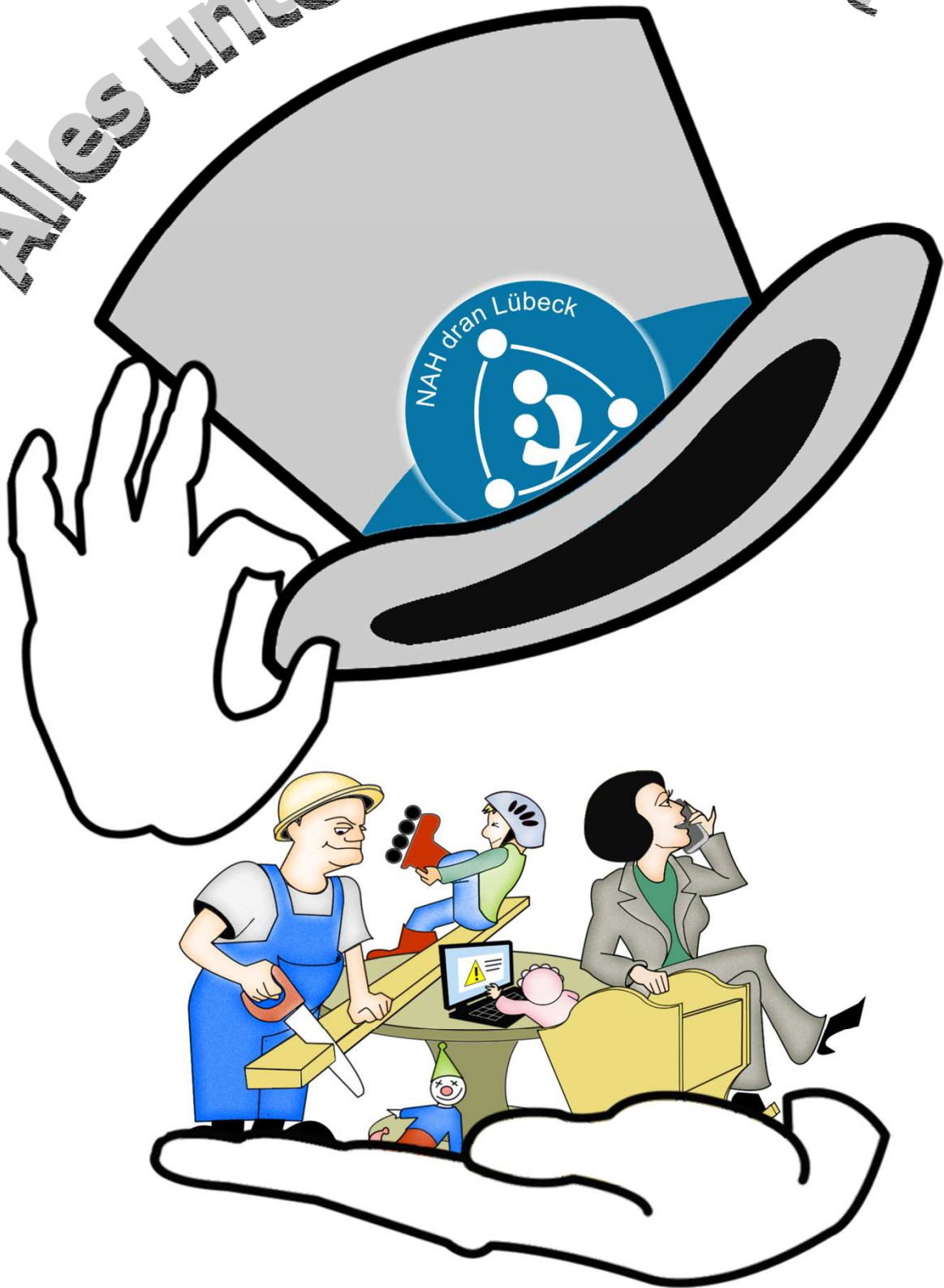


Alles unter einem Hut



**Familienfreundliche Personalpolitik  
für Lübecker Betriebe**

## Inhalt

1. Zuschuss zur Kinderbetreuung .....	4
2. Flexible Arbeitszeitmodelle .....	5
3. Kurzfristige Betreuungsbedarfe.....	8
4. Information & Vermittlung familienbezogener Dienstleistungen.....	10
5. Kindertagespflegepersonen im eigenen Betrieb .....	11
6. Belegplätze in vorhandenen Kindertages-einrichtungen .....	12
7. Betriebseigene Kindertageseinrichtung .....	12
Weitere Informationen... ..	15

## Vorwort



„In Zeiten eines drohenden Fachkräftemangels kann der Arbeitsmarkt auf die Kompetenzen von Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verzichten.“

Ursula von der Leyen, Bundesarbeitsministerin

Das Projekt „NAH dran Lübeck – Netzwerk für Alleinerziehende in der Hansestadt Lübeck“ ist Teil des ESF-Bundesprogramms „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und besteht vom 1. Juli 2011 bis 30. Juni 2013 (nähere Informationen unter [www.netzwerke-alleinerziehende.de](http://www.netzwerke-alleinerziehende.de)).

Im Rahmen einer Bedarfserhebung zeigte sich, dass eine Herausforderung für die Alleinerziehenden im Bereich der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten mit Kinderbetreuungszeiten liegt. Weiterhin ist zu erkennen, dass viele Betriebe ihre Beschäftigten gerne unterstützen möchten, oft aber nicht bekannt ist, was konkret getan werden kann und welche AnsprechpartnerInnen hilfreiche Tipps geben könnten. Um diesen Unternehmen unter die Arme zu greifen und Wege für eine familienfreundliche Personalpolitik aufzuzeigen, wurde die vorliegende Broschüre von NAH dran Lübeck entwickelt.

Sie erhalten hier Informationen über kleine Lösungen, wie der Spielekiste für „Besuchskinder“ und auch über große Lösungen, wie der betriebseigenen Kindertagesstätte.

NetzwerkpartnerInnen von NAH dran Lübeck sind:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH  
Akademie Lübeck  
Elisabeth-Haseloff-Straße 3  
23564 Lübeck  
0451 3844487-10  
luebeck@faw.de

Frauen helfen Frauen e.V. Lübeck  
Marlesgrube 49/51  
23552 Lübeck  
0451 625549  
info@frauen-helfen-frauen.de

Agentur für Arbeit Lübeck  
Jobcenter Lübeck  
Hansestadt Lübeck, Fachbereich IV – Bildung und Kultur  
Frauenbüro der Hansestadt Lübeck  
IHK zu Lübeck  
BFW Hamburg – Regionalcenter Lübeck  
Wirtschaftsförderung der Hansestadt Lübeck GmbH  
(in alphabetischer Reihenfolge)

## 1. Zuschuss zur Kinderbetreuung



Sie möchten Ihre MitarbeiterInnen schnell unterstützen, ohne besondere Strukturen schaffen zu müssen? Dann ist die Zahlung eines Zuschusses zu den Kinderbetreuungskosten für Sie eine gute Möglichkeit.

Vorteile sind die Steuer- und Sozialversicherungsersparnis bei der Förderung der Kinderbetreuungskosten zur Entlastung ihrer MitarbeiterInnen sowie die Erleichterung der Rückkehr der Beschäftigten nach der Geburt. Der Kinderbetreuungskostenzuschuss ist individuell und flexibel einsetzbar.

### Alles Wichtige im Überblick

- der Zuschuss wird Kindern gewährt, die das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben bzw. im laufenden Kalenderjahr das 6. Lebensjahr nach dem Stichtag vollenden werden oder mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind
- der Zuschuss ist in seiner Höhe nicht begrenzt, darf aber die Betreuungskosten nicht übersteigen
- der Zuschuss wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Gehalt gezahlt oder kann direkt an die betreuende Einrichtung überwiesen werden
- die tatsächlich für die Kinderbetreuung entstandenen Kosten müssen nachgewiesen werden, die ArbeitgeberInnen bewahren die Originalbelege für das Finanzamt auf
- die Betreuung findet nicht im elterlichen Haushalt statt, sondern in Kindertagesstätten, Spielgruppen, Kindertagespflege usw.
- rechtliche Grundlagen: § 3 Nr. 33 EStG
- werden die Voraussetzungen erfüllt, sparen die ArbeitgeberInnen bei den Sozialabgaben und gleichzeitig steigt der Nettolohn der ArbeitnehmerInnen
- ArbeitgeberInnen können darüber hinaus auch Beschäftigte finanziell unterstützen, die schulpflichtige Kinder haben. In diesem Fall ist der Zuschuss zwar steuer- und sozialversicherungspflichtig, aber ArbeitgeberInnen können ihn in voller Höhe als Betriebsausgabe absetzen, ebenso die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge

### Beispiel in Lübeck:

Die Stadtwerke Lübeck übernehmen bei Kindern unter 3 Jahren 50 % der Kosten der Tagespflegeperson, bei Kindern über 3 Jahren 20 %.

### Weitere hilfreiche Informationen finden Sie unter:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
11018 Berlin

[www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/familie-und-arbeitswelt.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/familie-und-arbeitswelt.html)

www.mittelstand-und-familie.de

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an das zuständige Finanzamt oder Ihre/n SteuerberaterIn.

## 2. Flexible Arbeitszeitmodelle

In den letzten Jahren haben sich eine Vielzahl von Modifikationen und Abwandlungen der bisher praktizierten, überwiegend starren Arbeitszeitregelungen entwickelt. Abgrenzen lassen sich flexible Arbeitszeitmodelle von herkömmlichen Arbeitszeitsystemen durch Einflussmöglichkeiten von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen auf die Verteilung und Gestaltung der Arbeitszeit. Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ist eine Win-Win-Situation sowohl für ArbeitgeberInnen als auch für ArbeitnehmerInnen. Beschäftigte haben mehr Freiräume, um familiäre Aufgaben mit den beruflichen Verpflichtungen zu vereinbaren und ArbeitgeberInnen gewinnen qualifizierte und motivierte ArbeitnehmerInnen.



Im Folgenden werden einige flexible Arbeitszeitmodelle vorgestellt:

### Gleitzeit

Gleitzeit ist eine im Rahmen betrieblicher Richtlinien **frei gestaltete Arbeitszeit**. Dies bedeutet, dass Beschäftigte ihren Job nicht täglich zu einer festgelegten Zeit beginnen oder beenden müssen, sondern innerhalb einer bestimmten **Gleitspanne** gestalten können. Das **gleitende Arbeitszeitmodell** ist in der Praxis besonders als tägliche Gleitzeit bekannt. Beschäftigte können hier innerhalb einer festgelegten Gleitspanne flexibel ihre Arbeit beginnen und abschließen. Möglich sind aber auch wöchentlich und jährlich ausgelegte Gleitzeiten.

### Freie Pausenregelung

Eine freie Pausenregelung erleichtert den MitarbeiterInnen, sowohl unvorhergesehene Termine oder Verpflichtungen, als auch ständige private Aufgaben im Alltag, z.B. Kinder von der Schule abholen, besser zu bewältigen. Der Betriebsrat hat hier ein

„Ich möchte bei dem Thema ‚familienorientierte Personalpolitik‘ besonders eine Gruppe hervorheben: die arbeitsuchenden Alleinerziehenden. Von ihnen haben in Schleswig-Holstein fast 50 Prozent eine Berufsausbildung. Selbst für Alleinerziehende mit langjähriger Berufserfahrung und hervorragenden Qualifikationen ist eine Rückkehr in ihren ursprünglichen Beruf viel zu häufig mit großen Hürden verbunden, da die notwendigen Rahmenbedingungen fehlen. Diese Rahmenbedingungen - von passenden Arbeitszeitregelungen bis hin zu flexiblen Kinderbetreuungszeiten - haben sich leider noch nicht grundlegend geändert. Hier wollen wir zusammen mit den Betrieben Lösungen erarbeiten.“

Margit Haupt-Koopmann  
Vorsitzende der Geschäftsführung  
Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit



Mitbestimmungsrecht bezüglich der Dauer und Lage von Pausen.

### **Arbeitszeitkonten**

Arbeitszeitkonten bieten sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen eine flexible Gestaltung der individuellen Arbeitszeit. Auf einem persönlichen Zeitkonto der Beschäftigten werden tagesbezogene Abweichungen zwischen der vereinbarten und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit festgehalten.

Arbeitszeitkonten sind eine günstige Möglichkeit, eine schwankende Betriebsauslastung mit den familiären Verpflichtungen Ihrer MitarbeiterInnen in Einklang zu bringen.

### **Vertrauensarbeitszeit**

Bei dem Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit verzichten die ArbeitgeberInnen auf die Kontrolle der Arbeitszeit und vertrauen darauf, dass die Beschäftigten ihren vertraglichen Verpflichtungen nachkommen. Die MitarbeiterInnen entscheiden eigenverantwortlich, aber immer im Rahmen der Absprachen mit den Vorgesetzten, wann sie ihre Aufgaben erfüllen und erhalten volle Zeitsouveränität. Im Vordergrund steht dabei die Ergebnis- und nicht die Zeitorientierung.

### **Telearbeit**



Mit dem Begriff „Telearbeit“ sind weitestgehend alle Arbeitszeitmodelle gemeint, bei denen Betriebs- und Arbeitsstätte getrennt werden können und Beschäftigte aufgrund der räumlichen Verlagerung der Tätigkeit in einem größeren Umfang die Chance erhalten, ihre Arbeitszeit weitgehend autonom zu gestalten. Dieses Modell eignet

sich besonders, wenn neue Denkansätze oder eine hohe Konzentration gefordert sind. Durch die Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeit und der Arbeitszeit sowie der sich daraus ergebenden Souveränität der Freizeitgestaltung können Beruf und Familie besser vereinbart werden. TelearbeiterInnen bestimmen gemeinsam mit den Vorgesetzten, wann, wie lange und wo sie das im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsvolumen erfüllen. Sie organisieren Beruf und Privatleben relativ frei von äußeren Zwängen, die betrieblichen Belange müssen jedoch gewahrt werden.

### **Arbeitsplatzteilung**

Im Rahmen der Arbeitsplatzteilung teilen sich mehrere Arbeitskräfte eine begrenzte Anzahl von Arbeitsplätzen. Verbreitet bei der Arbeitsplatzteilung ist das so genannte Job-Splitting, wobei eine Vollzeit- in zwei selbstständige Teilzeitstellen geteilt wird.

Daneben gibt es Arbeitsplatzteilungen, bei welchen eine enge organisatorische und/oder inhaltliche Verknüpfung der KollegInnen besteht, die sich den Arbeitsplatz teilen. Die bekannteste inhaltlich-organisatorische Aufteilung eines Arbeitsplatzes unter zwei Beschäftigten ist das Job-Sharing. Beim Job-Sharing haben sich beide ArbeitnehmerInnen verpflichtet, den Arbeitsplatz in gegenseitiger Abstimmung im Rahmen eines vorher aufgestellten Arbeitszeitplanes während der betriebsüblichen Arbeitszeit im Wechsel zu besetzen. Die Lage der persönlichen Arbeitszeit innerhalb des Rahmens wird von den Arbeitsplatzteilern untereinander ausgehandelt und ist permanent änderbar.

### **Teilzeit**

ArbeitnehmerInnen sind teilzeitbeschäftigt, wenn ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter.

Möglichkeiten der Ausprägung und Gestaltung von Teilzeitarbeit reichen vom Halbtagsjob, mit einem klassischen Vier-Stunden-Halbtagsmuster, über vollzeitnahe Teilzeit-Modell (30-35 Stunden), Arbeitsplatzteilung und Altersteilzeit bis zur Jahresteilzeit und Blockteilzeit. Auch betriebliche **Ausbildungen** in Teilzeit sind möglich. Teilzeit kann darüber hinaus mit nahezu allen anderen Modellen der Arbeitszeitflexibilisierung kombiniert werden.

Auch die Elternzeit bedeutet nicht zwangsläufig den vollkommenen Ausstieg aus dem Beruf! Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Stunden in der Woche zulässig. Außerdem können Sie als ArbeitgeberIn Ihren MitarbeiterInnen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit durch eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit erleichtern.

Der Rechtsanspruch auf Teilzeit ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz (§8 TzBfG) festgeschrieben.

### **Sonderurlaub**

In besonderen familiären Situationen, wenn z.B. das Kind schwer erkrankt und intensiver Pflege bedarf, können Sie einige Tage unbezahlten Sonderurlaub gewähren. Solch ein Sonderurlaub ist keine Freizeit, sondern eine Freistellung für Familienarbeit.

Natürlich werden in der Praxis selten reine Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltungsmodelle verwendet. Die meisten Unternehmen setzen eine Mischform, abgestimmt auf die betrieblichen Bedürfnisse, um.

Wie bei allen wichtigen Personalentscheidungen sind gegebenenfalls die Mitbestimmungs- und Informationsrechte des Betriebsrates zu beachten!

### **Beispiel in Lübeck:**

Da lebensphasenorientierte Personalpolitik bei der MACH AG einen hohen Stellenwert einnimmt, wird der Wunsch junger Eltern während oder nach der

Elternzeit in Teilzeit an ihren Arbeitsplatz zurück zu kehren, in den meisten Fällen unbürokratisch ermöglicht.

Vertrauensarbeitszeit wird umgesetzt, indem es keine Zeiterfassung und keine vorgegebene Kernarbeitszeit gibt.

Zusätzlich werden verschiedene Arbeitszeitmodelle angeboten, um eine längere Auszeit zu ermöglichen.

### Weitere hilfreiche Informationen finden Sie unter:

[www.flexible-arbeitszeiten.de](http://www.flexible-arbeitszeiten.de)

[www.ausbildung-teilzeit.de](http://www.ausbildung-teilzeit.de)

### Ansprechpartnerinnen



Betriebsberatung

Frau Henning: 0451 1506-237

Frau Müller: 0451 1506-238

„Qualifizierte Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource unserer überwiegend kleinen und mittelständischen Mitgliedsbetriebe. Beruf und Familie müssen sich für Betriebsinhaber und Mitarbeiter vereinbaren lassen. Das ist insbesondere unerlässlich im Hinblick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Das Handwerk unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – oft durch viele freiwillige und unbürokratische Lösungen. Wichtig ist aber auch, dass sich die Betriebe auf eine zuverlässige Kinderbetreuung verlassen können.“

Andreas Katschke, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Lübeck

## 3. Kurzfristige Betreuungsbedarfe

„Irgendwas ist immer!“ Und schon fällt die sorgfältig organisierte Kinderbetreuung aus... Hier ist bei den Familien Kreativität gefragt. Dabei ist es als Unternehmen ganz leicht, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz zu organisieren und die Beschäftigten so zu unterstützen. Folgende drei Beispiele sollen Ihnen als ArbeitgeberIn Möglichkeiten aufzeigen:

### Elternkontaktbörse

Warum alleine, wenn es zusammen besser geht? Über Babysitterkontakte verfügen viele Eltern. Erstellen Sie eine Liste und tragen dort alle Kontakte zusammen. In einem für jeden Angestellten zugänglichen Ordner in Schrank oder Intranet kann nun auf diese Kontakte zugegriffen werden.

### Kinder im Büro

Solch eine Lösung setzt natürlich voraus, dass sich der Arbeitsplatz grundsätzlich für Kinder eignet und andere MitarbeiterInnen von der Anwesenheit eines Kindes nicht gestört werden.



So kann man einen Code vereinbaren (geschlossene Bürotür = möchte nicht gestört werden). Bei Anderen darf das Kind vielleicht mal eine Weintraube vom Tisch stibitzen oder eine Umlaufmappe vorbeibringen.

Wenn Eltern ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz bringen, haben diese weiterhin die Aufsichtspflicht und sind für die Sicherheit ihrer Kinder verantwortlich. Dennoch macht ein kindersicher gestalteter Arbeitsplatz oder eine spezielle Erste-Hilfe-Ausstattung für Kinder die Konzentration auf die Arbeit leichter.



Kleiner Tipp: stellen Sie eine Spielkiste bereit, die z.B. bei den HausmeisterInnen bei Bedarf abgeholt werden kann.

### **Eltern-Kind-Arbeitszimmer**

Ein gutes Beispiel für kurzfristige Betreuung nah am Arbeitsplatz bietet das Eltern-Kind-Zimmer. Dazu wird ein Zimmer bereitgestellt, in dem neben einem vollwertigen Arbeitsplatz für die Eltern eine kinderfreundliche Ausstattung geboten wird. Diese beginnt bei Spielsachen und einem Tisch zum Hausaufgaben erledigen/malen und kann bis zum (Reise-)bett oder Körbchen, Wickelutensilien und einer kinderfreundlichen Dekoration gehen.

#### **Beispiel: Eltern-Kind-Arbeitszimmer der Universität zu Lübeck**

Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer (Parents Office) kann von allen Beschäftigten und den Studierenden der Universität genutzt werden.

Es ist ausgestattet mit einem Arbeitsplatz für die Eltern, Kindertisch, Kinderstuhl, Spielkiste und zusammenklappbarem Kinderbett. Im benachbarten Sozialraum befindet sich eine Küchenzeile mit Gläserwärmer und Wickelmöglichkeit. Dort vorhandene Hochstühle können ebenfalls genutzt werden.

### **Weitere Informationen und Tipps zur kindersicheren Ausstattung der Räumlichkeiten finden Sie unter**

[www.kindersicherheit.de](http://www.kindersicherheit.de)

[www.bzga.de/kindersicherheit](http://www.bzga.de/kindersicherheit)

Auch Ihre Berufsgenossenschaft oder Ihre Krankenversicherung könnte Material zu dem Thema bereitstellen.

## 4. Information & Vermittlung familienbezogener Dienstleistungen

Hilfen im beruflichen Alltag steigern das Wohlbefinden und die allgemeine Gesundheit. Das bedeutet weniger Ausfallzeiten, die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen nimmt zu. Helfen Sie Ihren MitarbeiterInnen, in dem Sie Informationen leicht zugänglich machen.

Informationen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Familienberatungsstellen und sonstige Hilfen für Ihre MitarbeiterInnen finden Sie im **Familienportal** der Hansestadt Lübeck unter [www.familie.luebeck.de/familie/kinderbetreuung](http://www.familie.luebeck.de/familie/kinderbetreuung) (verweisen Sie in einem Aushang/einer Rundmail oder auch im direkten Gespräch darauf). Viele der Informationen finden sich auch im Familienwegweiser, der in Papierform beim Verwaltungszentrum am Mühlentor oder beim Fachbereich IV der Hansestadt Lübeck abgeholt werden und in Ihrer Firma ausgelegt werden kann.

Wählen Sie eine **Ansprechperson**, die Fragen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Betreuungsverpflichtungen beantworten kann (z.B. Betriebsrat oder Personalabteilung). Diese beschäftigt sich mit den Dienstleistungen in der Hansestadt Lübeck und kann ggf. an weitere Beratungsstellen vermitteln.

Sie müssen nicht alles selbst leisten: Es gibt unabhängige Beratungsdienste, die einen **Familienservice** anbieten, der bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützt oder auch ein Employee Assistance Program (EAP) anbietet, das bei sozialen Problemen helfen kann. Die Kosten liegen, je nach Beratungsumfang und Unternehmensgröße zwischen 1,20 und 5,80 Euro je MitarbeiterIn pro Monat.

### Beispiele in Lübeck:

Viele Unternehmen in Lübeck beauftragen einen Familienservice mit der Unterstützung ihrer Mitarbeiter, z.B.

- Dräger,
- MACH AG und
- Stadtbäckerei Junge.

### Weitere Informationen:

**Bildungstelefon** der Hansestadt Lübeck (kostenfrei): 0800 55 60 555

## Stadtteilbüros der Hansestadt Lübeck

Adressen und Öffnungszeiten finden Sie am schnellsten, wenn Sie auf [www.luebeck.de](http://www.luebeck.de) links oben in der Suche „Stadtteilbüros“ eingeben.

### Hansestadt Lübeck - FamilienService

FB 4 - Fachbereichsdienst

23539 Lübeck

Telefon: 0451 / 122 75 15

Telefax: 0451 / 122 75 44

E-Mail: [familienervice@luebeck.de](mailto:familienervice@luebeck.de)



## 5. Kindertagespflegepersonen im eigenen Betrieb

Eine Kindertagespflegeperson kann bis zu **fünf** Kinder aufnehmen.

Sie haben Räumlichkeiten, in denen Sie Kindertagespflege in Ihrem Unternehmen anbieten möchten? Folgende Schritte sind zu beachten:

1. Klärung, ob in denen von Ihnen zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten eine familienähnliche Kindertagespflege gewährleistet werden kann (Raum zum Spielen, Schlafen, Lage, Größe u.a.).
2. Die Ausstellung der Pflegeerlaubnis der Kindertagespflegeperson auf diese Räumlichkeiten. Diese wird, bei Erfüllung der Voraussetzungen, von einem/einer MitarbeiterIn der Hansestadt Lübeck erteilt.

Bei der Beantwortung Ihrer Fragen unterstützt Sie die Servicestelle Kindertagespflege; wenn gewünscht, auch bei Ihnen vor Ort.

### Verbund Kindertagespflege in Lübeck

Servicestelle

Dr.-Julius-Leber-Straße 26-30

23552 Lübeck

Telefon: 0451 / 317 000 19 oder 0451 / 317 000 26

Telefax: 0451 / 317 000 20

E-Mail: [info@kindertagespflege-luebeck.de](mailto:info@kindertagespflege-luebeck.de)

Unsere Servicezeiten:

montags und dienstags 9.00 – 13.00 Uhr

donnerstags 14.00 – 18.00 Uhr



## 6. Belegplätze in vorhandenen Kindertageseinrichtungen

Wenn der Betreuungsbedarf in Ihrem Unternehmen eine eigene Kita nicht rechtfertigt und eine Kooperation mit einem benachbarten Unternehmen ebenso wenig praktikabel erscheint, könnte sich eine Vereinbarung über Belegrechte in bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen anbieten.

Ihr Unternehmen leistet dann z.B. einen Zuschuss zu den Kosten des Betreuungsplatzes. Mit dem Träger der Kindertageseinrichtung vereinbaren Sie die Bedingungen für das Belegungsrecht. Dies gilt in Lübecker Einrichtungen für Lübecker Kinder. Dafür erhalten Sie dann ein vertraglich vereinbartes Kontingent an Plätzen, das bevorzugt an Kinder von Beschäftigten Ihres Unternehmens vergeben wird.

„Der Fachkräftemangel ist eine zentrale Herausforderung der nächsten Jahre. Schon jetzt werden vielerorts qualifizierte Arbeitskräfte gesucht, der Trend wird sich verstärken. Im Rahmen der Fachkräftesicherung ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ein Joker für die Unternehmen, der genutzt werden sollte. Wichtig ist, Rahmenbedingungen für Mütter und Väter, insbesondere bei der Kinderbetreuung zu schaffen, die Familienbetreuung und Erwerbstätigkeit miteinander vereinbaren.“

Wolfgang Werner, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Lübeck

Ihre AnsprechpartnerInnen sind die Träger der Kindertageseinrichtungen. Einen Überblick erhalten Sie über das Familienportal der Hansestadt Lübeck und beim Dachverband der freien Träger:

**Familienportal der Hansestadt Lübeck**  
[www.familie.luebeck.de/kinderbetreuung](http://www.familie.luebeck.de/kinderbetreuung)

**Dachverband Freie Träger Lübeck e.V.**  
[www.dachverband-luebeck.de](http://www.dachverband-luebeck.de)

1. Vorsitzender: Nicola Leuschner

Telefon: 0451 57173

E-Mail: [info@dachverband-luebeck.de](mailto:info@dachverband-luebeck.de)

## 7. Betriebseigene Kindertageseinrichtung

Wenn Unternehmen schon heute absehen können, dass sie auf lange Zeit viele frischgebackene Eltern zu ihrer Belegschaft zählen werden, dann könnte eine eigene Kindertageseinrichtung der richtige Weg für den Betrieb sein. Die Kita kann auf dem Unternehmensgelände oder in der Nähe eingerichtet werden. Dabei hat das Unternehmen die Wahl zwischen verschiedenen Modellen zur Trägerschaft der neuen Kita. Wichtig ist im Vorfeld den Bedarf zu klären.

### Das Unternehmen als Träger

Zum einen erlaubt es das Kindertagesstättengesetz (KiTaG) dem Unternehmen als Träger zu fungieren. Zum anderen können hierfür jedoch auch eine eigenständige juristische Person, z.B. ein Verein gegründet werden. Kleine und mittlere Unternehmen können sich so die Kosten für eine Kita teilen. Sämtliche Ausgaben, die dem Unternehmen im Zusammenhang mit dem Bau oder Betrieb einer Kita entstehen, gelten als Betriebsausgaben. Es liegt auch

allein im Ermessen des Unternehmens, von den Eltern Beiträge für die Inanspruchnahme der Betreuungsplätze zu fordern. Wenn die Kita in privater Trägerschaft errichtet wird, benötigt das Unternehmen lediglich eine Betriebserlaubnis. In diesem Fall können dann zwar keine öffentlichen Gelder in Anspruch genommen werden, dafür sind die Unternehmen aber weitgehend frei in der Gestaltung der Öffnungszeiten und Gruppengrößen. Die Betreuungszeiten können so mit den Arbeitszeiten abgeglichen werden und die Eltern haben ein gutes Gefühl, weil der Weg zu den Kindern im Falle des Falles nicht weit ist.

### **Externer gewerblicher Träger**

Das Unternehmen kann auch eine dauerhafte Kooperation mit einem gewerblichen Träger eingehen. Dabei wird in der Regel der vorbereitende wie auch laufende Koordinationsaufwand vollständig von diesem übernommen. Auch hier gilt, dass Investitions- und Betriebskosten durch das Unternehmen finanziert werden und steuerlich absetzbar sind.

### **Beteiligung an einer Neugründung mit einem anerkannten Träger der Jugendhilfe**

Unternehmen können auch eine dauerhafte Kooperation mit einem anerkannten Träger der Jugendhilfe eingehen, um mit ihm gemeinsam eine neue Kita im Umfeld des/der Unternehmen zu gründen. Während sich z.B. das Unternehmen an den Baukosten beteiligt, sichert der Träger im Gegenzug ein bestimmtes Platzkontingent zu, denn in einer solchen Einrichtung werden nicht nur 'Betriebskinder' betreut, sondern auch Kinder von Eltern aus dem Wohnumfeld der Kita. Dadurch kann die Kita öffentliche Zuschüsse nach den Regelungen des KiTaG erhalten.

Wie bei einem gewerblichen Träger wird das Unternehmen bei diesem Modell von den anstehenden Verwaltungsaufgaben wie auch der Einholung behördlicher Genehmigungen entlastet. Jedoch wird sich das Betreuungsangebot hinsichtlich Altersstruktur und Öffnungszeiten nicht allein an den Bedürfnissen des Unternehmens orientieren können.



**Ein eingetragener Elternverein** kann ebenfalls Träger einer Kindertageseinrichtung sein. Ein Unternehmen kann (auch zusammen mit anderen Unternehmen) die Gründung eines solchen Vereins anregen. Die Gründung erfolgt nach den allgemeinen verbindlichen Vorgaben des Vereinsrechts.

Die organisatorische Verantwortung für die Kindertageseinrichtung trägt dann zwar der Elternverein, doch dem Unternehmen bleiben zahlreiche Möglichkeiten, den Verein bei seiner Arbeit zu unterstützen, z.B. durch finanzielle Zuwendungen bzw. Sach- oder Hilfeleistungen. Der Elternverein kann öffentliche Zuschüsse nach dem KiTaG erhalten. Wesentliches Element dieser Variante im Gegensatz zu den anderen Trägerschaften ist folglich, dass die Eltern der 'Betriebskinder' aktiv werden müssen. Das hat für das Unternehmen zur Folge,

dass Ansprechpartner häufiger wechseln können, es sich in der Regel aber immer um Ihre MitarbeiterInnen handelt.

### **Was tun bei freien Plätzen?**

Egal für welche Trägerschaft einer Betriebskindergarteneinrichtung sich ein Unternehmen entscheidet: freie Plätze, die nicht von Betriebsangehörigen benötigt werden, können (bzw. müssen, sofern öffentliche Zuschüsse in Anspruch genommen werden und diese bei Unterbrechung ansonsten zurückerstattet werden müssen) an Kinder aus dem umliegenden Wohngebiet vergeben werden.

### **Weitere Informationen erhalten Sie bei**

Beratungsstelle Betriebliche Kinderbetreuung

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung

des Landes Schleswig-Holstein

Adolf-Westphal-Straße 4, 24170 Kiel

Tel.: 0431 988 2253

E-Mail: [Betriebs.Kita@sozmi.landsh.de](mailto:Betriebs.Kita@sozmi.landsh.de)

Ministerium für Soziales,  
Gesundheit, Familie  
und Gleichstellung  
des Landes Schleswig-Holstein





## Weitere Informationen...

...und hilfreiche Hinweise erhalten Sie außerdem auf folgenden Internetseiten:

### IHK Schleswig-Holstein

[www.ihk-schleswig-holstein.de](http://www.ihk-schleswig-holstein.de)

Unter Standortpolitik und dann Wirtschaftspolitik finden Sie Informationen von und über familienfreundliche Unternehmen.

### Wirtschaftsförderung Lübeck

[www.luebeck.org](http://www.luebeck.org)

Unter Veranstaltungen finden Sie einen wirtschaftsorientierten Veranstaltungskalender.

### Agentur für Arbeit Lübeck

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Unter „Partner vor Ort“ die Agentur für Arbeit Lübeck auswählen, dort dann bei Unternehmen „Moderne Personalpolitik“ anklicken. Sie finden dort Hinweise auf aktuelle Veranstaltungen und Veröffentlichungen

### Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

Unternehmensprogramm des Bundesfamilienministeriums zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDI, BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB. Die Homepage bietet Praxisbeispiele und umfassende Informationen um Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.

### Ist Ihr Unternehmen familienfreundlich?

<http://check.familienbewusste-personalpolitik.de>

Selbst-Check für Führungskräfte kleinerer und mittlerer Unternehmen

## Impressum

**Herausgegeben von:** NAH dran Lübeck –  
Netzwerk für Alleinerziehende in der Hansestadt Lübeck

**Netzwerkkoordinatorin:** Nicole Derber, Fortbildungsakademie der Wirtschaft  
(FAW) gGmbH, Schwertfegerstraße 7, 23556 Lübeck

**Titelgestaltung:** Stanislav Zhukov

**Fotos:** @istockphoto/arthur (S. 5), ©istockphoto/Antagain (S. 6),  
©istockphoto/skynesher (S. 7), ©istockphoto/killerb10 (S. 9),  
©istockphoto.com/martinwimmer (S. 13)

**Druck durch:** Heinevetter Lübeck, 2. Auflage, 2000 Stück

Gefördert durch:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH



Frauen helfen Frauen e.V. Lübeck



**Netzwerke** wirksamer Hilfen  
für Alleinerz**h**ehende

