

LANDKREIS ROTENBURG (WÜMME)



# Informationen

für Unternehmen  
mit Familienblick



Vereinbarkeit Beruf und Familie  
Vereinbarkeit Beruf und Pflege



LANDKREIS ROTENBURG (WÜMME)

Herausgeber: Landkreis Rotenburg Wümme)  
Der Landrat



Redaktion: Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Rotenburg (Wümme)  
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt,  
Jobcenter, Landkreis Rotenburg (Wümme)

Bei der Erstellung der Broschüre wurde sorgfältig recherchiert; dennoch kann für die Richtigkeit und Vollständigkeit keine Gewähr übernommen werden. Haftungsansprüche sind ausgeschlossen.

## Sehr geehrte Unternehmerinnen, sehr geehrte Unternehmer, sehr geehrte Damen und Herren,

der demografische Wandel beeinflusst zunehmend den Wettbewerb um Märkte und motivierte Beschäftigte. Vor diesem Hintergrund werden Arbeitsbedingungen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren lassen, immer attraktiver.

Immer mehr Unternehmen erkennen, eine familienbewusste Unternehmenskultur entwickelt sich nachhaltig zu einem erfolgreichen Personalmanagement.

Gerade weil qualifizierte Menschen zunehmend eine Balance ihres Berufs- und Privatlebens anstreben, sind Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen mehr denn je gefragt, familienbewusste Strukturen und familiendienliche Angebote in ihren Unternehmen zu etablieren.

Unternehmen mit einer familienfreundlichen Ausrichtung erhöhen nachhaltig ihre Chancen, qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Nicht zuletzt positionieren sie sich damit auch erfolgreich am Markt.

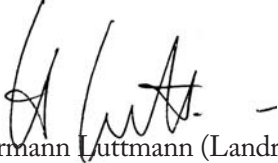
Die Wirtschaftsförderung des Landkreises Rotenburg (Wümme) unterstützt die Integration von Wirtschafts- und Familienpolitik und befasst sich mit Fragen der Fachkräfteentwicklung und der Rekrutierung von Fachkräften.

Unsere Informationsbroschüre „Unternehmen mit Familienblick“ dient Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen in ihrem Unternehmen entwickeln und einführen möchten. Kurz und knapp werden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben aufgezeigt, familienbewusstes Führungsverhalten angesprochen, Beratungsangebote im Landkreis Rotenburg (Wümme) benannt sowie weiterführende Informationen durch „Links“ aufgeführt.

Mit unseren Anregungen und Ideen wünschen wir Ihnen bei der Umsetzung gelingender Maßnahmen ein erfolgreiches Vereinbaren von Beruf und Familie in Ihrem Unternehmen mit Familienblick.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr



Hermann Luttmann (Landrat)

Ihre



Marianne Schmidt  
Gleichstellungsbeauftragte  
des Landkreises Rotenburg (Wümme)

Ihre



Rebecca Rekate  
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt  
Jobcenter, Landkreis Rotenburg (Wümme)

Rotenburg (Wümme), im März 2014



# Inhaltsverzeichnis

<b>Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Unternehmensattraktivität</b>	<b>6</b>
Familienbewusste Unternehmensführung lohnt sich...	6
Familienorientierte Personalpolitik	7
Familienbewusste Unternehmensführung beinhaltet...	7
<b>Familienfreundliche Arbeitszeiten</b>	<b>8</b>
Familienorientierte Personalpolitik - Familienbewusstes Führungsverhalten	11
<b>Wie wird der Ausstieg gestaltet, wie wird der Ausstieg überbrückt? – damit der Wiedereinstieg glückt!</b>	<b>12</b>
Beruflicher Ausstieg – mit dem Wiedereinstieg im Blick	12
Gespräche vor der Elternzeit	12
Während der Elternzeit in Verbindung bleiben	13
Beispiele möglicher Angebote während der Elternzeit:	13
Nach der Elternzeit - Wiedereinstieg in den Beruf	14
Weitere Überlegungen für den beruflichen Wiedereinstieg	15
<b>Kinderbetreuung im Landkreis Rotenburg (Wümme)</b>	<b>16</b>
Öffentlich geförderte Kindertagesbetreuung im Landkreis Rotenburg (Wümme)	16
Betreuungsangebote in Kindertageseinrichtungen	16
Wohnt Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter im Landkreis Rotenburg (Wümme)?	17
Betreuungsangebote in der Kindertagespflege	18
Kosten für die Kindertagespflege	18
Wohnt Ihre Mitarbeiter, Ihr Mitarbeiter mit dem Kind im Landkreis Rotenburg (Wümme)?	18
Familienservicebüros im Landkreis Rotenburg (Wümme)	19
<b>Aufbau einer organisierten Kinderbetreuung in Ihrem Unternehmen</b>	<b>20</b>
Wo können Unternehmen Unterstützung bei der Planung und dem Aufbau einer Kinderbetreuung bekommen?	21
Vom Plan zur Verwirklichung - Was ist zu tun?	21
<b>Beruf und häusliche Pflege Berufstätigkeit mit der Pflege oder Betreuung von nahen Angehörigen vereinbaren - eine wachsende Herausforderung</b>	<b>24</b>
Beruf und Pflege – mögliche Maßnahmen auch im Vorfeld: gesetzliche und tarifliche Regelungen	25
Arbeitszeitmodelle für flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte	27
Informationen und Beratung im Unternehmen	27
<b>Steuern sparen mit Familienfreundlichkeit</b>	<b>30</b>
Lohnende Investitionen	30
<b>Vereinbarkeit Beruf und Familie</b>	<b>32</b>
Auskunfts- und Beratungsstellen des Landkreises Rotenburg (Wümme)	32
„Links“	35
Quellennachweis	35



## Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Unternehmensattraktivität

### Eine familienbewusste Unternehmensführung lohnt sich, weil sie

- die Gewinnung von Fachkräften erleichtert;
- den Wettbewerbsvorteil in Zeiten des Fachkräftemangels sichert;
- Beschäftigte mit Familie als Fachkräftepotenzial an das Unternehmen bindet;
- das Know-How von Fachkräften erhält;
- die Motivation der Beschäftigten im Unternehmen fördert;
- das Betriebsklima verbessert;
- die Attraktivität als Arbeitgeber/in erhöht;
- ein positives Unternehmens-Image nach außen aufbaut;
- Fluktuationskosten senkt;
- Steuererleichterung schaffen kann.

## Familienorientierte Personalpolitik

Von besonderer Bedeutung einer familienbewussten Personalentwicklung sind die Handlungsfelder: Sicherung der Arbeitsprozesse bei flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten sowie die Einführung und den Ausbau von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Lösungen und Angebote für eine qualitative Kinderbetreuung und für eintretende Pflegesituationen von nahen Angehörigen.

### Eine familienbewusste Unternehmensführung beinhaltet:

- eine gelebte familienorientierte Unternehmenskultur, die nach innen und außen kommuniziert wird;
- konkrete Angebote der Beratung, der Unterstützung und Hilfe in den Bereichen der Kinderbetreuung, der Elternzeit, des beruflichen Wiedereinstiegs, der Pflege von nahen Angehörigen, für Beschäftigte vorzuhalten;
- die Herausforderungen und Situationen von Beschäftigten mit Familie und Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen regelmäßig als Thema anzusprechen;
- die Machbarkeit flexibler und familienorientierter Arbeitszeiten zu gestalten und deren Umsetzung zu ermöglichen;
- die Einführung familienbewusster Arbeitszeiten als ein Erfolg bei der Personalgewinnung zu werten;
- Gestaltungsräume und machbare Lösungen zur Entkoppelung von Zeit und Ort anzubieten;
- gemeinsam mit den Beschäftigten und dem Betriebsrat gute Ideen zu entwickeln sowie Erfahrungen untereinander auszutauschen.



## Familienfreundliche Arbeitszeiten

Die Sicherung der Arbeitsprozesse in Einklang zu bringen mit flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorten ist wohl eine der anspruchsvollsten Aufgaben moderner Unternehmensführung. Die vielerorts noch vorherrschende Anwesenheitskultur sollte wo immer machbar einer Ergebnisorientierung weichen. Die Zahl der Betriebe, die ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Ort und Zeit der Leistungserbringung freistellt und Ergebnisse vereinbart, wächst ständig.

Für viele Eltern bedeutet Familienfreundlichkeit, das Angebot von „familienbewussten Arbeitszeiten“. Für immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist dieser Faktor ein entscheidendes Kriterium bei der Wahl eines Unternehmens.

Individuell an den Betrieb angepasste Arbeitszeitmodelle, die familienorientierte Arbeitszeiten für die Beschäftigten realisieren, erweisen sich als Gewinn für beide Seiten.

Dieses Unternehmensziel kann bereits in Stellenausschreibungen sichtbar gemacht werden.



Hier einige Beispiele:

### Gleitzeit

Ein großes Arbeitszeitfenster bietet den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, die Arbeitszeit individuell zu gestalten. Kernarbeitszeiten stellen sicher, dass zu festen Zeiten alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anwesend sind.

### Klassische, abgestufte oder variable Teilzeit

Es gibt verschiedene Modelle, die nach dem individuellen Bedarf gemeinsam beschlossen werden können. Das können sein: Eine täglich reduzierte Arbeitszeit, die stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit z.B. nach der Elternzeit, Teilzeit während der Elternzeit oder eine wöchentliche Arbeitszeit, die z. B. auf zwei Tage verteilt wird.

### Arbeitszeitkonto

Eine Vollzeitstelle wird in Teilzeit bezahlt. Die Differenz wird als Zeitguthaben auf einem Zeitkonto angespart. So können Freistellungsphasen genutzt werden, in denen weiterhin ein Gehalt gezahlt wird.

### Alternierende Telearbeit

An vereinbarten Tagen arbeiten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von zu Hause aus. Vereinbarte Präsenzzeiten sichern die Anbindung an das Unternehmen. Wichtig sind klare Absprachen der Arbeitsaufgaben und eine gute Kommunikation besonders in der Anfangsphase.

### Jobsharing

Zwei Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen teilen sich einen Arbeitsplatz. Die Einteilung der jeweiligen Arbeitszeit erfolgt in gegenseitiger Absprache.

### Aber auch

Eltern-Kind- Arbeitszimmer, flexible Pausenregelungen oder Sonderurlaube können dazu beitragen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei dem Spagat zwischen Beruf und Familie zu unterstützen.

#### Gesetzliche Regelungen:

- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Tarifverträge
- Arbeitsverträge
- Betriebs- und Dienstvereinbarungen





## Familienorientierte Personalpolitik

### Familienbewusstes Führungsverhalten im Unternehmen

Dazu sind nachfolgende Punkte von Bedeutung:

- Führungskräfte zu sensibilisieren ist wünschenswert, damit familiendienliche Beiträge zur Bindung von Menschen an das Unternehmen geleistet werden.
- Führungskräfte transportieren familienfreundliche Maßnahmen und Angebote des Unternehmens und bieten sie den Menschen in ihren Verantwortungsbereichen aktiv an, so dass sie als aktive Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen wahrgenommen werden.
- Eine offene Kommunikation in der/dem jeweiligen Abteilung/Amt/Team wird gefördert und gepflegt.
- Die eigenen Handlungsoptionen der Führungskräfte erhöhen sich, indem für kurzfristige Ausfälle bereits Notfallpläne, Vertretungsregelungen und teaminterne Leitfäden bestehen.
- Die Aufgabe von Führung ist es auch, Wertschätzung und Anerkennung all den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Familienaufgaben auszusprechen, die stets einspringen.
- Wünschenswert ist auch die Berücksichtigung kultureller Unterschiede, um so Vertrauen für Gespräche über familiäre Herausforderungen aufzubauen.
- Letztendlich sollten Führungskräfte persönlich und sichtbar auf die eigene „work-life“ Balance achten.



**Wie wird der Ausstieg gestaltet,  
wie wird der Ausstieg überbrückt? –  
damit der Wiedereinstieg glückt!**

### **Beruflicher Ausstieg – mit dem Wiedereinstieg im Blick**

Damit der berufliche Ausstieg Ihrer Mitarbeiterin vor Beginn der Mutterschutzfrist bzw. vor der Elternzeit eine gute Grundlage für einen gelingenden Wiedereinstieg bilden kann, empfehlen wir nachfolgende Punkte in einem Gespräch mit Ihrer Mitarbeiterin, Ihrer Personalabteilung, dem Vorgesetzten, der Vorgesetzten, anzusprechen.

### **Gespräche vor der Elternzeit**

#### **Checkliste mit Beispielen:**

- Welche Dauer der Elternzeit ist geplant?
- Sind Elternmonate des Vaters geplant?
- Ist ein Arbeiten in der Elternzeit möglich und machbar?
- Sind Vertretungen oder kurzfristige Einsätze in der Elternzeit möglich und machbar?
- Ist alternierende Telearbeit in der Elternzeit erwünscht und auch umsetzbar?
- Wird eine Rückkehr angestrebt - in Teilzeit oder Vollzeit?
- Wird eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung gewünscht?

- Welche Vereinbarungen zur Nachfolge und Übergabe des Arbeitsplatzes sind zu treffen?
- Gibt es Ideen oder Vereinbarungen, auch während der Elternzeit in Verbindung zu bleiben?
- Ist eine Teilnahme an Aktivitäten im Unternehmen, in der Abteilung gewünscht und realisierbar?
- Wird der Kontakt zu einer Patin, einem Paten im Unternehmen gewünscht?
- Gibt es einen Zugang zum Intranet des Unternehmens, zu Stellenangeboten und Mitarbeiterzeitung u. m.?
- Besteht Bedarf an Informationen über gesetzliche Regelungen oder betriebliche Entwicklungen?
- Besteht die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten innerhalb des Unternehmens?
- Welche Beratungsangebote innerhalb und außerhalb des Unternehmens könnten hilfreich sein?

### Gesetzliche Regelungen:

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| • Mutterschutzgesetz - MuSchG -                 | • Arbeitsverträge                    |
| • Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG | • Betriebs- und Dienstvereinbarungen |
| • Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG       |                                      |
| • Tarifverträge                                 |                                      |



## Während der Elternzeit in Verbindung bleiben

Wie kann der Kontakt zu Ihrer Mitarbeiterin, zu Ihrem Mitarbeiter während der Elternzeit aufrechterhalten werden? Welche Möglichkeiten und Angebote sind realisierbar, damit die Auszeit eine gute Grundlage für den Wiedereinstieg bilden kann?

### Beispiele möglicher Angebote während der Elternzeit:

- Einladungen zu
  - Informationsveranstaltungen
  - Betriebsfesten und Aktivitäten in der Abteilung
  - betrieblichen Fortbildungen
  - Veranstaltungen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

- Zugang zu internen Medien, Intranet, Stellenausschreibungen
- Zugang zur Mitarbeiterzeitung, Fachliteratur
- Urlaubsvertretungen und Krankenvertretungen
- Arbeiten in Teilzeit während der Elternzeit (max. 30 Wochenstunden)



### **Hinweis**

Nutzen Sie die Beratungsangebote der Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft im Landkreis Rotenburg (Wümme) im Überbetrieblichen Unternehmensverbund



### **Kontakt:**

Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft

Am Bahnhof 2, 27432 Bremervörde, Tel.: 0 42 61 - 807 89 - 18

E-Mail: [info@frauenundwirtschaft-lkrow.de](mailto:info@frauenundwirtschaft-lkrow.de)

## Nach der Elternzeit

### Wiedereinstieg in den Beruf

Ob nach acht Wochen oder drei Jahren - wann der beste Zeitpunkt ist, um nach einer Babypause wieder in den Beruf einzusteigen, bestimmt Ihre Mitarbeiterin; dennoch sollten Sie mit Ihrer Mitarbeiterin im Gespräch bleiben. Das verschafft beiden Seiten Planungssicherheit.

Der berufliche Wiedereinstieg ist ein Prozess, der schon vor dem tatsächlichen Wiedereinstieg beginnt. Damit der Wiedereinstieg gelingt, müssen viele Menschen aktiv werden, vieles muss auf beiden Seiten bedacht werden. Für den Wiedereinstieg ist ein strukturierter Ablauf hilfreich. Das können folgende Schritte sein:

- Führen Sie oder Beauftragte Ihres Unternehmens das Rückkehrgespräch mit Ihrer Mitarbeiterin ca. drei bis sechs Monate vor Ablauf der Elternzeit.
- Klären Sie den Rückkehrzeitpunkt mit Ihrer Mitarbeiterin.
- Vereinbaren Sie die Art der Rückkehr (Voll- oder Teilzeit mit Stundenanteil). Besprechen Sie auch Teilzeitwünsche nach der Elternzeit.
- Legen Sie den Arbeitsplatz für die Rückkehr fest.  
Käme eine alternierende Telearbeit hinsichtlich der Aufgabenstellung in Ihrem Unternehmen infrage?

- Erkundigen Sie sich, ob Unterstützung bei der Kinderbetreuung gewünscht wird?
- Geben Sie, wenn bekannt, Hinweise auf mögliche Dienstleister vor Ort.
- Vereinbaren Sie mit Ihrer Mitarbeiterin Maßnahmen (z. B.: Schulungen) passend zu den vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnissen und den Anforderungen eines neuen oder des alten Arbeitsplatzes.
- Geben Sie Informationen darüber, was sich im letzten Jahr im Unternehmen verändert hat.
- Stellen Sie die Angebote und Maßnahmen Ihres Unternehmens zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor.

### Gesetzliche Regelungen:

- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG
- Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG
- Tarifverträge
- Arbeitsverträge
- Betriebs- und Dienstvereinbarungen



### Hinweis

Die Broschüre „Teilzeit – Alles was Recht ist“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist im Internet unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de) zu finden und kann unter der Tel.-Nr. : 030 - 182 722 721 oder über E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de) bestellt werden.

## Weitere Überlegungen für den beruflichen Wiedereinstieg:

- Beauftragen Sie Verantwortliche in Ihrem Unternehmen, damit Equipment und Technik vorhanden ist und am ersten Arbeitstag auch funktioniert.
- Signalisieren Sie persönlich und im Kollegenkreis am 1. Arbeitstag ein „Willkommen zurück“.
- Wertschätzen Sie die Kompetenzen, die Ihre Mitarbeiterin in der Elternzeit dazu gewonnen hat, als Bereicherung für die berufliche Tätigkeit.
- Vereinbaren Sie einen Einarbeitungsplan für Wiedereinsteigerinnen mit den jeweiligen Verantwortlichen Ihres Unternehmens.
- Führen Sie oder die von Ihnen Beauftragten Zwischen- und Abschlussgespräche zum Ende des Einarbeitungsplanes mit Ihrer Mitarbeiterin.



## Kinderbetreuung im Landkreis Rotenburg (Wümme)

### Öffentlich geförderte Kindertagesbetreuung im Landkreis Rotenburg (Wümme)

In den Kommunen des Landkreises Rotenburg (Wümme) existiert ein umfangreiches Betreuungsangebot für Kinder vor deren Einschulung. Das öffentlich geförderte Angebot umfasst die Betreuung in Tageseinrichtungen für Kinder (Krippen und Kindergärten) und in Kindertagespflege nach dem SGB VIII.

Seit dem 01.08.2013 hat jedes Kind ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Anspruch auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung. Der Anspruch kann auch durch Vermittlung einer Tagespflegeperson erfüllt werden.

### Betreuungsangebote in Kindertageseinrichtungen

Tageseinrichtungen für Kinder sind nach § 1 KiTaG insbesondere

- Krippen für Kinder ab acht Wochen (Ende der Mutterschutzfrist) bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres und
- Kindergärten für Kinder von der Vollendung des dritten Lebensjahres bis zur Einschulung.

Eltern können ihre unter dreijährigen Kinder für einen Krippenplatz, die über dreijährigen für einen Kindergartenplatz anmelden. Auskunft geben die Träger der Tageseinrichtungen über die Betreu-



ungsmöglichkeiten: Werden Vormittags-, Nachmittags- oder Ganztagsplätze angeboten? Sind die Betreuungszeiten individuell und flexibel zu vereinbaren? Ist eine Aufnahme nur zu Beginn des Kindergartenjahres (jeweils 01.08.) möglich oder auch in anderen Monaten? Das Kind sollte frühzeitig angemeldet werden, um so die gewünschte Betreuung zu sichern.

Die Träger der Tageseinrichtungen regeln in ihrer jeweiligen Satzung, wie hoch die Kosten (Elternbeiträge) für die Kinderbetreuung sind. Die Höhe des Elternbeitrages richtet sich nach dem Umfang der Betreuung der Kinder und ist nach Einkommen der Eltern und Anzahl der Kinder in der Familie gestaffelt. Bei schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen besteht die Möglichkeit, den Kostenbeitrag ganz oder teilweise erlassen zu bekommen, (§ 90 SGB VIII).

Das Land Niedersachsen übernimmt die Kosten für den Besuch eines Kindergartens im letzten Jahr vor der Einschulung. Die Träger der Kindergärten bekommen dafür eine Finanzhilfe. Die Eltern brauchen keine Beiträge zu bezahlen, tragen nur die Kosten der Verpflegung ihres Kindes im Kindergarten.

### Wohnt Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter im Landkreis Rotenburg (Wümme)?

Der Landkreis Rotenburg übernimmt seit dem Kindergartenjahr 2012/2013 die Kosten für den Besuch eines Kindergartens im vorletzten Jahr vor der Einschulung als freiwillige Leistung. Die kommunalen Träger der Kindergärten bekommen die Kosten pauschal erstattet. Die Eltern zahlen keine Beiträge, tragen nur die Kosten der Verpflegung ihres Kindes im Kindergarten.

#### Gesetzliche Regelungen:

- Sozialgesetzbuch Aches Buch - SGB VIII - Zweites Kapitel - Dritter Abschnitt (Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege) und Aches Kapitel Erster Abschnitt (Kostenbeteiligung).
- Niedersächsisches Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder - KiTaG - (u. a. § 21 Absatz 1: Freistellung von Elternbeiträgen im letzten Kindergartenjahr).
- Satzungen der jeweiligen Träger von Kindertageseinrichtungen.
- Betreuungsvertrag mit der Kindertageseinrichtung.
- Vereinbarung über die Umsetzung von der Freistellung von den Gebühren (Elternbeiträgen) für die Betreuung im vorletzten Kindergartenjahr vor der Einschulung durch den Landkreis Rotenburg (Wümme).



## Betreuungsangebote in der Kindertagespflege

Im Zeichen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden flexible Betreuungsangebote für Kinder immer wichtiger. Die Kindertagespflege findet in einer familiennahen Situation statt und kann individuell auf den Bedarf der Eltern und des Kindes abgestimmt werden. Sie wird für Kinder insbesondere in den ersten Lebensjahren angeboten. Kindertagespflege umfasst die Betreuung eines Kindes ganztags oder für einen Teil des Tages, entweder im eigenen Haushalt, im Haushalt der Eltern oder auch in den Räumen eines Unternehmens durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater. Eine Tagespflegeperson betreut ein bis maximal fünf Tageskinder.

Wer ein Kind mehr als 15 Stunden wöchentlich gegen Entgelt und länger als drei Monate betreuen will, bedarf einer Erlaubnis durch das zuständige Jugendamt. Das Jugendamt qualifiziert in Kooperation mit Bildungsträgern Tagespflegepersonen bei Bedarf, prüft deren Eignung und vermittelt qualifizierte Tagespflegepersonen.

## Kosten für die Kindertagespflege Wohnt Ihre Mitarbeiter, Ihr Mitarbeiter mit dem Kind im Landkreis Rotenburg (Wümme)?

Die Förderung der Tagespflegepersonen und die von den Eltern zu leistenden Kostenbeiträge sind in einer Satzung geregelt, die der Kreistag beschlossen hat. Die Höhe des Kostenbeitrags richtet sich nach dem Umfang der Betreuung des Kindes und ist nach Einkommen der Eltern und der Anzahl der Kinder in der Familie gestaffelt. Ist der Kostenbeitrag den Eltern nicht zuzumuten, kann er auf Antrag ganz oder teilweise erlassen werden. Das ist in § 90 SGB VIII und in der Satzung geregelt. Erlassanträge sind beim Jugendamt des Landkreises Rotenburg zu stellen. Die Anträge werden von der Wirtschaftlichen Jugendhilfe des Landkreises Rotenburg bearbeitet.  
Kontakt:

Tel.: 0 42 61 - 983 25 11 und 0 47 61 - 983 45 13

## Familienservicebüros im Landkreis Rotenburg (Wümme)

Die Mitarbeiterinnen der Familienservicebüros im Landkreis Rotenburg (Wümme) beraten auch Unternehmen in allen Fragen der Kindertagespflege. Wenden Sie sich an die dort tätigen Mitarbeiterinnen, wenn Sie eine Tagespflegestelle – eine qualifizierte Tagesmutter oder einen qualifizierten Tagesvater – suchen.

Hier sind die Kontaktdaten:

### Familienservicebüro Bremervörde

Amtsallee 10, 27432 Bremervörde  
Tel.: 0 47 61 - 983 45 35/45 36

### Familienservicebüro Rotenburg

Große Str. 49, 27356 Rotenburg  
Tel.: 0 42 61 - 983 29 41/29 42/29 43

### Familienservicebüro im Mehrgenerationenhaus Zeven

Godenstedter Str. 61, 27404 Zeven  
Tel.: 0 42 81 - 983 6841/68 42

E-Mail: [familienservicebuero@lk-row.de](mailto:familienservicebuero@lk-row.de)

### Sprechzeiten der Familienservicebüros:

Dienstag von 9.00 – 12.00 Uhr u.  
Donnerstag von 14.00 – 16.00 Uhr  
sowie nach Vereinbarung

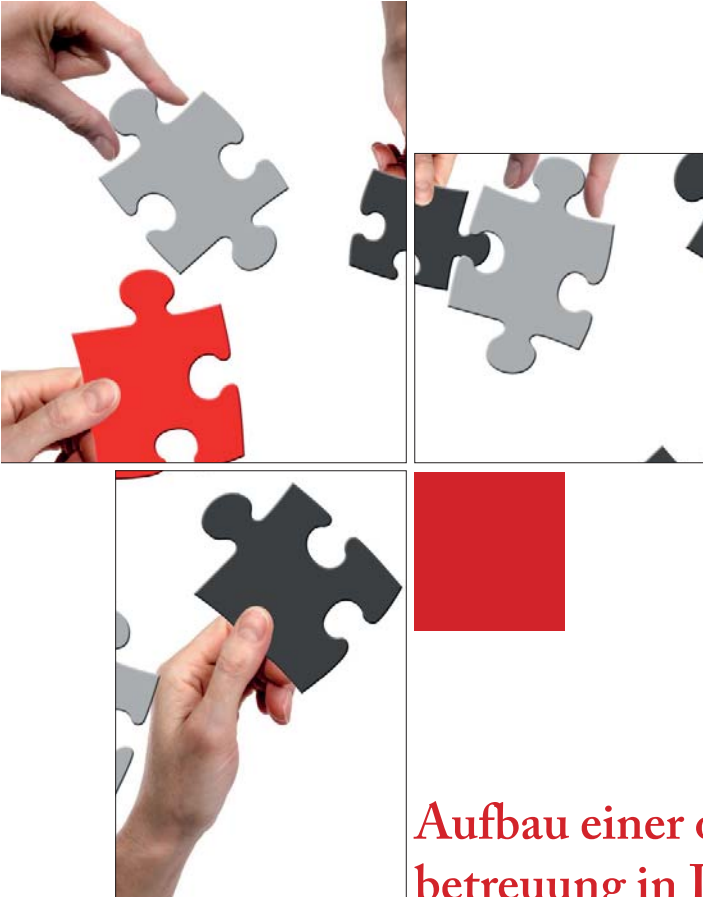
#### Gesetzliche Regelungen:

- Sozialgesetzbuch Achtes Buch – SGB VIII -, Zweites Kapitel Dritter Abschnitt
- Niedersächsisches Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder – KiTaG –
- Privater Betreuungsvertrag mit der Tagespflegeperson
- Satzung des Landkreises Rotenburg (Wümme) über die Förderung von Kindern in Kindertagespflege und die Erhebung von Kostenbeiträgen für die Inanspruchnahme von Kindertagespflege (Kreisrechtssammlung Nr. 4.29)



#### Hinweis

Die Broschüre „Informationen für Familien“ im Landkreis Rotenburg (Wümme) ist über die Familienservicebüros erhältlich oder unter [www.landkreis-rotenburg-familien.ancos-verlag.de](http://www.landkreis-rotenburg-familien.ancos-verlag.de) herunterzuladen.



## Aufbau einer organisierten Kinderbetreuung in Ihrem Unternehmen

Häufig lassen sich die Betreuungszeiten in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege mit den Arbeitszeiten der Beschäftigten im Unternehmen nicht in Einklang bringen, so dass Unternehmen nach eigenen Lösungen für eine qualitativ gute Kinderbetreuung suchen, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Beschäftigten zu erleichtern.

### Überlegungen im Unternehmen:

- Den Betreuungsbedarf der Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermitteln und daraus die geeignete Lösung entwickeln.
- Welche Formen der Kinderbetreuung strebt das Unternehmen an?

### Regelmäßige Betreuung:

- Betriebskindertagesstätte in den Händen eines Unternehmens.
- Kooperation von und mit mehreren Unternehmen.
- Erwerb von Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen (Krippe und Kindergärten)
- Beleg von Plätzen in einer Kindertagespflegestelle.
- Zusammenarbeit mit Tagespflegepersonen (Tagesmütter u. -väter),

## **Punktuelle Betreuung:**

Welche Angebote kann das Unternehmen für Notfallsituationen vorhalten?

- Eigene Angebote für die Notfallbetreuung erarbeiten.
- Notfallplätze in lokalen Einrichtungen belegen.
- Angebote für Ferienzeiten erarbeiten.

## **Wo können Unternehmen Unterstützung bei der Planung und dem Aufbau einer Kinderbetreuung bekommen?**

Die Fachberatung für Kindertageseinrichtung und Kindertagespflege, die Familienservicebüros im Landkreis Rotenburg (Wümme) unterstützen und geben Auskunft (siehe Auskunfts- und Beratungsstellen).

### **Gesetzliche Regelungen:**

- § 15 Nds. Ausführungsgesetz des Kinder- und Jugendhilfegesetz (AG KJHG)
- SGB VIII § 22 - Grundsätze für Kindertagesstätten und Kindertagespflege
- SGB VIII § 23 regelt die Kindertagespflege im Besonderen
- SGB VIII § 43 Pflegeerlaubnis Kindertagespflege
- BGB § 832 Haftung und Aufsichtspflicht





## Vom Plan zur Verwirklichung - Was ist zu tun?

Haben Sie sich in Ihrem Unternehmen für eine Betreuungsform entschieden, können Sie in die konkrete Planung einsteigen. Die Schritte bis zum Betreuungsziel sind als Rahmenschema ohne Anspruch auf Vollständigkeit dargestellt:

- Schritt 1:** Lassen Sie sich durch die Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege, den Familienservicebüros im Landkreis Rotenburg (Wümme) beraten.
- Schritt 2:** Klären Sie die Rechtsform und die Trägerschaft.
- Schritt 3:** Kalkulieren Sie die Kosten für die Finanzierung (Anschubkosten - Investitionskosten - Betriebskosten).  
**Wichtig:** Können Fördermittel beantragt werden und unter welchen Voraussetzungen wird gefördert? Wo müssen Förderanträge gestellt werden?
- Schritt 4:** Beziehen Sie den Betriebsrat schon bei der Planung in das Projekt mit ein.
- Schritt 5:** Suchen Sie geeignete Räumlichkeiten und qualifiziertes Personal.
- Schritt 6:** Die Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII wird beim Niedersächsischen Kultusministerium beantragt.
- Schritt 7:** Treffen Sie Vereinbarungen:  
Bei Unternehmensverbänden sind Belegungsvereinbarungen zwischen den Unternehmen zu erarbeiten.  
Bei Kooperationen sind zwischen einem Träger und dem Unternehmen Festlegungen zu Belegrechten, Zuschüssen und Investitionen zu vereinbaren.  
Bei der Kindertagespflege sind Vereinbarungen zwischen Eltern und Tagesmüttern und -vätern, zu schließen.  
- Mit Elterninitiativen/ Vereinen sind Vereinbarungen unter Berücksichtigung der Rechtsform mit dem Unternehmen zu erarbeiten und abzuschließen.
- Schritt 8:** Eine Anlaufstelle im Unternehmen für Eltern benennen, die eine Kinderbetreuung wünschen und Informationen benötigen.
- Schritt 9:** Die Aufnahme der Kinder kann beginnen! Anmeldeverfahren sind zu entwickeln und die Voraussetzungen für die Belegung sind zu gestalten.
- Schritt 10:** Planen Sie die Eröffnung und führen Sie die Eröffnung Ihrer Einrichtung öffentlich sichtbar durch.

*Lassen Sie es alle wissen!*

### Gesetzliche Regelungen:

- SGB VIII § 45 Betriebserlaubnis





## Beruf und häusliche Pflege

**Berufstätigkeit mit der Pflege oder Betreuung von nahen Angehörigen vereinbaren - eine wachsende Herausforderung**

Eine familienorientierte Personalpolitik beinhaltet auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Laut „Erfolgsfaktor Familie“ herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird bis 2030 die Zahl der Pflegebedürftigen voraussichtlich um 58 % auf 3,4 Millionen ansteigen. Zwei Drittel der Pflegebedürftigen werden zurzeit privat versorgt – durch Pflegedienste und Angehörige. 23 % der Hauptpflegepersonen sind gleichzeitig berufstätig, davon knapp die Hälfte in einer Vollzeittätigkeit.

Die Pflege von nahen Angehörigen ist nicht planbar und tritt sehr häufig unerwartet auf. Intensität und Dauer der Pflege sind nicht voraussehbar. Wenn Sie Ihre Mitarbeiter/innen in dieser emotionalen schwierigen Situation unterstützen, zeigen Sie als Unternehmer/in nicht nur menschliche Größe – der Einsatz lohnt sich oft mehrfach für die Unternehmen: Der Rückhalt führt zu geringeren Fehlzeiten, erhält die Produktivität und sichert die Kompetenzen erfahrener Mitarbeiter/innen. Die Motivation der Beschäftigten steigt, die Bindung an das Unternehmen wird enger.

### **Pflege von nahen Angehörigen als Herausforderung annehmen und Lösungen im Unternehmen aufzeigen**

- Was haben Sie in Ihrem Unternehmen zu beachten?
- Was kann Ihr Unternehmen als Unterstützung anbieten?



# Beruf und Pflege – mögliche Maßnahmen auch im Vorfeld

## I. Beachten Sie die gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen für Ihr Unternehmen

Pflegebedürftigkeit im Sinne der Sozialen Pflegeversicherung ist gegeben, wenn bei dem nahen Angehörigen die Voraussetzungen nach §§ 14 und 15 SGB XI erfüllt sind. Das ist der Fall, wenn der Angehörige wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§ 15 SGB XI) der Hilfe bedarf.

### Wer zählt zu den nahen Angehörigen im Sinne von § 7 PflegeZG Absatz 3:

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder

## II. Möglichkeiten der Freistellung von der Arbeit:

1. Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) bei akut auftretender Pflegesituation
2. Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) Langzeitpflege
3. Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
4. Freistellung bei persönlicher Verhinderung
5. Freistellung im Rahmen von Sonderurlaub

### zu 1: Freistellung bei akut auftretender Pflegesituation (§ 2 PflegeZG)

Beschäftigte haben laut Pflegezeitgesetz Anspruch auf unbezahlte Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen bei Eintritt einer akuten Pflegesituation naher Angehöriger. Eine ärztliche Bescheinigung der Verhinderung ist dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin unverzüglich vorzulegen.

### zu 2: Freistellung zur Langzeitpflege (§ 3 PflegeZG)

Eine unbezahlte volle Freistellung von bis zu sechs Monaten ist möglich, wenn eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter einen nahen Angehörigen mit mindestens Pflegestufe I in einem Haushalt pflegen möchte. Der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin ist 10 Tage vor Beginn über den Zeitraum und den Umfang der Pflegezeit schriftlich zu informieren. Der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit erfolgt über eine Bescheinigung der Pflegekasse (Einstufungsbescheid) oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse. Bei nur teilweiser Freistellung sind die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit schriftlich zu vereinbaren.



#### Hinweis

Die kurzfristige Pflegezeit von 10 Arbeitstagen gilt für alle Betriebe – unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Die bis zu sechsmonatige Freistellung gilt nur für Betriebe mit mindestens 15 Beschäftigten. Weitere Besonderheiten sind dem jeweiligen Gesetz zu entnehmen.

### Zu 3. Freistellung zur Pflege nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Seit dem 01.01.2012 gilt für Beschäftigte das Gesetz über die Familienpflegezeit. Die Familienpflegezeit gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Stundenzahl so weit zu reduzieren, dass sie parallel zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen weiterhin erwerbstätig sein können. Von dieser neuen Regelung profitieren nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Unternehmen, die dadurch qualifizierte Mitarbeiter/innen an das Unternehmen binden. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeiten. Es bedarf der Zustimmung des Unternehmens und einer individuellen Vereinbarung zwischen den Vertragspartnern.

## Die Familienpflegezeit (FPfZG) im Überblick

1. Arbeitszeitreduzierung für maximal 24 Monate
2. Verbleibende Arbeitszeit von mindestens 15 Wochenstunden
3. Gehaltsaufstockung um die Hälfte des reduzierten Arbeitentgelts während der Familienpflegezeit; z. B.: Bei Reduzierung der Arbeitszeit von 100 % auf 50 % = 75 % des letzten Bruttoeinkommens
4. Rückkehr zur alten Arbeitszeit: Bis zum Ausgleich des Gehaltsvorschusses wird weiterhin das reduzierte Gehalt gezahlt
5. Zinsloses Darlehn zur Finanzierung der Gehaltsaufstockung: Der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin kann für das vorzuschießende Gehalt ein Darlehn des BAFzA (Bundesamt für Familie und zentralgesellschaftliche Aufgaben erhalten)
6. Verpflichtung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zum Abschluss einer privaten Familienpflegeversicherung. Das Risiko, das der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin das vorgeleistete Arbeitsentgelt nicht in Arbeitszeit zurück bekommt, wird durch diese Versicherung abgedeckt; die Versicherungsprämie (mtl. ca. 15,-- Euro) zahlt der Beschäftigte, die Beschäftigte

### zu 4. Freistellung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

In Fällen einer persönlichen Arbeitsverhinderung haben Beschäftigte Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit (§ 616 BGB).

### zu 5. Freistellung im Rahmen von Sonderurlaub

Laut ausgehandelter Tarifverträge können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts auch Sonderurlaub beantragen und erhalten. In der Regel wird aus familiären Gründen davon Gebrauch gemacht.

#### Gesetzliche Vorgaben:

- BGB § 616
- Pflegezeitgesetz (§§ 2 u. 3 PflegeZG)
- Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrIG) in Verbindung mit dem anzuwendenden Tarifvertrag
- Arbeitsverträge und Betriebs- und Dienstvereinbarungen



### III. Entwickeln Sie für Ihr Unternehmen passende Arbeitszeitmodelle für flexible Arbeitszeiten, Arbeitsorte und Arbeitsorganisationen

Flexible, frei gestaltbare Arbeitszeiten und flexible Arbeitsabläufe ermöglichen es, Pflege und Beruf vereinbaren zu können und stellen eine tragbare Lösung für Unternehmen und Beschäftigte dar.

- Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten

#### Mögliche Maßnahmen der Gleitzeit können sein:

- Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitmodelle)
- Job-Sharing
- Einrichtung von Arbeitszeitkonten
- Alternierende Telearbeit
- Vertrauensarbeitszeiten

#### Weitere Maßnahmen können sein:

- Individuelle Pausenregelungen
- Vorübergehender Arbeitsplatztausch
- Dienstreisenregelung

#### Gesetzliche Vorgaben:

- Teilzeit und Befristungsgesetz (TzBfG)
- BGB, § 616
- Tarifverträge
- Pflegezeitgesetz (§§ 2 und 3 PflegeZG)
- Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
- Arbeitsverträge
- Betriebs- und Dienstvereinbarungen



### IV. Informationen und Beratung im Unternehmen zum Thema „Beruf und Pflege“

Die Beschaffung von Informationen über finanzielle, medizinische und pflegerische Hilfen ist für pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zeitraubende und mühselige Aufgabe. Mit allgemeinen Informationen zum Thema Pflege können Unternehmen ihre Beschäftigten in akuten Notsituationen entlasten.

#### Mögliche Maßnahmen auch im Vorfeld

Sensibilisieren Sie zu dem Thema „Beruf und Pflege“ Ihre Führungskräfte und Beschäftigten und informieren Sie über Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.

Wählen Sie eine Ansprechpartnerin, einen Ansprechpartner in Ihrem Unternehmen aus, die/der Führungskräfte und Beschäftigte bei den Fragen zu Beruf und Pflege unterstützt und berät.

## Mögliche Beratungsangebote können sein:

- Der Begriff „Pflegebedürftigkeit“, Definition und Bedeutung der Vorschriften
- Leistungen der Pflegeversicherung (z. B.: Pflegekurse)
- Kranken- und Pflegeversicherungsschutz während der Pflegezeit
  - Renten- und Arbeitslosenversicherung
- Unfallversicherungsschutz
- Steuervergünstigungen für Pflegepersonen
- Gesundheitsmanagement, betriebsinterne Angebote

### Gesetzliche Vorgaben:

- SGB XI – SGB V – SGB VI – SGB VII, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, EStG



## Mögliche Fragen zu den Betreuungsformen und rechtlichen Vorgaben können sein:

- Organisation der Betreuung zu Hause
  - durch Angehörige
  - durch ambulante Pflegedienste der Pflegekasse
  - Pflege-Modell: Arbeitgeber für selbst beschaffte Pflegekräfte (24-Stunden-Pflege)
  - Pflege-Modell: Arbeitgeber für ausländische Pflegekräfte (Vermittlung durch die Zentrale Auslandsvermittlung - ZAV-Bonn)
- Kurzzeit – und Verhinderungspflege
- Teilstationäre Betreuung bzw. Pflege in Tages- oder Nachtpflege
- Vollstationäre Betreuung bzw. Pflege im Alten- und Pflegeheim
- Rechtslagen nach bürgerlichem Recht (Unterhaltsansprüche bei Bedürftigkeit, sonstige Ansprüche)
- Vormundschaft und rechtliche Betreuung (Vorsorgevollmacht)

### Gesetzliche Vorgaben:

- SGB IX – SGB V – SGB XI – SGB XII – SGB IV – BGB – EStG



### Hinweis

Der „Wegweiser für Senioren“ im Landkreis Rotenburg (Wümme) bietet eine Vielzahl von Informationen in verschiedenen Lebenslagen. Den aktuellen Wegweiser können Sie unter [www.lk-row.de](http://www.lk-row.de), A-Z, Stichwort „Seniorenwegweiser“ herunterladen.

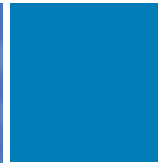
## Vermittlung zu den Beratungsstellen im Landkreis Rotenburg (Wümme), die Beratung in verschiedenen Lebenslagen bieten:

- „RoSe“ Seniorenberatung und Pflegestützpunkt im Landkreis Rotenburg (Wümme)  
Auskunft und Beratung zu: Pflegeversicherung, Häusliche Hilfe und Pflege,  
Wohnberatung (einschl. Finanzierung von Umbaumaßnahmen mit KfW-Fördermitteln)
- Seniorenberatung und Pflegestützpunkt Niedersachsen in Kooperation  
mit der oben angegebenen Beratungsstelle.  
Auskunft und Beratung zu: Seniorenbegleitung
- Soziale Einrichtungen von Trägern der Freien Wohlfahrtspflege



### **Hinweis**

Die Adressen der Beratungsstellen des Landkreises Rotenburg (Wümme) finden Sie auf Seite 32 und 33.



## Steuern sparen mit Familienfreundlichkeit

### Lohnende Investitionen

Familienfreundliche Schritte müssen nicht unbedingt viel Geld kosten. Vielfach können sie als Werbungs- oder Sonderausgaben in der Steuererklärung geltend gemacht werden.

### Als Beispiele sind zu nennen:

- Förderung von Kinderbetreuungskosten
- Investitionen in Kinderbetreuung
- Gewährung von Sachleistungen
- Essenszuschüsse
- Wäscheservice
- Haushaltsnahe Dienstleistungen
- Beratungsangebote
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen



Ausführliche Informationen erhalten Sie bei den regionalen Kammern. Außerdem sollten Sie im Vorfeld mit Ihrer Steuerberatung abstimmen, welche Maßnahmen Sie steuerlich geltend machen können.

**Hinweis**

Die Broschüre „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist im Internet unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de) zu finden und kann unter der Tel.-Nr.: 030 182 722 721 oder über E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de) bestellt werden.



## Vereinbarkeit Beruf und Familie Vereinbarkeit Beruf und Pflege

### Auskunfts- und Beratungsstellen des Landkreises Rotenburg (Wümme)

#### Wirtschaftsförderung - Landkreis Rotenburg (Wümme)

Hopfengarten 2, 27356 Rotenburg

Auskunft und Beratung zu: Projektentwicklung und Anwerbung von Fachkräften, Fördermittelberatung.

Telefon: 0 42 61 - 983-28 55 und 983-28 50

#### Gleichstellungsbeauftragte - Landkreis Rotenburg (Wümme)

Hopfengarten 2, 27356 Rotenburg

Auskunft und Beratung zu: Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beruf und Pflege, Qualifizierungsmaßnahmen und deren Zugang, Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Landkreis Rotenburg, Kontakte zu Beratungsstellen in der Region, Frauen und Alter, Netzwerkaufbau.

Telefon: 0 42 61 - 983-21 40

#### Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Jobcenter Landkreis Rotenburg (Wümme)

Weicheler Damm 9-11, 27356 Rotenburg

Auskunft und Beratung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Sinne des SGB sowie Arbeitgebern und Arbeitnehmer- und Arbeitsorganisationen in übergeordneten Fragen der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Telefon: 0 42 61 - 983-31 38



## Fachberatung für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege

Landkreis Rotenburg, Jugendamt, Hopfengarten 2, 27356 Rotenburg

Auskunft und Beratung: Rahmenbedingungen und gesetzliche Regelungen für die Einrichtung einer Kindertageseinrichtung oder einer Kindertagespflegestelle, Fördermöglichkeiten, Erteilung der Pflegeerlaubnis.

Telefon: 0 42 61 - 983-25 40

## Familienservicebüros

Auskunft und Beratung zu: Kinderbetreuung im Landkreis Rotenburg, Beratung von Eltern und Unternehmen in Fragen der Kindertagespflege, Weitervermittlung zu ergänzenden Unterstützungsangeboten, familienbezogenen Angeboten vor Ort.

### Familienservicebüro Bremervörde

Amtsallee 10, 27432 Bremervörde

Telefon: 0 47 61 - 983-45 35/-45 36

### Familienservicebüro Rotenburg (Wümme)

Große Str. 49, 27356 Rotenburg

Telefon: 0 42 61 - 983-29 41/-29 42/-29 43

### Familienservicebüro im Mehrgenerationenhaus Zeven

Godenstedter Str. 61, 27404 Zeven

Telefon: 0 42 81 - 983-68 41/-68 42

### Öffnungszeiten der Familienservicebüros:

dienstags von 9.00 – 12.00 Uhr

donnerstags von 14.00 – 16.00 Uhr

sowie nach Vereinbarung

## „RoSe“ Seniorenberatung und Pflegestützpunkt im Landkreis Rotenburg (Wümme)

Gesundheitsamt Rotenburg, Bahnhofstr. 15, 27356 Rotenburg und

Gesundheitsamt Bremervörde, Amtsallee 4, 27432 Bremervörde

Auskunft und Beratung zu: Pflegeversicherung, Häusliche Hilfe und Pflege, Wohnberatung

Südliches Kreisgebiet - Telefon: 0 42 61 - 983-32 75 oder 0 42 61 - 983-32 76

Nördliches Kreisgebiet - Telefon: 0 47 61 - 983-52 30

## Seniorenberatung und Pflegestützpunkt Niedersachsen

in Kooperation mit der o. g. Beratungsstelle

Mehrgenerationenhaus Zeven, Godenstedter Str. 61, 27404 Zeven

Auskunft und Beratung zu: Seniorenbegleiterinnen

Telefon: 0 42 81 - 98 48-25



### Hinweis

Adressen und Telefonnummern weiterführender Auskunfts- und Beratungsstellen im Landkreis Rotenburg (Wümme) erhalten Sie auch über die genannten Anlaufstellen.

## Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft im Landkreis Rotenburg

Am Bahnhof 2, 27432 Bremervörde

Auskunft und Beratung im überbetrieblichen Verbund zu: Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Eltern- und Pflegezeit, Konzepte für familienorientierte Personalentwicklung, betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Vermittlung von Personal als Vertretung in Urlaubs- und Spitzenzeiten, Netzworfbildung regional, branchenspezifisch, branchenübergreifend.

Telefon: 0 47 61 - 807 89 18

[www.frauenundwirtschaft-lkrow.de](http://www.frauenundwirtschaft-lkrow.de)



### Hinweis

Überbetrieblicher Verbund Frauen & Wirtschaft im Landkreis Rotenburg (Wümme)

### Ziele:

- Förderung wettbewerbs- und familienorientierter Unternehmensstrukturen und -strategien
- Entwicklung und Realisierung innovativer Personalentwicklungskonzepte
- Stärkung des wirtschaftlichen Potentials in der Region durch familien- und frauenbewusste Arbeitsbedingungen
- Qualifizierung und Förderung von Mitarbeiterinnen in Elternzeit und Familienzeit
- Förderung gleicher Chancen und Zugänge zu Arbeitsplätzen und Berufen
- Unterstützung und Bindung von weiblichen Fach- und Führungskräften durch attraktive Angebote

### Vorteile einer Mitgliedschaft:

- Langfristige Bindung von weiblichen Fachkräften durch kostengünstige Qualifizierung während der Elternzeit und beim Wiedereinstieg
- Kosten- und Zeitersparnis durch bedarfsgerechte Qualifizierung sowie kostenlose, schnelle und unbürokratische Personalvermittlung in Krankheits-, Urlaubs- und Spitzenzeiten
- Imagegewinn und gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit durch Öffentlichkeitsarbeit und eine zukunftsfähige Personalpolitik
- Know-How-Zuwachs durch Networking und Beratung durch die Koordinierungsstelle

Sind Sie interessiert, sich dem Überbetrieblichen Verbund LK ROW anzuschließen?  
Sprechen Sie uns gerne an.

## „Links“

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)  
[www.ms.niedersachsen.de](http://www.ms.niedersachsen.de)  
[www.balance-familie-beruf.de](http://www.balance-familie-beruf.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)  
[www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de)  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)  
[www.mittelstand-und-familie.de](http://www.mittelstand-und-familie.de)  
[www.familien-wegweiser.de](http://www.familien-wegweiser.de)  
[www.handbuch-kindertagespflege.de](http://www.handbuch-kindertagespflege.de)  
[www.bvktp.de](http://www.bvktp.de)  
[www.kindertagespflege-nds.de](http://www.kindertagespflege-nds.de)  
[www.landkreis-rotenburg-familien.ancos-verlag.de](http://www.landkreis-rotenburg-familien.ancos-verlag.de)  
[www.familien-pflege-zeit.de](http://www.familien-pflege-zeit.de)  
[www.deutsche-seniorenliga.de](http://www.deutsche-seniorenliga.de)  
[www.lk-row.de/pflegestuetzpunkt](http://www.lk-row.de/pflegestuetzpunkt)  
[www.lk-row.de/A-Z](http://www.lk-row.de/A-Z) (*Stichwort: Gleichstellungsbeauftragte*)  
[www.jobcenter-row.de/site/chancengleichheit](http://www.jobcenter-row.de/site/chancengleichheit)

## Quellennachweis:

Erfolgsfaktor Familie – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege  
Vereinbarkeit von Familie und Beruf  
Familienbewusste Arbeitszeiten  
Informationen für Personalverantwortliche  
Betriebliche Kinderbetreuung, Förderprogramme  
Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität  
Unternehmen – Kinderbetreuung  
Unternehmensmonitor  
Familienorientierte Personalpolitik  
Perspektive Wiedereinstieg  
Familienpflegezeit, Information für Unternehmen  
Arbeitsrecht und Personal – Familie und Beruf  
Wiedereinstieg – Notwendigkeit für Unternehmen (Christine Maurer, Regina Zelms, Verlag Dashöfer)  
Familienbewusste Führung, (Heiko Sulimma, Verlag Dashöfer)  
Fotos: Fotolia

## **Landkreis Rotenburg (Wümme)**

Gleichstellungsbeauftragte

Marianne Schmidt

Hopfengarten 2

27356 Rotenburg

Tel.: 0 42 61 - 983 21 40

## **Jobcenter Landkreis Rotenburg (Wümme)**

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Rebecca Rekate

Weicheler Damm 9-11

27356 Rotenburg

Tel.: 0 42 61 - 983 31 38

