

FAMILIEN
LEBEN IN
HANNOVER



Familienbewusstsein im Betrieb

Ein Wegweiser

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

HAN
NOV
ER 

Familienbewusstsein in der Arbeitswelt lohnt sich für alle!

Vorwort von Belit Onay,
Oberbürgermeister der Landeshauptstadt Hannover

Mit dieser aktualisierten Fassung der Broschüre »Familienbewusstsein im Betrieb« möchten wir die hannoverschen Arbeitgeber*innen über die Angebote und Instrumente in der Landeshauptstadt Hannover zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben im Jahr 2020 informieren.

Die Übereinstimmung von Beruf, Familie und Privatleben stellt heute eine bedeutsame Herausforderung in der betrieblichen Personalpolitik dar, um qualifizierte Fachkräfte für ihren Betrieb zu gewinnen bzw. an ihn zu binden.

Angesichts der zunehmenden Konkurrenz um gut ausgebildete Fachkräfte ergreifen die meisten Unternehmen Maßnahmen einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Damit möchten sie

- ▶ als attraktive Arbeitgeber*innen bei der Suche nach Fachkräften wahrgenommen werden,
- ▶ die Zufriedenheit und Motivation ihrer Beschäftigten stärken und Fehlzeiten und Fluktuation reduzieren,
- ▶ vorhandene Potentiale ihrer Beschäftigten heben,
- ▶ Vereinbarkeitskonflikte über alle Lebensphasen hinweg lösen helfen, um Stelleninhaber*innen den Verbleib auf ihren Arbeitsplätzen zu ermöglichen,
- ▶ das berufliche Weiterkommen von engagierten und kompetenten Mitarbeiter*innen unterstützen – auch jene, die ihr Familien- und Privatleben nicht auf Dauer ihrer Karriere unterordnen möchten oder
- ▶ Stellenwechsel zu anderen Arbeitgeber*innen entgegenwirken.

Dies gilt auch für die Landeshauptstadt als Arbeitgeber*in, die sich in der Frage der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben seit Jahren engagiert. Sie reagiert damit darauf, dass Arbeitnehmer*innen, insbesondere junge Mütter und Väter, heute ihre beruflichen Entscheidungen entlang ihrer persönlichen Lebensentwürfe treffen. Diesem Trend der Individualisierung müssen Unternehmen heute mit differenzierten Vereinbarkeitslösungen begegnen, um dem langfristigen Personalbedarf gerecht werden zu können.




Inhalt

1.	Faktencheck Hannover	6	5.	Familienbewusstsein im betrieblichen Alltag	18
1.1	Familienleben in Zahlen	7	5.1	Familienbewusste Unternehmenskultur	19
2.	Familienbewusstes Handeln zahlt sich aus	10	5.2	Familienbewusste Kommunikation im Unternehmen	19
2.1	Aufwand und Kosten – ein Plus im Personalmarketing	10	5.3	Familienbewusst führen!	21
2.2	Familienbewusstsein muss nicht teuer sein	11	5.4	Aus- und Weiterbildung – eine Chance für Familien!	22
3.	Wenn Mitarbeiter*innen Eltern werden!	12	5.4.1	Berufsausbildung – eine Perspektive für den Nachwuchs!	22
3.1	Mutterschutz – Wissenswertes für Arbeitgeber*innen	13	5.4.2	Teilzeitausbildung/Teilzeitumschulung – Mit Kind durch die Ausbildung!	22
3.1.1	Beschäftigungsverbote	13	5.4.3	Kinder- und Jugendschutz in der Ausbildung	23
3.1.2	Kündigungsschutz	14	5.4.4	Weiterbildung in Teilzeit	24
3.2	Mutterschaftsgeld und Mutterschaftslohn	14	5.4.5	Praktikum für Jung und Alt – Potenziale	25
3.3	Elternzeit – ein Rechtsanspruch für maximal 36 Monate	14	5.4.6	Anerkennung von ausländischen Abschlüssen	25
3.3.1	Elternzeit in Teilzeit	15	5.5	Arbeitszeitgestaltung – bitte flexibel	26
3.4	Elterngeld – finanziert einen Teil der Elternzeit!	15	5.5.1	Gleitzeit	26
3.4.1	Basiselterngeld – für maximal 14 Monate	15	5.5.2	Teilzeit	27
3.4.2	Elterngeld Plus – für maximal 24 Monate	16	5.5.3	Arbeitszeitkonten – Flexible Tages-, Monats- oder Jahresarbeitszeit	27
3.4.3	Partnerbonus = plus 4 Monate	16	5.5.4	Vertrauensarbeitszeit	27
3.5	Kindergeld und Kindergeldzuschlag	16	5.5.5	Wunscharbeitszeit	27
4.	Personal für die Überbrückungszeit?	17	5.5.6	Familiengerechte Schichtarbeit	27
4.1	Den Wiedereinstieg rechtzeitig vorbereiten!	17	5.5.7	Zeit für Geld	27
			5.5.8	Flexible Pausenzeiten	28
			5.5.9	Sabbatzeit	28
			5.5.10	Freistellungen	28
			5.5.11	Freistellung – Pflege eines kranken Kindes	28
			5.5.12	Schutz für besondere Beschäftigtengruppen	28
			5.6	Flexible Arbeitsorte – zu Hause und im Unternehmen	29
			5.6.1	Home-Office – Arbeiten von zu Hause	29
			5.6.2	Mobiles Arbeiten	30
			5.7	Service für Familien	31
			5.8	Steuervorteile für familienbewusste Maßnahmen	31

6.	Beruf und Kinder – Betreuung, Erziehung und Bildung	32
6.1	Was tun Stadt, Region und Staat?	33
6.1.1	Betreuungsanspruch für Kinder unter 6 Jahren	34
6.1.2	Kein Betreuungsanspruch für Schulkinder	34
6.1.3	Regionsvereinbarung – bei Platzbedarf außerhalb der Wohnortkommune	34
6.2	Was tun Unternehmen in Hannover?	35
6.2.1	Klärung – die richtige Betreuungsform für ihr Unternehmen	35
6.2.2	Finanzieller Zuschuss zur Kinderbetreuung	36
	a) Kinder im nicht schulpflichtigen Alter	36
	b) Kinder im schulpflichtigen Alter	36
6.3	Kinderbetreuung – ab und zu	36
6.3.1	Wenn alle Stricke reißen – Was tun?	36
	a) Mit Mama und Papa ins Büro – Kind bei der Arbeit	36
	b) Betreuung im Notfall – »Fluxx« in Stadt und Region	37
	c) Notfallbetreuung von Familiendienstleistern	38
6.3.2	Ferienbetreuung – 13 Wochen im Jahr?	38
	a) Ferienbetreuung – vom Betrieb organisiert?	38
	b) Ferienbetreuung – lokale Angebote nutzen!	39
6.4	Kinderbetreuung – Tag für Tag	40
6.4.1	Vorteile betriebliche Kinderbetreuung!	40
6.4.2	Welche Form der betrieblichen Kinderbetreuung?	40
6.4.3	Wer ist Träger der betrieblichen Einrichtung?	41
6.4.4	Kindertageseinrichtungen/Krippen – Standards	42
6.4.5	Finanzierungsmöglichkeiten Kitas – Gesetze und Richtlinien	44
	a) Laufende Förderung	44
	b) Investive Förderung	46
6.4.6	Tagesmütter und Tagesväter im Einsatz	48
	a) Betriebliche Großtagespflege	48
6.4.7	Standards für Tagespflege	49
6.4.8	Finanzierung von Tagespflege	50
6.4.9	Private Familiendienstleister	51

7.	Beruf und pflegebedürftige Angehörige	52
7.1	Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz	54
7.2	Vereinbarkeit Pflege und Beruf	54
7.3	Fluxx – Unterstützung im Notfall	55
8.	Arbeitshilfen und Gesprächsleitfäden für die berufliche Praxis	56
8.1	Gesprächsleitfäden	58
8.2	Fragebögen Bedarfsermittlung	64
8.3	Arbeitshilfen – Kinderbetreuung	67
8.4	Anhang	
	Adressen, Service und Netzwerke	72
	Quellen und Weblinks	75

 barrierefrei erreichbar

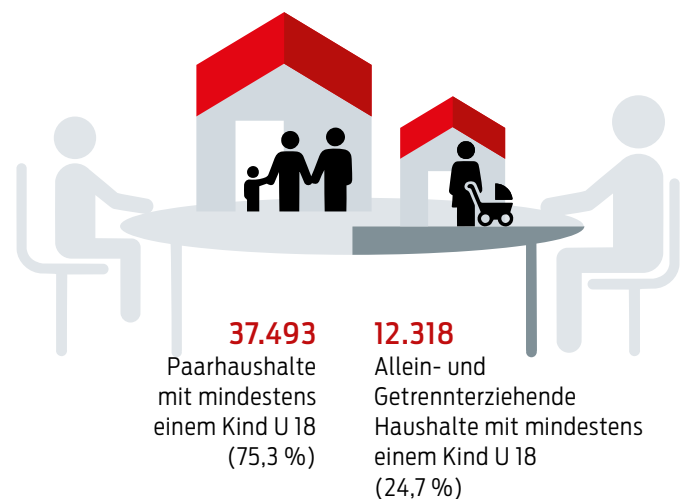
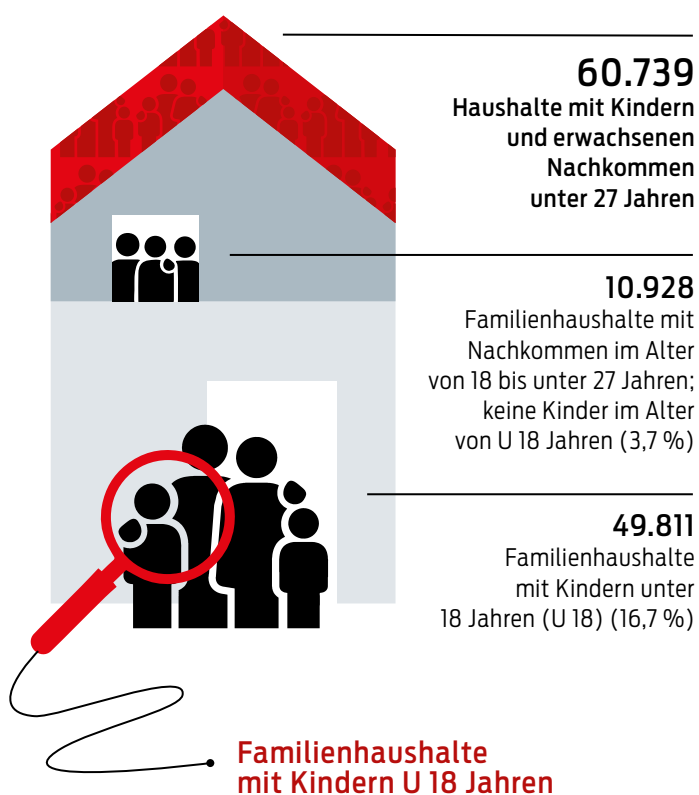




1 Faktencheck Hannover

1.1 Familienleben in Zahlen

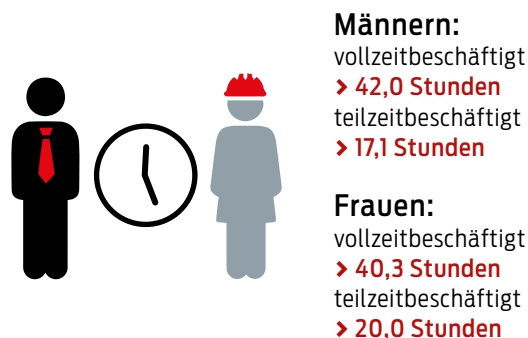
1.1.1 Haushalte mit Kindern und erwachsenen Nachkommen unter 27 Jahren



Quelle: Statistikstelle der Landeshauptstadt Hannover, Stichtag 31.12.2019

1.1.2 Arbeitszeiten von Männern und Frauen im Bundesgebiet

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in den westlichen Bundesländern beträgt bei:



Vollzeittätige Männer mit Wunsch nach einer Reduzierung möchten um **11,5 Stunden** und Frauen um **11,2 Stunden** reduzieren.

Teilzeiterwerbstätige mit Wunsch nach Mehrarbeit

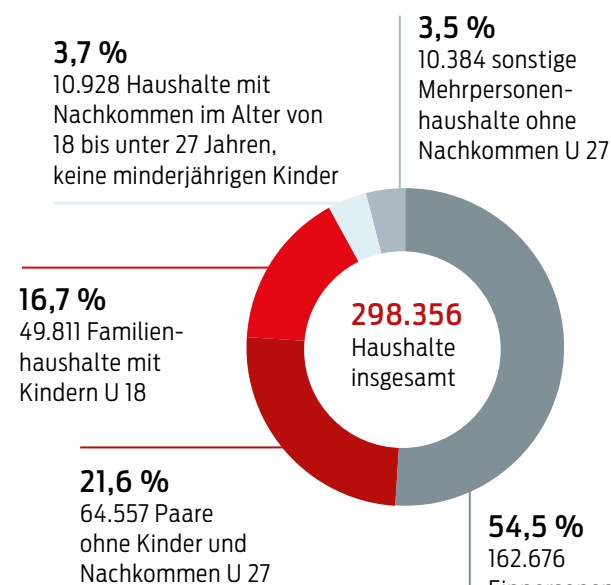
Männer: plus 16,9 %

Frauen: plus 12,0 %

Frauen haben seltener den Wunsch nach Arbeitszeiterhöhung.

Quelle: Destatis Pressemitteilung 16.01.2020

1.1.3 We are family – Haushaltstypen mit und ohne Kinder



Quelle: Statistikstelle der Landeshauptstadt Hannover, Stichtag 31.12.2019

1.1.4 Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigenquote in Hannover

Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigenquote Mütter*Väter:
Anzahl der Mütter*Väter an allen Müttern*Vätern, die im erwerbsfähigen Alter sind (15 bis unter 65 Jahre) und theoretisch arbeiten könnten.

Mütter mit minderjährigen Kindern



25 % Vollzeitquote

32 Stunden und mehr pro Woche

Die Vollzeitquote von Frauen mit ledigen Kindern unter 18 Jahren, die 32 Stunden und mehr pro Woche (ist vollzeiterwerbstätig) arbeiten, liegt bei 25 Prozent.

75 % Teilzeitquote

Alles bis unter 32 Stunden pro Woche

Die Teilzeitquote von Frauen mit ledigen Kindern unter 18 Jahren, die weniger als 32 Stunden pro Woche arbeiten, liegt bei 75 Prozent.

1.1.5 Anteile der tatsächlich erwerbstätigen Mütter und Väter in Voll- und Teilzeit

Verteilung Voll- und Teilzeit:

Anteil der erwerbstätigen Mütter*Väter in Voll- und Teilzeit an allen tatsächlich arbeitenden Müttern*Vätern.



Mütter mit minderjährigen Kindern



34,3 % Vollzeit

32 Stunden und mehr pro Woche

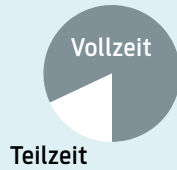
Rund ein Drittel der tatsächlich erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 18 Jahren arbeitet 32 Stunden und mehr pro Woche (ist vollzeiterwerbstätig).

65,7 % Teilzeit

Alles bis unter 32 Stunden pro Woche

Rund zwei Drittel der tatsächlich erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 18 Jahren arbeitet weniger als 32 Stunden pro Woche (ist teilzeiterwerbstätig).

Väter mit minderjährigen Kindern



82,1 % Vollzeitquote

32 Stunden und mehr pro Woche

Die Vollzeitquote von Männern mit ledigen Kindern unter 18 Jahren, die 32 Stunden und mehr pro Woche ist vollzeiterwerbstätig arbeiten, liegt bei rund 82 Prozent.

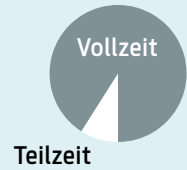
17,9 % Teilzeitquote

Alles bis unter 32 Stunden pro Woche

Die Teilzeitquote von Männern mit ledigen Kindern unter 18 Jahren, die weniger als 32 Stunden pro Woche arbeiten, liegt bei rund 18 Prozent.



Väter mit minderjährigen Kindern



91,4 % Vollzeit

32 Stunden und mehr pro Woche

Rund 91 Prozent der tatsächlich erwerbstätigen Männer mit Kindern unter 18 Jahren arbeitet 32 Stunden und mehr pro Woche (ist vollzeiterwerbstätig).

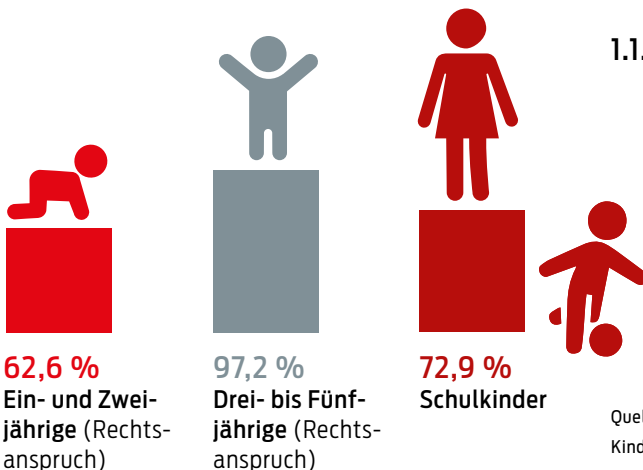
8,6 % Teilzeit

Alles bis unter 32 Stunden pro Woche

Rund 9 Prozent der tatsächlich erwerbstätigen Männer mit Kindern unter 18 Jahren arbeitet weniger als 32 Stunden pro Woche (ist teilzeiterwerbstätig).

Quelle: Landesamt für Statistik Mikrozensus 2018

Quelle: Landesamt für Statistik Mikrozensus 2018



1.1.6 Versorgungsquote der Kinder

Zahl der verfügbaren Plätze in Kindertageseinrichtungen im Verhältnis zur Anzahl der Kinder der jeweiligen Altersgruppe.

Quelle: Landeshauptstadt Hannover. Fachbereich Jugend und Familie Bereich Kindertagesstätten 51.42, Stichtag 1.10.2019

1.1.7 Gender Pay Gap

Frauen haben im Jahr 2019 in Deutschland 20 Prozent weniger verdient als Männer (Gender Pay Gap).



Quelle: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_097_621.html

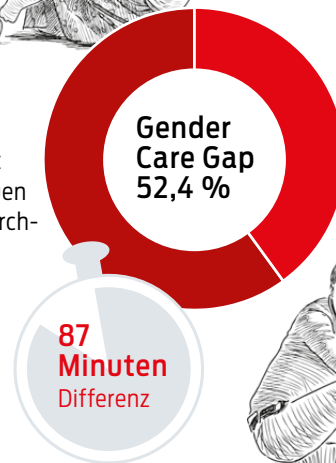
1.1.8 Gender Care Gap

Frauen verwenden für unbezahlte Sorgearbeiten im Haushalt, Garten, Pflege, und Betreuung von Kindern und Erwachsenen, ehrenamtliches Engagement und Hilfen für andere Haushalte 52,4 Prozent mehr Zeit pro Tag als Männer (Gender Care Gap).



166 Minuten Sorgearbeit leisten Männer im Tagesdurchschnitt

253 Minuten Sorgearbeit leisten Frauen im Tagesdurchschnitt



Quelle: www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung/137294

1.1.9 Minijobs von Frauen und Männern

Verteilung der Minijobs: in Niedersachsen lag 2016 der Anteil an Minijobs insgesamt bei 9,5 Prozent. Bei Frauen lag er bei 16,4 Prozent, bei Männern bei 3,6 Prozent.

9,5 % Minijobs in Niedersachsen insgesamt



3,6 % Minijobs Männer

16,4 % Minijobs Frauen

Quelle: www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/minijobs-nach-geschlecht-und-laendern/131884

1.1.10 Wer kümmert sich? – Unbezahlte Haus- und Familienarbeit in Zahlen

Verteilung der Elternzeit (Bund): Die geplante Bezugsdauer bei Frauen, die ausschließlich Basiselterngeld beantragten, betrug durchschnittlich 11,7 Monate, bei geplantem Bezug von Elterngeld Plus betrug sie 19,9 Monate. Die von Männern angestrebte Bezugsdauer war mit durchschnittlich 2,9 Monaten bei ausschließlicher Basiselterngeld beziehungsweise mit durchschnittlich 8,6 Monaten bei Bezug von Elterngeld Plus vergleichsweise kurz.



Bezugsdauer Basiselterngeld bei Frauen
11,7 Monate



Bezugsdauer Basiselterngeld bei Männern
2,9 Monate



Bezugsdauer Elterngeld Plus bei Frauen
19,9 Monate



Bezugsdauer Elterngeld Plus bei Männern
8,6 Monate



Quelle: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_104_22922.htm

2 Familienbewusstes Handeln zahlt sich aus

Familienbewusstsein im Unternehmen ist heute ein Wettbewerbsfaktor. Für 91 Prozent der erwerbstätigen Eltern zwischen 25 und 39 Jahren hat die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen genauso hohen oder höheren Stellenwert wie die Höhe des Gehaltes. 60 Prozent der Eltern, aber auch mehr als die Hälfte der Väter würden für eine bessere Vereinbarkeit die Stelle bzw. den Arbeitgeber wechseln.*

Aufgrund des hohen Bedarfes an qualifizierten Fachkräften verfolgen heute zunehmend mehr Betriebe eine familienbewusste Unternehmensstrategie. Das muss nicht immer teuer sein.

* Quelle: familieundberuf



2.1 Aufwand und Kosten – ein Plus im Personalmarketing

Organisatorische Veränderungen erfordern einen Koordinations- und Abstimmungsaufwand, der zunächst Zeit und Geld kostet, – das gilt auch für familienbewusste Maßnahmen. Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analysen zeigen, dass sie sich rechnen. So erzielen familienfreundliche Unternehmen hohe Kennzahlen beim Personalmarketing im Vergleich zu Unternehmen mit geringem Familienbewusstsein.

Familienbewusste Maßnahmen wirken unmittelbar auf die Arbeitszufriedenheit. Sie erhöhen die Identifikation der Beschäftigten mit dem Betrieb, stärken deren Motivation und Produktivität und mindern Personalfuktuation sowie Aus- und Fehlzeiten. Sie fördern den schnellen Wiedereinstieg nach der Elternzeit und senken die Kosten für Personalakquise und -ersatz in der Überbrückungszeit. Auch bei der Qualität in Bewerbungsverfahren haben familienbewusste Betriebe die Nase vorn. Unbezahlfbar ist der Imagegewinn für das Unternehmen.

»Betriebe und Politik müssen Arbeitnehmer*innen mit Fürsorgeverpflichtungen als neue Norm anerkennen und Abschied nehmen vom verbreiteten Bild des voll verfügbaren, »sorgenlosen« Arbeitnehmers, der weitgehend entlastet von Fürsorgearbeit jederzeit zur Verfügung steht. Für Beschäftigte mit hoher Mobilität sind auf betrieblicher Ebene klare Regelungen zur Erreichbarkeit festzulegen und Schutzzonen für persönliche Belange zu vereinbaren.«

Hans Böckler Impuls 4/2008, Christina Klenner, Svenja Phahl

2.2 Familienbewusstsein muss nicht teuer sein

Oft genügen schon kleine Veränderungen, die den Beschäftigten entgegenkommen und Verständnis für ihre Lebenssituation signalisieren: Informationen oder das Lotsen zu Familienangeboten am Standort, eine aufgeschlossene innerbetriebliche Kommunikationskultur, die Mitnutzung betrieblicher Leistungen, die Flexibilisierung der Arbeitszeit oder des Arbeitsortes. All dies unterstützt das Zeitmanagement von familiensorgenden Beschäftigten. Und junge Mitarbeiter*innen erleben anschaulich eine familienbewusste Unternehmenskultur vor der eigenen Familienphase.

Kleine und mittlere Betriebe haben hier häufig einen strukturellen Vorteil, aufgrund ihrer Nähe zu Beschäftigten und kurzer Kommunikationswege.




Bärbel Kuhlmeiy, Familienmanagerin der Landeshauptstadt Hannover

FAMILIEN
LEBEN IN
HANNOVER

Ratgeberin und Lotsin


Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Welche Angebote können Familien in Hannover nutzen? Wie kann die Betreuung von Kindern oder Angehörigen auf den Weg gebracht werden? Wohin können sich Beschäftigte im Krisenfall wenden? Welche familienunterstützenden Maßnahmen eignen sich für mein Unternehmen?

Das Familienmanagement bietet eine Anlauf- und Informationsstelle für Unternehmen rund um das Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie. Erstinformationen, Checklisten, Planungshilfen, Richtlinien finden Sie auch unter www.hannover.de/familie

Landeshauptstadt Hannover
Fachbereich Jugend und Familie
Familienmanagement
Bärbel Kuhlmeiy
Kurt-Schumacher-Straße 29 
30159 Hannover
Telefon 0511 168 43338
familienmanagement@hannover-stadt.de
www.hannover.de/familie



Tipp

Der Überbetrieblichen Verbund Hannover Region (ÜBV) e.V. ist ein Forum für Arbeitgeber*innen zur »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« und zum »Wiedereinstieg in das Berufsleben« (siehe Seite 17). 
www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de



Das bundesweite Unternehmensnetzwerk »Erfolgsfaktor Familie« des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Jugend und Frauen bietet Unternehmen eine Wissensplattform zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
www.erfolgsfaktor-familie.de





3 Wenn Mitarbeiter*innen Eltern werden!

Hurra, ein Baby! Was für die Eltern ein freudiges Ereignis ist, kann für den Betrieb eine echte Herausforderung sein: die eingearbeitete Fachkraft nimmt eine Auszeit, geeigneter Personalersatz muss für die Zeit des Mutterschutzes und die Elternzeit gefunden werden und der Wiedereinstieg soll gut und rechtzeitig geplant werden. Dies gilt nicht nur für Frauen, sondern zusehends auch für Männer. So nehmen heute 23,8 Prozent der jungen Väter in Hannover mindestens zwei Monate Elternzeit, Tendenz steigend.

3.1 Mutterschutz – Wissenswertes für Arbeitgeber*innen

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle Schwangeren, die in einem Arbeitsverhältnis stehen – unabhängig von der Arbeitszeit, ebenso für Hausangestellte, Heimarbeiterinnen und Auszubildende bis zum Bestehen der Abschlussprüfung. Bei befristeten Verträgen besteht der Mutterschutz bis zum Ablauf der Befristung.

Das neue Mutterschutzgesetz (seit 1. Januar 2018) gilt ebenfalls für folgende schwangere Personen: Praktikantinnen, Frauen mit Behinderung, die in einer Behindertenwerkstatt tätig sind, Entwicklungshelferinnen, arbeitnehmerähnliche Selbstständige, Freiwillige, die nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind, Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrags für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung, Schülerinnen und Studentinnen unter bestimmten Voraussetzungen, besonders soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt.

Der/Die Arbeitgeber*in muss eine Schwangere oder stillende Mutter so beschäftigen, dass sie und ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind, das heißt:

- › Ruhemöglichkeiten in den Pausenzeiten,
- › Vermeidung lang andauernder einseitiger Körperhaltungen (Hocken, häufiges Bücken, ständiges Stehen) und monotoner Tätigkeiten,
- › Verzicht auf schwere körperliche Arbeiten, hohe Fußbeanspruchung, Heben von Lasten von mehr als 5 kg (regelmäßig), bzw. 10 kg (gelegentlich),
- › Schutz vor schädlichen Einwirkungen gesundheitsgefährdender Stoffe, Strahlen, Stäuben, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe,
- › Verzicht auf Akkord- und Fließbandarbeit, Arbeiten unter Zeitdruck, Verbot von Nachtarbeit und Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie von Mehrarbeit.

Schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen dürfen zukünftig auch bis 22:00 Uhr (ansonsten gilt ein Beschäftigungsverbot zwischen 20:00 und 6:00 Uhr) beschäftigt werden, wenn sie ausdrücklich zustimmen und keine gesundheitlichen Aspekte dagegen sprechen.

Sonn- und Feiertagsarbeit kann auf Wunsch der Schwangeren branchenunabhängig zulässig sein, wenn Sonntagsarbeit in der entsprechenden Tätigkeit gängig ist und die Arbeitnehmerin während der Tätigkeit nicht alleine arbeitet.

Schwangere müssen zudem für Vorsorgeuntersuchungen unter Lohnfortzahlung freigestellt werden.

3.1.1 Beschäftigungsverbote

Die Mutterschutzfrist beginnt im Regelfall sechs Wochen vor der Entbindung und endet acht Wochen nach der Geburt. In diesem Zeitraum gilt ein allgemeines Beschäftigungsverbot. Darüber hinaus können individuell Beschäftigungsverbote erteilt werden, wenn die Gesundheit der werdenden Mutter oder des Kindes gefährdet sein könnte.

- › Bei Mehrlingsgeburten und bei Frühgeburten (medizinisch) endet der Mutterschutz zwölf Wochen nach der Geburt.
- › Mütter von Kindern mit Behinderung erhalten auf Antrag eine Verlängerung auf zwölf Wochen Mutterschutz nach der Geburt.
- › Wenn das Baby einige Tage vor dem errechneten Geburtstermin geboren wird, verlängert sich die Mutterschutzfrist um die Zeit, die es früher auf die Welt gekommen ist. Dies gilt auch für Frühgeburten.

Arbeitnehmerinnen können sich in der Schutzfrist vor der Geburt bereit erklären, weiter zu arbeiten. Nach der Entbindung ist der Zeitraum des Beschäftigungsverbotes strikt einzuhalten. Für stillende Mütter gelten einige Beschäftigungsbeschränkungen nach Ablauf dieser Frist weiter.

Beschäftigungsverbote gegen den Willen der Schwangeren sind nur zulässig, wenn der Arbeitgeber vorab geprüft hat, ob der Arbeitsplatz mit zumutbaren Mitteln sicher gestaltet werden kann oder ein alternativer Arbeitsplatz angeboten werden kann. Hier ausgenommen sind Beschäftigungsverbote, die aufgrund eines ärztlichen Attestes zwingend notwendig sind.


3.1.2 Kündigungsschutz

Von Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Geburt darf der Betrieb grundsätzlich keine Kündigung aussprechen (auch nicht mit Wirkung für einen späteren Zeitpunkt). Hiervon sind nur wenige Situationen ausgenommen. Der Kündigungsschutz besteht nur, wenn dem Unternehmen die Schwangerschaft oder Geburt bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung mitgeteilt wird. Wenn die werdende Mutter nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleidet, gilt ebenfalls ein Kündigungsschutz von vier Monaten nach der Fehlgeburt.

Die Schutzvorschriften gelten, sobald die werdende Mutter ihrem/ihrer Arbeitgeber*in ihre Schwangerschaft und den errechneten Tag der Entbindung mitgeteilt hat.

Tipp

Das Unternehmen ist verpflichtet, unverzüglich das staatliche Gewerbeaufsichtsamt über die Schwangerschaft zu informieren

Staatliches Gewerbeaufsichtsamt Hannover
Am Listholze 74 · 30177 Hannover 
Telefon 0511 9096 136
E-Mail poststelle@gaa-h.niedersachsen.de

Weiterlesen

Leitfaden zum Mutterschutz.
Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend (Hrsg.). 13. Auflage 2018
[www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/
leitfaden-zum-mutterschutz/73756](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756)



Download und Anhang

Gesprächsleitfaden zum Mutterschutz (siehe Seite 58/59)
www.hannover.de > Vereinbarkeit > Unternehmen
> Leitfäden downloaden

3.2 Mutterschaftsgeld und Mutterschaftslohn

Während der Mutterschutzfrist haben gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen Anspruch auf Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und einen Zuschuss vom Betrieb (Unterschiedsbetrag zwischen bisherigem Nettolohn und Mutterschaftsgeld).

Der Arbeitgeberzuschuss wird dem Unternehmen auf Antrag von der Krankenkasse der Arbeitnehmerin erstattet. Das **Mutterschaftsgeld** muss von der Arbeitnehmerin bei ihrer Krankenkasse beantragt werden.

Besteht über die Mutterschutzfrist hinaus ein Beschäftigungsverbot, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf **Mutterschutzlohn**.

Der Mutterschutzlohn wird für teilweise oder vollständige Ausfallzeiten auf der bisherigen Arbeitsstelle gezahlt und für Einkommensminderungen bei Wechsel der Beschäftigung aufgrund eines beschränkten Beschäftigungsverbotes. Er wird dem/der Arbeitgeber*in von der Krankenkasse der Arbeitnehmerin erstattet.

3.3 Elternzeit – ein Rechtsanspruch für maximal 36 Monate

Nach der Geburt eines Kindes brauchen alle Eltern ausreichend Zeit, um als Familie zusammenzuwachsen. Mütter, – und immer mehr Väter, möchten Zeit haben, um sich ihrem Nachwuchs zu widmen. Zugleich wollen beide auch im Kontakt zu ihrem Beruf bleiben. Dieses Anliegen unterstützt die rechtliche Regelung zur Elternzeit.

Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, auch in geringfügigen oder befristeten Verträgen. Anspruchsberechtigt sind Mütter, Väter und Adoptiveltern sowie deren Ehe- und Lebenspartner*innen, unter bestimmten Voraussetzungen auch Verwandte bis zum dritten Grad.

Arbeitnehmer*innen haben einen rechtlichen Anspruch auf Elternzeit von insgesamt 36 Monaten bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes. Hierzu bedarf es nicht der Zustimmung durch den/die Arbeitgeber*in. Die Anmeldefrist beträgt sieben Wochen vor Inanspruchnahme.

Bezogen auf den berechneten Geburtstermin, gilt diese Anmeldefrist auch für Väter, die unmittelbar ab der Geburt Elternzeit in Anspruch nehmen möchten.

Bis zu 24 Monate von der o.g. Gesamtelternzeit können auf den Zeitraum zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes übertragen werden. Sie kann in drei Zeitabschnitte pro Elternteil gegliedert werden. Hierzu ist die Zustimmung der Arbeitgeber*in erforderlich. Er kann aus dringenden betrieblichen Gründen nur den dritten Abschnitt ablehnen.

Die Anmeldefrist beträgt in diesem Fall 13 Wochen. Sollte der/die Beschäftigte Teilzeitarbeit beantragen, gilt die

Zustimmung als erteilt, wenn der/die Arbeitgeber*in den Teilzeitantrag nicht innerhalb einer bestimmten Frist ablehnt.

Wird während der laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren, kann die Elternzeit im direkten Anschluss an die laufende erste Elternzeit in Anspruch genommen werden.

Tipp

Beide Eltern haben das Recht eigenständig und unabhängig voneinander **Elternzeit** zu beanspruchen.

Auf die dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit wird die Mutterschutzfrist angerechnet.

Die Elternzeit des Vaters kann ab der Geburt des Kindes beginnen (während der Mutterschutzfrist der Mutter).

Befristete Verträge verlängern sich durch die Elternzeit grundsätzlich nicht. In der **Berufsausbildung** erweitert sich die Ausbildungszeit um die Elternzeitmonate (gem. § 20 BEEG).

3.3.1 Elternzeit in Teilzeit

Mütter und/oder Väter können während der Elternzeit einer Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden pro Woche nachgehen. Dies gilt ebenso, wenn beide Elternteile parallel Elternzeit in Anspruch nehmen.

Ein Rechtsanspruch auf Teilzeit in Elternzeit haben Beschäftigte nur, wenn der Betrieb mehr als 15 Personen beschäftigt (Auszubildende nicht mitgezählt). Kleineren Unternehmen steht es frei, individuelle Lösungen anzubieten.

Tipp

Es empfiehlt sich den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit zusammen mit dem Antrag zur Inanspruchnahme der Elternzeit zu stellen, auch wenn die Teilzeitarbeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll.

Wenn Sie junge und motivierte Fachkräfte gewinnen bzw. halten möchten, bieten Sie ihnen eine **Ausbildungsmöglichkeit in Teilzeit** an. Diese Form eignet sich besonders für junge Mütter und Väter, die während der Ausbildung ein Kind bekommen und ihre Ausbildung nach dem Mutterschaftsfrist oder der Elternzeit fortsetzen möchten oder auch für bewährte Kräfte ohne Ausbildung in Ihrem Unternehmen (siehe Seite 22).

3.4 Elterngeld – finanziert einen Teil der Elternzeit!

Die aktuelle Regelung zum Elterngeld wird die Nachfrage nach individuellen Teilzeitmodellen im Berufsleben steigern. Unternehmen mit intelligenten Zeitmodellen können hier punkten. Die Regelung bietet die Chance das Wissen und die Kompetenz von Beschäftigten zu halten.

In Hannover haben 2019 5.530 Mütter und 3.100 Prozent der Väter Elterngeld beantragt.

Anspruchsberechtigte Mütter und Väter oder andere Berechtigte können zwischen zwei Modellen wählen oder beide kombinieren: dem Basiselterngeld und dem Elterngeld Plus.

Tipp

Arbeitgeber*innen (auch ehemalige) sind verpflichtet einen Entgelt- und Arbeitszeitnachweis, für die Antragstellung des Elterngeldes auszustellen. Der Nachweis muss folgende Informationen enthalten: Höhe des Arbeitsentgeldes, die abgezogene Lohnsteuer, den Arbeitnehmer*innenanteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Arbeitszeit und -dauer.

3.4.1 Basiselterngeld – für maximal 14 Monat

Das Basiselterngeld ersetzt das wegfallende Erwerbseinkommen zu 65 bis 67 Prozent, Die Höhe ist abhängig vom Voreinkommen und beträgt zwischen 300 Euro und max. 1.800 Euro. Dies gilt für alle, die ihr Kind in den ersten 14 Monaten nach der Geburt selbst betreuen und aus diesem Grunde nicht oder teilzeiterwerbstätig sein möchten.

- ▶ Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das zustehende Elterngeld um 300 Euro für jedes zweite und weitere Mehrlingskind. Familien mit einem Geschwisterkind können einen Geschwisterbonus erhalten bis das ältere Kind drei Jahre alt ist.
- ▶ Paare haben einen Anspruch auf Elterngeld für maximal 12 Monate plus zwei Partnermonate. Für die Inanspruchnahme von 14 Monaten muss der/die Partner*in einen Anteil von mindestens zwei Monaten der Elternzeit nutzen.
- ▶ Alleinerziehende haben einen Anspruch von 14 Monaten.
- ▶ Teilzeitarbeit ist bis zu 30 Stunden pro Woche möglich. Das Teilzeiteinkommen wird auf die Höhe des Elterngeldes angerechnet.

3.4.2 Elterngeld Plus – für maximal 24 Monate

Das Elterngeld Plus bietet einen Anreiz für den frühen beruflichen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben für Männer und Frauen.

- ▶ Elterngeld Plus kann über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus gezahlt werden.
- ▶ der Bezugszeitraum verdoppelt sich auf 24 Monate.
- ▶ Männer und/oder Frauen erhalten die Hälfte ihres berechneten regulären Basiselterngeldes.
- ▶ Selbstständige sind antragsberechtigt.
- ▶ Nichterwerbstätige können die Bezugsdauer von Elterngeld verdoppeln.

3.4.3 Partnerbonus = plus 4 Monate

Ein Partnerschaftsbonus kann den Bezug von Elterngeld um weitere vier Monate verlängern. Vorausgesetzt, beide arbeiten in diesem Zeitraum parallel mindestens vier aufeinander folgende Monate mit einem Stundenkontingent von 25 bis 30 Wochenstunden.

Alleinerziehende erhalten den Partnerschaftsbonus, wenn sie mindestens vier Monate 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten.

Tipp

Kommen Sie dem Wunsch Ihrer Beschäftigten entgegen. Bieten Sie ein familienbewusstes Teilzeitmodell für die Phase des Elterngeldbezuges an.

Zu Anträgen auf Elterngeld berät das örtlich zuständige Jugendamt/ Fachbereich Jugend und Familie der Kommune. Bestärken Sie Ihre Beschäftigten darin, die Beratung der Elterngeldstelle in ihrer Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung in Anspruch zu nehmen. Elterngeld ist eine Familienleistung, die sich immer an der individuellen Situation der Familie orientiert und von Fall zu Fall stark variieren kann.


Elterngeldrechner:

familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeldrechner

Elterngeld plus erklärt:

www.youtube.com/watch?v=dCQNmLkIJTo

Kontakt

Landeshauptstadt Hannover
 Fachbereich Jugend und Familie
 Elterngeld
 Ihmeplatz 5 
 (Zugang über Spinnereistraße 3)
 30449 Hannover
 Telefon-Auskunft 0511 168 46262
 E-Mail elterngeld@hannover-stadt.de

Weiterlesen

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Berlin (2015, 17. Auflage), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

ElterngeldPlus – Wie Arbeitgeber und Eltern profitieren oder über seinen Familienwegweiser

www.familien-wegweiser.de/wegweiser/service,did=75670.html

Download und Anhang

Gesprächsleitfaden zur Planung der Elternzeit sowie zum Elterngeld (siehe Seite 60/61)

www.hannover.de/vereinbarkeit



3.5 Kindergeld und Kindergeldzuschlag

Eltern, die ihre Kinder in ihrem Haushalt betreuen, können Kindergeld und/oder Kinderzuschlag bekommen, wenn ihr Kind unter 18 Jahre alt ist. Dabei kann es sich um ein leibliches Kind, ein Adoptiv-, ein Stief-, Pflege- oder Enkelkind handeln.

Wenn das Kind mindestens 18 Jahre und unter 25 Jahre alt ist, kann es ebenfalls kindergeldberechtigt sein, wenn es noch zur Schule geht, studiert oder eine Berufsausbildung macht, einen Ausbildungsplatz sucht oder sich in einer Übergangsphase von maximal vier Monaten befindet.

Arbeitnehmer*innen mit einem geringen Einkommen haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf **Kinderzuschlag**:

► Das Kind lebt im Haushalt, ist unverheiratet, unter 25 Jahre und der/die Arbeitnehmer*in bezieht Kindergeld.

Der Kinderzuschlag wird für jedes Kind einzeln berechnet und beträgt monatlich höchstens 185 Euro pro Kind. Bislang konnten Familien ihren Anspruch auf Kinderzuschlag verlieren, wenn das Gehalt stieg und einen bestimmten Betrag überschritten hat. Der Kinderzuschlag wird dem steigenden Lohn der Eltern angepasst. Es werden 45 Prozent des Einkommens angerechnet.

► Die Eltern verdienen genug, um ihren Bedarf zu decken, nicht aber den der Kinder. Dies bedeutet: ihr Mindesteinkommen liegt bei 600 Euro bei Alleinstehenden und 900 Euro bei einem Paar.

► Im Rahmen der Corona-Krise wird der Kinderzuschlag nun zu einem ›Notfall-KiZ‹ angepasst. Er soll zügig helfen, wenn Familien jetzt Einkommenseinbrüche erleiden und plötzlich nur noch ein kleines Einkommen erzielen. Dafür werden folgende Regelungen getroffen: Bei Anträgen auf Kinderzuschlag, die zwischen dem 1. April 2020 und dem 30. September 2020 gestellt werden, wird das Einkommen der Eltern nicht anhand der letzten sechs Monate, sondern nur anhand des letzten Monats vor Antragstellung geprüft. Für Anträge im April ist also das Einkommen aus März relevant, für Anträge im Mai das von April. So kann besser auf kurzfristige Einkommenseinbußen reagiert werden.

► Alle Regelungen zum Notfall-KiZ sind für den Zeitraum vom 1. April bis 30. September 2020 vorgesehen. Sie sind ein Bestandteil des Sozialschutzpakets der Bundesregierung.

Tipp

Wenn sie schnell wissen möchten, ob Sie Kinderzuschlag erhalten, können Sie Ihre persönlichen Daten in das interaktive Video Tool ›KiZ-Lotse‹ eingeben und den Anspruch ermitteln.


Empfehlen Sie Ihrer/Ihrem Beschäftigten mit geringem Monatseinkommen ein Gespräch zum Kinderzuschlag bei ihrer zuständigen Familienkasse der Agentur für Arbeit.



4 Personal für die Überbrückungszeit?

Der Arbeitgeberservice von der Agentur für Arbeit sowie zahlreiche Zeitarbeitsfirmen unterstützen bei der Suche nach Personalersatz. Sie können dort Ihre freie Stelle melden oder auf einen umfangreichen Bewerber*innenpool zugreifen.

Kontakt

Arbeitgeberservice der
Agentur für Arbeit / Jobcenter Region Hannover 
Telefon 0800 4 5555 20
E-Mail hannover.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

4.1 Den Wiedereinstieg rechtzeitig vorbereiten!

Mütter kommen früher an den Arbeitsplatz zurück – Väter nehmen häufiger und länger Elternzeit. In der Region Hannover liegt die Erwerbstätigenquote der Väter 2018 bei 92 Prozent, die der Mütter bei 74 Prozent. 61,9 Prozent der Frauen arbeiten Teilzeit. Teilzeit wird definiert mit weniger als 32 Wochenstunden.¹ Bundesweite Studien zeigen, dass im Pflegebereich bereits 2010 28 Prozent der Hauptpflegenden männlich waren.²

Beschäftigte nehmen in der Regel gerne ein Gesprächsangebot zu ihrer Perspektive und zum Wiedereinstieg im Unternehmen in Anspruch. Ein strukturiertes Planungsgespräch hilft bei der Planung der Dauer der Elternzeit, möglicher Kontakthalte-, Fortbildungs-, Teilzeit- oder Aushilfsangebote oder des zukünftigen Einsatzbereiches bzw. des Beschäftigungsumfanges.

¹ Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN Mikrozensus, Haushaltsbefragung)

² Studie der Hochschule Düsseldorf: Erwerbstätige Männer und pflegende Angehörige

Tipp

Sprechen Sie bei der ersten Anmeldung der Elternzeit Mütter bzw. Väter proaktiv auf evtl. Kontakthaltemaßnahmen und -wünsche an und weisen Sie auf familienfreundliche Maßnahmen Ihres Unternehmens hin!

Stellen Sie einen Zeitpunkt in Aussicht, um Rückkehrwünsche und -termine zu klären. Es empfiehlt sich, spätestens drei Monate vor dem geplanten Rückkehrtermin ein Gespräch zum Wiedereinstieg mit der Mitarbeiter*in zu führen.

Halten Sie Kontakt während einer familienbedingten Auszeit (auf Wunsch ihrer Beschäftigten/ihrer Beschäftigten).

Bieten Sie auf Wunsch die Möglichkeit der Aushilfs- oder Teilzeittätigkeit an.

Bieten Sie Beschäftigten in Elternzeit interne und externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an.

Ermöglichen Sie jungen Auszubildenden mit Kind auch den Wechsel in eine Teilzeitausbildung.

Ermöglichen Sie Beschäftigten in der Elternzeit die Teilnahme an Firmen- und Abteilungsfeierlichkeiten oder Betriebsausflügen.

Prüfen Sie die Möglichkeit eines externen Zugangs zum Intranet oder Informationen per Post oder E-Mail nach Hause.

Download und Anhang

Gesprächsleitfaden für ein strukturiertes Planungsgespräch zum Wiedereinstieg
www.hannover.de/vereinbarkeit





5 Familienbewusstsein im betrieblichen Alltag

Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, ist für viele erwerbstätige Frauen und Männer Tag für Tag eine Quadratur des Kreises. Im Verlaufe einer Lebens- und Erwerbsbiografie gibt es immer wieder Phasen mit besonderen familiären Anforderungen.

Vom Familienbewusstsein eines Unternehmens profitieren nicht immer alle Arbeitnehmer*innen gleich(-zeitig), aber: Nicht alle haben Kinder, aber alle haben Eltern!

Angesichts der Vielzahl von Informationen schätzen Arbeitnehmer*innen heute kurze Wege und Tipps zu vertrauenswürdigen Informationsquellen.

5.1 Familienbewusste Unternehmenskultur

Betriebe können durch gute Rahmenbedingungen in der Organisation, von Arbeitsabläufen und in der Personalwirtschaft zu einer Entlastung von Beschäftigten mit Familienaufgaben beitragen. Arbeitgeber*innen profitieren von der höheren Verbindlichkeit und Konzentration auf die betrieblichen Anforderungen ihrer Beschäftigten.

Tipp

Signalisieren Sie familiensorgenden Beschäftigten, dass in Ihrem Unternehmen ein Bewusstsein für die Doppelbelastung von Beruf und Familie besteht. Kommen Sie ihnen in besonderen Lebenssituationen kurzfristig entgegen.

Werben Sie bei der gesamten Belegschaft regelmäßig um Verständnis für familiensorgende Mitarbeiter*innen.

Kommunizieren Sie auch bei Beschäftigten mit Familienaufgaben, dass ihr Entgegenkommen in Familienfragen keine »Einbahnstraße« ist. Es kann Engpässe im Unternehmen geben, die von allen Beschäftigten gegenseitige Sensibilität und Toleranz für die gesamtbetriebliche Situation erfordert.

Tragen sie durch Ihre Anerkennung und Wertschätzung von Leistungen der familiensorgenden Männer und Frauen zu einer partnerschaftlichen Rollenverteilung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit bei. Sie unterstützen damit eine positive Entwicklung auf dem Fachkräftemarkt.

5.2 Familienbewusste Kommunikation im Unternehmen

Ohne Kommunikation ist das beste Angebot eines Unternehmens für Familien nichts. Gerade in mittleren und großen Unternehmen müssen familienfreundliche Angebote regelmäßig kommuniziert werden, da die Relevanz von Informationen mit den Lebensphasen variiert. Eine kontinuierliche Information verstärkt die Wirksamkeit und den Nutzen. Und es wirkt auf das Unternehmensimage. Eine Voraussetzung für eine gelingende externe Information ist eine gute interne Kommunikation.

Eine beispielgebende Personalpolitik verbreitet sich über gute Print- und Internetpublikationen, besonders nachhaltig auch über persönliche Gespräche und das Weitererzählen von Mund zu Mund. Führungskräfte haben hier eine herausragende Scharnierfunktion.

Tipp

Bieten Sie in Ihrem Unternehmen unterschiedliche Informationszugänge an:

Fassen Sie Ihre familienbewussten Angebote für Ihre Beschäftigten bzw. potentiellen Bewerber*innen zusammen, z.B. auf einem »Steckbrief« oder Plakat.

Bieten Sie Informationsinseln an oder ein schwarzes Brett an zentraler Stelle im Unternehmen oder in Ihrer Personalstelle bzw. in der Stelle für Gleichstellungsfragen.

Nutzen Sie Mitarbeiter*innenzeitungen, Newsletter oder ihr Intranet/Chats auch für die Information zu Vereinbarkeit Beruf und Familie.

Verlinken Sie folgende Seiten auf Ihr Intranet:

die Familienseite in Hannover
www.hannover.de/familie



Familienblog Hannover
www.familienblog-hannover.de
(auch auf Instagram und Facebook)



Anmeldeportal
Kindertageseinrichtungen Hannover
www.kinderbetreuung-hannover.de



Ferienbörse Hannover
www.hannover-ferienboerse.betreuungsportal.net



Betreuung im Notfall für Kinder und unterstützungsbedürftige Angehörige
www.fluxx-hannover.de



Familienwegweiser
der Bundesregierung
www.familienportal.de



Nutzen Sie die kostenlosen Materialien der Landeshauptstadt und der Region Hannover sowie des Bundesministeriums für Familie, Jugend, Frauen und Senioren für Ihre innerbetrieblichen Informationspolitik, beispielsweise den Familienkompass, den »Kleinen Geldbeutel«, Kitaflyer, Ferienangebote:

familienmanagement@hannover-stadt.de
www.hannover.de/familie/vereinbarkeit

Mutterschutz, Elterngeld:

www.bmfsf.de/publikationen

Benennen Sie betriebliche Ansprechpartner*innen für persönliche Fragen rund um das Thema Familienbewusstsein im Unternehmen.

Bieten Sie informative »Pausen« und Besprechungen an, um Vereinbarkeitsthemen zu kommunizieren.

Nutzen Sie Mitarbeiter*innenversammlungen um Vereinbarkeitsthemen zu platzieren, z.B.: »Was tun im Pflegefall?«, Ferienbetreuung, Elternzeit oder ähnliches.

Öffnen Sie firmeninterne Feste oder Feierlichkeiten für Familienangehörige, z.B. zu besonderen Anlässen Weihnachtsfeier, Sommerfest. Bieten Sie ein Kinderprogramm an oder einen Besuch/Führung durch das Unternehmen für Familienangehörige.

Bringen Sie als Arbeitgeber*in das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Bewerbungsgesprächen aktiv ein, dies ist ein klares Signal für (zukünftige) Eltern oder Menschen mit Pflegeverantwortung.

Interne und externe Kommunikation wirken zusammen. Transportieren Sie Ihre familienbewusste Betriebskultur nach außen:

Ein starkes Familienbewusstsein wirkt als starkes Argument für Ihre Personalakquise. Definieren Sie genau, was Sie darunter verstehen.

Nutzen Sie Ihren Internetauftritt auch als Visitenkarte für potenzielle Bewerber*innen. Das Informationsverhalten hat sich auf dieses Medium verschoben und auch Mitarbeiter*innen nehmen wahr, wie sich die Firma öffentlich präsentiert.

Siegel und Zertifikate z.B. des Audits der familieundberuf GmbH, ihre Mitgliedschaft im Netzwerk »Erfolgsfaktor Familie« oder der Fluxx-Partnerschaft unterstreichen Ihr Engagement. Nutzen Sie diese auch im Rahmen von Stellen- und Werbeanzeigen.

Persönliche Empfehlungen ihrer Mitarbeiter*innen wirken sehr überzeugend. Bieten Sie Ihnen einen Raum als Botschafter*in für Ihr Unternehmen, z.B. in kleinen Videospots, auf Messen, Veranstaltungen oder in sozialen Netzwerken.

Engagieren Sie sich in regionalen Netzwerken für das Thema Vereinbarkeit, Beruf und Familie, z.B. beim Ausbilderfrühstück, dem Überbetrieblichen Verbund e.V., der Allianz für Fachkräfte in der Region Hannover, AK Chancengleichheit oder auf Veranstaltungen der Agentur für Arbeit oder des JobCenters der Region Hannover.

In sozialen Netzwerken werden Informationen über Arbeitgeber*innen schnell verbreitet. Nutzen sie solche Zugänge oder auch Bewertungsportale proaktiv und produktiv – auch im Falle kritischer Stimmen.

5.3 Familienbewusst führen!

Eine Schlüsselrolle für das Familienbewusstsein im Unternehmen liegt in der Haltung und im Verhalten der Vorgesetzten. Dies äußerten 54 Prozent der deutschen und 74 Prozent der Eltern mit Migrationshintergrund in Hannover.¹

Vorgesetzte sind Vorbilder, wenn es um die Etablierung einer familienfreundlichen Betriebskultur geht. Sie müssen die vorhandenen familienfreundlichen Angebote im Unternehmen kommunizieren, den bestehenden Bedarf ermitteln und eventuellen Vorbehalten und Konkurrenzen in der Belegschaft überzeugend begegnen. Zugleich sind Führungskräfte ein personalisiertes Vorbild für das Familienbewusstsein im Unternehmen. Wenn möglich, sollte Führungs- und Familienverantwortung kompatibel gestaltet werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf allen Hierarchiestufen glaubhaft zu transportieren.

Tipp

Schulen Sie Ihre Führungskräfte und Personalstellen zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mitarbeiter*innengespräche bieten einen guten Anlass, um auch Vereinbarkeitsthemen regelmäßig anzusprechen. Nutzen Sie das Instrument der formellen und informellen Mitarbeiter*innengespräche. Im persönlichen Teil des Gespräches, z.B. vor der Geburt eines Kindes oder bei Eintritt einer Pflegebedürftigkeit der (alten) Eltern, können individuelle Lösungen gemeinsam entwickelt werden. Dies erweist sich oft wirkungsvoller als schriftliche Kommunikation.

Ermöglichen Sie Ihren Führungskräften flexible Arbeits(zeit)modelle, die es erlauben, Führungs- und Familienverantwortung kompatibel zu vereinbaren, z.B. Jobsharing, (vollzeitnahe) Teilzeit, Home-Office, mobiles Arbeiten, bei Bedarf auch befristet.

Der Weg zu mehr Familienbewusstsein in ihrem Unternehmen kann durch ein sog. Audit² befördert werden, z.B. audit familieundberuf der Hertistiftung oder dem Total E-Quality Deutschland e.V.

Entwickeln Sie Angebote für Wiedereinsteiger*innen, Berufsrückkehrer*innen oder Quereinsteiger*innen, z.B. Teilzeitumschulungen.

Verankern Sie die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung, auch für ältere Neueinsteiger*innen.

Fördern Sie »Karrieren« nach der Familienphase.

Unterstützen Sie als Führungskraft auch in schwierigen Familienzeiten, z.B. indem Sie zur Erziehungsberatungsstelle, dem Kommunalen Sozialdienst, der Behindertenhilfe der Region oder dem FamilienServiceBüro, (Kinderbetreuung) lotsen. Begleiten Sie auf Wunsch einen Erstkontakt.



5.4 Aus- und Weiterbildung – eine Chance für Familien!

5.4.1 Berufsausbildung – eine Perspektive für den Nachwuchs!

Mit der Berufsausbildung sichert das Unternehmen nicht nur den eigenen Bedarf an Fachkräften. Es bietet auch Familien mit Jugendlichen aus dem Betrieb eine Perspektive. Auch hier kann das Unternehmen die Familie der/des Beschäftigten unterstützen; – für manche Jugendlichen ist es nicht einfach einen Ausbildungsplatz zu finden. Manchmal fehlt es den Eltern an Wissen über die Anforderungen und Rahmenbedingungen von Ausbildung oder möglichen Berufsbildern.

Tipp

Bieten Sie Ausbildungsplätze für junge Menschen in Ihrem Unternehmen an.


Nehmen Sie Kontakt zu den Eltern ihrer Auszubildenden auf – besonders wenn es in der Ausbildung mal knirscht.

Nutzen Sie die Kompetenzen der Ausbildungspat*innen im Freiwilligen Zentrum Hannover für Ihre Auszubildenden.

Motivieren Sie erfahrene Kolleg*innen, ggf. auch jene im Übergang zum Ruhestand, zu einer Ausbildungspatenschaft.

Geben Sie Jugendlichen mit weniger guten Zeugnisnoten eine Chance. Sie können hierfür Unterstützung durch das Programm für ausbildungsbegleitende Maßnahmen (abH) der Agentur für Arbeit oder durch einen Ausbildungsverbund erhalten. Informationen bieten die Industrie- und Handelskammer Hannover, die Agentur für Arbeit, das JobCenter der Region oder die Jugendberufshilfe der Landeshauptstadt bzw. der Region Hannover.

Kontakt

Freiwilligenzentrum Hannover
Ausbildungspaten
(im Üstra-Kundenzentrum, zweites Obergeschoss)
Platz der Weltausstellung
Karmarschstraße 30/32 
30159 Hannover
Telefon 0511 300 34483
E-Mail paten@freiwilligenzentrum-hannover.de
www.ausbildungspaten-hannover.de

Siehe Anhang Ausbildungspaten

5.4.2 Teilzeitausbildung/Teilzeitumschulung – Mit Kind durch die Ausbildung!

Ihre Auszubildende ist schwanger? Ihr Auszubildender wird Vater? Oder Sie suchen händeringend nach (älteren) Auszubildenden? Oft erkennen gerade junge Menschen den Wert einer Ausbildung erst, wenn Sie selbst eine Familie gegründet haben und Verantwortung tragen. Andere hatten vor der Geburt ihres Kindes keine Gelegenheit eine qualifizierte Ausbildung zu absolvieren.

Mütter und Väter bringen häufig Kompetenzen mit, die eine Ausbildung begünstigen: Verantwortungsbewusstsein, Organisationstalent, Zeitmanagement, Stressbelastbarkeit und Zuverlässigkeit. Auch für Menschen mit Behinderung kann eine Teilzeitausbildung in Frage kommen.

Wenn Sie als Unternehmen, jungen Müttern und Vätern eine Ausbildung in Ihrem Betrieb ermöglichen, sorgen Sie nicht nur für eigenes gut ausgebildetes Personal. Insbesondere für kleinere Unternehmen kann die Teilzeitausbildung eine Lösung sein, wenn eine Vollzeitausbildung für das Unternehmen nicht finanziert werden kann oder das Arbeitsvolumen für eine Ausbildung nicht auskömmlich ist.

Teilzeitausbildung ist möglich, wenn ein berechtigtes Interesse geltend gemacht werden kann – als solches gilt Familienverantwortung. Es ist auch eine nachträgliche Änderung von Voll- in Teilzeitausbildung möglich. Ein gemeinsamer Antrag sollte vom Betrieb und der/dem Auszubildenden an die zuständige Stelle erfolgen (z.B. IHK, HWK/Kreishandwerkerschaft). Eine Ausbildung in Teilzeit kann in allen betrieblichen Ausbildungsberufen durchgeführt werden.

Folgende Varianten bieten sich für einen familienorientierten Ausbildungsplatz:

- ▶ Reduzierung der Ausbildungszeit – z.B. auf 6 Stunden bzw. wöchentlich 30 Stunden (75 Prozent),
- ▶ Verlängerung der Ausbildungsdauer, wenn eine Reduzierung unter 75 Prozent vorliegt,
- ▶ gegebenenfalls individuelle Verkürzung bei einem guten Schulabschluss in Abstimmung mit der/dem zuständigen Ausbildungsberater*in der zuständigen Stelle/Kammer.

Für ein Teilzeitmodell (§ 8 Berufsbildungsgesetz) bieten sich folgende Varianten an:

- ▶ Modell 1: die Regelausbildungsdauer bleibt unverändert, bei mindestens 25 Stunden Arbeitszeit inklusive Berufsschulunterricht in Vollzeit
- ▶ Modell 2: die Regelausbildungszeit wird um ein Jahr verlängert, bei einer Arbeitszeit von 20 Stunden inklusive Berufsschulunterricht in Vollzeit



Tipp

Schreiben Sie die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung in Anzeigen explizit aus.

Erstellen Sie Ausbildungspläne und -inhalte so, dass sie in der verkürzten Praxiszeit zu bewältigen sind.

Begleiten und lotsen Sie Auszubildende bei der Co-Finanzierung der Ausbildungsvergütung zu entsprechenden Stellen bzw. Organisationen.

Wenn Sie Ausbildungs- und Umschulungsplätze in Teilzeit anbieten möchten, kommunizieren Sie dies bitte auch an den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder/und Ihre zuständige Kammer.

Kontakt

Industrie- und Handelskammer Hannover
Ausbildungsbegleitende Maßnahmen
Herr Arne Hirschner
Schiffgraben 49 · 30175 Hannover 
Telefon 0511 3107 344
E-Mail hirschner@hannover.ihk.de
www.ihk.hannover.de

Handwerkskammer Hannover
Dr. Matthias Lankau
Berliner Allee 17 · 30174 Hannover 
Telefon 0511 3 48 59 64
E-Mail lankau@hwk-hannover.de
www.hwk-hannover.de

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Agentur für Arbeit
Frau Andrea Wassermann
Brühlstraße · 30169 Hannover
Telefon 0511 919 2096
E-Mail hannover.bca@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

Beauftragte für Chancengleichheit
JobCenter Region Hannover
Frau Elke Heinrichs
Vahrenwalder Straße 245 · 30179 Hannover
Telefon 0511 6559 2450
E-Mail Jobcenter-Region-Hannover.BCA@jobcenter-ge.de
www.jobcenter-region-hannover.de/site/bca/

5.4.3 Kinder- und Jugendschutz in der Ausbildung – ein Zeichen für Familienbewusstsein!


Der aktive Schutz von Kindern und Jugendlichen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die auch in Unternehmen und wirtschaftsnahen Organisationen Beachtung finden soll. Dies definiert das Gesetz zur Stärkung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen (BKISchG).

Ausbilder*innen tragen Verantwortung für ihre Auszubildenden. Falls Sie Anzeichen bemerken, die auf eine Kindes- bzw. Jugendwohlgefährdung hindeuten könnten, können sich Ausbilder*innen vertrauensvoll an das Team Jugendhilfeplanung und Fachberatung Kinderschutz der Region und Landeshauptstadt Hannover wenden. Hier können Sie ein vertrauliches Beratungs- und Sondierungsgespräch führen:

- zur Einschätzung der Gefährdung und Beurteilung der Situation,
.....
- zum weiteren Vorgehen oder zur evtl. Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Jugend und Familie,
.....
- zu Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Kinder, Jugendliche und Familie.

Die Beratung ist kostenlos und zur Wahrung des Datenschutzes durchgängig anonymisiert und pseudonymisiert.

Kontakt

Beratungstelefon Kinderschutz
Telefon 0511 270 785 22
Landeshauptstadt Hannover und Region Hannover
Fachbereich Jugend
Hildesheimer Straße 20 
30169 Hannover

Besucheradresse:
Landeshauptstadt Hannover
Kommunaler Sozialdienst der Landeshauptstadt Hannover
Nikolaistraße 13 
30159 Hannover
Telefon 0511 168 49944
E-Mail 51.2clearingstelle@hannover-stadt.de



5.4.4 Weiterbildung in Teilzeit

Fort- und Weiterbildung sind auch als Teilzeitmaßnahmen und als E-Learning Angebot möglich. Solche Angebote können auch Wiedereinsteiger*innen oder Beschäftigten in Elternzeit angeboten werden.

Weiterbildung ist aber auch für Menschen in familienbedingten Auszeiten von Interesse, u.a. um anschlussfähig an berufliche Entwicklungen zu bleiben. Der Weiterbildungsmarkt bietet hier eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Qualifizierung und deren Finanzierung.


Tipp


Weiterbildung wird unter bestimmten Voraussetzungen durch die Agentur für Arbeit gefördert.

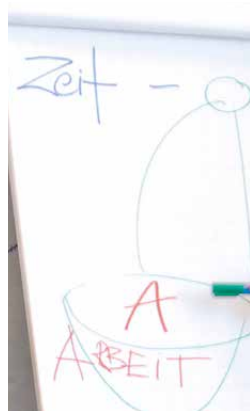
Falls solch eine Förderung nicht möglich ist, berät die Weiterbildungsberatung Hannover gerne zu anderen finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten. Auch alle Fragen rund um berufliche Neu-/Umorientierung, die Auswahl passender Weiterbildungsangebote, Kurse und Umschulungen sowie der Berufswegeplanung können im Gespräch mit den Berater*innen thematisiert werden. Das Angebot der wbb Hannover ist kostenlos.

Anbieter von Qualifizierungen zum Wiedereinstieg ist u.a. die Koordinierungsstelle Frau und Beruf der Wirtschaftsförderung der Region.

Kontakt

Koordinierungsstelle Frau und Beruf
der Wirtschaftsförderung der Region Hannover
Vahrenwalderstraße 7 
30165 Hannover
Telefon 0511 616 23541
E-Mail Ayten.Berse@region-hannover.de

Weiterbildungsberatung Hannover (wbb)
(im Üstra-Kundenzentrum, erstes Obergeschoss)
Platz der Weltausstellung
Karmarschstraße 30/32 
30159 Hannover
Telefon 0511 3003388
E-Mail info@weiterbildungsberatung-hannover.de
Online-Beratung:
www.bbnds.beranet.info/ueber-uns.html



5.4.5 Praktikum für Jung und Alt – Potenziale

Das Spektrum der Ausbildungsmöglichkeiten und -berufe muss von Jugendlichen und Eltern erfasst und sondiert werden. Praktische Erfahrungen in Unternehmen helfen nicht nur den Jugendlichen, sondern auch den Familien und den Arbeitgeber*innen bei der Wahl einer passenden Berufsperspektive. Und Jugendliche sind häufig sehr interessiert am Arbeitsfeld ihrer Eltern.

Praktika sind auch für ältere Menschen von Interesse. Die demografischen Entwicklungen, eine steigende Zahl von Trennungen in Paarbeziehungen oder auch Veränderungen der Sozialsysteme veranlassen ältere Arbeitnehmer*innen heute zum Wiedereinstieg.

Tipp

Bieten Sie Praktikums- und Ausbildungsstellen für Jugendliche an, auch Schulpraktika von ein bis zwei Wochen.

Nutzen Sie auch den Zukunftstag für Mädchen und Jungen.

Ermöglichen Sie ein Praktikum für Ältere. Beide Seiten können damit die Kompetenzen und Anforderungen, aber auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überprüfen.

Werben Sie gezielt um ältere Wiedereinsteiger*innen für Praktika in Ihrem Unternehmen.

Weiterlesen

Zukunftstag Mädchen und Jungen

www.genderundschule.de/index.cfm?uuid=08DC6D35C2975CC8AD549819C6233E5C



5.4.6 Anerkennung von ausländischen Abschlüssen


In manchem Unternehmen schlummert so manches unerkannte Talent seit Jahren. Weder der/die Beschäftigte noch das Unternehmen wissen um die Möglichkeiten der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Hier hilft in erster Linie ein Mitarbeiter*innengespräch im Unternehmen. Über diesen Weg könnten dringend benötigte Fachkräfte im eigenen Betrieb gefunden und/oder auf der Basis der Vorbildung nachqualifiziert werden. Hiervon profitiert auch die Familie. Unterstützung für den Prozess der Anerkennung bietet die Anerkennungsberatung der Industrie- und Handelskammer.

Kontakt

Industrie- und Handelskammer Hannover

Anerkennungsberatung

Schiffgraben 49

30175 Hannover 

Telefon 0511 3107-521 / -515

E-Mail anerkennungsberatung@hannover.ihk.de

Weiterlesen

www.hannover.ihk.de/ausbildung-weiterbildung/fachkraefte/anererkennung-abschluesse.html





5.5 Arbeitzeitgestaltung – bitte flexibel

Für 85 Prozent der hannoverschen Familien ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung ein wirksamer Ansatz zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vollzeitberufstätige Männer und Frauen würden gerne weniger arbeiten, während teilzeitbeschäftigte Frauen gerne die Stundenzahl erhöhen möchten.

Für die verschiedenen Familienkonstellationen, u.a. die Alleinerziehenden, ist die (Arbeits-) Zeitgestaltung ein Balanceakt. Eine familienbewusste flexible Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt zudem die wechselnden Bedarfe an Zeit im Lebens- und Erwerbsverlauf von Beschäftigten. Technologische Entwicklungen begünstigen heute die Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle – auch im Schichtbetrieb.

Mit intelligenten Zeitmodellen gewinnen Beschäftigte mit Familienverantwortung an Zeitautonomie und tatsächliche Wahlmöglichkeiten, die es ihnen erlauben, die Dauer, Lage und Verteilung von Zeit an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen.

Aspekte wie deren Planbarkeit und Vorhersehbarkeit, eine transparente Kommunikation, die Einbindung spezieller Teilzeitbedingungen wie Eltern-, Familienpflege- und Altersteilzeit, betriebliche Rahmenvereinbarungen zu Zeitmodellen und die Beteiligung von Interessensvertretungen der Belegschaft sind ebenfalls förderlich.

Damit Unternehmen und Arbeitnehmer*innen von einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten profitieren, muss die Gestaltung der Arbeitszeit mit den ökonomischen Bedingungen (Kunden- und Markterfordernissen), den konkurrierenden Zeitwünschen im Team und den Produktionserfordernissen bzw. der Kultur des Unternehmens kompatibel gestaltet werden. Eine gute Arbeitszeitpolitik im Unternehmen stellt in der Regel ein »Kunstwerk« aus unterschiedlichen Zeitmodellen, der Planbarkeit für Beschäftigtengruppen und individuellen Optionen dar – ohne die Arbeitsorganisation zu überfordern. Für Unternehmen zahlt sich eine flexible Arbeitszeitgestaltung häufig durch die Verringerung von Fehlzeiten und höhere Arbeitsmotivation aus.

Tipp

Beteiligen Sie Ihren Betriebs- bzw. Personalrat. Er hat umfassende Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Anwendung von Arbeitszeitmodellen.

Weiterlesen

Überblick über familienbewusste Betriebsvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

www.boeckler.de

> [Archiv für Betriebsvereinbarungen](#)



Recht

Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 8 TzBfG), Mitbestimmungsrecht über den Umfang der Arbeitszeit § 87 I Nr.2 BetrVG; Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-II-Gesetz)

5.5.1 Gleitzeit

Diese Variante empfiehlt sich, wenn nicht die ständige Anwesenheit sämtlicher Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz erforderlich ist. Gleitzeitmodelle definieren eine Kernarbeitszeit, in der alle Beschäftigten eines Unternehmensbereiches anwesend sind. Sie ist die häufigste Form der Arbeitszeitflexibilisierung.

Wichtige Termine wie Besprechungen sollten innerhalb dieses Zeitfensters durchgeführt werden. Außerhalb der Kernzeit variieren die Beschäftigten ihre Anfangs- und Arbeitsendzeiten selbstständig.

5.5.2 Teilzeit

Teilzeit ist eine Möglichkeit für den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit. Die Wochenarbeitszeiten teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer*innen sind kürzer, als die der vollzeit-tätigen Mitarbeiter*innen. Umfang, Dauer und Lage können einzelvertraglich geregelt werden. Arbeitnehmer*innen haben ab 15 Wochenstunden umfassenden Kranken-, Renten- und Unfallversicherungsschutz.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hat jede/r Beschäftigte/r in einem Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten, unter bestimmten Bedingungen, einen Anspruch auf Teilzeittätigkeit, also auch Mütter und Väter nach der Elternzeit. Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit ist mitbestimmungspflichtig.

Eine Vielfalt von Teilzeitmodellen hebt den Kommunikationsbedarf im Unternehmen.

Es gibt eine Vielzahl an Teilzeitvarianten.

► Bei der abgestuften Teilzeit wird die Arbeitszeit nach einer Familienphase langsam erhöht. Dies schafft einen Anreiz für einen schnellen Wiedereinstieg z.B. nach der Eltern- oder Familienpflegezeit oder im Rahmen von Elternzeit. Und das Unternehmen sichert sich das Erfahrungswissen ihrer Beschäftigten.

► Die reduzierte Vollzeit kann 60 bis 80 Prozent der Vollzeitarbeit umfassen. Dies stellt vielfach ein attraktives Modell in Führungspositionen dar oder für Männer, die mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen oder für die Pflege ihrer Angehörigen aufwenden möchten. Die Arbeitszeit kann sich an den Betriebsabläufen orientieren und gleichmäßig über eine Fünftageweche erstrecken oder auf drei, vier Tage geblockt werden. Auch die Auszeiten können geblockt werden.

► Jobsharing ist eine Sonderform der Teilzeitarbeit. Hier teilen sich zwei Beschäftigte eine Vollzeitstelle. Die Teilung erfolgt in bestimmten Zeitzyklen oder wird aufgabenspezifisch wahrgenommen. Dieses Modell eignet sich für Übergangs- und Einarbeitungsphasen.

► Teilzeitausbildung und -umschulung sind attraktive Möglichkeiten insbesondere für junge Mütter und Alleinerziehende.

5.5.3 Arbeitszeitkonten – Flexible Tages-, Monats- oder Jahresarbeitszeit

Betriebliche Auslastungsschwankungen lassen sich durchaus auch für die Balance familiärer Verpflichtungen nutzen, z.B. für Wochenendeltern, Ferien- oder Eingewöhnungszeiten in Kindertageseinrichtungen oder Pflegeaufgaben. Die Mitarbeiter*innen sammeln in einer Zeitspanne Mehr- oder Minderstunden an, die zu einem späteren Zeitpunkt oder in einer bestimmten Form ausgeglichen werden. Einige Unternehmen bieten auch Lebensarbeitszeitkonten an, die für längerfristige Auszeiten genutzt werden.

Dieses Modell setzt ein Zeiterfassungssystem voraus. Für die Mehr- oder Minderstunden werden Obergrenzen definiert und Zeitabstände sowie Bedingungen (Zeit oder Geld) für den Ausgleich festgelegt.

5.5.4 Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit orientiert sich an Zielvereinbarungen und zu erzielenden Arbeitsergebnissen. Der/die Arbeitgeber*in verzichtet auf eine formale Zeiterfassung.

Entscheidend sind klare und realistische Ziel- und Ergebnisvereinbarungen, die eine Über- oder Unterforderung der Mitarbeiter*innen vermeiden, aber auch die Fähigkeit zur Selbstorganisation des Beschäftigten.

5.5.5 Wunscharbeitszeit

Schichtbeschäftigte und Betrieb können zwischen einer langfristigen Planbarkeit und einer kurzfristigen Wunscherfüllung wählen. Hierzu ist eine Software hilfreich, die den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, innerhalb ihres Turnus, die Lage ihrer Dienste eigenständig anzuwählen.

Die Beschäftigten, die keine Wünsche haben, werden im ersten Schritt in einen Dienstplan eingeteilt. In der Folge werden jene mit besonderen Wünschen zugeordnet. Die Software wählt die Wünsche passend zur Dienstlage aus und verteilt zugleich Punkte (verdeckt), um ungerechte Verteilungen auszuschließen. Die Wunscherfüllung erreicht in durchführenden Unternehmen eine Quote bis zu 80 Prozent.

5.5.6 Familiengerechte Schichtarbeit

Zunehmend bieten Unternehmen auch im Rahmen der Schichtarbeit flexible Arbeitszeitmodelle an. Hilfreich sind hier Instrumente wie: Jahresarbeits- oder sogenannte Flexkonten, erweiterte Personaleinsatzplanung, z.B. durch Software, die individuelle und dezentrale Planungen ermöglicht, Teilzeit durch Freischichten, geteilte Schichten oder Blockfreizeiten; kurz- und mittelfristige Dienstplangestaltung für besondere Lebenssituationen, flexible Gleitphasen am Anfang und Ende, Ausfallmanagement, Tageseinsatz anstelle von Nacht- und Wochenendeinsatz, Beteiligung von Beschäftigten an der Gestaltung von Einsatzplänen.

5.5.7 Zeit für Geld

Die Umwandlung von Sonderzahlungen, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, in freie Zeit, ermöglicht Mitarbeitenden mit Familienaufgaben die Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichbleibender monatlicher Bezahlung. Bei einer vollständigen Umwandlung sind das im Jahr bis zu zwei Monate, die an »Mehr-Zeit« zur Verfügung stehen. Diese kann in zusätzliche Urlaubstage, 4-Tage-Wochen oder kürzere Arbeitstage umgewandelt werden.

Der Vorteil: Beschäftigte arbeiten so weniger, behalten aber dennoch ihren Vollzeit-Status.

5.5.8 Flexible Pausenzeiten

Freie Pausenregelungen sind eine unkomplizierte Methode, Mitarbeiter*innen mehr Flexibilität zu verschaffen. Kleine familiäre Anforderungen – das Kind ist krank oder muss schnell aus der Kita abgeholt werden – lassen sich so leichter in den Arbeitsalltag integrieren. Wichtig ist, die Änderungen in der Arbeitszeit mit dem Team/den Vorgesetzten zu besprechen.

5.5.9 Sabbatzeit

Die Sabbatzeit ermöglicht eine längere Auszeit und ist auch attraktiv für Menschen ohne Familie. Die Auszeit kann durch Arbeitszeit angespart werden, z.B. durch eine geringere Lohnauszahlung während einer Vollbeschäftigung; die angesparte Summe und Arbeitszeit dient der Finanzierung der Sabbatzeit (neun Monate Vollzeit und drei Monate Sabbatzeit für 2/3 des Lohns).

5.5.10 Freistellungen

Kurzfristige Freistellungen und unbezahlter Sonderurlaub ermöglichen, auf unvorhergesehene Familienereignisse zu reagieren. Ein geplanter Langzeiturlaub oder eine längerfristige Freistellung kann helfen, vorhersehbare familiäre Verpflichtungen wie etwa die Kinderbetreuung während der Schulferien wahrzunehmen. Verrechnet werden kann diese Minderarbeitszeit über ein Arbeitszeitkonto, durch geringere Vergütung für einen bestimmten Zeitraum oder vollständigen Verzicht auf Vergütung für die Fehlzeit.

5.5.11 Freistellung – Pflege eines kranken Kindes

Beschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung für die Pflege eines kranken Kindes. Vorausgesetzt,

➤ das Kind hat das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert oder hilfebedürftig,

➤ die Krankheit und Betreuungsbedürftigkeit sind ärztlich attestiert und

➤ die Betreuung durch eine andere im Haushalt lebende Person ist nicht möglich oder nicht zumutbar.

Eltern können sich bis zu fünf Tage bezahlt freistellen lassen, wenn diese Möglichkeit nicht im gültigen Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen ist. Ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung besteht unabhängig vom Arbeits- oder Tarifvertrag.

5.5.12 Schutz für besondere Beschäftigtengruppen

Arbeitgeber*innen können besonderen Beschäftigtengruppen Schutz gewähren, z.B. kann vereinbart werden, dass sich die individuelle Arbeitszeit von Mitarbeiter*innen an den Öffnungs- und Schließzeiten der Kindertageseinrichtung und Schule/Ferien, den Zeiterfordernissen der Pflege orientieren kann, eine unbezahlte Verlängerung des tariflichen Urlaubs während der Schulferien möglich ist, Eltern vorrangig Urlaub in den Ferien nehmen können oder familiensorgende Beschäftigte bei Homearbeit oder Teilzeitarbeit berücksichtigt werden.

Tipp

Beugen Sie der Konkurrenz und Neiddebatten in Ihrem Unternehmen vor. Sonderregelungen können Benachteiligungsgefühle bei anderen Mitarbeiter*innen nach sich ziehen.

Greifen Sie Bedenken auf, erkennen Sie Mehrbelastungen an und berücksichtigen Sie auch Mitarbeiter*innen ohne familiäre Verpflichtungen bei anderen Maßnahmen. Unbezahlter Sonderurlaub aus familienbedingten Gründen ist keine Freizeit, sondern eine Entlastung für Familienarbeit.

Bei der Urlaubs- und Vertretungsplanung sollten Eltern mit schulpflichtigen Kindern bevorzugten Zugriff auf Ferienzeiten eingeräumt bekommen. Achten Sie bei Vertretungsregelungen darauf, dass die Betreuungsmöglichkeiten der Kinder berücksichtigt werden.

Klären Sie, ob die Beschäftigten mit Familienverantwortung als Ausgleich auch mal ungeliebte Dienste übernehmen können.

Veränderungen in Arbeitsabläufen, Dienstreisen oder bei Montage-reisen mit Übernachtungen außerhalb des Wohnortes sollten rechtzeitig mit ihren Beschäftigten abgesprochen werden. Damit berücksichtigen Sie die fragile Betreuungsarchitektur von Eltern und pflegenden Angehörigen.



5.6 Flexible Arbeitsorte – zu Hause und im Unternehmen!

Die technologischen Entwicklungen erweitern zunehmend die Spielräume für die Flexibilisierung von Arbeitsorten. Allerdings sind Home – Office und Mobile Arbeitsplätze häufig Lösungen für Unternehmen mit Beschäftigten, deren Anwesenheit nicht dauerhaft am Unternehmensstandort erforderlich ist. Beide Arbeitsmodelle setzen eine starke Vertrauens- und Ergebniskultur, anstelle einer Anwesenheitskultur voraus. Home-Arbeitsplätze bedürfen der entsprechenden (technischen) Ausstattung, klarer Regeln und Vereinbarungen, ergonomischer Voraussetzungen und angepasster Arbeitsabläufe.

5.6.1 Home-Office – Arbeiten von zu Hause!

Home Office-Tage ermöglichen es den Beschäftigten sich familiären Anforderungen, neben den beruflichen, zu widmen. Dem Unternehmen bleibt eine wertvolle Arbeitskraft erhalten und ggf. sinken die Kosten für die Bereitstellung des Arbeitsplatzes.

Zunehmend öffnen Unternehmen für Beschäftigte die Option auf einen Arbeitsplatz zu Hause, Dieses Angebot eignet sich insbesondere für Beschäftigte,

- › die ihre Aufgabe außerhalb des Firmenstandortes wahrnehmen können,
- › die nur sporadisch auf Dokumente und Daten zugreifen oder relativ selten spontan am Geschäftsort kommunizieren müssen,
- › deren Aufgaben eigenständig und -verantwortlich sowie in flexibler Zeiteinteilung durchführbar sind und deren Ergebnisse kontrollierbar sind.

Um Beschäftigte vor »Entgrenzungstendenzen« zwischen Beruf und Familie zu schützen, sollten einige individuelle und strukturelle Voraussetzungen geklärt werden, u.a. die Fähigkeit zu eigenverantwortlichem und selbstständigem Arbeiten, zum erforderlichen Umfang der Koordination und Kommunikation im Team, zu Erfahrungen im Berufsfeld, zur Vertrauensfähigkeit und zuverlässigen Erreichbarkeit, zur Eignung des häuslichen Arbeitsumfeldes, zum technischen Verständnis bei kleineren Problemen und zur Führungskompetenz der Vorgesetzten auf Distanz.

In der Regel bietet sich ein Mix aus Büro und Home-Office-Tagen an. Dies sichert den fachlichen und persönlichen Austausch, stärkt die Zugehörigkeit und fördert die Akzeptanz im Kolleg*innenkreis.

Als globales Problem wirkt der Coronavirus auch in der Berufswelt. Arbeitgeber*innen schicken ihre Beschäftigten derzeit nach Möglichkeit ins Home-Office oder splitten Teams auf und lassen sie auf Distanz zusammenarbeiten, um das Risiko von Totalausfällen zu minimieren. Die berufundfamilie Service GmbH, Think-Tank und Dienstleister im gleichnamigen Themenfeld, verweist darauf, dass eine Flexibilisierung des Arbeitsorts nicht ausreicht, um der Lebenswirklichkeit der Mitarbeitenden zu entsprechen. Gleichzeitig fordert sie Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmende auf, die Chancen alternativer Arbeitsmodelle jetzt zu nutzen und diese im weiteren Verlauf in die Unternehmenskultur zu überführen.

Was derzeit als Notfalllösungen implementiert wird, kann zu nachhaltigen Modellen ausgebaut werden. Arbeitgeber*innen sollten dafür die Chancen und Risiken ihrer aktuellen Lösungen überprüfen. Dabei helfen folgende acht Fragen:

- › Ist alternierende Telearbeit oder mobiles Arbeiten möglich?
- › Welche technische Ausstattung wird benötigt?
- › Ist bei alternierender Telearbeit der Heimarbeitsplatz angemessen und sicher gestaltet?
- › Wie kann der Datenschutz gewährleistet werden?
- › Müssen Dienstvereinbarungen aufgebrochen bzw. erstellt werden und müssen Arbeitsverträge angepasst werden?
- › Sind Regelungen bzgl. der Haftung/Versicherungen zu treffen?
- › Wie funktioniert die Zeiterfassung oder die Leistungsbemessung?
- › Wie gelingt die Kommunikation zwischen Teammitgliedern?



Tipp

Prüfen Sie, ob die Einrichtung eines Home-Arbeitsplatzes dauerhaft oder befristet erfolgen soll.

Treffen Sie klare Vereinbarungen zur Verteilung von Aufgaben zwischen Ihren Beschäftigten und zum inhaltlichen und zeitlichen Umfang. Delegieren Sie Aufgaben, deren Leistungen sich objektiv definieren und messen lassen.

Entwickeln Sie eine Besprechungskultur, die den Zusammenhalt im Team oder in der Belegschaft fördert, z.B. feste Termine für den Austausch.

Nutzen Sie technische Optionen, die die Zusammenarbeit unterstützen, z.B. Telefon- und Videokonferenzen, Chatsysteme, Terminkalendersysteme für Gruppen.

Vereinbaren Sie Kernzeiten für die Erreichbarkeit und Kommunikation mit den Beteiligten.

Weiterlesen

Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Juli 2016)

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen



5.6.2 Mobiles Arbeiten

Die Technologie der mobilen Endgeräte fördert einen Aufschwung für das mobile Arbeiten. Diese Form der Arbeitsorganisation kommt jenen Beschäftigten und Unternehmen entgegen, die mehr Autonomie und Flexibilität im Arbeitsalltag wünschen oder brauchen. Sie birgt aber die Gefahr der Entgrenzung zwischen Privat- und Berufsleben.

Ebenso wie bei Home-Arbeitsplätzen bedarf es einer vorherigen Klärung zu den individuellen und persönlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen. Es besteht ein besonderer Regelungsbedarf zur Arbeitszeit und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, um nicht den Schutzraum des Privaten erodieren zu lassen.

Mobiles Arbeiten eignet sich besonders für Beschäftigte mit Kundenkontakten und in Außendienstbereichen, z.B. für Berater*innen, Verkäufer*innen, Reparaturservice. Smartphones und Tablet-PCs bieten heute einen unkomplizierten Zugriff auf Informationen und mediale Darstellungen wie Grafiken, Fotos, Videos, Datenbanken und -börsen, ebenso wie direkte Verknüpfungen mit anderen internetfähigen Endgeräten.

So ermöglichen firmeninterne Apps die Fernsteuerung von netzwerkfähigen Geräten andernorts, z.B. im Haushalt oder auch die Kundenpflege zu später Stunde. Arbeiten von jedem Ort zu jeder Zeit wird mit dieser Technologie möglich und bietet eine weitere Möglichkeit der freien Zeiteinteilung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Tipp

Der/die Arbeitgeber*in muss gewährleisten, dass die Arbeitsschutzvorschriften eingehalten werden. Sie sind verpflichtet auch beim mobilen Arbeiten die Gefahren und Belästigungen, Schäden und vermeidbare Belastungen am Arbeitsplatz zu verhindern.

Treffen Sie Regelungen/Betriebsvereinbarungen für das Arbeiten am Wochenende, außerhalb der Dienstzeiten und im Urlaub. Abendliche Telefonate sind Dienstzeit und müssen erfasst werden. Klären Sie die Vergütung solcher Zeiten. Ruhezeiten von 11 Stunden sind einzuhalten.

Mobile Arbeit außerhalb der üblichen Arbeitszeit ist grundsätzlich zu bezahlen, wenn die freiwillige Arbeit von zu Hause aus notwendig war, um die geschuldete Arbeit zu erledigen.

Überprüfen Sie Ihre Arbeitszeitregelung (Vertrauensarbeitszeit, Schichtarbeit, Gleitzeit, Überstunden- und Mehrarbeitsstunden).

Beteiligen Sie Ihren Betriebs- bzw. Personalrat. Er hat umfassende Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Anwendung von mobilen Arbeitsmitteln.

Recht

Arbeitszeit Gesetz § 2 Abs. 1 Arbeitszeit, Sonn- und Feiertagsarbeit: § 9 ArbZG, Ruhezeiten: § 4 ArbZG, Beteiligung der Betriebsräte (§ 87 Abs 1 Nr. 6 BetrVG)

5.7 Service für Familien

Haushaltsnahe Dienstleistungen stellen eine Entlastung im Familienalltag dar und eröffnen mehr Zeit mit der Familie. Das Angebot oder die (Mit-) Nutzung eines betrieblichen Service, z.B. Einkaufen, Reinigung, Wäsche bzw. Kochen verursacht für Arbeitgeber*innen oft nur einen geringen Aufwand, hat aber, neben einem direkten Nutzen für die Familienarbeit, eine breite Signalwirkung in das Unternehmen hinein.

Tipp

Bieten Sie betriebliche Dienstleistungen an, die den Alltag oder eine Lebenssituation ihrer Beschäftigten entlasten z.B. die Mitnutzung des Kantinenangebotes für Familienmitglieder, Ihren Reinigungs- und Bügelservice, Einkaufsmöglichkeiten auf dem Firmengelände, Lebensmittellieferservice, Hilfestellung bei der Wohnungssuche durch Firmenanzeige, private Nutzung von firmeneigenen Werkzeug, Fahrzeugen oder Betriebseinrichtungen im Sonderfall, Sonderverkauf von gebrauchten Materialien wie Büromöbeln, Werkzeuge verbilligte Einkaufsmöglichkeiten bei Großhändlern oder Geschäftspartner*innen.

Viele familienfreundliche Serviceleistungen eines Unternehmens, können Sie in einem bestimmten Rahmen als Betriebsausgaben steuerlich geltend machen (§ 3 Nr. 34a EStG), z.B. Essen in der Betriebskantine/Bewirtung, Betriebsveranstaltungen, Geschenke und Aufmerksamkeiten, (Waren-)Gutscheine, Rabatte, Beratungs- und Betreuungsleistungen, Beihilfe für Notfälle und Gesundheitsförderung. Weitere Möglichkeiten erfahren Sie über Ihre Steuerberatung.

Die Minijob-Zentrale bietet eine Haushaltsjob-Börse für Menschen. Verlinken Sie auf die Intranetseite www.haushaltsjob-boerse.de

Unterstützen Sie die Mobilität Ihrer Mitarbeiter*innen, durch Dienstfahrräder und Kindersitze, Netzkarten für die Bahn, übertragbare Fahrkarten, Sondervereinbarungen mit Taxigesellschaften, Unterstützung von Privattransporten, z.B. der Kinder oder von Materialien, durch die Nutzung von (Dienst-)Fahrzeugen/Anhängern.

Unterstützen Sie die Bildung der Kinder ihrer Mitarbeiter*innen, z.B. verlinken Sie auf das Programm der Stiftung Lesen »Mein Papa liest vor!« oder auf das Verkehrsspiel aus Hannover www.einfachvorlesen.de/ www.spiel.gib-mir-acht.de

5.8 Steuervorteile für familienbewusste Maßnahmen

Der Gesetzgeber gewährt Unternehmen für eine Reihe von familienbewussten Maßnahmen Steuervorteile¹, u.a. für Kosten von

- ▶ Betreuungsleistungen außer Haus für **nicht**schulpflichtige Kinder in Form eines Kinderbetreuungskostenzuschuss EStG § 3 Nr. 33/Arbeitgeberleistung. Die Betreuungsleistung von Schulkindern gilt als steuermindernde Betriebsausgabe.
- ▶ steuer- und sozialversicherungsfreie Sachleistungen EStG § 8 Abs. 2 Satz 9. Hierzu zählen zinslose oder verbilligte Darlehen, Gruppenunfallversicherungen oder die Übernahme von Kosten für die Anschaffung, Reinigung oder Bügeln von Kleidung (ausgenommen ist typische Berufsbekleidung). Die Freigrenze beträgt 44 Euro/pro Monat.
- ▶ Essensmarken und Restaurantchecks: (Außendiensttätigkeit) Sie sind unter bestimmten Bedingungen steuer- und versicherungsfrei, wenn der Wert nicht mehr als 3.10 Euro über dem jährlich wechselnden Sachbezug liegt EStG § 40 Abs. 2 Nr. 1 und § 42e.
- ▶ gesundheitsfördernde Maßnahmen sind bis zu einem Höchstbetrag von 500 Euro steuerfrei, gemäß EStG § 3 Nr. 34.
- ▶ Kosten für psycho-soziale Beratungsleistungen sind steuer- und versicherungsfrei, wenn sie zusätzlich zum Lohn gezahlt werden und das Angebot allen Beschäftigten offen steht.
- ▶ Kosten für Geschenke und Bewirtung im Rahmen von Betriebsveranstaltungen, z.B. Betriebs- oder Weihnachtsfeiern, Ausflüge, Jubiläum sind gem. EStG § 40 Abs. 2 Nr. 2 und LStR/R 73 Absatz. 2 Satz 1 und 2 bis 110 Euro pro Arbeitnehmer*in lohn- und sozialversicherungsfrei. Weitere Kosten sind mit 25 Prozent lohnsteuerpflichtig.
- ▶ Sachzuwendungen zu besonderen Gelegenheiten, u.a. Weihnachten, Geburtstage, Geburten sind bis zu 40 Euro steuer- und versicherungskostenfrei.

Info

Finanzielle Zuschüsse für Eltern

Familienbezogene Leistungen in finanzieller Form sind nicht nur ein willkommener Bonus, sie signalisieren auch die Sensibilität des Unternehmens für die Bedürfnisse von Familien. Geeignete Anlässe sind zum Beispiel eine einmalige Zahlung bei der Geburt des Kindes, eine Beteiligung an Betreuungskosten, ein zinsgünstiges Darlehen für konkrete Anschaffungen oder eine finanzielle Unterstützung in Notlagen.

¹ Diese Hinweise erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Aktualität.



6 Beruf und Kinder – Betreuung, Erziehung und Bildung

Damit Betriebe gute Fachkräfte halten, gewinnen und die Arbeitgeberattraktivität hochhalten können, sowie im Wettbewerb um gute Kräfte die Nase vorn haben, sollten sie die Kinderbetreuung auf ihre Agenda setzen. Denn nicht immer können die Angebote der Kommunen und Träger am Standort den differenzierten zeitlichen Anforderungen von betrieblichen Arbeitsabläufen und Taktzeiten entsprechen.

Eine qualitativ gute Kinderbetreuung ist ein wesentlicher Faktor für den Wiedereinstieg und für den Verbleib in Beschäftigung. Ihr Fehlen ist der häufigste Unterbrechungsgrund in der beruflichen Biographie von Frauen – zunehmend auch von Männern.

Familienbedingte Auszeiten werden überwiegend von Müttern der unter Dreijährigen und zu Beginn der Grundschulzeit genommen, da es hier zu Betreuungsengpässen kommt. Frauen mit guten Qualifikationsprofilen pausieren häufig unfreiwillig länger und ihre Qualifikation verliert mit der Unterbrechungsdauer an Wert.

Deutschland steht im Ranking vergleichbarer Staaten bei der Müttererwerbstätigkeit weit hinten. Dies gilt im besonderen Maße für Mütter mit Migrationshintergrund.

6.1 Was tun Stadt, Region und Staat?

Die Landeshauptstadt Hannover investiert in den Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung. Im Stadtgebiet leben 48.286 Kinder von 0 bis 9 Jahren. 24.521 Kinder werden derzeit institutionell betreut. Momentan kann die Ausbautätigkeit kaum den schnellen Bevölkerungszuwachs kompensieren. Die Zahl der 0 bis 2-Jährigen ist um 4,3 Prozent gesunken.

In der Landeshauptstadt Hannover wurden im Jahr 2019 betreut:¹

- › 60,1 Prozent der ein- und zweijährigen Kinder (alle Ganztagsbetreuung), 51,4 Prozent in Krippen und 8,7 Prozent in Tagespflege.
- › 97,6 Prozent der Kinder ab dem dritten Lebensjahr bis zur Einschulung
- › 73,3 Prozent der Schulkinder (Hort **und** Ganztagschulen)
- › Im Schulkinderbereich orientiert sich die Landeshauptstadt Hannover auf den Ausbau der Ganztagschule und die enge Kooperation von Schulen und Horten.

Es erweist sich leider zunehmend schwierig, im hoch verdichteten Lebensraum der Stadt, geeignete Grundstücksflächen für Kindertageseinrichtungen zu finden.

In der Region Hannover wurden betreut:² (Basis sind 16 Regionalkommunen ohne eigenes Jugendamt)

- › 36,5 Prozent der ein- und zweijährigen Kinder, davon 19,5 Prozent in der Tagespflege. 91,1 Prozent werden dreivierteltags oder ganztags betreut, 8,9 Prozent halbtags.
- › 94 Prozent der Kinder ab dem 3. Lebensjahr bis zur Einschulung (73,7 Prozent dreivierteltags oder ganztags, 26,3 Prozent halbtags).
- › Für Schulkinder (Hort **und** Ganztagschulen) ist keine Gesamtaussage möglich, da nicht alle Kommunen erfasst sind.

¹ Landeshauptstadt Hannover, Kindertagesstättenbericht 2019

² Kinderbetreuung im Zuständigkeitsbereich der Region Hannover als Jugendhilfeträger



Weiterlesen

Landeshauptstadt Hannover
 Kindertagesstättenbericht 2020
 Kindertagesstättenbericht 2020 file:///C:/Users/H139947/AppData/Local/Temp/Kitabericht+2020.pdf
 Kindertagesstättenbericht 2020g/

Region Hannover Kinderbetreuung im
 Zuständigkeitsbereich der Region Hannover
 Kitabericht 2019/20

[www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/
 Verwaltungen-Kommunen/
 Die-Verwaltung-der-Region-Hannover/
 Region-Hannover/
 Der-neue-Kita-Bericht-2019-2020-liegt-vor](http://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Verwaltungen-Kommunen/Die-Verwaltung-der-Region-Hannover/Region-Hannover/Der-neue-Kita-Bericht-2019-2020-liegt-vor)



Informationen

Anmeldeportal Kindertageseinrichtungen Hannover:
www.kinderbetreuung-hannover.de
 Notfallbetreuung: www.fluxx-hannover.de
 Ferien: www.ferien-hannover.de

6.1.1 Betreuungsanspruch für Kinder unter 6 Jahren!

Kinder ab dem **ersten bis zum sechsten Lebensjahr** haben einen **rechtlichen Anspruch auf eine Betreuung**. Dieser richtet sich an die Wohnortkommune.

Die Anmeldung für einen Platz müssen Eltern in der gewünschten Kinderbetreuungseinrichtung vornehmen. Ab 2018/2019 ist ein zentrales Anmeldesystem in Hannover vorgesehen.

Recht

Laut Sozialgesetzbuch VII § 24 Artikel 1 Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen oder Tagespflege (Kinderförderungsgesetz so. KiföG) hat jedes **1- und 2-jährige Kind** einen rechtlichen Anspruch auf bedarfsgerechte Betreuung.

Laut Niedersächsischem Kindertagesstättengesetz (KiTaG) § 12 hat jedes Kind von der **Vollendung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt** einen Anspruch auf den Besuch einer Kindertageseinrichtung. Der Anspruch gilt in Niedersachsen grundsätzlich für den Besuch eines bedarfsgerechten Angebotes (4 Stunden täglich). Der Besuch eines öffentlich finanzierten Kinderbetreuungsangebotes ist vom 3. bis 6. Lebensjahr in Niedersachsen kostenfrei.

6.1.2 Kein Betreuungsanspruch für Schulkinder

Für Schulkinder besteht kein rechtlicher Anspruch auf Betreuungsleistung nach der Schulzeit. Das Angebot der Nachmittagsbetreuung befindet sich aktuell in einer Übergangssituation. Horte, schulergänzende Nachmittagsangebote und die Ganztagschule bieten aber Betreuungszeiten nach dem Unterricht.

- ▶ In der Landeshauptstadt bieten 63 Prozent der Grundschulen im Schuljahr 2020/2021 neun Wochen Ferienbetreuung an. Zahlreiche Horte bieten Ganzjahresöffnungszeiten, einige schließen max. 4 Wochen im Jahr während der Ferienzeiten.
- ▶ In den Regionskommunen sind 5,2 Prozent der insgesamt 308 Kindertageseinrichtungen ganzjährig geöffnet. 25,6 Prozent sind bis zu drei Wochen im Jahr geschlossen und 69,2 Prozent haben Schließzeiten von mehr als drei Wochen im Jahr. In 197 Einrichtungen können Eltern auf Ausweichangebote zurückgreifen.*

6.1.3 Regionsvereinbarung – bei Platzbedarf außerhalb der Wohnortkommune (JHA am 22.06.2020)

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Broschüre wird die Regionsvereinbarung neu bearbeitet. Eltern können den gültigen Sachstand in den Familienservicebüros ihrer Wohnortkommunen erfragen.

Die Vereinbarung gilt für alle Kindertageseinrichtungen, die mit öffentlichen Mitteln finanziert werden, unabhängig von der Trägerschaft (d.h. für 99 Prozent der Plätze).

*Quelle: Themenfeldbericht zum Kiga-Jahr 2019/2020 der Region Hannover



6.2 Was tun Unternehmen in Hannover?

Die Unterstützung von Unternehmen reichen von finanziellen Zuschüssen zu den Betreuungskosten, konkreten Platzangeboten in Kindertageseinrichtungen, betriebseigener Kindertageseinrichtung bis hin zur Notfallbetreuung und Ferienbetreuung.

Im Stadtgebiet fördern und finanzieren Unternehmen ca. 980 betrieblich organisierte Betreuungsplätze für Kinder von Beschäftigten. Im Regionsgebiet stehen weitere 87 Plätze zur Verfügung. Des weiteren organisieren ca. 10 bis 15 Unternehmen eigenständig Ferienangebote. Andere unterstützen die Teilnahme an Ferienmaßnahmen vor Ort oder Ferienreisen bei öffentlichen und privaten Trägern.

Mehrere Unternehmen bieten eine Notbetreuung für die Kinder ihrer Beschäftigten. Das Spektrum reicht vom Spielekoffer am Arbeitsplatz bis zur Notbetreuung durch öffentliche oder private Dienstleistungsanbieter oder einer Partnerschaft in der Fluxx-Notfallbetreuung.

6.2.1 Klärung – die richtige Betreuungsform für ihr Unternehmen!

Die Anforderungen an eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung orientiert sich an der Unternehmensgröße, der Belegschaftsstruktur (Alter, männlich/weiblich) und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Hieraus leitet sich die geeignete Form der Kinderbetreuung oder Unterstützungsleistung für Ihr Unternehmen her:

- › für die Organisation einer regelmäßigen Betreuung:
d.h. täglich in Form von Krippe, Tagespflege, Kindergarten, Hort oder Ganztagschule
- › für die Organisation einer punktuellen Betreuung:
z.B. bei Betreuungsengpässen durch spontanen Ausfall oder in Ferienzeiten

Ein Überblick über die tatsächlichen Betreuungserfordernisse der Beschäftigten ist der erste Schritt z.B. durch die Auswertung von Daten und/oder die Befragung der Beschäftigten. Beides stellt immer eine Momentaufnahme dar und ist ein Ausgangspunkt für weitere Planungen. Wichtige Faktoren für eine Entscheidung sind:

- › Alter und Anzahl der zu betreuenden Kinder,
- › Betreuungsort (betriebs-, wohnort-, schulnah),
- › Betreuungsart: z.B. regelmäßige oder punktuelle Betreuungsangebote,
- › Betreuungsbedarfe bzw. Öffnungszeiten,
- › Finanzielle Beteiligung (maximal),
- › Mix mehrerer Maßnahmen, z.B. mit flexiblerer Arbeitszeit.

Tipp

Klären Sie neben dem Bedarf Ihrer Beschäftigten, auch den Zeithorizont für ihr unternehmerisches Engagement.

Beziehen Sie Ihren Betriebs- oder Personalrat und/oder die Beauftragte/n für Chancengleichheit frühzeitig ein.

Eine Kosten-Nutzen-Analyse kann eine zusätzliche Entscheidungshilfe sein. Setzen Sie alle Aufwendungen für familienbedingte Auszeiten gegen Ihre Ausgaben für eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung; beispielsweise familienbedingte Personalfuktuation, Ausfallzeiten, Ersatz- und Neueinstellungen, Einarbeitungskosten und die Produktivität von Beschäftigten.

Nutzen Sie das Familienmanagement der Landeshauptstadt Hannover für Erstinformationen und ein Orientierungsgespräch zu Ihren Fragen der Kinderbetreuung und zur familienbezogenen Infrastruktur in Hannover.

6.2.2 Finanzieller Zuschuss zur Kinderbetreuung

a) Kinder im nicht schulpflichtigen Alter

Der Gesetzgeber unterstützt Maßnahmen von Arbeitgeber*innen, die ihre Beschäftigten bei der Betreuung ihrer nicht schulpflichtigen Kinder entlasten. Bei den Arbeitgeberleistungen kann es sich um Sach- und Barleistungen handeln, die eine Betreuung und Unterbringung (Unterkunft und Verpflegung) der Kinder in Kindertageseinrichtungen (Kitas), Krippen oder (Groß-) Tagespflegestellen ermöglichen. Diese Zuschüsse sind **steuerfrei gemäß § 3 Nr. 33 EstG./Arbeitgeberleistung**.

Es müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- ▶ Die Leistungen erfolgen zusätzlich zum bisherigen Lohn/Gehalt der Beschäftigten. Beschäftigte müssen ihrem Arbeitgeber die Aufwendungen nachweisen.
- ▶ Die Regelung gilt für betriebliche und außerbetriebliche Betreuungsangebote, außerhalb des Haushaltes der Eltern. Sie kann auch für Ferienschlusszeiten eingesetzt werden.
- ▶ Es besteht keine beitragsmäßige Begrenzung.
- ▶ Die Begünstigung erfolgt nur für Kinder, die das 6. Lebensjahr noch nicht bzw. das 6. Lebensjahr nach dem 30. Juni des laufenden Kalenderjahres vollendet haben.
- ▶ Der Zuschuss ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Er bringt insbesondere Frauen einen finanziellen Vorteil, die durch das Ehegattensplitting hohe Abzüge haben (Steuerklasse V).

b) Kinder im schulpflichtigen Alter

Der Arbeitgeber kann auch die Kinderbetreuung von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern finanziell unterstützen. Dieser Zuschuss ist **steuer- und sozialversicherungspflichtig**. Der /die Arbeitgeber*in kann den Zuschuss in voller Höhe als Betriebsausgaben absetzen, inklusive der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge.

6.3 Kinderbetreuung – ab und zu

6.3.1 Wenn alle Stricke reißen – Was tun?

Sowohl Eltern als auch das Unternehmen müssen manchmal eine echte Betreuungsklemme überwinden. Akute Engpässe entstehen i.d.R. durch den Ausfall von bestehenden Betreuungsarrangements, beispielsweise wenn die Kinderbetreuung durch die Kindertageseinrichtung, durch den/die Partner*in, die Großeltern ausfallen und Kinder plötzlich aus der Schule/dem Kindergarten abgeholt werden müssen.

Oder wenn unvorhergesehene Arbeitsspitzen, Wegezeiten, berufsbedingte Verzögerungen oder Sachzwänge (Prüfungen, Präsentationen etc.) ein pünktliches Ankommen beim Kind unmöglich werden lassen.

a) Mit Mama und Papa ins Büro – Kind bei der Arbeit

Ein Kind mit ins Büro oder an die Arbeitsstelle zu nehmen ist sicherlich die Ausnahme. Kleine Lösungen im Unternehmen können für beschäftigte Mütter und Väter entlastend wirken und eine Zeit bis zum Eintreffen der Notbetreuung überbrücken.

- ▶ eine Spielecke oder ein Reisebett,
- ▶ ein Spielkoffer, mit Materialien zum Bauen, Malen und Denken sind die Kleinen in der Regel schnell versorgt, z.B. Bausteine, Mal- und Bastelmaterialien, Klebstoff, Bücher, Bälle, Autos, Figuren, Kuscheltiere, Decken, bunte Tücher,
- ▶ ein Laptop mit Links zu Kinderspielen (für die Älteren) www.gib-mir-acht.de, www.blinde-kuh.de
- ▶ ein Transport für das Kind zur Arbeitsstelle oder einer Betreuungsperson,
- ▶ ein Patennetzwerk z.B. von ehemaligen Beschäftigten (»Unruhehändler*innen«),
- ▶ Erstellen Sie eine Liste mit Spielplätzen, -parks oder anderen Kinderattraktionen rund um Ihren Betriebsstandort.
- ▶ Ein Eltern-Kind-Büro im Unternehmen

Tipp

Um die Stunden am Arbeitsort für Kind, Eltern, Kolleg*innen und Vorgesetzte möglichst störungsfrei zu gestalten, sollten einige Dinge beachtet werden:

Sprechen Sie vorher gemeinsam mit Ihren Beschäftigten, ob Kinder ausnahmsweise mit an den Arbeitsplatz gebracht werden dürfen.

Bitten Sie um Benachrichtigung, wenn eine solche Notbetreuung eintritt.

Arbeitsplätze sind in der Regel nicht kindersicher. Die Mitarbeiter*innen sind für ihr Kind und den Schutz vor Gefährdungen verantwortlich. Ein Hinweis an die Beschäftigten ist hier ratsam.

Auch bei Kindern gilt der Datenschutz und das Briefgeheimnis. Nicht jede Akte ist für Kinder geeignet, und nicht jedes Gespräch sollte vor Kinderohren geführt werden.

Damit es im Büro nicht langweilig wird – Spiele für den Büroalltag

»Jag die Mail«: Man schreibe eine Mail an einen Kollegen/ eine Kollegin im Nachbarbüro und schaue dann, wer eher dort ist – Kind oder Mail? Und dann weiterleiten ...

»Hol die Post«: immer wieder beliebt ist der Gang mit der Sekretärin zu den Postkästen.

»Briefe stempeln«: gerade kleinere Kinder finden Stempel und Briefumschläge prima. Erlauben Sie dieses Spiel – aber nicht mit dem Dienstsiegel.

»Wettschweigen – wer schweigt am längsten?«: Okay, wird auch irgendwann langweilig, kann aber auch ganz lustig sein, wenn Papa dann der erste ist, der das Schweigen bricht, weil er ans Telefon muss. Beim »Wettschweigen« mit größeren Kindern kann man auch versuchen, eine vorher festgelegte Zeit zu schweigen (z.B. 1 Minute, 45 Sekunden). Wer meint, die Zeit sei um, bricht das Schweigen mit: »Zeit vorbei«. Wer von den Spieler*innen die Zeit am besten geschätzt hat und am exaktesten geschwiegen hat, hat gewonnen.

Auch interessant: www.gib-mir-acht.de, www.blinde-kuh.de

b) Betreuung im Notfall – »Fluxx« in Stadt und Region

Stadt und Region Hannover bieten die »Fluxx – Notfallbetreuung« für Kinder im Alter von 0 bis 13 Jahren für Unternehmensbeschäftigte von Partnerbetrieben und -kommunen an. Unternehmen können mit der Fluxx-Notfallbetreuung eine Vereinbarung abschließen. Grundsätzlich kann das Fluxx-Angebot von allen Familien der Landeshauptstadt Hannover und in vielen Regionalkommunen wahrgenommen werden.

Neben einer umfänglichen Information und Beratung der Eltern und Betriebe zu Lösungen im spontanen Betreuungsnotfall, »springt« Fluxx bei akuten Betreuungsempässen ein, wenn die Regelbetreuung des Kindes plötzlich ausfällt und keine Lösung im persönlichen Umfeld organisiert werden kann, u.a. bei unvorhergesehenen Arbeitsspitzen, Dienstreisen, Prüfungen oder Fortbildungen, »Gastarbeit« in Hannover (z.B. Dozent*inentätigkeit, Messearbeit ...), Ausfall des herkömmlichen Betreuungsarrangement oder auch bei Unfällen und/oder plötzliche Krankenhausaufenthalte der Eltern. Fluxx eignet sich besonders zur Unterstützung von Alleinerziehenden oder Neuzugezogenen ohne soziale Netzwerke in Hannover.



Serviceleistungen:

- 24 Stunden täglich Rufbereitschaft über das Fluxxfon. Nachts eingehende Anrufe werden ab 6 Uhr morgens bearbeitet.
- kurzfristige Vermittlung von qualifizierten Betreuungspersonen in die Haushalte der Familien.
- zentrale Notfallbetreuungsorte, z.B. in einer Kindertageseinrichtung oder Großtagespflegestelle.
- Fahrdienst für Kinder von Ort zu Ort, z.B. Schule – Eltern-Kind-Büro, Großeltern oder an den Arbeitsort übernehmen.
- Service für pflegende Beschäftigte (siehe ab Seite 52).

Als Betrieb Partner werden:

Mit einer Partnerschaft zur Fluxx-Notfallbetreuung profitiert das Unternehmen mehrfach: als sichtbares Zeichen seines Familienbewusstseins in der betriebsinternen Öffentlichkeit, durch die Motivation und Verlässlichkeit von Beschäftigten und durch die Etablierung dieses Angebotes in der Region.

Auch die Beschäftigten profitieren und dies unabhängig vom Wohnort (Betreuung innerhalb des Regionsgebietes). Neben der Sicherheit, dass ihr Kind gut aufgehoben ist, ermäßigt sich der Beitrag für Beschäftigte aus Partnerbetrieben auf 3 Euro pro Betreuungsstunde.

Beitragstabelle für das Unternehmen:


Betriebsgröße (Beschäftigte)	Jahresbeitrag
➤ 1 bis 9	120 Euro
➤ 10 bis 49	300 Euro
➤ 50 bis 249	1.200 Euro
➤ 250 und mehr	2.400 Euro

➤ Die Kosten betragen 5 Euro pro Betreuungsstunde.

➤ Die Fahrdienste ohne Betreuung werden zu 50 Prozent abgerechnet.

➤ Die individuellen Beratungsleistungen sind kostenlos.

Weiterlesen und Kontakt

Landeshauptstadt Hannover
 Familienmanagement
 Fluxx
 Sabine Schrader
 Kurt-Schumacher-Straße 29 
 30159 Hannover
 Telefon 0511 168 32110
www.fluxx-hannover.de





c) Notfallbetreuung von Familiendienstleistern

Einige gewerbliche Familiendienstleister bieten für Unternehmen Notfallbetreuung stunden-, tage- oder wochenweise an. Das Unternehmen vereinbart ein vertraglich festgelegtes »Betreuungsguthaben« für einen definierten Zeitraum und vergibt dieses nach Bedarf an seine Beschäftigten mit Kindern. Kontakte zu Familiendienstleistern vermittelt bei Bedarf auch hier die Fluxx-Notfallbetreuung.

Tipp

Eine Liste von AnbieterInnen finden Sie unter www.hannover.de/vereinbarkeit > Unternehmen > Betriebsnahe Kinderbetreuung > Notfallbetreuung- und Familiendienstleistungsanbieter



Bitten Sie die Eltern, sich zur Notfallbetreuung in ihren Betreuungseinrichtungen oder Kommunen kundig zu machen. Einige Kindertagesstätten haben untereinander Nothilfevereinbarungen getroffen.

Sie können eine Kindertagespflegeperson in der Nähe Ihres Betriebsstandortes um Unterstützung bitten. Erkundigen Sie sich, ob es ihr möglich ist, im Notfall ein »Gastkind« zu betreuen.

6.3.2 Ferienbetreuung – 13 Wochen im Jahr?

Für Unternehmen, in denen viele Eltern von Schulkindern beschäftigt sind, kann es zu Engpässen in der Urlaubszeit kommen. Daher engagieren sich einige Unternehmen in der Ferienbetreuung – als sichtbares Zeichen für ein familienbewusstes Engagement.

Für berufstätige Eltern können Schulferien zu einer echten Zerreißprobe werden. Nicht immer ist es möglich, den eigenen Jahresurlaub mit der schulfreien Zeit abzugleichen. Zudem benötigen auch Familien gemeinsame Regenerationszeiten.

a) Ferienbetreuung – vom Betrieb organisiert?

Betriebe – evtl. auch im Zusammenschluss mit anderen Unternehmen – können gemeinsam mit lokalen Anbietern Ferienaktivitäten wie Sommercamps, Zirkuswochen oder Workshops organisieren. Sie unterliegen den Regelungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit nach § 11 SGB und gelten als »wohnortnahe Ferienbetreuungen« im Sinne des Kinder- und Jugendhilferechts.

Auf was müssen Sie achten?

- ▶ In Niedersachsen gibt es keine regulierten Raum- und Zeitstandards für diese Form des Angebotes. Wichtig ist, dass die Rahmenbedingungen nicht dem Kinder- und Jugendschutz zuwiderlaufen.

.....
- ▶ Empfohlen wird ein Betreuungsschlüssel von mindestens einer Betreuungsperson zu 8 bis 10 Kindern plus ehrenamtlicher Helfer*innen.

.....
- ▶ Die Betreuungspersonen können pädagogisch ausgebildete Personen sein (Sozialassistent*innen, Erzieher*innen, Sozialpädagoge*innen, Lehrer*innen oder Studierende in höheren Semestern). Sie sollten mindestens über einen Jugendgruppenleitungsausweis (JuLeiCa, Trainerausbildung) verfügen. Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ist erforderlich.

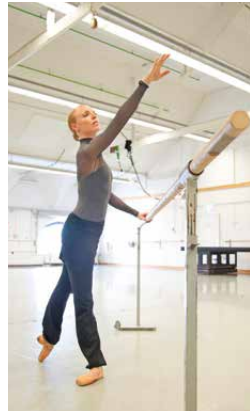
.....
- ▶ Sie können Privatpersonen, Jugendhilfeorganisationen oder private Dienstleister mit der Durchführung der Ferienbetreuung beauftragen.

.....
- ▶ Als Orte eignen sich: das betriebseigene Gelände, Kinder-, Jugend- oder Sportgelände in der Umgebung, Freizeiteinrichtungen, vorausgesetzt: es ist eine (temporäre) kindgerechte Ausstattung vorhanden und die Sicherheitsstandards werden eingehalten.

.....
- ▶ Mit der beauftragten Person/Organisation sollte ein Vertrag geschlossen werden, indem Haftungsfragen eindeutig geregelt bzw. ausgeschlossen werden. Die Eltern sollten zu Haftungsfragen informiert werden.

.....
- ▶ Die Versicherungspflicht der Kinder kann mit jedem x-beliebigen Versicherungsunternehmen geklärt werden. Manche Anbieter für Ferienangebote schließen bei erkennbaren größeren Gefährdungspotenzialen (Ponyreiten, Klettertouren, etc.) eine Gefährdungshaftpflicht ab.

.....



► Ferienmaßnahmen können geringfügig finanziell bezuschusst werden, z.B. für Kinder von 5 bis 14 Jahren, wenn die Ferienbetreuung 5 bis 21 Tage und mindestens 7 Stunden täglich umfasst (ohne An- und Abreise). Erkundigen Sie sich bei Ihrer Standortkommune.

► Vor der Ferienmaßnahme ist nach der Ferienmaßnahme. Es bedarf eines ausreichenden Planungsvorlaufs. Beginnen Sie im Herbst/Winter des Vorjahres.

► bei betriebsnahen Angeboten für die Ferien am Firmstandort könnte ein Mix aus mehreren Maßnahmen unterstützend wirken, z.B. auf Wunsch eine befristete Flexibilität der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit, da Teilzeitbeschäftigte ihre Kinder ggf. auch nur Teilzeit in die Ferienbetreuung bringen, um Wegeaufwand zu minimieren. Dieses könnte sich als störend beim Anbieter der Ferienmaßnahme erweisen.

Weiterlesen


Betrieblich gestützte Ferienbetreuung (S. 25)
berufundfamilie GmbH
www.beruf-und-familie.de/index.php?t=43&sid=&cms_det=484



b) Ferienbetreuung – lokale Angebote nutzen!

In der Region Hannover bieten zahlreiche Träger Ferienmaßnahmen an. Auch manche Horte haben eine Ganzjahresöffnung und zunehmend mehr Ganztagsgrundschulen bieten Betreuung in der Ferienzeit an. Diese Angebote sind über den Ferienservice der Landeshauptstadt Hannover, den Stadt- bzw. Regionsjugendring zugänglich. Das Angebot reicht von Tagesangeboten, über wochenweise wohnortnahe Ferienangebote bis zur Ferienreise ins Ausland.

Tipps

Die **FerienCard** funktioniert wie ein Kurssystem. In ihrem »Tageskalender« finden sich Stunden, Tages- und Wochenangebote mit- und ohne Anmeldung. Und sie bietet kostenlosen Badespaß in den hannoverschen Schwimmbädern. Kosten für die Feriencard: 8 Euro 
www.feriencard-hannover.de

Der »**Ferienalarm**« findet in den Oster-, Herbst- und Sommerferien statt. Sechs Wochen lang können Kinder spontan einen oder mehrere Ferientage »Alarm« machen. Einfach morgens oder mittags kommen und mitmachen. Kosten für einen Tag 4,00 Euro (plus Essengeld). Näheres unter:

www.feriencard-hannover.de

Diverse Ferienangebote finden Sie auf der **Ferienbörse** Hannover:
www.hannover-ferienboerse.betreuungsportal.net/

Prüfen Sie, ob Sie sich am Elternbeitrag finanziell beteiligen können. Bei den Anbietern von Ferienangeboten können Sie erfragen, ob Sie Platzkontingente für Mitarbeiter*innenkinder buchen können.

Weiterlesen

Sportregion Hannover:

www.sportregionhannover.de/de/sportjugend/ferienfreizeiten/

Stadtjugendring Hannover:

www.sjr-hannover.de

Regionsjugendring:

www.rjr-hannover.de

Arbeiterwohlfahrt Hannover:

www.jugendwerk-awo-reisen.de/ferienfreizeiten_kinder_und_jugendreisen

Turn-Klubb – Hannover:

www.turn-klubb.de (> kits-klubb > ferienbetreuung)

Betriebseigene Ferienbetreuung organisieren:

www.hannover.de/vereinbarkeit (> Unternehmen > Betriebsnahe Kinderbetreuung > Betriebsnahe Ferienbetreuung)



6.4 Kinderbetreuung – Tag für Tag

6.4.1 Vorteile betrieblicher Kinderbetreuung!

Eine betriebliche Kinderbetreuung bietet die Option, die persönlichen Interessen der Eltern, mit denen des Unternehmens zu verbinden. Für Betriebe erhöht sich die Chance, qualifizierte, engagierte und motivierte Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Eine Kinderbetreuung stärkt die Bindung an das Unternehmen und fördert die Produktivität, ebenso wie das interne und externe Image.

Darüber hinaus ist es eine gute Investition in den Nachwuchs und ein nachhaltiges Engagement für gute Bildungsqualität und den sozialen Zusammenhalt am Standort.

Eltern wissen ihre Kinder in unmittelbarer Nähe gut betreut und können sich auf ihre beruflichen Aufgaben konzentrieren. Kinder spielen, lernen und entwickeln sich in einer Gemeinschaft von Kindern.

Unternehmen können die regelmäßige Kinderbetreuung in unterschiedlicher Weise stützen – durch einen Kinderbetreuungszuschuss, Belegplätze, betriebliche Gruppen, Betriebskindertageseinrichtungen oder Tagespflegeangebote.

Die Vorteile einer betriebseigenen Kinderbetreuung:

› die Vergabe der Plätze erfolgt durch das Unternehmen.

› die Aufnahme der Kinder von Beschäftigten ist unabhängig vom Wohnort.

› der Betreuungsstart des Kindes kann mit dem (Wieder-) Einstiegsdatum des Elternteils kompatibel gestaltet werden.

› familienbedingte Auszeiten reduzieren sich.

› die Öffnungs- und Schließzeiten können flexibel an die Betriebszeiten des Unternehmens angelehnt werden.

› die Standards der personellen und sächlichen Ausstattungen können über dem des Niedersächsischen Kindertagesstätten-gesetzes gehoben werden.

› die Wegezeiten zwischen Betrieb und Kita verkürzen sich durch die Nähe zum Arbeitsplatz. Dies ist häufig für Eltern von Kleinstkindern bedeutsam.

Tipp

Das Gro der Wünsche für betriebsnahe Betreuung bezieht sich auf die Altersgruppe der unter Dreijährigen d.h. Krippe oder Tagespflege!

Der Kindergarten wird oft mit Blick auf die Schule und evtl. Freundschaften bzw. soziale Netzwerke wohnortnah gewählt.

Die Betreuung von Schulkindern wünschen Eltern in der Regel wohnortnah, da sich die Beschulung im Grundschulalter an den Schuleinzugsbezirken der Kommunen orientiert.

Die maximale Betreuungszeit des Kindes darf 10 Stunden pro Tag nicht überschreiten.

Weiterlesen

Niedersächsisches Kindertagesstättengesetz (KiTaG) 1. und 2. Durchführungsverordnung

Mit betrieblicher Kinderbetreuung punkten!

www.erfolgsfaktor-familie.de/betriebliche-kinderbetreuung/#14



6.4.2 Welche Form der betrieblichen Kinderbetreuung?

Die Form der betrieblich organisierten Kinderbetreuung kann unterschiedlich gestaltet werden. Sie reicht vom finanziellen Zuschuss, der Betreuung bei einer Tagespflegeperson, über Groß- bzw. Gruppentagespflege, Belegrechte in Kindertageseinrichtungen, Elterninitiativen, kombinierte Einrichtungen mit öffentlichen und betrieblichen Gruppen bis zur eigenen Kinder-tageseinrichtung/Krippe im Betrieb.

Formen der Betreuungsangebote:

Eine **eigene Betriebskindertageseinrichtung** wird in der Regel überwiegend von Kindern der Beschäftigten genutzt. Bei der Vergabe von Plätzen steht es dem Unternehmen frei, diese an Dritte zu vergeben, z.B. Tochterunternehmen, Kooperationspartner*innen oder auch im Stadtteil anzubieten.

Kombinierte Einrichtungen mit betrieblichen und öffentlichen Plätzen werden sowohl von Kindern von Beschäftigten eines oder mehrerer Unternehmen, wie auch von Kindern aus dem Stadtgebiet besucht. In solchen Einrichtungen werden mindestens ein Drittel der Plätze öffentlich vergeben, d.h. an Kinder mit erstem Wohnsitz am Standort Hannover. Einer Aufnahme wohnortfremder Kinder auf den verfügbaren öffentlichen Plätzen muss die Landeshauptstadt Hannover zustimmen. Maximal zwei Drittel sind Kinder von Beschäftigten. Diese Betriebsform senkt die laufenden Betriebskosten, da für die gesamte Einrichtung Fördermittel des Landes Niedersachsen ausgelöst werden können. Für die frei verfügbaren Plätze liegt die Vergabehoheit der Plätze bei der Kommune, für die betrieblichen Plätze beim Unternehmen.

Kinderbetreuung in Elterninitiativen resultiert aus dem inhaltlichen und zeitlichen Engagement von Eltern. Manches betriebsnahe Betreuungsangebot hat seine Wurzeln in der Unterstützung ihrer/ihrer Arbeitgeber(s)*in, der Gleichstellungsbeauftragten oder des Betriebs- bzw. Personalrates.

Träger ist bei dieser Organisationsform ein gemeinnütziger Elternverein (ggf. eigens gegründet). Die Vergabe der Plätze erfolgt in erster Linie durch diesen Verein. Im Fall einer Förderung von öffentlichen Plätzen ist die Aufnahme von wohnortfremden Kindern durch die Landeshauptstadt zustimmungspflichtig.

Belegplätze können grundsätzlich in privaten und öffentlichen Einrichtungen vergeben werden. In öffentlichen Einrichtungen können maximal drei der Plätze als Belegplätze zur Verfügung gestellt werden. Ein entsprechender Antrag auf einen Belegplatz muss, unabhängig von der Trägerschaft der Kindertageseinrichtung, durch die Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Jugend und Familie OE 51.41, genehmigt werden.

Aufgrund der anhaltend hohen Nachfrage nach Kinderbetreuungsplätzen durch hannoversche Eltern mit einem Rechtsanspruch, wird die Richtlinie zur Vergabe von Belegplätzen in öffentlich geförderten Einrichtungen eingeschränkt angewandt.

Einige nicht öffentlich geförderte Kinderbetreuungseinrichtungen bieten Belegplätze an. Hier können Platzkontingente für Unternehmensangehörige erworben werden. Es gilt die Kostenstruktur des Anbieters.

Tagespflege- oder Großtagespflegestellen können von Tagespflegemüttern und -vätern u.a. zuhause und auch in Räumen Dritter angeboten werden. Tagespflege bietet eine hohe Flexibilität in der Zeitgestaltung, da hier die tägliche Betreuungszeit zwischen 2 bis 10 Stunden gestaltet werden kann (siehe hierzu Tagesmütter und -väter im Einsatz, Seite 48).

6.4.3 Wer ist Träger der betrieblichen Einrichtung?

Selten übernehmen Betriebe die Trägerschaft einer Kinderbetreuungseinrichtung selbst. In der Regel wird ein erfahrener Träger für Kinderbetreuung mit der Planung, Entwicklung, Organisation und Durchführung von Kinderbetreuung beauftragt. Sie bringen die Kernkompetenzen der Kinderbetreuung und das Wissen um die örtliche Förderpraxis in die Kooperation ein. Bei der Wahl des Trägers hat oft die Vereinbarkeit der Träger- und Unternehmensphilosophie, neben der Qualität und den Kosten, eine hohe Relevanz.

Mit dem aus Bundesmitteln finanzierten Förderprogramm »Betriebliche Kinderbetreuung« will das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) einen weiteren Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland leisten.

Mit diesem Programm sollen Arbeitgeber*innen konkrete Anreize erhalten, sich für die Kinderbetreuung ihrer Beschäftigten zu engagieren, indem sie betriebliche Betreuungsangebote einrichten.

Das Programm »Betriebliche Kinderbetreuung« richtet sich an Arbeitgeber*innen, die ihre Beschäftigten bei der Umsetzung von individuellen Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen wollen. Zudem richtet sich das Programm an Träger der Kindertagesbetreuung, die in eine Kooperation mit Arbeitgeber*innen treten und diese bei ihrem Vorhaben unterstützen.

Das Programm besteht aus vier Modulen, die verschiedene Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung abbilden:

Modul 1 Förderung betrieblich unterstützter Betreuungsplätze in der Kindertagesbetreuung

Modul 2 Förderung betrieblich unterstützter Betreuungsplätze in der Kindertagespflege

Modul 3 Förderung von betrieblich unterstützten Plätzen zur Betreuung in Ausnahmefällen

Modul 4 Förderung von betrieblich unterstützter Ferienbetreuung

Tipp

Binden Sie frühzeitig einen potentiellen Kitaträger in Ihre Planungen ein. Eine Liste von aktiven Anbietern in Hannover finden Sie im Anhang.

Lassen Sie sich ein Kostenangebot vom Träger für dessen Planung und den laufenden Betrieb erstellen. Die Kalkulation für die Einnahmen und Ausgaben im investiven Bereich sollte Teil des Planungsauftrages sein.

Kleinere und mittlere Betriebe, die nur wenig oder schwankenden Betreuungsbedarf für Kinder haben, können mit anderen Betrieben kooperieren und gemeinsam eine Kinderbetreuungseinrichtung gründen oder nutzen, z.B. durch Belegungskontingente in einigen Kindertageseinrichtungen.

Download und Anhang

Trägerkontakte für Betriebskindertagesstätten (siehe Seite 69)
Gründungsleitfaden für Kindertagesstätten (siehe Seite 70/71)

6.4.4 Kindertageseinrichtungen/Krippen – Standards

Standards für Kindertageseinrichtungen sind im Niedersächsischen Gesetz für Kindertageseinrichtungen definiert. Sie bilden die Grundlage der finanziellen Förderung durch das Land und für die Erteilung der erforderlichen Betriebslaubnis.

Eine Hebung der Standards durch den Träger einer Kindertageseinrichtung ist nicht förderrelevant.

a) Anzahl der Kinder pro Gruppe (maximal)

➤ Krippe für das Betreuungsalter 1 bis 3 Jahre ¹	12 bis 15 Kinder
.....
➤ Kindergarten für das Betreuungsalter 3 bis 6 Jahre	25 Kinder
.....
➤ Hort für das Betreuungsalter 6 bis 10 Jahre	20 Kinder
.....

¹ Die Kinderzahl in der Krippe sinkt, wenn mehr als sieben Kinder jünger als 2 Jahre sind. Die Gruppengröße ändert sich auch bei sog. altersübergreifender Gruppen, d.h. 0 bis 6 Jahre oder 3 bis 10 Jahre oder 0 bis 10 Jahre.

b) Personal (Mindeststandards)

Das pädagogische Personal muss über eine staatlich anerkannte sozialpädagogische, erzieherische oder pflegerische Ausbildung verfügen.

➤ Krippe 0 bis 3 Jahre: zwei Fachkräfte ²	Erzieher*in, Sozialassistent*in, Kinderpfleger*in
.....
➤ Krippe 1 bis 3 Jahre: zwei Fachkräfte ²	Erzieher*in, Sozialassistent*in, Kinderpfleger*in
.....
➤ Kindergarten 3 bis 6 Jahre: zwei Fachkräfte	Erzieher*in, Sozialassistent*in, Kinderpfleger*in
.....
➤ Hort 6 bis 10 Jahre: zwei Fachkräfte	Erzieher*in, Sozialassistent*in, Kinderpfleger*in
.....

² Das Land Niedersachsen fördert von 2015 bis 2020 sukzessiv die Einführung der zusätzlichen dritten Kraft in Krippen. Einrichtungen mit einer Mindestgruppengröße von 11 Kindern können einen Antrag auf Finanzierung einer Sozialassistentenstelle beim Land Niedersachsen beantragen.

Weiteres Personal ist pro Gruppe einzuplanen für 7,5 Stunden Vorbereitungszeit und 5 Stunden Freistellung für Leitungstätigkeiten. Die durchschnittliche Personalausfallquote kann mit 20 Prozent kalkuliert werden. Achtung: der Personalbedarf erhöht sich mit der Ausweitung der Öffnungszeit.

Lehrer*innen und Sonderpädagog*innen gelten nicht als anerkannte Fachkräfte in der Kinderbetreuung.

c) Weiteres Personal

Hauswirtschaftliches und technisches Personal für Küche, Reinigung und Instandhaltung. Sämtliches Personal, das regelmäßig Kontakt mit Kindern hat, muss über ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis verfügen.

d) Räume

Die Ausstattung ist abhängig vom Alter und von der Anzahl der Kinder. Richtwert für eine Gruppe sind ca. 100 bis 120 m², für zwei Gruppen ca. 238 m², für drei Gruppen ca. 409 m² Innenraumfläche.

Raumfläche pro Kind:

➤ Krippe 0 bis 3 Jahre	Fläche für Gruppenraum: 3 m ² pro Kind
.....
➤ Kindergarten 3 bis 6 Jahre	Fläche für Gruppenraum: 2 m ² pro Kind
.....
➤ Hort 6 bis 10 Jahre	Fläche für Gruppenraum: 2 m ² pro Kind
.....

Zuzüglich (Richtwerte):

- einem Kleingruppen- und Ruheraum 17 m², Sanitärräume/Wickelplatz 12m², Garderobe/Foyer pro Gruppe
-
- Bewegungs-/Mehrzweckbereich ab drei Gruppen (55 bis 75 m²)
-
- Küche/Vorratsraum 23 m², Putzmittelraum 7 m², Lagerräume 6 m², Personalraum/Büro 15 m², barrierefreies Personal-WC; separate Milchküche bei der Betreuung von Kindern unter einem Jahr.
-

Die Spielaußenfläche soll mindestens 12 m² pro Kind betragen und vom Haus zugänglich sein. Ausnahmen sind durch das niedersächsische Kultusministerium genehmigungspflichtig.

e) Öffnungszeit ist nicht gleich Betreuungszeit

Die maximale Betreuungszeit eines Kindes in einer Einrichtung wurde vom Gesetzgeber mit 10 Stunden pro Tag festgelegt. Kein Kind sollte länger in einer Kinderbetreuungseinrichtung betreut werden, ausgenommen ist der Notfall. In der definierten Kernbetreuungszeit der Einrichtung gelten die o.g. Personalstandards.

Die Öffnungszeiten einer Einrichtung können von der individuellen Betreuungszeit des Kindes abweichen. Betriebliche Einrichtungen können hier ggf. eine höhere zeitliche Flexibilität anbieten.



Sogenannte Randstunden, d.h. außerhalb der Kernbetreuungszeit, z.B. zwischen 6:00 Uhr und 8:00 Uhr am Morgen oder nach 17:00 Uhr, können durch qualifiziertes Personal ohne Fachausbildung erfolgen. Es dürfen nicht mehr als fünf Kinder von einer Person betreut werden.

Tip

Bevor Sie sehr frühe oder späte Öffnungszeiten anbieten, klären Sie die tatsächliche Nachfrage. Prüfen Sie, ob eine Arbeitszeit- oder ortsflexibilisierung eher die Lösung für ein Kinderbetreuungsproblem wäre.

f) Das Pädagogische Konzept

Für den Betrieb einer Kindertageseinrichtung ist ein pädagogisches Konzept erforderlich. Es soll modernen pädagogischen Erkenntnissen entsprechen. Eine Orientierungshilfe ist der niedersächsische Orientierungsplan für Erziehung und Bildung.

g) Betriebserlaubnis


Zum Betrieb einer Kindertageseinrichtung bedarf es einer Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII. Sie wird durch das Landesjugendamt des Niedersächsischen Kultusministeriums erteilt. Beteiligt sind diverse Behörden, die Bauordnungsbehörde (Bauantrag Nutzungsänderung), der Gemeindeunfallverband (Arbeitsstättenverordnung), der Fachbereich Gesundheit der Region Hannover (Lebensmittelhygiene), (siehe Seite 70/71, Gründungsleitfaden für Kindertagesstätten).

Wenn Ihre Planungen konkreter werden, nutzen Sie die Beratungsangebote des Niedersächsischen Kultusministeriums und der Landeshauptstadt Hannover zu Ihrem Raum- bzw. pädagogischen Konzept. Ein beauftragter Kitaträger leistet dieses auch.


Bei einem inklusiven Betreuungsangebot gelten eigene Qualifikationsstandards für das Personal und die Raumausstattung. Planen Sie die Optionen für eine barrierefreie Betreuung in der Raumbemessung und im Konzept ein (Nds. KiTaG 2. DVO).

Kontakt


Zu Räumen oder zum Konzept:


Niedersächsisches Kultusministerium
Landesjugendamt
FB II Tageseinrichtungen und Tagespflege
Fachdienst Hannover
Frau Alexandra Choroba
Marienstraße 35 
30171 Hannover
Telefon 0511 120 7601
E-Mail alexandra.choroba@mk.niedersachsen.de

Zu Räumen:

Landeshauptstadt Hannover
Fachbereich Jugend und Familie
Kitaplanung
Frau Krüger
Ihmeplatz 5 
(Zugang über Spinnereistraße 3)
30449 Hannover
Telefon 0511 168 46629
E-Mail kitaplanung@hannover-stadt.de

Zum Konzept:

Landeshauptstadt Hannover
Fachberatung für Kindertageseinrichtungen
Herr Schenk
Ihmeplatz 5 
(Zugang über Spinnereistraße 3)
30449 Hannover
Telefon 0511 168 46193
E-Mail Andreas.Schenk@Hannover-Stadt.de

Kinderladen-Initiative Hannover e.V.
Goseriede 13a, 30159 Hannover 
Telefon 0511 8745870
E-Mail info@kila-ini.de
www.kila-ini.de
Beratung für Eltern, die eine Elterninitiative gründen möchten.



Weiterlesen

Niedersächsisches Kindertagesstättengesetz (KiTaG) und 1. und 2. Durchführungsverordnung (DVO)

Niedersächsischer Orientierungsplan für Erziehung und Bildung

www.mk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=25428&article_id=86998&psmand=8



6.4.5 Kosten und Finanzierung von Kitas – Gesetze und Richtlinien

Die Finanzierung der laufenden Kosten einer betrieblichen Kinderbetreuung ist in der Regel ein Mix aus unterschiedlichen Quellen: kommunale und regionale Zuschüsse, Landesförderung, Elternbeiträgen und betriebseigenen Mitteln. Die Finanzierung variiert je nach dem gewählten Betreuungsmodell.

Kalkulatorische Größe für die laufenden Kosten eines Krippenplatzes pro Monat/Kind sind aktuell 1.100 Euro. Im Kindergarten und Hortbereich sind Kosten pro Platz/Kind mit ca. 900 Euro zu veranschlagen. Ca. 80 Prozent dieser laufenden Kosten sind Personalkosten. Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen fördert das Land Niedersachsen die Personalkosten mit 52 Prozent im Krippen- und 20 Prozent im Kindertagesstätten- und Hortbereich.

Das Bundesministerium bietet aktuell das Förderprogramm »Kita Plus« bis 2020.

Für die investiven Kosten sind bis zur Schlüsselübergabe ca. 550.000 Euro pro Gruppe für einen Neubau im Passivhausstandard zu kalkulieren. Eine Umbaumaßnahme könnte mit minimal 75.000 Euro zu Buche schlagen.

a) Laufende Förderung

► **Förderrichtlinie über Finanzierung von Betriebskindertagesstätten und -gruppen, Landeshauptstadt Hannover (0125/2019 aus 02/19)**

Der kommunale Förderbetrag in einer **betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung oder Gruppe** beträgt 150 Euro für ein Kind mit erstem Wohnsitz in Hannover monatlich.

Für Kinder anderer Kommunen ist die Übernahme des kommunalen Kostenanteils bei der Herkunftskommune durch die Eltern zu beantragen (Mindestgruppengröße 12 Kinder).

In betrieblichen Gruppen wird keine einkommensbezogene Elternbeitrags- und Geschwisterermäßigung durch die Landeshauptstadt Hannover gewährt. Die Erstattung des elternbeitragsfreien Kindergartenjahres (letztes Jahr vor der Einschulung) kann bei der Landeshauptstadt Hannover beantragt werden (Beitragsfreiheit ab dem dritten Lebensjahr des Kindes).

Für **Belegplätze in öffentlich geförderten Einrichtungen** müssen die Arbeitgeber*innen an die Landeshauptstadt Hannover folgende Pauschalen zahlen:

- Krippe: 336 Euro,
- Kindergarten: 200 Euro,
- Hort 248 Euro (Ganztagspauschalen).

Auf die Vergabe von Belegplätzen besteht kein Anrecht. Die Vergabe solcher Belegplätze an Unternehmen ist zustimmungspflichtig durch die Landeshauptstadt Hannover.

Weiterlesen

Gründung, Gesetze und Richtlinien

Was bei der Einrichtung einer Kita zu beachten ist:

Niedersächsische Gesetze und Richtlinien, Förderrichtlinien der Landeshauptstadt Hannover

www.hannover.de/Wirtschaft-Wissenschaft/Arbeit/Vereinbarkeit-von-Familie-und-Beruf/Unternehmen/Kinderbetreuung-betriebsnah/Gr%C3%BCndung,-Gesetze-und-Richtlinien



► **Richtlinie zur Förderung von gemeinnützig anerkannten, eingetragenen Vereinen, Landeshauptstadt Hannover (2667/2018 N1 aus 01/19)**

Die Plätze in öffentlichen Gruppen der sogenannten kombinierten Kinderbetreuungseinrichtungen werden nach der aktuell gültigen Fassung dieser Richtlinie gefördert.



› Finanzhilfe nach dem Niedersächsischen Kita-Gesetz

Leistungen des Landes dürfen an Träger von Betriebskindertagesstätten nur dann gewährt werden, wenn sie bereit sind, regelmäßig mindestens zu einem Drittel auch andere Kinder als solche von Betriebsangehörigen aufzunehmen. Entsprechendes gilt für die Tageseinrichtungen, die sich in der Trägerschaft des Studentenwerkes befinden. (Vgl. Nds. KitaG § 5 Abs. 3 Satz 2)

Das Land gewährt Trägern von Kindertageseinrichtungen eine Finanzhilfepauschale für Personalausgaben in unterschiedlicher Höhe. Der Finanzhilfesatz beträgt:

› 54 Prozent für Krippengruppen in Kindertageseinrichtungen und Kleinen Kindertagesstätten

› 55–58 Prozent für Kindergarten- und Hortgruppen

› in altersgemischten Gruppen ändert sich die Höhe der Finanzhilfe, sie orientiert sich am Alter der Kinder.

› Erhöhte Pauschalen gelten in integrativen Krippen- und Kindergartengruppen

Der Finanzhilfesatz wird multipliziert mit der aktuell gültigen Jahreswochenpauschale für pädagogische Fachkräfte.

Weiterlesen

www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/themen/fruehkindliche-bildung/finanzhilfe-nach-dem-kita-gesetz



Niedersächsisches KitaG § 5 Abs.2 und Absatz 3 der Verordnung über Mindestanforderungen an besondere Tageseinrichtungen für Kinder

Durchführung der Finanzhilfe (2.DVO-KitaG) der Finanzhilfesatz nach § 16 Abs. 1

§ 16a des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder (KitaG)

› Förderprogramm »Betriebliche Kinderbetreuung« Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Das aktuelle Förderprogramm startet 2020)

Dieses Programm unterstützt die Einrichtung von neuen betrieblichen Betreuungsplätzen für Kinder unter 3 Jahren.

Das Förderprogramm soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dabei unterstützen, nachhaltige Betreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten zu schaffen. Das Förderprogramm richtet sich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland und regt insbesondere die Kooperation von kleinen und mittleren Unternehmen an. Die Zusammenarbeit mit öffentlichen, gemeinnützigen oder privat-gewerblichen Trägern von Kinderbetreuungsangeboten ist möglich und entlastet Unternehmen bei der Organisation ihrer Kinderbetreuungsplätze.

Der Programmstart soll im Frühjahr 2020 erfolgen. Aufgrund der aktuellen Situation, erhalten Sie an dieser Stelle zu gegebener Zeit weitere Informationen.

Tipp

Suchen Sie in jedem Fall den Kontakt zum/zur zuständigen KitaplanerIn der Landeshauptstadt für den Stadtbezirk am geplanten Standort. Dort berät man Sie zum aktuellen Sachstand der Finanzierung von investiven Kosten.

Weiterlesen

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/betriebliche-kinderbetreuung-gemeinsam-voert-gestalten



Kontakt

Landeshauptstadt Hannover
Sachgebiet Kindertagesstättenplanung OE 51.42
Ihmeplatz 5 
(Zugang über Spinnereistraße 3)
30445 Hannover
Telefon 0511 168 46629
E-Mail 51.42PI@hannover-stadt.de

Förderprogramm des Bundesministeriums:
Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung
Kronenstraße 6, 10117 Berlin
Telefon 08000 0000945 (kostenlos)

www.erfolgsfaktor-familie.de/das-foerderprogramm-betriebliche-kinderbetreuung.html



b) Investive Förderung

› Richtlinie Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren (RAT), Land Niedersachsen

Das Land Niedersachsen fördert mit den RAT-Mitteln die Neuschaffung von Krippenplätzen. Der Zuschuss beträgt maximal 12.000 Euro pro Platz. Der Kitaträger beantragt diese Mittel bei Planungsbeginn beim Land Niedersachsen über die Landeshauptstadt Hannover, Bereich Kindertagesstättenplanung.

Die Förderung ist an Mindestausgaben und Eigenfinanzierungsanteile der Träger und der Landeshauptstadt gebunden. Es müssen zuwendungsfähige Ausgaben in Höhe von 13.000 Euro entstanden sein. Bezuschusst werden Vorhaben, die ab dem 01.07.2016 begonnen wurden und bis zum 30.06.2022 abgeschlossen sein werden. Die Plätze dürfen nicht durch andere Bundes- oder Landesmittel gefördert worden sein.

Voraussetzung ist, dass mindestens ein Drittel der Plätze öffentlich vergeben werden. Die Landeshauptstadt prüft, ob ein Bedarf an öffentlichen Plätzen vorliegt. Die Zweckbindung beläuft sich auf 25 Jahre (siehe hierzu auch Tagespflege).

Weiterlesen

Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen für den Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren Nr. Nds. MBI Nr. 28/2015, S 903
www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/themen/fruehkindliche-bildung/ausbautb



› Richtlinie zur Förderung von Kindertagesstätten, Region Hannover (Stand 01.01.2019)

Die Region Hannover fördert jeden neu geschaffenen Krippenplatz mit max. 30 Prozent der berücksichtigungsfähigen Kosten, d.h. mit max. 3.004,55 Euro, im Rahmen ihrer zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. Die Fördermittel sind kontingentiert und abhängig von der Gesamtzahl der Anträge.

Zusätzlich zum Investitionskostenzuschuss und unter Berücksichtigung der vorrangigen Förderungen nach RAT, bezuschusst die Region Hannover die Schaffung neuer Krippenplätze mit bis

zu 7.500 Euro. Bei einer Förderung durch Land oder Bund, wird die Ergänzungsförderung um den Betrag gekürzt, der 7.000 Euro übersteigt.

› KfW-Kredite

Das Bundesministerium bietet über die KfW ein Kreditprogramm zur Schaffung oder Sicherung von Betreuungsplätzen an. Pro neugeschaffenem Platz können bis zu 50.000 Euro und pro gesichertem Platz bis zu 12.000 Euro mittels einer Kreditgewährung gefördert werden. Konditionen u.a.: ein Prozent effektiver Jahreszins, 100 Prozent Finanzierung, bis zu 30 Jahre Laufzeit, 10 Jahre Zinsbindung.

Weiterlesen

Informationen zur Kitagründung

www.fuer-gruender.de/wissen/existenzgruendung-planen/kita-eroeffnen/

› Bundesprogramm »Kita Plus« (Stand 9/2019)

Das Bundesministerium für Familie, Jugend, Senioren und Frauen stellt Mittel zur Verfügung, um die Passgenauigkeit von Öffnungs- und Angebotszeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen zu erhöhen – insbesondere mit Blick auf (alleinerziehende) Eltern, Mütter und Väter die im Schicht- oder Wochenenddienst sind oder eine Ausbildung absolvieren. Die Mittel stehen für Konzepte, die bedarfsgerechte Öffnungszeiten fördern, für eine Laufzeit von drei Jahren zur Verfügung. Hierzu zählen Randzeiten außerhalb von Regelöffnungszeiten, z.B. Verlängerungen bis 18:00 Uhr.

Kindertageseinrichtungen können Fördermittel bis 200.000 Euro pro Jahr und Tagespflegepersonen bis zu 15.000 Euro jährlich beantragen.

Weiterlesen

Informationen zu »Kita Plus«

www.fruhe-chancen.de/kitaplus

Interessensbekundungen können eingereicht werden unter interessensbekundung@bundesprogramm-kitaplus.de







6.4.6 Tagesmütter und Tagesväter im Einsatz

Eine weitere Möglichkeit der Kinderbetreuung für Unternehmen ist die Tagespflege oder auch Großtagespflege. Unternehmen können Tagesmütter oder Tagesväter für die Betreuung der Kinder ihrer Beschäftigten einstellen oder eine betriebliche (Groß-)Tagespflegestelle unterstützen. Kindertagespflege zeichnet sich durch eine individuelle Betreuung und einen familiären Charakter aus.

Eine Tagespflegeperson darf maximal fünf Kinder betreuen. In einem Zusammenschluss von maximal zwei bis drei Tagespflegepersonen, zu einer so genannten Großtagespflege, dürfen bis zu zehn Kinder gleichzeitig betreut werden.

Die zu betreuenden Kinder sind immer einer Tagespflegeperson zugeordnet. Sie ist für die gesamte Betreuungszeit für »Ihre« Kinder zuständig. Mit relativ geringem Personalaufwand können individuelle und flexible Betreuungszeiten vereinbart werden.

Recht

Sozialgesetzbuch VIII § 24 Artikel 1 Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen oder Tagespflege (Kinderförderungsgesetz/KiföG)

a) Betriebliche Großtagespflege

Von einer betrieblichen Großtagespflege wird gesprochen, wenn mehrere selbstständige oder angestellte Kindertagespflegepersonen die Kinder der Beschäftigten eines Unternehmens in betriebseigenen oder in privaten Räumen betreuen. Eine Kooperation mit anderen Unternehmen ist möglich. Der Kostenbeitrag der Eltern orientiert sich am Beitrag für Kindertageseinrichtungen.

Tipp

Unternehmen können die Kindertagespflege oder Großtagespflege auf vielfältige Weise unterstützen:

- Räume und Ausstattung zur Verfügung stellen (die Anforderungen an die räumlichen und personellen Standards sind andere als für Kindertageseinrichtungen),
- Mitnutzung der Betriebskantine/sonstige Verpflegung ermöglichen,
- den Betreuungsschlüssel (Kinder pro Tagespflegeperson) durch zusätzliches Personal optimieren,
- durch Zuschüsse den Elternbeitrag mindern,
- Unterstützung bei Fort- und Weiterbildung der Kindertagespflegepersonen,
- Übernahme von Verwaltungsaufgaben für die Kindertagespflegeperson.

Tipp

Ein kritischer Punkt der Kindertagespflege sind Ausfallzeiten etwa durch Krankheit oder Urlaub. Dieses Risiko lässt sich durch einen Zusammenschluss mehrerer Tagespflegepersonen oder ein Netzwerk von Tagespflegepersonen oder Personalersatz kompensieren.



6.4.7 Standards für Tagespflege

Das Land Niedersachsen hat im Kinderförderungsgesetz (KiföG) § 22 und 23 SGB VIII die Aufgabe von Tagespflege definiert. Das Gesetz ist Grundlage für die finanzielle Förderung durch das Land Niedersachsen und die **Erteilung der Pflegeerlaubnis durch die Landeshauptstadt Hannover**.

a) Anzahl der Kinder pro qualifizierter Tagespflegeperson:

› Einzeltagespflege: maximal 5 Kinder (abhängig von der individuellen Pflegeerlaubnis), im Falle von Platzsharing-Konzepten dürfen maximal acht Betreuungsverträge abgeschlossen werden.

› Großtagespflege: maximal 10 Kinder (zeitgleich) bei mindestens zwei qualifizierten Tagespflegepersonen, davon eine Person mit der Qualifikation Erzieher*in.

› Im Falle von Platzsharing-Konzepten dürfen maximal 16 Betreuungsverträge geschlossen werden, abhängig von der erteilten Pflegeerlaubnis.

b) Qualifikation der Tagesperson

› staatlich anerkannte Erzieher*in, Sozialassistent*in, Kinderpfleger*in oder

› Qualifizierung im Umfang von mindestens 160 Stunden nach dem Standard des Deutschen Jugendinstituts*,

› Erste-Hilfe-Kurs und erweitertes Führungszeugnis.

* Nähere Informationen zur Qualifizierung von Tagespflegepersonen bietet das FamilienServiceBüro der Landeshauptstadt Hannover und Kitab e.V.

c) Raumstandard

Die Ausstattung ist abhängig vom Alter und von der Anzahl der Kinder. Richtwerte für

› Einzeltagespflege: Wohnungsstandard mit kindgerechter Ausstattung

› Großtagespflege: Spielfläche mindestens 3 m² pro Kind, Wohnungsstandard, Laden- oder Bürofläche mit kindgerechter Ausstattung, zuzüglich einem zweiten Raum zum Schlafen, Sanitärräume/Wickelplatz, belüfteter Vorraum, Küche, Garderobe/Foyer

› Ein Spielplatz, eine Grünfläche o.ä. muss in erreichbarer Nähe sein.

d) Betreuungszeit

Die Tagespflege bietet eine hohe Flexibilität und Passgenauigkeit bei der zeitlichen Ausgestaltung von Betreuungszeiten. Es können stündliche Betreuungstakte ab zwei bis maximal 10 Stunden pro Tag vereinbart werden. Kein Kind sollte länger als 10 Stunden pro Tag betreut werden, ausgenommen ist der Notfall.

In besonderen Fällen ist auch eine regelmäßige Wochenendbetreuung möglich, ebenso wie eine befristete längere Betreuungszeit. Dies bedarf der Zustimmung des Familienservicebüros. Die Schließzeiten betragen maximal 25 Tage pro Jahr, wenn die Tagespflege durch die Landeshauptstadt Hannover eine Förderung erhält.

e) Das pädagogische Konzept

Für den Betrieb einer Tagespflege ist ein pädagogisches Konzept erforderlich. Es soll sich an aktuellen pädagogischen Standards, u.a. am niedersächsischen Orientierungsplan für Erziehung und Bildung orientieren.

www.mk.niedersachsen.de/



f) Die Pflegeerlaubnis

Die Pflegeerlaubnis nach § 43 SGB VIII wird **durch das Familienservicebüro der Landeshauptstadt Hannover** für max. fünf Jahre erteilt. Sie kann nach Prüfung neu erteilt werden. Der Verein Kitab e.V. Hannover unterstützt mit einer fachlichen Beratung.



6.4.8 Finanzierung von Tagespflege

› Laufende Förderung

Satzung zur Förderung von Tagespflege der Landeshauptstadt Hannover (Stand 02/2019)

Tagespflegepersonen erhalten laufende Geldleistungen durch die Landeshauptstadt Hannover (§ 23 Abs. 1 und 2 SGB VIII). Sie umfasst das pädagogische Entgelt, Sachmittel für eine Hauptmahlzeit und Materialien, Beiträge zur Altersversorgung, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung.

Laut Satzung erhält eine Tagespflegeperson ein Tagespflegeentgelt in Höhe von monatlich 848,24 Euro plus 108,00 Euro (brutto) Sozialleistungen bei einem Betreuungsumfang von 8 Stunden.

Die genaue Höhe der Leistungen ergibt sich aus der Satzungsanlage 1 der Landeshauptstadt Hannover.

› Investive Förderung

Richtlinie Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren (RAT) des Landes Niedersachsen

Mit den RAT-Mitteln¹ fördert das Land Niedersachsen die Neuschaffung von Tagespflegeplätzen. Auf Antrag erhalten die Kommunen einen Zuschuss in Höhe von maximal 4.000 Euro pro Platz.

Es müssen zuwendungsfähige Ausgaben in Höhe von 4.300 Euro entstanden sein. Gefördert werden Vorhaben, die ab dem 01.07.2016 begonnen wurden und bis zum 30.06.2022 abgeschlossen sein werden. Die Förderung ist an Mindestausgaben, Eigenfinanzierungsanteilen der Tagespflegestelle und der Landeshauptstadt gebunden. Die Plätze dürfen nicht durch andere Bundes- oder Landesmittel gefördert worden sein.

Die RAT-Mittel werden von der Tagespflegeperson durch die Landeshauptstadt Hannover beim Land Niedersachsen beantragt. Die Zweckbindung beläuft sich auf mindestens 7 Jahre.

Weiterlesen

www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/themen/fruehkindliche-bildung/ausbautb



› Bundesprogramm »Kita Plus«

Ähnlich wie bei Ausbau von Kindertagesstättenplätzen stellt das Bundesprogramm Mittel für Tagespflegestellen zur Verfügung. Ziel ist es, die Passgenauigkeit von Öffnungs- und Angebotszeiten insbesondere für (alleinerziehende) Eltern und für Mütter und Väter, die im Schicht- oder Wochenenddienst arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren, zu verbessern. Tagespflegepersonen können bis zu 15.000 Euro jährlich erhalten.

Wenn die Tagespflegestelle eine Finanzierung durch die Landeshauptstadt Hannover erhält, nehmen Sie bitte vor der Antragstellung Kontakt zum Familienservicebüro auf.

Weiterlesen

Interessensbekundungen können eingereicht werden unter interessensbekundung@bundesprogramm-kitaplus.de
www.fruehe-chancen.de/kitaplus

Kindertagespflege die familiennahe Alternative – Leitfaden für Unternehmen, bmfsfj
www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen



¹ RAT – Richtlinie Ausbau Tagesbetreuung Land Niedersachsen



Kontakt

Informationen zur Einrichtung von
(betrieblichen) Kindertagespflegestellen:

FamilienServiceBüro
Fachberatungsstelle
Kurt-Schumacher-Straße 24
30159 Hannover
Telefon 0511 168 43535
E-Mail familienservicebuero@hannover-stadt.de

Familienmanagement der
Landeshauptstadt Hannover
(siehe Seite 11)

KinderTagesBetreuung Hannover e.V.
Fachberatungsstelle
Lister Platz 1
30163 Hannover
Telefon 0511 22001880
E-Mail info@kitab-hannover.de
www.kitab-hannover.de

pme Familienservice GmbH
Frau Brandt
Große Düwelstraße 16/18
30171 Hannover
Telefon 0511 70020036
E-Mail claudia.brandt@familienservice.de

Recht

Kinderförderungsgesetz (KiföG)
§ 22 und 23 SGB VIII

Satzung der Landeshauptstadt Hannover
über Förderung von Kindern in Tagespflege;
geändert 2/2016

6.4.9 Familiendienstleister

Betriebe können sich zur Organisation von Kinderbetreuung auch an Familiendienstleister wenden. In Hannover bietet beispielsweise der AWO-Elternservice oder die Pme Familienservice GmbH familiennahe Dienstleistungen für Unternehmen und Kinderbetreuung an.

Sie vermitteln u.a. Au-pair-Kräfte, Tagespflegepersonen, eine Betreuung in Ausnahmefällen und familienunterstützende Dienstleistungen wie Umzugshilfen oder Einkäufe, bei Bedarf auch bundesweit.

Auf der Basis eines Rahmenvertrages wird ein Dienstleistungsportfolio erstellt. Die Beschäftigten schließen auf dieser Grundlage privatrechtliche Verträge mit dem Dienstleister.



7 Beruf und pflegebedürftige Angehörige

Wir haben heute das Glück in einer Gesellschaft zu leben, in der Menschen ein hohes Alter erreichen können – und dies in der Regel auch bei guter Gesundheit. Die steigende Lebenserwartung trägt nicht nur zu einem demografischen Wandel bei, sondern auch dazu, dass die Anzahl der Älteren steigt und mit ihr die Pflegebedürftigen. Damit wird der prozentuale Anteil (und damit die Pro-Kopf-Belastung für Erwerbstätige) wachsen. Hinzu kommt, dass sich auch die Lebensformen erweitert haben. Ehescheidungen finden auch im fortgeschrittenen Alter statt, Mehrgenerationenwohnen und Wahlverwandtschaften, Lebenspartnerschaften sind heute keine Seltenheit mehr.



73 Prozent der betreuungsbedürftigen Personen werden aktuell in häuslicher Pflege versorgt. Fünf Prozent der Haushalte in Hannover tragen heute eine doppelte Verantwortung für Kinder und pflegende Angehörige. Und bereits heute sind 27 Prozent der Pflegenden männlich. Aber auch die Unterstützung hilfebedürftiger Personen, die vielleicht noch keine Pflegestufe haben, kann eine zeitintensive Belastung darstellen, z.B. für die regelmäßige Begleitung zu therapeutischen und ärztlichen Besuchen, bei Einkäufen oder Hilfe im Haushalt.

Im Unterschied zur Geburt eines Kindes tritt die Pflegebedürftigkeit häufig plötzlich ein. Sie ist in der Dauer nicht planbar und beansprucht die Pflegenden physisch und psychisch in besonderer Weise. Die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen ist ein belastendes und sensibles Ereignis. Es wird in der Regel von Schmerz und Trauer begleitet, nicht selten mit innerfamiliären Konflikten. Es sind Empfindungen und Themen, die man nicht gerne im beruflichen Umfeld teilt.

Tipp

Unternehmen wissen häufig nicht um die Lebens- und Pflegesituation ihrer Beschäftigten. Personalverantwortliche brauchen hier ein besonderes Maß an Einfühlungsvermögen. Hier zählt eher die Vertraulichkeit als die Transparenz. Sie können dieses Thema proaktiv aufgreifen, indem Sie z.B. neutrale Informationen auf einer Mitarbeiter*innenversammlung geben, eine Befragung durchführen oder Interessierte zu einem Erfahrungsaustausch einladen.

Um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, können Sie Maßnahmen, z.B. praktische und präventive Informationszugänge, gesundheitsfördernde Maßnahmen und flexible Arbeitszeitleösungen anbieten oder ggf. miteinander verzahnen.

7.1 Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Die gesetzliche Regelung zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sieht vier verschiedene Freistellungsmöglichkeiten für Beschäftigte vor:

► Beschäftigte, die Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation benötigen, können bis zu zehn Tage von der Arbeit freigestellt werden (§ 2 Abs. 1 PflegeZG). Dies ist seit 2015 mit einem Anspruch auf eine Lohnersatzleistung, das Pflegeunterstützungsgeld, verbunden.

► Weiterhin haben Angestellte das Recht, sich für maximal sechs Monate unbezahlt von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen häuslich zu betreuen (§ 3 Abs. 1 PflegeZG). Die Pflegezeitfreistellung muss zehn Arbeitstage vor Beginn beim Arbeitgeber angekündigt werden. Der Anspruch gilt nur gegenüber Arbeitgeber*innen mit mehr als 15 Beschäftigten (Auszubildende nicht mitgezählt).

► Auch für die Begleitung schwerstkranker Angehöriger in der letzten Lebensphase besteht für maximal drei Monate die Möglichkeit, die Arbeitszeit ganz oder teilweise zu reduzieren (§ 3 Abs. 6 PflegeZG).

► Mit dem Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit können Beschäftigte darüber hinaus ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (§ 2 Abs. 1 FPfZG). Diese Regelung gilt nur für Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten (Auszubildende nicht mitgezählt).

Die Dauer der Reduzierung der Arbeitszeit beträgt auch bei Kombination der verschiedenen Freistellungsansprüche maximal 24 Monate. Den Anspruch auf diese Freistellungen haben auch geringfügig Beschäftigte.



7.2 Vereinbarkeit Pflege und Beruf

Über die gesetzlichen Ansprüche hinaus lassen sich pflegebedürftige Angehörige durch weitere Unterstützungsangebote entlasten. Viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Kindern und Beruf können mit mehr oder weniger starken Modifikationen auch für die Erleichterung der Pflege von Angehörigen angewendet werden. Dies spart Aufwand und hält die Kosten gering.

Tipp

Arbeitszeit und Arbeitsort: Die Instrumente der flexiblen Arbeitszeit und -ortgestaltung entlasten Mitarbeiter*innen mit Pflegeaufgaben. Welche Maßnahmen geeignet und sinnvoll sind, hängt von der jeweiligen Lebenssituation ab. Wichtig ist die Option, kurzfristig dem Arbeitsplatz fernbleiben zu können, um z.B. eine Krisensituation zu bewältigen.

Informationen: Die plötzlich auftretende Pflegesituation trifft Angehörige oft unvorbereitet. In dieser Lebenssituation muss vieles entschieden, organisiert und verändert werden. Viele Mitarbeiter*innen sind präventiv an Informationen interessiert, z.B. an Informationen rund um die Pflege, rechtliche Informationen sowie Adressen von Beratungseinrichtungen, beispielsweise den Pflegestützpunkten oder das Seniorentelefon des kommunalen Seniorenservice.

Verlinken Sie die Internetseite

www.hannover.de > Vereinbarkeit > Unternehmen > Beruf und Pflege der Landeshauptstadt Hannover auf die Intranetseite Ihres Unternehmens. Sie bietet neben allgemeinen Informationen umfassende Angaben zu den Hilfe- und Unterstützungsleistungen in Hannover und Umgebung.

Broschüren oder Linklisten rund um die häusliche Pflege, zu Leistungen der Pflegeversicherung und über relevante rechtliche Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf können die pflegenden Mitarbeiter*innen entlasten.

www.seniorenberatung-hannover.de

Interne und externe Ansprechpartner*innen oder sogenannte Pflegelots*innen im Unternehmen können als Mentor*innen oder Ansprechpartner*innen (betriebsinterne) Informationen kommunizieren und Brücken zu externen Institutionen bauen. Bieten Sie die Möglichkeiten zur Qualifizierung für interessierte Mitarbeiter*innen oder Personalverantwortliche an.

Verknüpfen Sie das Thema Vereinbarkeit Beruf und Pflege mit Ihrem **betrieblichen Gesundheitsmanagement**.

Bieten Sie **Kurzschulungen, Fortbildungen oder Vorträge** zu pflegerelevanten Themen an, z.B. im Kontext einer aktiven Pause oder auch eines »Stammtisches«. Rechtliche Fragen wie das Pflegezeitgesetz, Patient*innenverfügung, Vollmachten oder Themen wie »Aktiv sein – trotz Demenz«, »Was tun im Übergang von Krankenhaus zu Pflege« können von Interesse sein.

Wenn Sie das Thema kreativ aufgreifen möchten, laden Sie ein zu einem Unternehmenstheater oder eine Filmvorführung (»Honig im Kopf«). Nutzen Sie die Kompetenzen des Kommunalen Seniorenservice Hannover.

Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für niedersächsische Beamten*innen sind in der Verordnung § 9 Nds. SUrLVO verfasst.

Sensibilisierung der Belegschaft: Das Thema »Pflege« stößt bei Mitarbeitenden, die von diesen Belangen (noch) nicht betroffen sind, oftmals auf Desinteresse oder Ablehnung. Damit sich eine Unternehmenskultur entwickeln kann, in der Familienaufgaben ernst genommen werden, müssen Führungskräfte mit gutem Beispiel voran gehen. Mitglieder der Unternehmensleitung könnten sich des Themas zum Beispiel persönlich annehmen und bei Veranstaltungen oder Mitarbeiter*inneninformationen auf die besondere Situation von pflegenden Mitarbeiter*innen aufmerksam machen.

Finanzielle Unterstützung im akuten Pflegefall kann ein Unternehmen in Form von zinslosen Darlehen, Vorschüssen, Geldzahlungen oder Sachleistungen anbieten. Dies stellt für Angehörige gerade in Krisensituationen eine spontane Entlastung dar.

Kooperationen mit Pflegeanbietern: Um kurzfristige Bedarfe der Angehörigenpflege abzudecken, bieten sich betriebliche Vereinbarungen und Kooperationen mit externen Pflegeanbieter*innen an. Mit der Bereitstellung von ausgehandelten Belegplätzen in Einrichtungen der Tages- und Kurzzeitpflege können Betriebsangehörige zum Beispiel im Falle einer Erkrankung oder während eines Erholungsurlaubes bestmöglich unterstützt werden.

Die Fluxx-Notfallbetreuung der Landeshauptstadt Hannover erweitert ihr Angebot ab 2016 um Angebote für Beschäftigte mit pflegenden Angehörigen. Familienbewusste Betriebe erhalten durch eine Projektvereinbarung Ermäßigungen für ihre Belegschaft.
www.fluxx-hannover.de

Download und Anhang

Fragebogen für ein Mitarbeiter*innengespräch zur Pflegesituation (siehe Seite 66)

Unternehmenscheck für Beschäftigtenbefragung:
www.erfolgsfaktor-familie.de

Kraft für den Alltag pflegender Angehöriger:
www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/kraft-fuer-den-alltag-gewinnen/156554

Recht

Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und Pflegezeitgesetz (PflegeZG) seit 01.01.2015, Zweites Pflegestärkungsgesetz (PSG II) – Neuregelung der Pflegegrade und des Unterstützungsbedarfes ab 01.01.2016

Arbeitgeber*innen können Unterstützungsleistungen in außerordentlichen Notlagen als Betriebsausgaben absetzen. Für Arbeitnehmer*innen sind Unterstützungen bis zu 600 Euro im Kalenderjahr lohnsteuerfrei (§ 3 Nr. 34a EStG)

Weiterlesen


www.seniorenberatung-hannover.de
www.seniorenservice-awo.de
www.erfolgsfaktor-familie.de
www.beruf-und-familie.de


BMFSFJ (2018):

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/broschuere--bessere-vereinbarkeit-von-familie--pflege-und-beruf/76070



Kontakt

Kommunaler Seniorenservice Hannover
Ihmepassage 5 
30449 Hannover
Seniortelefon 0511 168 42345
Fax 0511 168 40882
E-Mail 57-infothek@hannover-stadt.de


SeniorenService AWO
Körtingsdorfer Weg 8 
30455 Hannover
Telefon 0511 4378906
E-Mail info-seniorenservice@awo-wup.de

7.3 Fluxx – Unterstützung im Notfall

Stadt und Region Hannover bieten die »Fluxx – Notfallbetreuung« für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

Pflegende und unterstützende Angehörige und Unternehmen erhalten neben einer umfangreichen Information und Beratung zu Lösungen im spontanen Betreuungsnotfall, konkrete Unterstützung in akuten Betreuungsengpässen.

Kontakt

Landeshauptstadt Hannover
Familienmanagement
Projekt Fluxx
Kurt-Schumacher-Straße 29 
30159 Hannover
Telefon 0511 168 32110
E-Mail fluxx@hannover-stadt.de
www.fluxx-hannover.de





8 Arbeitshilfen und Gesprächsleitfäden für die berufliche Praxis

Die zusammengestellten Leitfäden sollen die Planung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Sie führen Vorgesetzte und Personalverantwortliche durch die wichtigsten Aspekte rund um Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit und Wiedereinstieg in den Beruf. Die Leitfäden dienen der internen Abstimmung und Information und stellen kein arbeitsrechtlich verbindliches Dokument dar.

8.1 Gesprächsleitfäden

Leitfaden: Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg in den Beruf	58
Mutterschutz: Angaben für die Personalakte	59
Leitfaden zur Planung der Elternzeit (Mutter/Vater)	60
Leitfaden Wiedereinstieg in den Betrieb (Mutter/Vater)	62
Leitfaden zur Planung der Pflege von nahen Angehörigen	63

8.2 Fragebögen Bedarfsermittlung

Fragebogen zur Ermittlung des Bedarfs betrieblicher Kinderbetreuung	64
Fragebogen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	66

8.3 Arbeitshilfen – Kinderbetreuung

Betriebliche Kinderbetreuung in Hannover	67
Potenzielle Träger für betriebliche Kinderbetreuung	69
Gründungsleitfaden für Kindertagesstätten	70

8.4 Anhang

Adressen, Service und Netzwerke	72
Quellen und Weblinks	75



Leitfaden: Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg in den Beruf

Erstgespräch über den Mutterschutz

Zeitpunkt:

Kurzfristig nach Mitteilung der Schwangerschaft

Datum:

Name der/des Mitarbeiter(s)*in:

Personalnummer:

Bereich/Abteilung:

Vorgesetzte(r):

Mitteilung der Schwangerschaft, erfolgt am:

Meldung an die Personalabteilung, erfolgt am:

Erforderliche Unterlagen:

› Kopie des Mutterpasses oder ärztliche Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin

Voraussichtlicher Entbindungstermin:

Fristen:

- › Allgemeine Schutzmaßnahmen
- › 6 Wochen vor dem Entbindungstermin beginnt der Mutterschutz
- › 8 Wochen nach der Entbindung erfolgt eine Freistellung (bei Mehrlingsgeburten 12 Wochen)
- › Die Mutter hat während dieser Zeit Anspruch auf Mutterschaftsgeld (= Nettogehalt)

Beschäftigungsverbot:

- › z.B. bei erhöhter Unfallgefahr, gesundheitsgefährdenden Stoffen für die Mutter und das ungeborene Kind, schwerer körperlicher Arbeit und Nacht- und Feiertagsarbeit
- › Nachteilsausgleich bei teilweisem oder vollem Beschäftigungsverbot (www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=11396&article_id=52138&psmand=37)

Freistellung für Untersuchungen:

- › § 16 MuSchG: Für Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung hat das Unternehmen die Frau freizustellen. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht auftreten.
- › weitere Arzttermine sollten außerhalb der Arbeitszeit vereinbart werden

Weitere Informationen für die Mitarbeiter*in:

- › Verweis auf Informationsmöglichkeiten im Unternehmen
- › Verweis auf die Internetseite der Landeshauptstadt Hannover zum Thema Mutterschutz (www.hannover.de/vereinbarkeit > Erwerbstätige > Beruf und Kind > Mutterschutz)
- › Broschüre des BMFSFJ: Leitfaden zum Mutterschutz
- › Informationsflyer der pro familia-Beratungsstelle Hannover (www.profamilia.de/angebote-vor-ort/niedersachsen/hannover/beratungsangebot.html)

Weiteres Vorgehen des

Arbeitgebers oder der Arbeitgeber*in:

- › Information an Sicherheits- und/oder Personalstelle
- › Überprüfung des Arbeitsplatzes, Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung
- › Informationen an das staatliche Gewerbeaufsichtsamt Hannover
- › Bescheinigung zur Berechnung des Mutterschaftsgeldes bei der Krankenkasse bzw. Mutterschaftsgeldstelle einreichen
- › Überlegung zur Umstrukturierung des Arbeitsplatzes

Notizen:

Mutterschutz: Angaben für die Personalakte

Name der Beschäftigten:

Bereich/Abteilung:

Schwangerschaftsmeldung

Datum:

Wiedervorlage am:

Voraussichtlicher Geburtstermin:

Gesprächstermin:

Meldung Gewerbeaufsichtsamt:

Überprüfung des Arbeitsplatzes erfolgt am:

Mögliche Umsetzung während
der Schwangerschaft:

Schwangerschaftsmeldung

Datum:

Wiedervorlage am:

Meldung an Krankenkasse:

Beantragung U2-Umlagen am:

Ggf. Ersatzkraftsuche:

Mutterschutzfristen

Datum:

Wiedervorlage am :

Beginn (sechs Wochen vor Geburt):

Geburtstermin am:

Ende (8 Wochen absolutes
Beschäftigungsverbot):

Wiedervorlage am:

Beantragung U2-Umlage:

Veränderte Lohnsteuerkarte erhalten am:

Überarbeitung der
abrechnungsrelevanten Daten:

Einarbeitung Ersatzkraft ab:

Leitfaden zur Planung der Elternzeit (Mutter/Vater)

Zeitpunkt: Spätestens 4 Wochen vor Beginn des Mutterschutzes

Datum:

Mitarbeiter*in:

Personalnummer:

Bereich/Abteilung:

Vorgesetzte(r):


Inanspruchnahme der Elternzeit

- Ein Anspruch auf Elternzeit besteht (für jedes Elternteil) für bis zu 36 Monate
- Eine verbindliche Festlegung ist für die ersten zwei Jahre der Elternzeit notwendig
- Mit Zustimmung des Arbeitsgebers oder der Arbeitgeber*in ist eine Übertragung von bis zu 24 Monaten auf die Zeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes möglich. Wichtig: Frühzeitig eine verbindliche Vereinbarung treffen!

Teilzeitarbeit während der Elternzeit

- Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden pro Woche zulässig
- ElterngeldPlus: Eltern, die während der Elternzeit in Teilzeit beschäftigt sind, können länger Elterngeld beziehen (ein Elterngeld-Monat = zwei ElterngeldPlus-Monate)
- Wenn beide Elternteile gemeinsam die Elternzeit in Anspruch nehmen, kann jeder von ihnen bis zu 30 Wochenstunden arbeiten
- Teilen sich Vater und Mutter die Betreuung ihres Kindes und arbeiten parallel für vier Monate in Teilzeit, erhalten sie den Partnerschaftsbonus in Form von jeweils vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten
- Für Alleinerziehende besteht der Anspruch ebenfalls
- Das Einkommen aus der Teilzeitbeschäftigung wird bei der Berechnung des Elterngeldes mit einbezogen.
- Rechtsanspruch auf gleichwertigen Arbeitsplatz nach der Elternzeit
- Elterngeldrechner unter: www.familien-wegweiser.de, aber weisen Sie auf die individuelle Beratung der Elterngeldstelle des Fachbereichs Jugend und Familie der Landeshauptstadt Hannover hin.

Elterngeld

- Bei der Reduzierung der Arbeit auf 0 Stunden/Woche können Eltern ab der Geburt des Kindes bis zu 14 Monate Basis-Elterngeld erhalten
- Das Basis-Elterngeld ersetzt nach der Geburt 65 Prozent bis 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit (maximal 1.800 Euro, mindestens 300 Euro)
- Elterngeld wird insgesamt 12 Monate gezahlt, dies verlängert sich auf 14 Monate, wenn beide Eltern vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch machen (Partnermonate)
- Achtung! Das Mutterschaftsgeld wird auf das Elterngeld angerechnet
- Weitere Informationen:
Landeshauptstadt Hannover
Fachbereich Jugend und Familie
Sachgebiet Eltern- und Betreuungsgeld
Ihmeplatz 5, 30449 Hannover 
Telefon 0511 168-46262

Kontakthaltmöglichkeiten während der Elternzeit

- Einrichtung Intranetzzugang oder interner E-Mail-Verteiler
- Benachrichtigung über betriebsinterne Schulungen/ freiwerdende Stellen
- Einladung zur Betriebsversammlung und internen Festen oder zum Tag der offenen Tür
- Einrichtung Home-Office Platz

Weiterbildungen während der Elternzeit

Interesse an:

- Betriebsinternen Schulungen
- Weiterbildung der (beruflichen) Erwachsenenbildung (z.B. VHS, Bildungsvereine, Arbeit und Leben)
- Fernlehrgänge, Tele-Learning
- Mögliche Weiterbildung durch Landesförderungsprogramme

Leitfaden Wiedereinstieg in den Betrieb (Mutter/Vater)

Zeitpunkt: ca. ½ Jahr vor geplantem Wiedereinstieg

Datum:

Mitarbeiter*in:

Personalnummer:

Bereich/Abteilung:

Vorgesetzte(r):

Planung des Wiedereinstiegs:

➤ Möchte der/die Mitarbeiter*in während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen?

ja nein eventuell

➤ Möchte der/die Mitarbeiter*in nach der Elternzeit in Teilzeit arbeiten?

ja nein (Vollzeit)

➤ Möchte der/die Mitarbeiter*in im Anschluss an die Elternzeit in Telearbeit tätig sein?

ja nein

Falls Teilzeit:

➤ Welche Vorstellungen hat der/die Arbeitnehmer*in ?

➤ Welche Möglichkeiten der Umsetzung bestehen?

➤ Gewünschter Teilzeitanteil: Prozent

➤ Flexibilität

Mo Di Mi Do Fr Sa So

vormittags/Frühschicht

nachmittags/Spätschicht

Nachtarbeit und Bereitschaftsdienst

Sonstige

Wichtige Fristen:

➤ Der Antrag auf »Teilzeit in Elternzeit« muss spätestens 7 Wochen vor Beginn der Teilzeit gestellt werden.

➤ Ein Antrag auf Teilzeit nach Ablauf der Elternzeit sollte mindestens drei Monate vor Antritt gestellt werden.

Wiedereinstiegprogramm:

- Teilnahme an einrichtungsinternen und externen Fortbildungen
- Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen
- Aushilfstätigkeiten/Urlaubsvertretung während der Elternzeit
- Jobsharing

Stufenweise Wiedereingliederung:

- Beginn mit reduzierter Stundenzahl
- Allmähliche Steigerung der wöchentlichen Arbeitszeit
- Im Rahmen der Wiedereingliederung hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Möglichkeit Beschäftigte mit einer anderen Arbeitstätigkeit zu betrauen, allerdings muss diese einen Bezug zur arbeitsvertraglichen vereinbarten Tätigkeit haben
- Ggfs. in Kombination mit Telearbeit

Weitere Informationen:

Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme.
Treffpunkt Führungskräfte (Hrsg.). Unter:
www.eff-portal.de

Leitfaden zur Planung der Pflege von nahen Angehörigen

Zeitpunkt: wenn erforderlich

Datum:

Mitarbeiter*in:

Personalnummer:

Bereich/Abteilung:

Vorgesetzte(r):

Überblick Pflegesituation:

- › Welche Person wird gepflegt?
- › Wo wird die zu betreuende Person gepflegt?
- › Wie lange besteht schon eine Pflegebedürftigkeit?
- › Welche Pflegestufe existiert?
- › Ist der/die Beschäftigte Hauptpflegeperson?
- › Wie ist die Pflege bisher organisiert?
(Familie/Freunde/ Pflegedienst/Haushaltshilfe?)
- › Welche Pflegeaufgaben werden von der/dem Beschäftigten selbst übernommen? (Krankenpflege, Körperpflege, häusliche Versorgung, Betreuung und Begleitung, organisatorische Aufgaben, sonstige Aufgaben)

Für die regelmäßigen Pflege- und Versorgungsaufgaben benötigt der/die Arbeitnehmer*in ca. Stunden pro Tag.

Arbeitssituation:

- › In welchem Umfang ist der/die Beschäftigte zurzeit tätig?
- › Welche betrieblichen Aufgaben werden von der/dem Beschäftigten erfüllt?
- › Gibt es bestimmte Zeiten, an denen er/sie zu Hause sein muss?

Welche Art der betrieblichen Unterstützung wird gewünscht?

- › Wahrnehmung einer flexiblen, weitgehend selbstbestimmten Arbeitszeit
- › Arbeitsbefreiung im akuten Notfall
- › Unterstützung bei der Wahrnehmung einer Pflegezeit (unbezahlte, sozialversicherte Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit)
- › Möglichkeit einer Teilzeitstelle
- › Home-Office
- › Beteiligung an den Kosten für ambulante oder teilstationäre Pflege
- › Bereitstellung einer Pflege-Notfallbetreuung (z.B. Fluxx-Notfallbetreuung der LHH)
- › Zusammenarbeit mit externen Beratungs- und Vermittlungsdiensten (ambulanter Pflegedienst, hauswirtschaftlicher Dienst)

- › Gründung von »Betroffenengruppe«
- › Sonstige

Anspruch und Rechtsgrundlage:

- › Beschäftigte, die Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation benötigen, können bis zu 10 Tage kurzzeitig freigestellt werden (§ 2 PflegeZG).
- › Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld
- › Arbeitnehmer*innen können sich bei Bedarf für 6 Monate ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen (Rechtsanspruch nur in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten).
- › Das Familienpflegezeitgesetz sieht vor, dass Arbeitnehmer*innen mit Pflegeaufgaben ihre wöchentliche Arbeitszeit für max. 2 Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren dürfen (Rechtsanspruch nur in Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten – § 2 Abs. 1 FPFZG).
- › Für die Begleitung schwerstkranker Angehöriger in der letzten Lebensphase besteht für max. 3 Monate die Möglichkeit, die Arbeitszeit ganz oder teilweise zu reduzieren (§ 3 Abs. 6 PflegeZG).

Fristen:

- › Die sechsmonatige Reduzierung bzw. Freistellung der Arbeit muss 10 Tage vor Beginn angekündigt werden
- › Die Familienpflegezeit bis zu 2 Jahre muss 12 Wochen vor Beginn angekündigt werden

Weitere Informationen für den/die Mitarbeiter*in:

- › Beschäftigte, die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, können vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen beantragen (www.bafza.de)
- › Verweis auf Intranet-Seite (Vorschlag: www.hannover.de)
> Vereinbarkeit > Unternehmen > Beruf und Pflege
- › Schriftliche Informationsmaterialien (z.B. Kommunalen Seniorenservice, 2012: Erst die Pflege und dann ... Informationen für Angehörige mit Pflegeverantwortung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Hannover)
- › Betriebsinterne Beratungsangebote/
Informationsveranstaltungen

Fragebogen zur Ermittlung des Bedarfs betrieblicher Kinderbetreuung

Sehr geehrte Mitarbeiter*innen der/des

mit dieser Befragung möchten wir klären, ob Sie die Unterstützung durch unseren Betrieb bei der Kinderbetreuung Ihres Kindes wünschen. Welchen noch ungelösten Bedarf an Kinderbetreuung haben bzw. sehen Sie in absehbarer Zeit auf sich zukommen?

Wenn Sie keine genauen Angaben machen können, hilft uns eine Schätzung Ihrerseits sehr weiter. Die Angaben sind freiwillig und anonym.

1. Angaben zur Person

Geschlecht:

- weiblich
 männlich

Alter:

- unter 25
 unter 30
 unter 40
 unter 50
 älter

Wohnort:

- Stadt Hannover
 Region Hannover
 außerhalb

2. Angaben zur familiären Situation

Haben Sie Kinder?

- Ja
 Unter 3 Jahre Anzahl:
 3 bis 6 Jahre Anzahl:
 7 bis 14 Jahre Anzahl:
 Nein, ich habe noch keine Kinder, bin aber an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung interessiert (bitte weiter mit Punkt 4).
 Nein, und ich bin nicht an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung interessiert (Ende des Fragebogens).

Sind Sie alleinerziehend?

- ja
 nein

3. Angaben zur gegenwärtigen Betreuungssituation

Welche Form der Betreuung nutzen Sie gegenwärtig (Mehrfachnennung möglich)?

- Kinderkrippe
 Kindergarten/Kindertagesstätte
 Hort
 Verlässliche Grundschule
 Ganztagschule
 Ferienbetreuung
 Kindertagespflege
 Familienangehörige
 Sonstiges und zwar

Haben Sie gegenwärtig Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung?

- Nein, habe ich nicht.
 Ja und zwar mit (Mehrfachnennung möglich):
 Öffnungszeiten der Einrichtung
 Keine betriebsnahe Betreuung
 Keine wohnortsnahe Betreuung
 Finanzierungsprobleme
 Kein Betreuungsplatz
 Ferienzeiten
 Sonstiges und zwar

Wie lässt sich das Betreuungsangebot mit Ihrer Arbeitszeit vereinbaren?

- gut
 weniger gut
 schlecht

4. Angaben zum Bedarf betrieblich unterstützter Kinderbetreuung

Würden Sie das Angebot einer betrieblich geförderten Kinderbetreuung nutzen?

- ja
 nein

Welchen Bedarf an Kinderbetreuung haben Sie?

Regelmäßige Betreuung

- unbedingt notwendig
 gelegentlich
 nie

Unregelmäßige, aber planbare Betreuung
(z.B. Ferienbetreuung, Wochenende)

- unbedingt notwendig
 gelegentlich
 nie

Unregelmäßige und unvorhergesehene Betreuung
(z.B. Ausfall der regelmäßigen Betreuung, Krankheit, während der Dienstreise/Fortbildungen, Notfälle)

- unbedingt notwendig
 gelegentlich
 nie

Welche Art der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung entspricht Ihrem Bedarf (Mehrfachnennungen möglich)

- Kinderkrippe
 Kindergarten/ Kindertagesstätte
 Hort
 Ferienbetreuung
 Betreuung im Notfall
 Betreuung außerhalb der Öffnungszeiten der regelmäßigen Kinderbetreuungseinrichtung
 Sonstiges und zwar

Welchen zeitlichen Umfang der betrieblichen Kinderbetreuung wünschen Sie sich?

Vormittags

von: _____

bis: _____

Nachmittags

von: _____

bis: _____

Ganztags

von: _____

bis: _____

Nachts

von: _____

bis: _____

Am Wochenende

von: _____

bis: _____

Zu anderen Zeiten und zwar:

Wo sollte das Kinderbetreuungsangebot am ehesten liegen?

- wohnortnah
 betriebsnah
 beides
 egal

Welchen Kostenbeitrag können Sie maximal monatlich für das benötigte Kinderbetreuungsangebot aufbringen?

- bis zu 100 Euro
 bis zu 200 Euro
 bis zu 300 Euro
 bis zu 400 Euro

Wir danken Ihnen für die Beantwortung der Fragen und Ihre Angaben.

Fragebogen zu Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Sehr geehrte Mitarbeiter*innen der/des

wir möchten von Seiten des Betriebs dazu beitragen, dass diejenigen von Ihnen, die Angehörige unterstützen/pflegen, dieses besser mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren können. Dieser Fragebogen dient einer ersten Bedarfserhebung und soll zu einer Einschätzung der momentanen Relevanz im Unternehmen führen. Die Datenangaben sind freiwillig und anonym.

1. Angaben zur Person

Geschlecht:

- weiblich
- männlich

Alter:

- unter 25
- unter 30
- unter 40
- unter 50
- älter

Wohnort:

- Stadt Hannover
- Region Hannover
- außerhalb

2. Sind Sie vom Thema Pflege/Unterstützung Angehöriger betroffen?

- Ja, ich pflege zurzeit.
- Ja, ich habe in der Vergangenheit gepflegt.
- Ja, ich sehe in Zukunft Pflegeaufgaben auf mich zukommen (weiter mit Punkt 7).
- Nein, ich bin nicht vom Thema Pflege betroffen (Ende des Fragebogens).

3. Worin besteht der Schwerpunkt der Pflege/Unterstützung?

- Krankenpflege
- Körperpflege
- Häusliche Versorgung
- Betreuung und Begleitung
- Organisatorische Aufgaben
- Sonstiges und zwar

4. Sind Sie allein für die Pflege und Versorgung Ihres/Ihrer Angehörigen verantwortlich?

- Ich bin allein für die Pflege und Versorgung meines/r Angehörigen zuständig.
- Ich leiste einen Teil der Pflege und Versorgung meines/r Angehörigen, bin aber nicht hauptverantwortlich.
- Ich bin hauptsächlich für die Pflege und Versorgung zuständig, werde aber unterstützt durch:
 - Einen Pflegedienst
 - Eine Haushaltshilfe
 - Weitere Personen aus der Familie
 - Sonstige Personen

5. Wie hoch ist der Pflegeaufwand?

Ich benötige ca. Stunden pro Woche

6. Haben Sie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf?

- Ja, habe ich.
- Nein, habe ich nicht.

7. Welche Art der betrieblichen Unterstützung würden Sie sich wünschen?

- Infomaterialien
- Flexible Arbeitszeiten
- Teilzeit
- Sonderurlaub
- Arbeitsbefreiung in akuten Notfällen
- Arbeiten von zu Hause
- Hilfe beim Wiedereinstieg nach längerer Freistellung
- Austausch mit anderen Betroffenen
- Zusammenarbeit mit externen Beratungs- und Vermittlungsdiensten (ambulanter Pflegedienst, hauswirtschaftlicher Dienst)
- Bereitstellung kurzfristiger Betreuungsmöglichkeiten

Wir danken Ihnen für die Beantwortung der Fragen und Ihre Angaben.

Betriebliche Kinderbetreuung in Hannover

Betriebliche Kinder- tageseinrichtungen (z.T. mit öffentlichen Plätzen)	Träger	Name der Einrichtung	Standort	Platzzahl
Abott GmbH Co KG	Impuls Soziales Management GmbH & Co.KG	Solkids	Kleefeld	40
Continental AG	Kinder, Kinder! gGmbH	Continental Kinderwelt	Vinnhorst	55
Deutsche Messe AG	Arbeiterwohlfahrt Region Hannover e.V.	Hermes Kids	Bemerode	15
Diakonische Dienste	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Landesverband Niedersachsen/Bremen	Bundstifte	Südstadt	50
EON – Energie Wirtschaft	Impuls Soziales Management	Le:Onies	Wettbergen	24
Energcity	pme Familienservice GmbH	Energiezwerge	Linden	27
Hannover Rück	Rekids e.V.	ReKids	Groß Buchholz	30
Johnson Control	Kita Concept GmbH	Varta Starter	Alte Heide	50
Krankenhaus auf der Bult	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Landesverband Niedersachsen/Bremen	Kita Kinderkranken- haus auf der Bult	Südstadt-Bult	55
Leibniz Universität	pme Familienservice GmbH	Leibniz Kids CompanyKids S-krabbelt CompanyKids Königskinder	Nordstadt	30
Landeshauptstadt Hannover	Landeshauptstadt Hannover FB Jugend und Familie	Krippe Nikolaistraße	Mitte	12
Medizinische Hochschule Hannover	Medizinische Hochschule	Kita MHH	Groß Buchholz	186
Medizinische Hochschule Hannover	Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Landesverband Niedersachsen/Bremen	Weltkinder	Groß Buchholz	130
Oberfinanzdirektion Hannover	Tiga-Park e.V.	Tiga-Park	Mitte	39
Region Hannover	Arbeiterwohlfahrt Region Hannover e.V.	Krippe Höltystraße	Mitte	30
Swiss life	Liliput e.V.	Liliput	Lahe	80
TUI AG	TUI AG	Little world of TUI	Groß Buchholz	15
Volkswagen Nutzfahrzeuge	PME Familienservice GmbH	Bulli Garten	Stöcken	100
VHV Versicherungen	VHV Versicherungen	Rappelkiste	List	40
Viscom AG	Viscom AG	Vikis-Betriebsgruppe	Davenstedt	15

Träger mit Belegplätzen

	Träger	Name der Einrichtung	Standort	Platzzahl
	Maschseekinder gGmbH	Seestraße	Mitte	15
	Kinder Kinder GmbH	Villa Kinderreich	Waldheim	25
	pme Familienservice GmbH Company Kids	Königskinder	Zooviertel	30
	pme Familienservice GmbH Company Kids	s-krabbelt	Südstadt	27
	Teeny-Weenies e.V.	Teeny-Weenies Kinderland	Bemerode	8

**Großtages-
pflagestellen**

	Träger	Name der Einrichtung	Standort	Platzzahl
Bildung und Beruf	Bildung und Beruf GmbH	BuB Minis	List	10
KSB Intax		Waldmäuse	Zooviertel	10
Landesbildungszentrum für Blinde		Die Königsbären	Kirchrode	10
Landeshauptstadt Hannover Fachbereich Feuerwehr	Landeshauptstadt Hannover	Löschknirpse	Groß Buchholz	10
Nds. Landesregierung		Milchstraße	Mitte	10
	pme Familienservice GmbH	Wuselzwerge	Südstadt	10
Tellkampschule		MaschseeFrösche	Südstadt	10
Hann IT	LernKonzept hilft UG	Glückskäfer Südstadt	Südstadt	10

**Betriebliche
Kinderbetreuung
Region Hannover**

	Träger	Name der Einrichtung	Standort	Platzzahl
Messe AG	Arbeiterwohlfahrt Region Hannover e.V.	Hermes-Kids	Laatzen	17
Paulmann Licht	Tagespflege	Paulchen-Club	Völksen	10
Sennheiser electronic	Tagespflege	Ohrwürmchen	Wedemark	5
Service 94 GmbH		Der94erKindergarten	Burgwedel	10
Vodafone D2	Kinderhut	Nordlichter	Langenhagen	10
	Stadt Wunstorf/ Belegplätze	Kinderzeit	Wunstorf	45
Nds. Landesregierung	LernKonzept hilft UG	Glückskäfer	Ricklingen	15

Potenzielle Träger für betriebliche Kinderbetreuung

Arbeiterwohlfahrt Region Hannover e.V. Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder

Frau Kröger
Marienstraße 22 · 30171 Hannover
Telefon 0511 8114 357
E-Mail ingrid.kroeger@awo-hannover.de
www.awo-hannover.de

Caritasverband Hannover e.V. Abteilung Kinder und Familie

Frau Nicole Wilke
Leibnizufer 13–15 · 30169 Hannover
Telefon 0511 1260 01060
E-Mail n.wilke@caritas-hannover.de
www.caritas-hannover.de

Christliches Jugenddorf Elze

Dr. Martin-Freytag-Straße 1
31008 Elze
Telefon 05068 4660
www.cjd.de

DRK Kinder- und Jugendhilfe in der Region Hannover gGmbH

Frau Haertelt
Karlsruher Straße 2 c · 30519 Hannover
Telefon 0511 3671 191
E-Mail haertelt@drk-hannover.de
www.drk-kindergarten.de

Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit GmbH Fachberatung Kindertagesstätten

Frau Schöpfer-Fürbaß
Gartenstraße 18 · 30161 Hannover
Telefon 0511 96291 21
E-Mail a.schoepper@ggps-hannover.de
www.ggps-hannover.de

Impuls Soziales

Management GmbH & Co.KG

Herr Michael Kemmer
(Geschäftsleitung)
Weserstraße 2 a · 34125 Kassel
Telefon 0151 53080582
www.e-impuls.de

Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.

Ortsverband Hannover-Wasserturm

Herr Vogel
Kabelkamp 3 · 30179 Hannover
Telefon 0511 5438910
Telefax 0511 54389130
www.johanniter.de

Kinderladen Initiative Hannover e.V. Verwaltungsstelle

Goseriede 13 a · 30159 Hannover
Telefon 0511 8745870
E-Mail info@kila.ini.de
www.kila-ini.de

Kinder, Kinder! gGmbH

Frau Pastoor
Waldhausenstraße 30 · 30519 Hannover
Telefon 0511 9845 8680
E-Mail s.pastoor@kinder-kinder-hannover.de
www.kinder-kinder-hannover.de

Kinderlebens(t)räume e.V.

Wunstorfer Straße 130 · 30453 Hannover
Telefon 0511 700 364 60
Telefax 0511 700 364 59
E-Mail info@kinderlebenstraerume.com
www.kinderlebenstraerume.com

Maschseekinder gGmbH

Frau Schulz
Frau Gottschalk
Seestraße 21/22 · 30171 Hannover
Telefon 0511 700233 0
www.maschseekinder.de

pme Familienservice GmbH

Frau Springer
Große Düwelstraße 16/18
30171 Hannover
Telefon 0511 700399 70
E-Mail baerbel.springer@familienservice.de
www.familienservice.de

Stephansstift Kindertagesstätten und Familienzentren gGmbH

Frau Rädel
Kirchröder Straße 43 c · 30625 Hannover
Telefon 0511 5353 341
Telefax 0511 5353 342
E-Mail skf@stephansstift.de
www.dachstiftung-diakonie.de

Betriebliche Großtagespflegestellen

Die Königsbären im Landesbildungszentrum für Blinde

Bleekstraße 22 · 30559 Hannover
Telefon 0511 5247 330
www.lbzb.de > betrieblich
unterstützte Kinderbetreuung

Die Maschseefrösche der Tellkampfschule

Altenbekener Damm 83
30173 Hannover
Telefon 0511 9692 4588
www.maschseefrosche.de

Großtagespflege Waldmäuse der Kanzlei KSB INTAX

Seelhorststraße 60 · 30175 Hannover
Telefon 0511 85404 0
E-Mail zentrale@ksb-intax.de

Großtagespflege Milchstraße

Gustav-Bratke-Allee 2 · 30169 Hannover
Telefon 0511 5454 3543
E-Mail katrin.khalid@gmx.de

Familienkrippe Wuselzwerge

pme Familienservice GmbH







Braunstraße 22
30171 Hannover
Telefon 0511 70020022
E-Mail inken.elsner@familienservice.de



Löschknirpse

Feuerwehr Hannover




Karl-Wichert-Allee · 30625 Hannover
Telefon 0511 9121660

Gründungsleitfaden für Kindertagesstätten

Planungsschritte	Institutionen	Hinweise auf Rechtsgrundlagen/Vorschriften	Adressen
Planungsgrundlage I			
Ermittlung des örtlichen Bedarfs an Betreuungsplätzen	Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Jugend und Familie, OE 51.42	§ 13 Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (Nds.KiTaG), Kitabedarfsplanung	FB Jugend und Familie, OE 51.42 Ihmeplatz 5  30449 Hannover Telefon 0511 168 46629 kitaplanung@hannover-stadt.de
Planungsgrundlage II			
Raumprogramm, Neubau oder Anmietung	Planungsgrundlage II Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Jugend und Familie, OE 51.42, ggf. Architekt	§ 6 Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (Nds.KiTaG), Erste DVO	FB Jugend und Familie OE 51.42 Ihmeplatz 5  30449 Hannover Telefon 0511 168 46629 kitaplanung@hannover-stadt.de
Ggfs. Bauvoranfrage zur Zulässigkeit der Baumaßnahme gem. städtebaulichem Planungsrecht Bauantrag/Baugenehmigung/Nutzungsänderung	Landeshauptstadt Hannover Fachbereich Planen und Stadtentwicklung OE 61.3, ggf. Architekt	Öffentliches Bau- und Planungsrecht	FB Planen und Stadtentwicklung OE 61.3 Rudolf-Hillebrecht-Platz 1  30159 Hannover Telefon 0511 168 42380 61.3@hannover-stadt.de
Beratung in gesundheitlichen und hygienischen Fragen	Region Hannover Fachbereich Gesundheit der Region Hannover Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Recht und Ordnung, OE 32.2	Infektionsschutzgesetz; VO über hygienische Behandlung von Lebensmitteln	FB Gesundheit der Region Hannover Hildesheimer Straße 20  30169 Hannover Telefon 0511 616 42584 FB Recht und Ordnung, OE 32.2 Am Schützenplatz 1  30169 Hannover Telefon 0511 168 31150 32.2@hannover-stadt.de
Arbeitsplatzgestaltung	Gewerbeaufsichtsamt	Arbeitsstätten-Verordnung	Gewerbeaufsichtsamt Hannover Am Listholze 74 30177 Hannover Telefon 0511 9096-0 poststelle@gaa-h.niedersachsen.de
Beratung zum behindertengerechten Bauen	Beratungsdienst der Architektenkammer/ Behindertenbeauftragte der Landeshauptstadt Hannover	§ 8 Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG)	Dezernat III Integrationsteam  Andrea Hammann Telefon 0511 168 46940 E-Mail andrea.hammann@hannover-stadt.de
Beratung in Sicherheitsfragen	Gemeinde-Unfallversicherungsverband (GUV)	Unfallverhütungsvorschriften, GUV-Richtlinien	Gemeinde-Unfallversicherungsverband Am Mittelfelde 169 30519 Hannover Telefon 0511 8707-0

Planungsschritte	Institutionen	Hinweise auf Rechtsgrundlagen/Vorschriften	Adressen
Planungsgrundlage III			
Sozialpädagogische Beratung/Konzeption	Niedersächsisches Kultusministerium	§ 85 Abs. 2 Nr. 7, Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII)	Niedersächsisches Kultusministerium Landesjugendamt FB II Tageseinrichtungen und Tagespflege Fachdienst Hannover Frau Alexandra Choroba Marienstraße 35 · 30171 Hannover  Telefon 0511 120 7601 E-Mail alexandra.choroba@mk.niedersachsen.de
Pädagogisches Fachpersonal	Fachberatung durch den Träger oder durch die Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Jugend und Familie, OE 51.46		Fachbereich Jugend und Familie, OE 51.46 Ihmeplatz 5 · 30449 Hannover  Telefon 0511 168 46193 51.46@hannover-stadt.de

Planungsgrundlage IV

Finanzierung der Betriebskosten *	Landeshauptstadt Hannover, Fachbereich Jugend und Familie, OE 51.41	§ 24 Rechtsanspruch auf Kindergartenplatz, Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII)	Fachbereich Jugend und Familie, OE 51.41 Ihmeplatz 5  30449 Hannover Telefon 0511 168 46631 51.41@stadt-hannover.de
Landesförderung für Kosten des pädagogischen Fachpersonals	Niedersächsisches Kultusministerium	§ 16 Nds. KiTaG	Niedersächsisches Kultusministerium Landesjugendamt FB II Tageseinrichtungen und Tagespflege (siehe oben)
Finanzierung baulicher Investitionen	Stiftungsinitiative Hannover Niedersächsische Landesschulbehörde	Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Investitionen im Bereich der unter Dreijährigen (RIK)	Stiftungsinitiative Hannover Trammplatz 2 · 30159 Hannover  Telefon 0511 168 46251 theda.minthe@hannover-stadt.de Niedersächsische Landesschulbehörde Regionalabteilung Hannover Mailänderstraße 2 · 30539 Hannover  Telefon 0511 106 6000 service-h@nlschb.niedersachsen.de

Planungsgrundlage V

Schlussabnahme, Betriebsbesichtigung vor Inbetriebnahme	Bauordnungsbehörde, Gemeinde-Unfallversicherungsverband, Berufsgenossenschaft, Gesundheitsbehörde der Region	Diverse Vorschriften	Diverse Institutionen
Erteilung der Betriebserlaubnis	Niedersächsisches Kultusministerium	§ 45 ff. KJHG	Niedersächsisches Kultusministerium Landesjugendamt FB II Tageseinrichtungen und Tagespflege (siehe oben)

* Wenn Sie eine Kindertagesstätte als Elterninitiativereinrichtung betreiben wollen, sind die Gründung eines Vereins und die entsprechende Eintragung ins Vereinsregister erforderlich. Der Verein muss vom Finanzamt als gemeinnützig anerkannt werden.

Service, Adressen und Netzwerke für Unternehmen

Familienmanagement Landeshauptstadt Hannover Fachbereich Jugend und Familie

Frau Kuhlmei
Kurt-Schumacher-Straße 29
30159 Hannover
Telefon 0511 168 43338
E-Mail familienmanagement@hannover-stadt.de
www.hannover.de/vereinbarkeit

Familienmanagement Landeshauptstadt Hannover Fachbereich Jugend und Familie Fluxx-Notfallbetreuung

Frau Schrader
Kurt-Schumacher-Straße 29
30159 Hannover
Telefon 0511 168 32110
www.fluxx-hannover.de

Koordinierungsstelle Frau und Beruf Region Hannover

Frau Berse
Vahrenwalder Straße 7 · 30165 Hannover
Telefon 0511 616 23541
E-Mail ayten.berse@region-hannover.de
www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de
> Beschäftigungsförderung
> Koordinierungsstelle Frau und Beruf

Wirtschaftsförderung Landeshauptstadt Hannover

Frau Zingsheim
Vahrenwalder Straße 7 · 30165 Hannover
Telefon 0511 168 42658
E-Mail wirtschaftsfoerderung@hannover-stadt.de
www.hannover.de > Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt

Beschäftigungsförderung Region Hannover

Herr Dr. Oliver Brandt
Vahrenwalder Straße 7 · 30165 Hannover
Telefon 0511 616 23434
E-Mail oliver.brandt@region-hannover.de
www.hannover.de

hannoverimpuls GmbH Gründungsberatung Hannover

Frau Klaus
Vahrenwalder Straße 7 · 30165 Hannover
Telefon 0511 9357 122
E-Mail info@gruenderinnenconsult.de
www.gruenderinnenconsult.de

hannoverimpuls GmbH Gründungsberatung für Migranten*innen

Herr Sotoudi
Vahrenwalder Straße 7 · 30165 Hannover
Telefon 0511 9357 704
E-Mail mokhtar.sotoudi.@hannoverimpuls.de
www.hannoverimpuls.de/gruendungshilfe/beratung_und_seminare

Industrie und Handelskammer Hannover Herr Mahnke

Schiffgraben 49 · 30175 Hannover
Telefon 0511 3107 225
E-Mail mahnke@hannover.ihk.de
www.ihk.hannover.de

Industrie- und Handelskammer Hannover (Ausbildungsbegleitende Maßnahmen)

Herr Hirschner
Schiffgraben 49 · 30175 Hannover
Telefon 0511 3107 344
E-Mail hirschner@hannover.ihk.de
www.ihk.hannover.de

Handwerkskammer Hannover

Berliner Allee 17 · 30175 Hannover
Telefon 0511 34859 64
E-Mail gubaydullina@hwk-hannover.de
www.hwk-hannover.de

Arbeitgeberservice Agentur für Arbeit und JobCenter Region Hannover

Brühlstraße 4 · 30169 Hannover
Telefon 0800 45555 20
E-Mail jobcenter-region-hannover.de
www.jobcenter-region-hannover.de
> Arbeitgeberservice

Wissenschaftsstadt Hannover Landeshauptstadt Hannover

Frau Minthe
Trammplatz 2 · 30159 Hannover
Telefon 0511 168 46251
E-Mail info@initiative-wissenschaft-hannover.de
www.science-hannover.de

I.M.U. – Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung Referatsleiterin Arbeit und Mitbestimmung Hans-Böckler-Stiftung

Frau Dr. Maschke
Telefon 0211 7778 224
E-Mail Manuela-Maschke@boeckler.de
Hans-Böckler-Straße 39 · 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de oder Onlinedatenbank:
www.boeckler.de/595.htm

Service zur Gleichstellung der Geschlechter

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Agentur für Arbeit

Frau Andrea Wassermann
Brühlstraße 4 · 30169 Hannover
Telefon 0511 919 2096
E-Mail hannover.bca@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

Beauftragte für Chancengleichheit JobCenter Region Hannover

Frau Heinrichs
Vahrenwalder Straße 245
30179 Hannover
Telefon 0511 6559 2450
E-Mail jobcenter-region-hannover.bca@jobcenter-ge.de
www.jobcenter-region-hannover.de/site/bca/

Gleichstellungsbeauftragte Landeshauptstadt Hannover

Frau Kämpfe
Trammplatz 2 · 30159 Hannover
Telefon 0511 168 45301
E-Mail friederike.kaempfe@hannover-stadt.de
www.gleichstellungsbeauftragte-hannover.de

Gleichstellungsbeauftragte Region Hannover

Frau Mundt
Hildesheimer Straße 20
30169 Hannover
Telefon 0511 616 22328
E-Mail gleichstellung@region-hannover.de
www.hannover.de
> Team Frauenförderung/
Gleichstellungsarbeit

Service für Beschäftigte

FamilienServiceBüro Landeshauptstadt Hannover Fachbereich Jugend und Familie

Kurt-Schumacher-Straße 24
30159 Hannover
Telefon 0511 168 43535
E-Mail familienervicebuero@hannover-stadt.de

www.hannover.de/familie
> Bildung und Betreuung

KinderTagesBetreuung Hannover e.V.

Lister Platz 1 · 30163 Hannover
Telefon 0511 22001880
E-Mail info@kitab-hannover.de
www.kitab-hannover.de

JugendFerienService Landeshauptstadt Hannover Fachbereich Jugend und Familie

Ihmepassage 7 · 30449 Hannover
Telefon 0511 168 47070
E-Mail jugendferienservice@hannover-stadt.de

www.jugendferienservice-hannover.de

Stadtjugendring Hannover e.V.

Maschstraße 24 · 30169 Hannover
Telefon 0511 884117
E-Mail sjr.hannover@t-online.de
www.sjr-hannover.de

Seniorenberatung-Hannover

Ihmepassage 5 · 30449 Hannover
Telefon 0511 168 42345
E-Mail kontakt@seniorenberatung-hannover.de

www.seniorenberatung-hannover.de

AWO Seniorenservice/Seniorenarbeit

Königsdorfer Weg 8 · 30455 Hannover
Telefon 0180 500 52 53
E-Mail info-seniorenservice@awo-wup.de
www.awo-hannover.de/senioren/angebote/beratung

Studentenwerk Hannover Abt. Soziales und Internationales Sozialberatung

Lodyweg 1 c · 30167 Hannover
Postfach 58 20
30058 Hannover
Telefon 0511 76 88 919
Fax 0511 76 88 927
E-Mail soziales@studentenwerk-hannover.de

www.studentenwerk-hannover.de


Verband kinderreicher Familien Deutschland e.V.

Herr Hofstee
Geranienweg 11 · 48488 Ermsbüren
Telefon 05903 941883
E-Mail niedersachsen@kinderreiche-familien.de

www.kinderreichfamilien.de


Netzwerke in Hannover

Überbetriebliche Verbund e.V. c/o Koordinierungsstelle Frau und Beruf Region Hannover

Wirtschaftsförderung Region Hannover
Vahrenwalder Straße 7 · 30165 Hannover 
Telefon 0511 616 23541
E-Mail christiane-finner@region-hannover.de


www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de
> Beschäftigungsförderung
> Koordinierungsstelle Frau und Beruf
> ÜBV e.V.

Netzwerk Alleinerziehende, Koordinierungsstelle Alleinerziehende der Region Hannover

Frau Taudien
Hildesheimer Straße 20 · 30169 Hannover 
Telefon 0511 616 21258
E-Mail livia.taudien@region-hannover.de

www.hannover.de
> Leben in der Region Hannover
> Soziales > Familie Partnerschaft
> Koordinierungsstelle-Alleinerziehende

audit familiengerechte hochschule Medizinische Hochschule Hannover

Gleichstellung OE 0013
K 05, Ebene SO, Raum 0060
Carl-Neuberg-Straße 1 · 30625 Hannover 
Telefon 0511 532 6474
E-Mail familienaudit@mh-hannover.de
www.mh-hannover.de/familienportal.html

Familienservice im Gleichstellungsbüro Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover

Neues Haus 1 · 30175 Hannover
Büroadresse:
Hindenburgstraße 2–4 · 30175 Hannover
Raum 1.016 (Gleichstellungsbüro)
Telefon 0511 3100 7621
E-Mail familienservice@hmtm-hannover.de
www.gsb.hmtm-hannover.de

Familienservice im Hochschulbüro für ChancenVielfalt

Leibniz Universität Hannover
Wilhelm-Busch-Straße 4 · 30167 Hannover
Telefon 0511 762 5198
E-Mail: Familienservice@uni-hannover.de
www.chancenvielfalt.uni-hannover.de


Familienservice Hochschule Hannover Gleichstellungsbüro

Bismarckstraße 2 · 30173 Hannover
Haus 5, 1. OG, Raum 5D.0.15
Telefon 0511 9296 3535
www.hs-hannover.de/gb/familienservice

Hochschule und Familie Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover


Gleichstellungsbüro
Bünteweg 2 · 30559 Hannover
Telefon 0511 953 60
Fax 0511 953 827981
www.tiho-hannover.de
> hochschule-und-familie

Region Hannover Beschäftigungsförderung

Herr Dr. Oliver Brandt
Vahrenwalder Straße 7 · 30165 Hannover 
Telefon 0511 616 23434
E-Mail oliver.brandt@region-hannover.de
www.hannover.de

Service des Landes

Familien in Niedersachsen
Niedersächsisches Ministerium für
Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
 Hannah-Arendt-Platz 2
 30159 Hannover 
 Telefon 0511 1200
 E-Mail poststelle@ms-niedersachsen.de
www.familien-mit-zukunft.de

Niedersächsisches Kultusministerium
Landesjugendamt
FB II Tageseinrichtungen und Tagespflege
Fachdienst Hannover
 Frau Tellbach
 Marienstraße 34/36
 30171 Hannover 
 Telefon 0511 120 7605
 E-Mail silke.tellbach@mk.niedersachsen.de

Service des Bundes


Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
 Telefon 030201 791 30
www.bmfsfj.de

Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor
Familie Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
 E-Mail poststelle@bmfsfj.bund.de
www.erfolgsfaktor-familie.de


Service und Adressen Pflege


Landeshauptstadt Hannover
Fachbereich Senioren
 Kommunaler Seniorenservice Hannover
 Ihmepassage 5 
 30449 Hannover
 Telefon 0511 168 42345 (zentrale Auskünfte)
 E-Mail 57-Infothek@hannover-stadt.de
www.seniorenberatung-hannover.de

Pflegestützpunkte
im Stadtgebiet

SeniorenServiceZentrum
 Ihmepassage 5 
 (Eingang Blumenauer Straße)
 30445 Hannover
 Telefon 0511 168 42345

Stadtbezirksbüro Ricklingen
 Ricklinger Stadtweg 46 
 30446 Hannover
 Telefon 168 49505

Begegnungsstätte
Herrenhausen
 Herrenhäuser Straße 54 
 30419 Hannover
 Telefon 0511 168 47688

Seniorenwohnanlage
Luise-Blume-Stiftung
 Luise-Blume-Straße 1 
 30659 Hannover
 Telefon 0511 43314

Stadtbezirksbüro
Rathaus Misburg
 Waldstraße 9 
 30629 Hannover
 Telefon 0511 168 32191


Stadtbezirksbüro
Rathaus Bemerode
 Bemeroder Rathausplatz 1 
 30539 Hannover
 Telefon 0511 168 34063


SeniorenService AWO
Regionalbüro Hannover
 Körtingsdorfer Weg 8 
 30455 Hannover
 Telefon 0511 4952 182
 E-Mail info-seniorenservice@awo-wup.de
www.awo-wup.de

Der SeniorenService AWO bietet bundesweit und institutions-unabhängig Dienstleistungen zum Thema Eldercare an.

pme Familienservice Hannover
 Große Düwelstraße 16-18 
 30171 Hannover
 Telefon 0511 700200 0
 E-Mail hannover@familienservice.de
www.familienservice.de

Der pme Familienservice vermittelt bundesweit Seniorenbetreuungspersonen in Privathaushalte sowie Haushaltshilfen.

Service des Landes Niedersachsen
Landesvereinigung für Gesundheit und
Akademie für Sozialmedizin
Niedersachsen e.V.
 Fenskeweg 2 
 30165 Hannover
 Telefon 0511 3881189 0
 Twitter @LVGundAFS
 E-Mail info@gesundheit-nds.de
www.gesundheit-nds.de

Seniorenbeirat der
Landeshauptstadt Hannover
 Theaterstraße 3 
 30159 Hannover
 Telefon 0511 363797
 E-Mail seniorenbeirat@hannover-stadt.de

Pflege-Notruftelefon Niedersachsen
Sozialversicherungsverband
 Herschelstraße 31 
 30159 Hannover
 Telefon 0180 2000827
 E-Mail heike.janssen@sovd-nds.de

Quellen und Weiterlesen

Mitten im Leben oder zwischen allen Stühlen?

Familie, Pflege und Beruf vereinbaren – Eine Handreichung für Angehörige und Personalverantwortliche. Stadt Nürnberg (Hrsg.). 2015.

Familienbewusste Personalpolitik für Väter.

So funktioniert's. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Stand 08/2016
www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/familienbewusste-personalpolitik-fuer-vaeter-so-funktioniert-s-726442

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können.

www.familien-pflege-zeit.de > Arbeitgeber
www.pflege.de/pflegende-angehoerige/beruf-familie-pflege/
www.bundesgesundheitsministerium.de/leistungen-der-pflege/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf.html
www.bundesgesundheitsministerium.de/leistungen-der-pflege/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf.html

Familienfreundliche Steuervorteile, Koordinierungsstelle Frau und Beruf

Betriebliche Kinderbetreuung.

Ein Leitfaden für Unternehmer.

Unternehmerverbände Niedersachsen e.V. (Hrsg.)

Kinderbetreuung im Unternehmen.

Ein Ratgeber zu Betrieblicher Großtagespflege in Niedersachsen.

Leuphana Universität Lüneburg (Hrsg.)

Weblinks

Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

www.hannover.de/vereinbarkeit

www.erfolgsfaktor-familie.de

Informationen zur Kinderbetreuung in Hannover

www.betreuungsboerse-hannover.de

www.fluxx-hannover.de

Informationen zum beruflichen Wiedereinstieg für Frauen mit Familie

www.frau-und-beruf-hannover.de

Seite des Landes Niedersachsen

www.familien-mit-zukunft.de

Informationen zu Pflege und Beruf

www.seniorenberatung-hannover.de

Informationen zum Arbeitsmarkt

www.fachkraefte-offensive.de

www.bmas.de/DE/Themen/

Arbeitsmarkt/Fachkraeftesicherung/fachkraeftesicherung.html



Für die freundliche Unterstützung bei der Erstellung der Fotos danken wir

- › Die kleine Bäckerei, Familie Schreyer
- › Landeshauptstadt Hannover
 - Fachbereich Personal und Organisation Küche Rathaus
 - Fachbereich Personal und Organisation Stadtentwässerung
 - Fachbereich Senioren, Städtische Alten- und Pflegezentren Herta-Meyer-Haus.
- › MTU Maintenance Hannover GmbH
- › Polizeidirektion Hannover
- › Niedersächsisches Staatstheater Oper
- › Sparkasse Hannover
- › Tierärztliche Hochschule Institut für Tierzucht und Vererbungslehre
- › Üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe
- › Wirtschaftsberatung Karataş

**LANDESHAUPTSTADT HANNOVER
DER OBERBÜRGERMEISTER**

**Dezernat IV
Fachbereich Jugend und Familie
Familienmanagement**

Kurt-Schumacher-Straße 29
30159 Hannover
Telefon 0511 168 43338
familienmanagement@hannover-stadt.de
www.hannover.de/familie

**Dezernat V
Fachbereich Wirtschaft
Wirtschaftsförderung**

Vahrenwalder Straße 7
30165 Hannover
Telefon 0511 168-31313
wirtschaftsfoerderung@hannover-stadt.de
www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de

Text und Redaktion
Bärbel Kuhlmeiy

Fotos
Marion Coers, Hannover,
außer Seite 3: LHH/Sascha Wolters,
Seite 11: Julia Lormis,
Seite 23: Lightfox, photocase.com,
Seite 37: contrastwerkstatt, fotolia.com

Gestaltung
büro fuchsundhase, Hannover

Druck
Druckhaus Böttcher, Langenhagen

Stand
November 2020

**FAMILIEN
LEBEN IN
HANNOVER**

