



# Von Klein bis Groß

Individuelle Lösungen für die betrieblich  
unterstützte Kinderbetreuung

[www.aachen.de/familie](http://www.aachen.de/familie)

stadt aachen

# Impressum

## **Stadt Aachen**

Der Oberbürgermeister  
Fachbereich Kinder, Jugend und Schule  
Mozartstraße 2-10  
52058 Aachen  
Tel.: 0241 432-0  
familie@mail.aachen.de  
www.aachen.de/familie

## **Redaktion und Konzeption:**

Stadt Aachen, Fachbereich Kinder, Jugend und Schule (Martina Pautsch, Daniel Schuster, Heinz Zohren),  
Industrie- und Handelskammer Aachen (Stefan Plum-Consilius), Paul Heesel

**Fotos:** Stadt Aachen/Thilo Vogel, Stadt Aachen/Carl Brunn, IHK Aachen/Renate Schütt, Stadt Aachen/Andreas Steindl, RWTH Aachen/Peter Winandy, Pascals Zwerge/Michael Glasmacher, Karlinis/Michael Glasmacher

Diese Broschüre soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.  
Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Anregungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge richten Sie bitte an:  
familie@mail.aachen.de

**Gestaltung:** graphodata AG

Stand: Januar 2019

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier

## **Download**

www.aachen.de/familie





## Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung – eine Investition, durch die Alle gewinnen!

Wissen ist die Triebfeder unserer Wirtschaft. Das Wissen und Engagement der Angestellten, Facharbeiterinnen, Facharbeiter, der Ingenieurinnen und Ingenieure, in unseren Betrieben und Hochschulen ist der Ursprung unserer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Ihre hohe Innovationskraft und ihr Einsatz ermöglichen es unseren Unternehmen, sich in einem immer härteren Wettbewerb erfolgreich zu behaupten. Engagierte und fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der eigentliche Quell wirtschaftlichen Erfolges. Doch diese Quelle droht zu versiegen.

Der demografische Wandel führt zu einem deutlichen Rückgang des Potenzials an Erwerbskräften in allen Wirtschaftsbereichen – in Wissenschaft und Forschung, im Handel, im Dienstleistungssektor oder der Produktion. Eine familienfreundliche Personalpolitik und betriebliche Angebote zur Kinderbetreuung sind wichtige Verbündete, um den Fachkräftemangel zu lindern. Zugleich stellen sie einen harten, betriebswirtschaftlichen Parameter dar, der den Unternehmenserfolg positiv beeinflusst. Nachhaltige Familienpolitik steigert die Produktivität und Flexibilität in einem Unternehmen.

Ich setze mich dafür ein, dass es Familien wie Unternehmen gut geht, dass sie wachsen und gedeihen können. Dazu dient auch diese Broschüre: Sie soll Ihnen helfen, Ihr Profil als familienfreundliches Unternehmen zu schärfen und die für Ihr Unternehmen passende Lösung zu finden – von Klein bis Groß.

Mit herzlichen Grüßen  
Ihr

Marcel Philipp  
Oberbürgermeister der Stadt Aachen



## „Ein wichtiger Wettbewerbsvorteil!“

Viele Betriebe aus unserer Region wünschen sich mehr Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Das hat eine Befragung im Rahmen unseres IHK-Legislaturprogramms gezeigt. Familienfreundlichkeit gilt als wichtiges Prinzip in der Personal- und Unternehmensentwicklung. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt – auch im Hinblick auf den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel – an Bedeutung.

Zahlreiche Unternehmen sind in den vergangenen Jahren dazu übergegangen, familienfreundliche Modelle wie Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Home-Office einzurichten. Manche haben in Zeiten knapper KiTa-Plätze gar einen eigenen Betriebskindergarten auf die Beine gestellt. Dabei engagieren sich nicht nur große Unternehmen. Gerade die kleinen und mittleren Betriebe finden oft kreative und flexible Lösungen, was durch die Nähe zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begünstigt wird. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben variieren je nach Wirtschaftszweig und Größe des Unternehmens. Eine Einheitslösung kann es nicht geben.

Was für alle Betriebe gleichermaßen gilt: Auf ihre Fachkräfte können sie nicht verzichten. Sie sind Voraussetzung dafür, dass die Unternehmen weiterhin hohe Qualität erzielen und wachsen können. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird dabei zu einem wichtigen Wettbewerbsvorteil, der sich für beide Seiten lohnt. Denn auch die Fachkräfte messen dem Thema eine hohe Bedeutung zu: Bei der Arbeitgeberwahl ist sie für neun von zehn Beschäftigten mit minderjährigen Kindern genauso wichtig oder wichtiger als das Gehalt. Immer mehr Arbeitnehmer würden für eine bessere Vereinbarkeit sogar den Job wechseln.

Bei allem Engagement und aller Bereitschaft: Die Wirtschaft kann bei diesem Thema nur eine Säule sein. Tragfähig wird das Ganze, wenn Wirtschaft, Politik und Verwaltung ineinander greifen.

Wolfgang Mainz  
Präsident der Industrie- und Handelskammer Aachen



# „Familienfreundlichkeit zum Markenzeichen der regionalen Wirtschaft machen!“

Im renommierten Wissenschafts-, Wirtschafts- und Hochschulstandort Aachen stehen die Unternehmen vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels weiterhin vor der Herausforderung, gute Fachkräfte zu finden und diese an sich zu binden. Damit sie im Wettbewerb um die besten Fachkräfte die Nase vorn haben, müssen sie sich zunehmend damit auseinandersetzen, wie sie ihre Arbeitgeberattraktivität steigern können. Ein zentrales Stichwort ist hierbei die Orientierung an den Lebensphasen der Beschäftigten. Besonders Mitarbeiter, die sich in der „Rush Hour“ des Lebens zwischen 25 und 45 Jahren befinden, möchten auch bei einem anspruchsvollen Beruf und viel beruflicher Verantwortung nicht auf ein erfülltes Familienleben mit Kindern verzichten. Viele Eltern wünschen sich neben einer interessanten und erfüllenden Tätigkeit daher familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Neben einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung kann das Angebot von betrieblich gestützten Kinderbetreuungsmaßnahmen zu einer wesentlichen Entlastung von Beschäftigten beitragen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Nachwuchs gut versorgt wissen, widmen sich engagiert ihren beruflichen Aufgaben. Die Motivation steigt, Fehlzeiten nehmen ab, Kosten für Vertretungen reduzieren sich und die Zufriedenheit steigt – und wer zufrieden ist, geht nicht zur Konkurrenz.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Unternehmen nutzen können, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Die Bandbreite reicht dabei von einem finanziellen Zuschuss zu den Betreuungskosten bis hin zur Einrichtung einer eigenen Betriebskita. Je nach Größe des Unternehmens lassen sich einige Lösungen alleine realisieren, andere sind nur im Verbund möglich.

Da Kinderbetreuung selten zum Kerngeschäft eines Unternehmens gehört, sind Unternehmen, die sich für ein betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung entschieden haben, meist auf externe Unterstützungs- und Beratungsangebote angewiesen. Wir möchten Ihnen dabei helfen, das passende Angebot für Ihr Unternehmen zu finden und umzusetzen.

*Christiane Vaeßen*

Prof. Dr. Christiane Vaeßen  
Geschäftsführerin Region Aachen – Zweckverband

## Inhalt

<b>Einleitung .....</b>	<b>08</b>
1. In vier Schritten von der Idee zur Verwirklichung	09
2. Mit Familienfreundlichkeit das Unternehmen fit machen für die Herausforderungen von morgen	10
Vorteile auf einen Blick	11
Praxisbeispiel Uniklinik RWTH Aachen	12
3. Wegmarken für ein familienfreundliches Unternehmen	13
4. Der Aachener Familienservice – Ihr Partner für Familienfreundlichkeit im Unternehmen	14
5. Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Aachen – Ihre Servicestelle für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	16
<b>Lösungen .....</b>	<b>18</b>
1. Flexible Arbeitszeitmodelle	19
2. Kleine Lösungen ohne Einbindung der Stadt Aachen Zuschuss zur Kinderbetreuung	20
3. Kurzfristige Betreuungsbedarfe	23
Praxisbeispiel RWTH	
4. Kindertagespflege	24
5. Spielgruppen	25
6. Belegplätze in vorhandenen Kindertageseinrichtungen	26
7. Betriebseigene Kindertageseinrichtung	27
Praxisbeispiel Betriebseigene Kindertagesstätte „Pascals Zwerge“	28
Praxisbeispiel „Karlins“	29
<b>Anhang .....</b>	<b>30</b>
1. Abkürzungen	31
2. Gruppenformen nach KiBiz	32
3. Jährlicher Betriebskostenzuschuss des Jugendamtes	34
4. LVR-Raumempfehlungen für Kindertageseinrichtungen	34
5. Grundriss der Kita „Karlins“	35

**Die Nachwuchskräfte von heute messen der Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers große Bedeutung bei.**

# 1. In vier Schritten von der Idee zur Verwirklichung<sup>1</sup>

## 1 Kontaktaufnahme und Information

Eine gute Nachricht ganz zu Anfang: Den ersten Schritt haben Sie bereits getan – indem Sie zu dieser Broschüre gegriffen haben. Verschaffen Sie sich hier einen Überblick zu Ihren Möglichkeiten und lassen Sie sich vom Fachbereich Kinder, Jugend und Schule der Stadt Aachen beraten. Hören Sie sich auch unter Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um, wie relevant das Thema für Ihre Belegschaft ist. Laden Sie z. B. zu einem Informationsabend ein. So erhalten Sie einen ersten Eindruck davon, wohin sich Ihr Engagement in Sachen Familienfreundlichkeit entwickeln könnte.

## 2 Die Bedarfsermittlung

Damit Ihre zukünftige Familienfreundlichkeit auch zielgenau die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abdeckt, sollten Sie nun mittels eines anonymen Fragebogens ermitteln, welche konkreten Betreuungsmaßnahmen und Hilfsangebote Ihre Belegschaft tatsächlich benötigt. Das schließt natürlich auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsurlaub ein.

## 3 Die konkrete Planung

Die Auswertung der Bedarfsanalyse liefert eine fundierte Entscheidungsgrundlage für das weitere Vorgehen: Eine unternehmensinterne Arbeitsgruppe sollte die Vor- und Nachteile der in Frage kommenden Modelle gründlich prüfen und hierbei die Wünsche der Betroffenen mit den rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten abgleichen.

## 4 Die Umsetzung

Die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen kann einen langen Atem erfordern. Ihr Unternehmen muss vielleicht mit Kooperationspartnern verhandeln, Zwischenergebnisse mit der Belegschaft besprechen, bei den zuständigen Ämtern Anträge stellen usw. Doch lassen Sie sich davon nicht abschrecken – die Mühe zahlt sich aus!

### Ihr Ansprechpartner für Fragen zur betrieblichen Kinderbetreuung

Stadt Aachen  
Fachbereich Kinder, Jugend und Schule  
familie@mail.aachen.de

<sup>1</sup> in Anlehnung an: B. Wintermann/K. Russ, Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung – Ein Leitfaden für zukunftsorientierte Unternehmen im Kreis Gütersloh (2008)



## 2. Mit Familienfreundlichkeit das Unternehmen fit machen für die Herausforderungen von morgen

Junge Menschen, die nach einer Ausbildung in die Berufswelt eintreten, stehen häufig vor der Herausforderung, Karriere zu machen und gleichzeitig eine Familie zu gründen.

Die Nachwuchskräfte von heute messen deshalb der Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers große Bedeutung bei. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zentrales Anliegen von Eltern in Deutschland. Für 91 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt.<sup>2</sup>

### Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil

Eine familienfreundliche Personalpolitik, die auf eine Balance zwischen Arbeit und erfülltem Familienleben zielt, entscheidet deshalb mit darüber, welches Unternehmen im Wettstreit um kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Nase vorn hat – nutzen Sie diese Chance für Ihr Unternehmen!

Außerdem kann eine familienbewusste Personalpolitik Ihren Unternehmenserfolg positiv beeinflussen. Nachhaltige Familienpolitik steigert die Produktivität und Flexibilität in Ihrem Unternehmen.

Sie bringt aber auch der Gesellschaft insgesamt Gewinn, indem sie z. B. alleinerziehenden Frauen verstärkt die Gelegenheit gibt, wieder am Erwerbsleben teilzunehmen.

### Bedeutung von Familienfreundlichkeit bei der Wahl des Arbeitgebers

Wechselbereitschaft der Beschäftigten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf



■ Beschäftigte zwischen 25 und 39 Jahren  
■ Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren

Familienfreundlichkeit ist bei der Arbeitgeberwahl ebenso wichtig oder wichtiger als das Gehalt



■ Beschäftigte zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern  
■ Beschäftigte zwischen 40 und 49 Jahren mit Kindern

Quelle: Personalmarketingstudie 2012, Hrsg. BMFSFJ, 2012

<sup>2</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ (Hrsg.), Personalmarketingstudie 2012, durchgeführt vom Marktforschungsinstitut GfK

## Vorteile auf einen Blick<sup>3</sup>

### Kosten sparen:

#### ► Familienfreundlichkeit macht flexibel:

- flexible Arbeitszeiten lassen Eltern mehr Raum für familiäre Verpflichtungen
- weniger krankheits- und familienbedingte Fehlzeiten
- flexible Arbeitszeiten kompensieren Schwankungen der Auftragslage
- Eltern kehren schneller aus der Elternzeit zurück
- geringere Kosten für Vertretungen
- geringere Verluste durch unbesetzte Stellen

### Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigern:

#### ► Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierter und dank geringerer Doppelbelastung konzentrierter bei der Arbeit

- geringere Fehlerquoten
- höhere Kundenbindung

### Fachkräfte binden:

#### ► Zahl der Bewerberinnen und Bewerber steigt

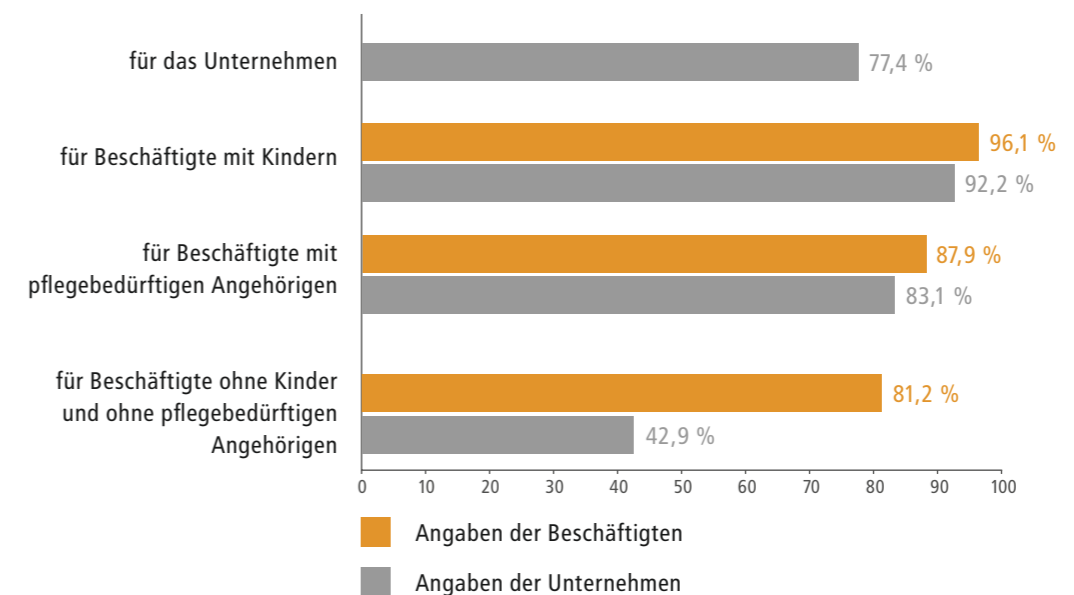
#### ► Identifikation mit dem Unternehmen steigt

- Fluktuation sinkt
- wertvolle Erfahrung bleibt im Unternehmen

### Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit

Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen?

Familienfreundliche Maßnahmen sind (eher) wichtig ...



Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

<sup>3</sup> Marcel Philipp, Rede zur Gründung des Innovationskreises der Wirtschaft in Aachen, 6. Juli 2010



## 3. Wegmarken für ein familienfreundliches Unternehmen<sup>4</sup>

### 3.1 Wägen Sie Aufwand und Nutzen ab

Prüfen Sie genau, welche Maßnahmen das Familienbewusstsein in Ihrem Unternehmen nachhaltig beeinflussen und in welche Richtung Sie diese weiterentwickeln möchten. Bedenken Sie dabei auch, dass Ihr bisheriges Engagement bereits eine Investition darstellt, die Sie mit einer Abwendung vom Thema abschreiben müssten – und das gilt nicht nur für die realen Kosten, sondern auch für Ihr Profil als familienbewusster Arbeitgeber.

### 3.2 Bieten Sie „Hilfe zur Selbsthilfe“

Nicht alle Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit müssen aufwendig und teuer sein: Bieten Sie Ihren Beschäftigten umfassende Informationen zu den organisatorischen, finanziellen und rechtlichen Aspekten der Kinderbetreuung und fördern Sie dadurch auch deren Eigeninitiative.

### 3.3 Flexibilität rechnet sich

Flexible Arbeitszeitmodelle fördern nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern bieten auch Ihnen als Arbeitgeber den Vorteil, dass Sie kurzfristige Auftragsrückgänge abfedern können, ohne sich von erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trennen zu müssen.

### 3.4 Halten Sie nach Partnern Ausschau

Suchen Sie Kontakt zu anderen Unternehmen und Institutionen vor Ort. So können Sie Synergieeffekte nutzen und auch größere Projekte leichter realisieren, z. B. eine gemeinsame Betriebskindertagesstätte.

<sup>4</sup> in Anlehnung an: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ, Newsletter Erfolgsfaktor Familie 3 (Mai 2009)

## Praxisbeispiel Uniklinik RWTH Aachen

### Familien-Service-Büro (FSB)

Individuelle Beratung und Unterstützung in allen familienrelevanten Fragen: Das ist die Aufgabe des Familien-Service-Büros der Uniklinik RWTH Aachen. Die Servicestelle unterstützt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, ihre Aufgaben in der Familie besser mit dem Berufsalltag zu vereinbaren. Sie berät zum Thema Mutterschutz und Elternzeit, unterstützt Beschäftigte, die Angehörige pflegen, und informiert über weitere familienorientierte Angebote.

Zu diesen Angeboten gehören beispielsweise der Still- und Ruheraum oder die „KidsBox“. Die Box verwandelt ein Büro im Handumdrehen in ein kindgerechtes Spielzimmer: Sie enthält Reisebettchen, Klappmatratze und Spielmatte, einen Klemmsitz zum Andocken an den eigenen Schreibtisch, Hocker und Tisch sowie verschiedene Spiel- und Malsachen.

Das Familien-Service-Büro hilft bei Fragen zur Betriebskindertagesstätte „Schneebergkids“ oder der Kurzzeitbetreuung im „Kinderland“. Bei den „Schneebergkids“ kümmern sich engagierte Erzieherinnen und Erzieher um Kinder vom Säuglingsalter bis zu sechs Jahren. Auf dem Gelände mit altem Baumbestand, einem großen Sandkasten, Blumen- und Gemüsebeeten, mit Waldspaziergängen und Turnmöglichkeiten sind die Kids bestens versorgt.

Mitarbeitenden, die kurzfristig eine Kinderbetreuung benötigen, steht das „Kinderland“ der Uniklinik RWTH Aachen zur Verfügung: Hier können Kinder bis zu drei Stunden zuverlässig betreut werden, wenn die Eltern Fortbildungen oder Dienstbesprechungen haben. Sollten Dienstreisen anstehen, kann das Familien-Service-Büro sogar Babysitter vermitteln.

Das Familien-Service-Büro hat jederzeit ein offenes Ohr für individuelle Anfragen. Mit seinen umfangreichen Angeboten realisiert und koordiniert es optimale Lösungen für alle Hilfe suchenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Uniklinik RWTH Aachen.

### Kontakt

Familien-Service-Büro der Uniklinik RWTH Aachen  
familie@ukaachen.de  
Betriebskindertagesstätte „Schneebergkids“  
bkt@ukaachen.de





## 4. Der Aachener Familienservice

### Ihr Partner für Familienfreundlichkeit im Unternehmen

Der Aachener Familienservice wird koordiniert durch den Fachbereich Wirtschaft, Wissenschaft und Europa der Stadt Aachen. Er vereint die klassische Familienpolitik mit der Förderung des Wirtschaftsstandortes Aachen zu einem innovativen Service für Handel, Industrie und Gewerbe in Aachen. Der Familienservice kümmert sich um alle Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ziel ist es, die Betriebsleitung wie auch einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und zu entlasten, so dass sie sich wieder voll und ganz auf ihre Aufgaben konzentrieren können.

Bei Interesse erstellt der Aachener Familienservice für Ihr Unternehmen zunächst eine umfassende Bedarfsanalyse in den Bereichen Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Er unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Lebenslagen. Anhand der Ergebnisse entsteht ein individuelles Maßnahmenpaket mit familienorientierten Angeboten für Ihr Unternehmen. Der Aachener Familienservice unterstützt Sie bei der Umsetzung und vermittelt Sie an die richtige Partnerorganisation.

#### Vermittlung an Servicepartner zu folgenden Themenkomplexen (Beispiele)

##### › Alles fürs Kind

- Bedarfsanalyse unter Ihrer Belegschaft zum Betreuungsbedarf
- Ferienbetreuungsangebote
- Betreuungsplätze in der Nähe für Kinder Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- individuelle Lösungen zur Betreuung in Randzeiten

##### › Elder Care

- Pflegeerstberatung
- Alltagsbegleiter und haushaltsnahe Dienstleistungen

##### › Betriebliche Suchtprävention

- Coaching für Führungskräfte
- Workshops und Seminare zur Raucherentwöhnung und Suchtprävention
- Hilfen für Betroffene

##### › Einkommens- und Budgetberatung

- schnelle Lösungen für den Einzelnen

Hinweis: Angebote von Servicepartnern können je nach Umfang kostenpflichtig sein.

#### Ihre Ansprechpartnerin für Familienfreundlichkeit im Unternehmen

Stadt Aachen  
Fachbereich Wirtschaft, Wissenschaft und Europa  
Aachener Familienservice  
Anja Koonen  
Tel.: 0241 432-7637  
anja.koonen@mail.aachen.de  
www.aachen.de/familienservice



**Eine familienfreundliche Personalpolitik wird mit darüber entscheiden, welches Unternehmen im Wettstreit um kompetente Mitarbeiter die Nase vorn hat.**





**Lebensqualität der Beschäftigten durch mehr betrieblich gestützte Kinderbetreuung verbessern.**

## 5. Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Aachen – Ihre Servicestelle für Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Aachen ist Teil der Landesinitiative Frau und Wirtschaft des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen. Diese verfolgt das Ziel, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Erwerbsbeteiligung von Frauen nachhaltig zu steigern.

### Wir ...

- ... stehen Unternehmen der Region zur Seite.
- ... setzen uns für bessere Arbeitsbedingungen für Frauen in der Region ein.
- ... unterstützen kleine und mittelständische Unternehmen dabei, eine familienfreundliche und wettbewerbsfähige Organisation zu entwickeln.
- ... haben gemeinsam mit unseren regionalen Partnerinnen und Partnern das Kompetenznetzwerk „Familienfreundliche Unternehmen Ihrer Region“ ins Leben gerufen.

### Sie ...

- ... möchten, dass Ihr Unternehmen für weibliche Fachkräfte attraktiv wird oder bleibt?
- ... haben Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden?
- ... merken, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich vermehrt Zeit für die Familie nehmen wollen.
- ... wollen zeigen, wie familienfreundlich Ihr Unternehmen schon ist.

Bei uns finden Sie Informationen, Fachveranstaltungen und Beratung zu diesen Themen. Sprechen Sie uns an! Wir schaffen Verbindungen!



www.**FAMILIENFREUNDLICHE-UNTERNEHMEN-REGIONAACHEN.de**

**Die Servicestelle zum Thema: Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben!**  
--> Informationen, Austausch, Unterstützungsangebote und Vernetzung für **KMU der Region**

Alle Infos mit nur einem Klick!



**Marena-Nathalie Ostermann, M.A.**  
Kompetenzentrum Frau und Beruf  
Region Aachen Zweckverband  
Rotter Bruch 6, 52068 Aachen  
Telefon: +49 (0)241 927 8721-33  
Fax: +49 (0)241 927 8721-20  
ostermann@regionaachen.de

**Katja Elisa Heßeler, M.A.**  
Kompetenzentrum Frau und Beruf  
Region Aachen Zweckverband  
Rotter Bruch 6, 52068 Aachen  
Telefon: +49 (0)241 927 8721-34  
Fax: +49 (0)241 927 8721-20  
hesseler@regionaachen.de

[www.familienfreundliche-unternehmen-regionaachen.de](http://www.familienfreundliche-unternehmen-regionaachen.de)



gefördert vom:

Ministerium für Inneres, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen



Kompetenzentrum Frau und Beruf  
Region Aachen Zweckverband  
Rotter Bruch 6 / 52068 Aachen  
[www.regionaachen.de](http://www.regionaachen.de)



**Um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, sind flexible Arbeitszeitmodelle ein wichtiger Faktor für Eltern bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Mit einem Angebot für Ihre Beschäftigten, Job und Privates „unter einen Hut“ zu bekommen, können Sie motivierte, zuverlässige und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und binden.**

# 1. Flexible Arbeitszeitmodelle<sup>5</sup>

## Setzen Sie auf Teamarbeit

Die Praktikabilität flexibler Arbeitszeitmodelle hängt wesentlich davon ab, dass die Abwesenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Betriebsablauf nicht stört. Das lässt sich erreichen, wenn Arbeitskräfte weitgehend selbstständig im Team ihre Arbeits- und Anwesenheitszeiten absprechen.

Teamarbeit entfaltet ihre Wirkung besonders bei Teilzeitarbeitsplätzen, die zeitlich versetzt sind; aber auch bei Vollzeitstellen kann sie sinnvoll sein, wenn die Produktions-, Öffnungs- oder Servicezeiten länger sind als die Arbeitszeiten der Angestellten.

## Gleitzeit

Gleitzeit gibt Müttern und Vätern die Gelegenheit, ihre Arbeit besser mit den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen oder wichtigen familiären Terminen abzustimmen. Sie stärken so mit geringem Aufwand die Motivation und Produktivität der Eltern, aber auch der gesamten Belegschaft.

## Arbeit mit nach Hause nehmen und Telearbeit

Auf diese Weise können Ihre Beschäftigten ebenfalls sehr flexibel auf familiäre und betriebliche Erfordernisse reagieren. Manche Arbeiten müssen nicht zwingend am Schreibtisch im Unternehmen erledigt werden. Gerade wenn neue Denkansätze oder eine hohe Konzentration gefordert sind, kann es sogar von Vorteil sein, sich aus dem gewohnten Arbeitsumfeld zu lösen.

Einen Schritt weiter geht die Einrichtung eines echten Telearbeitsplatzes. Sie ermöglicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz Kinderbetreuung zu Hause weiterhin Vollzeitarbeit. Sofern ein Betriebsrat existiert, sind dessen Mitbestimmungs- und Informationsrechte zu beachten.

## Eine freie Pausenregelung

Flexible Pausenzeiten erleichtern es, dringenden privaten Verpflichtungen nachzukommen, z. B. die Kinder von der Schule abzuholen. Der Betriebsrat hat hier ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Dauer und Lage von Pausen.

## Teilzeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen auch schon während der Elternzeit bis zu 30 Stunden in der Woche arbeiten. Beschäftigte scheiden dadurch nicht vollständig aus dem Arbeitsprozess aus und können ihre Qualifikationen erhalten. Außerdem können Arbeitgeber den Wiedereinstieg nach der Elternzeit durch eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit erleichtern – Kinder und Eltern gewöhnen sich dann langsam an Trennungszeiten. Durch diese Maßnahmen reduzieren Sie Ihre Kosten für Suche und Einarbeitung von Vertretungen sowie die Wiedereingliederungskosten für Beschäftigte, die aus einer langen Elternzeit zurückkehren.

## Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind eine günstige Möglichkeit, eine schwankende Betriebsauslastung mit den familiären Verpflichtungen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einklang zu bringen. Für Ihren Betrieb bedeutet die Einführung einen geringen organisatorischen Mehraufwand, doch Sie sparen im Gegenzug die Kosten für Kurzarbeit oder Zuschläge bei Überstunden.

## Sonderurlaub

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

Bei Kindern unter zwölf Jahren besteht für Eltern sogar ein Rechtsanspruch auf unbezahlte Freistellung, wenn sich sonst niemand um das Kind kümmern kann (§ 45 SGB V). Sofern dadurch jedoch Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen sind, muss auch der Betriebsrat beteiligt werden.

<sup>5</sup> S. Becker/S. Hartig/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), u. a., Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen ([o. O.] 2008), 8–16



# 2. „Kleine Lösungen“ ohne Einbindung der Stadt Aachen

## Zuschuss zur Kinderbetreuung

Kinderbetreuung kostet ... aber Sie können Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen Zuschuss für die Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern finanziell entlasten. Solch ein Betreuungszuschuss nützt nicht nur Ihrer Belegschaft, er bedeutet für Ihr Unternehmen im Vergleich zu einer pauschalen Lohnerhöhung sogar eine Steuerersparnis.

Voraussetzung für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist jedoch, dass die Leistungen zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden und zweckgebunden sind. Es ist unerheblich, wenn der nicht bei Ihnen beschäftigte Elternteil die Aufwendungen trägt.

### Alles Wichtige im Überblick

- Der Zuschuss wird für nicht schulpflichtige Kinder gewährt, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bzw. im laufenden Kalenderjahr das sechste Lebensjahr nach dem Stichtag (30.06.) vollenden werden oder mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind. Für die Monate Januar bis Juli kann der Zuschuss gewährt werden, wenn das Kind das sechste Lebensjahr vor dem Stichtag (01.07.) vollendet hat. Hier sind auch die landesrechtlichen Schulgesetze zu beachten.
- Der Zuschuss ist in seiner Höhe betragsmäßig nicht begrenzt, jedoch auf die tatsächlich anfallenden Kosten beschränkt.
- Der Zuschuss wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Gehalt gezahlt.
- Die tatsächlich für die Kinderbetreuung entstandenen Kosten müssen nachgewiesen werden. Der Arbeitgeber bewahrt die Originalbelege auf.
- Die Betreuung findet nicht im elterlichen Haushalt statt, sondern in Kindertagesstätten, Spielgruppen, Kindertagespflege usw.

- Rechtliche Grundlagen: § 3 Nr. 33 EStG; R 3.33 LStR 2015 i.V. m. § 1 SVEV

### Steuerfreiheit „Kindernotbetreuung“

Seit dem 1. Januar 2015 können Arbeitgeber aufgrund von § 3 Nr. 34a EStG Arbeitnehmer mit steuerfreien Serviceleistungen unterstützen. Dazu gehören Aufträge an Fremdfirmen, die Beratungs- und Vermittlungsleistungen für Betreuungspersonal in persönlichen und sozialen Angelegenheiten erbringen. Die Unterstützung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

Auch Leistungen zur sogenannten „Kindernotbetreuung“ (auch für schulpflichtige Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und aufgrund einer seelischen, geistigen oder körperlichen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten) und zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger werden steuerfrei gestellt. Die Aufwendungen müssen aus zwingenden und beruflich veranlassten Gründen entstanden sein. Dies gilt auch, wenn die Betreuung im Haushalt des Arbeitnehmers stattfindet. Bis zu 600 Euro je Kalenderjahr können so steuerfrei bleiben, wenn die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird.

### Fazit

Der Zuschuss zu den Kosten für eine Kinderbetreuung bringt sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber einen lohnenden Vorteil im Vergleich zur Gehaltserhöhung.

### Modellrechnung „Kindergartenzuschuss“ als Alternative zur Gehaltserhöhung“ (Euro):

Sachverhalt: Bruttolohn alt 2.280,00 Euro, Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe von 120 Euro; Arbeitnehmer, verheiratet, 1 Kind, Lohnsteuerklasse III, 1,0 Kinderfreibetrag, konfessionslos, Krankenkasse: Techniker Krankenkasse (Zusatzbeitrag: 1,0 %), Arbeitgeber ist Umlage-1-pflichtig (im vergangenen Kalenderjahr weniger als 30 Arbeitnehmer in mindestens acht Monaten, Teilzeitkräfte werden anteilig berücksichtigt), der Arbeitgeber hat den allgemeinen Umlage 1-Satz von 1,6 % gewählt, der Arbeitnehmer hat das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet, d.h. der Altersentlastungsbetrag wird nicht berücksichtigt

	Gehalt	Kinderbetreuungskostenzuschuss
Bruttolohn alt	2.280,00	2.280
Gehaltserhöhung	<b>120,00</b>	-
Bruttolohn neu	2.400,00	2.280
Steuern	80,50	59,00
Sozialversicherung AN- Anteil	487,80	463,41
Sozialversicherung AG-Anteil	463,80	440,61
Umlagen	53,04	50,39
Kindergartenzuschuss	-	<b>120</b>
Brutto-Personalaufwand AG	2.916,84	2.891,00
Mtl. Netto-Einkommen		
(+ Zuschuss) AN	1.831,70	1.877,59
<b>Vorteil Arbeitnehmer</b>	-	<b>45,89</b>
<b>Vorteil Arbeitgeber</b>	-	<b>25,84</b>

Diese Hinweise ersetzen keine Rechts- und Steuerberatung. Sie dienen lediglich einer ersten Information. Die Berechnung kann aufgrund diverser Variablen (z.B. variieren die Zusatzbeiträge zur Krankenversicherung abhängig von der Krankenkasse des Arbeitnehmers, je Krankenkasse stehen bei Umlage-1-Pflicht mehrere Erstattungs- und damit auch Beitragssätze zur Wahl, Kirchensteuerpflicht des Arbeitnehmers etc.) zu abweichenden Ergebnissen führen.





„An der RWTH Aachen setzen wir uns aktiv und nachhaltig für familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen ein und lassen uns seit 2009 als familiengerechte Hochschule auditieren. Kinderbetreuung in Hochschulnähe ist für alle Hochschulangehörigen – Studierende wie Mitarbeitende – ein wichtiges Kriterium bei ihrer Entscheidung für die RWTH Aachen. Und für die RWTH ist Kinderbetreuung ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Wissenschaftliche Spitzenleistungen und Familie müssen vereinbar sein. Das ist unser Anspruch an uns selbst und unser Angebot an unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. In Zusammenarbeit mit der Stadt Aachen wollen wir daher das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen stetig erweitern und verbessern.“

Univ.-Prof. Dr. rer. nat. Dr. h. c. mult. Ulrich Rüdiger,  
Rektor der RWTH Aachen University

## 3. Kurzfristige Betreuungsbedarfe<sup>6</sup>

### Vorbauen mit einer firmenweiten Elternkontaktbörse

Sammeln Sie die Babysitter-Kontakte der Angestellten oder von deren Freunden und Bekannten für alle zugänglich in einem Ordner – entweder digital im Intranet oder als Loseblattsammlung an einem festen, allen bekannten Platz. Kolleginnen und Kollegen können sich so gegenseitig bei der Kinderbetreuung unterstützen. Der Ordner muss natürlich immer aktuell sein.

### Kinder im Büro

Fällt die normale Kinderbetreuung aus, kann es die Beschäftigten erheblich entlasten, wenn sie Kinder mit an den Arbeitsplatz bringen können. Solch eine Lösung setzt voraus, dass sich der Arbeitsplatz grundsätzlich für die Anwesenheit von Kindern eignet und andere Beschäftigte nicht gestört werden.

Für Kinder hält man einen „Notfall-Kinderkoffer“ vor oder richtet eine Spielecke ein, so dass sich Kinder mit altersgerechten Spielutensilien beschäftigen können. Das kann z. B. über betriebsinterne (Sach-)Spenden organisiert werden.

Wichtig: Klären Sie mit Ihrer Versicherung die Haftungsfragen und schließen Sie – wenn nötig – eine entsprechende zusätzliche Unfallversicherung ab.

### Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Um andere Beschäftigte durch Kinder am Arbeitsplatz nicht zu stören, können Sie ein eigens ausgestattetes Büro einrichten. Neben dem eigentlichen Arbeitsplatz gehören dazu z. B. eine Spielecke, ein Bettchen für kleine Kinder oder ein Tisch für Hausaufgaben. Auch hier gilt: Haftungsfragen mit der Versicherung klären und ggf. eine Unfallversicherung abschließen.

### Empfehlungen für die Ausstattung eines Eltern-Kind-Zimmers

- alle Steckdosen mit Kindersicherung versehen
- gefährliche Werkzeuge, Chemikalien, Medikamente kindersicher verschlossen oder für Kinder unerreichbar aufbewahren

**Tipp:** Suchen Sie sich erfahrene Partner, z. B. Kirchen, Volkshochschulen, Vereine oder andere Unternehmen. Der Aachener Familienservice hilft Ihnen dabei und organisiert auf Wunsch für Ihr Unternehmen eigene Ferienspiele.

### Praxisbeispiel RWTH

Mit mehreren Eltern-Kind-Räumen auf dem Campus haben Studierende und Hochschulangehörige der RWTH Aachen die Möglichkeit, ihre Kinder kurzfristig und flexibel zu betreuen und gleichzeitig zu arbeiten. Die Eltern-Kind-Räume sind kindgerecht ausgestattet, so dass sie als Spiel- und Ruheraum genutzt werden können.

#### Kontakt:

Familienservice des Gleichstellungsbüros der RWTH Aachen  
[www.rwth-aachen.de/familienservice](http://www.rwth-aachen.de/familienservice),  
[familienservice@rwth-aachen.de](mailto:familienservice@rwth-aachen.de)

- Bücherwände, Regale und alle großen Teile gegen Umstürzen sichern
- Schubladen, Schranktüren und Fenster mit Sicherheitsriegeln versehen
- Treppen, Stufen, Öfen etc. mit entsprechenden Gittern sichern
- wertvolle Ausstattung (EDV-Technik) gegen Beschädigung sichern
- allgemeine Benutzungsregeln aushängen
- Notfallset, Telefonnummern von Kinderärzten und ein Poster „Erste-Hilfe-am-Kind“ bereitstellen

### Betriebliche Ferienbetreuung

Ferienzeiten von Schulen und Kindertageseinrichtungen können für berufstätige Eltern eine organisatorische Herausforderung sein. Ferienprogramme schaffen hier Abhilfe und sorgen dafür, dass sich Ihre Beschäftigten auf die Arbeit konzentrieren können.

### Ferienspiele der Stadt Aachen

Rund 28 anerkannte Träger der offenen Jugendarbeit sowie verschiedene Sportvereine und Institutionen bieten in den Ferien (außer Weihnachtsferien) zahlreiche Angebote. Informationen dazu findet man unter [www.aachen.de/ferienspiele](http://www.aachen.de/ferienspiele). Für die Sommerferien wird eine Ferienspielzeitung erstellt, die ab Mitte Mai verfügbar ist. Um die Betreuung in den Ferien weiter zu verbessern, wird ein Online-Informations- und Anmeldeportal entwickelt.

<sup>6</sup> B. Wintermann/K. Russ, Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung – Ein Leitfadens für zukunftsorientierte Unternehmen im Kreis Gütersloh (2008)





## 4. Kindertagespflege

Kindertagespflege ist eine familienähnliche Betreuungsform, bei der in der Regel bis zu fünf Kinder durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater (die sogenannte Kindertagespflegeperson) im eigenen Haushalt oder im Haushalt der Eltern betreut werden. Wenn sich zwei oder mehr Kindertagespflegepersonen zusammenschließen (Großtagespflege), dürfen es auch bis zu neun Kinder insgesamt sein. Kindertagespflege richtet sich grundsätzlich an Kinder im Alter unter drei Jahren (U 3) und für diese Altersgruppe ist aus pädagogischer Sicht die Betreuung in einer kleinen Gruppe besonders geeignet. Um Kinder in Kindertagespflege betreuen zu können bedarf es einer Erlaubnis des Jugendamtes.

Die individuelle Förderung in einer familiären Betreuungssituation und die hohe zeitliche Flexibilität sind ein wesentlicher Vorteil der Kindertagespflege. Die Nähe der Kindertagespflegeperson gibt den Kindern Sicherheit und Orientierung. Besonders bei sehr geringem Bedarf oder häufig wechselnden Bedarfslagen, könnte diese Betreuungsform die richtige Wahl für Ihr Unternehmen sein.

Die Stadt Aachen hat den Verein „Familiäre Tagespflege e. V.“ mit der Qualifizierung und fachlichen Begleitung von Tagesmüttern und -vätern, der Vermittlung von Kindertagespflegeplätzen und der Beratung von Eltern und Kindertagespflegepersonen beauftragt. Er prüft u.a. auch die Räumlichkeiten und ihre Ausstattung. Die Eltern zahlen für die Kindertagespflege einen Beitrag an die Stadt Aachen. Die Höhe ergibt sich aus einer vom Rat der Stadt Aachen beschlossenen Satzung, die sich an ihrem Einkommen und den monatlichen Betreuungsstunden orientiert.

Als Arbeitgeber können Sie die Eltern durch einen Kinderbetreuungszuschuss dabei unterstützen (siehe „Zuschuss zur Kinderbetreuung“, Seite 15).

In der Regel werden die Kinder in der Wohnung der Kindertagespflegeperson betreut. Sie könnten allerdings auch selbst die Räumlichkeiten und das Mobiliar für eine Kindertagespflegestelle innerhalb oder außerhalb des Betriebsgeländes zur Verfügung stellen. Hierfür wäre dann in jedem Fall ein Antrag für eine bauliche Nutzungsänderung zu stellen. Die Aufwendungen dafür mindern als Betriebskosten die Steuerlast Ihres Unternehmens.

### Geeignete Räumlichkeiten für die Kindertagespflege

- mindestens zwei Räume mit Schlaf- und Spielmöglichkeiten
- eine Küche
- altersgerechte Möblierung und Spielsachen
- kindgerechte sanitäre Einrichtungen, evtl. mit Wickelmöglichkeit
- Kindertagespflegeperson(en) mit der Erlaubnis zur Tagespflege durch den Verein „Familiäre Tagespflege e.V.“

### Ihr Ansprechpartner für die Kindertagespflege

Familiäre Tagesbetreuung e.V., Harscampstraße 20, 52062 Aachen, Tel.: 0241 160206-0  
www.familiaere-tagesbetreuung-aachen.de

### Bezüglich der veränderten Raumnutzung

#### wenden Sie sich bitte an:

Stadt Aachen, Fachbereich Kinder, Jugend und Schule  
kinderjugendschule@mail.aachen.de

### Mittlere bis große Lösungen mit Einbindung der Stadt Aachen

Die Stadt Aachen baut die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder kontinuierlich aus, dennoch ist es für Berufstätige manchmal schwer, einen geeigneten Platz für ihre Kinder zu finden. Dann können Sie als Betrieb die Initiative ergreifen und für Ihre Mitarbeiter die passenden Betreuungsplätze schaffen. Die Stadt Aachen steht dabei als Partner an Ihrer Seite.

## 5. Spielgruppen

Spielgruppen sind Einrichtungen mit einem sozialpädagogischen Angebot für Kinder von zwei Jahren bis zum Eintritt in eine Tageseinrichtung. Feste, altersgemischte Gruppen von acht bis zwölf Kindern ermöglichen erste soziale Erfahrungen in einer überschaubaren Umgebung.

Eine Spielgruppe ist keine Einrichtung nach dem KiBiz (Kinderbildungsgesetz), d. h. Sie können für eine Spielgruppe keine öffentlichen Fördergelder des Landes erhalten. Außerdem sind die Betreuungszeiten auf zwei- bis dreimal die Woche zu je drei bis vier Stunden beschränkt. Pro Gruppe werden dabei zwei Betreuungspersonen benötigt, von denen eine ausgebildete Fachkraft sein sollte.

Als Träger einer Spielgruppe kann Ihr Unternehmen selbst, ein Verein, ein öffentlicher oder anerkannter freier Träger der Jugendhilfe fungieren. In jedem Fall benötigt die Einrichtung eine Betriebserlaubnis durch das Landesjugendamt beim Landschaftsverband Rheinland (LVR, Dezernat Jugend). Siehe auch die am Ende dieses Abschnitts genannte „Arbeitshilfe für die Einrichtung von Spielgruppen“.

### Gruppenformen einer Spielgruppe

- acht Plätze für Kinder von zwei bis drei Jahren
- zehn Plätze für Kinder von zwei bis vier Jahren, davon mindestens zwei Kinder im Alter von drei Jahren
- zwölf Plätze für Kinder von zwei bis vier Jahren, davon mindestens vier Kinder im Alter von drei Jahren

### Was Sie brauchen ...

- einen Gruppenraum
- eine Küche
- altersgerechte Möblierung und Spielsachen
- kindgerechte sanitäre Einrichtungen
- zwei Betreuer pro Gruppen, davon eine Fachkraft

### Ihre Ansprechpartner für Spielgruppen

Um den Antrag für eine Betriebserlaubnis beim Landesjugendamt zu stellen:  
Stadt Aachen, Fachbereich Kinder, Jugend und Schule, kinderbetreuung@mail.aachen.de

Stadt Aachen, Fachbereich Bauaufsicht  
bauaufsicht@mail.aachen.de

Stadt Aachen, Feuerwehr, Abteilung Vorbeugender Brandschutz FB37.400@mail.aachen.de, Tel.: 0241 432 37-4001

StädteRegion Aachen, Gesundheitsamt,  
Arbeitsgruppe 53.3 Hygiene- und Umweltmedizin, Dr. Tomasz Grzelak, Tel.: 0241 5198-5321  
Arbeitsgruppe 53.2 Infektionsschutz, Gregor Stalder, Tel.: 0241 5198-5324

### Weiterführende Informationen

Landschaftsverband Rheinland  
Arbeitshilfe für die Einrichtung von Spielgruppen (2012)  
[http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente\\_94/kinder\\_und\\_familien/tageseinrichtungen\\_f\\_r\\_kinder/201208\\_arbeitshilfe\\_spielgruppen.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/kinder_und_familien/tageseinrichtungen_f_r_kinder/201208_arbeitshilfe_spielgruppen.pdf)



## 6. Belegplätze in vorhandenen Kindertageseinrichtungen

Wenn der Betreuungsbedarf in Ihrem Unternehmen eine eigene KiTa nicht rechtfertigt und eine Kooperation mit benachbarten Unternehmen ebenso wenig praktikabel erscheint, könnte sich der Erwerb von Belegrechten in bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen lohnen.

Ihr Unternehmen leistet dann z. B. einen laufenden Zuschuss zu den Kosten des Betreuungsplatzes, übernimmt Teile der Personal- oder Betriebskosten oder auch anlassbezogene Sachkosten (z. B. für eine Renovierung). Dafür erhalten Sie ein vertraglich vereinbartes Kontingent an Plätzen, das bevorzugt an Kinder von Beschäftigten des Unternehmens vergeben wird.

Das KiBiz (Kinderbildungsgesetz) bietet viele Möglichkeiten in der Ausgestaltung des Vertrages mit der Betreuungseinrichtung, so dass Sie – in Abstimmung mit der Stadt Aachen – mit Belegplätzen auf den tatsächlichen Betreuungsbedarf Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reagieren können. Da Belegplätze die Kindertagesstättenbedarfsplanung der Stadt Aachen berühren, ist es notwendig, dass Sie sich bei Interesse an dieser Lösung zunächst mit dem Fachbereich Kinder, Jugend und Schule der Stadt Aachen abstimmen.

### Ihr Ansprechpartner für Belegplätze

Stadt Aachen, Fachbereich Kinder, Jugend und Schule, kinderjugendschule@mail.aachen.de

## 7. Betriebseigene Kindertageseinrichtung

Wenn Sie schon heute absehen können, dass Sie auf lange Zeit viele Eltern zu Ihrer Belegschaft zählen werden, dann könnte eine eigene Kindertageseinrichtung der richtige Weg für Ihren Betrieb sein. Die Kita kann auf dem Unternehmensgelände oder in der Nähe eingerichtet werden. Dabei haben Sie die Wahl zwischen verschiedenen Modellen zur Trägerschaft der neuen Kita.

### a) Das Unternehmen als Träger

Das KiBiz erlaubt es Ihrem Unternehmen als Träger zu fungieren. Sie können hierfür jedoch auch eine eigenständige juristische Person, z. B. einen Verein, gründen. Kleine und mittlere Unternehmen können sich so die Kosten für eine Kita teilen. Sämtliche Ausgaben, die Ihrem Unternehmen im Zusammenhang mit dem Bau oder Betrieb einer Kita entstehen, gelten als Betriebsausgaben. Es liegt auch allein in Ihrem Ermessen, von den Eltern Beiträge für die Inanspruchnahme der Betreuungsplätze zu fordern.

Wenn Sie die Kita in privater Trägerschaft errichten, benötigen Sie lediglich eine Betriebserlaubnis. Zwar können Sie dann keine öffentlichen Gelder in Anspruch nehmen, sind dafür aber weitgehend frei in der Gestaltung der Öffnungszeiten und Gruppengrößen.

So können Sie die Betreuungs- mit den Arbeitszeiten abgleichen und die Eltern haben ein gutes Gefühl, weil der Weg zu den Kindern nicht weit ist.

### b) Externer gewerblicher Träger

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

### c) Beteiligung an einer Neugründung mit einem anerkannten Träger der Jugendhilfe

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

Wie bei einem gewerblichen Träger werden Sie bei diesem Modell von Verwaltungsaufgaben entlastet und müssen sich auch nicht um behördliche Genehmigungen kümmern. Jedoch wird sich das Betreuungsangebot hinsichtlich Altersstruktur

und Öffnungszeiten nicht allein an den Bedürfnissen Ihres Unternehmens orientieren können.

### Was tun bei freien Plätzen?

Egal für welche Trägerschaft einer Betriebskindertageseinrichtung Sie sich entscheiden: Freie Plätze, die nicht von Betriebsangehörigen benötigt werden, können (bzw. müssen, sofern öffentliche Zuschüsse in Anspruch genommen werden und diese bei Unterbelegung ansonsten zurückerstattet werden müssten) an Kinder aus dem umliegenden Wohngebiet vergeben werden.

### Ihre Ansprechpartner für eine Betriebskita

Die Einrichtung einer betriebseigenen Kindertageseinrichtung bedarf immer einer Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII.

Stadt Aachen, Fachbereich Kinder, Jugend und Schule wegen der Kindertagesstättenbedarfsplanung und um den Antrag für eine Betriebserlaubnis beim Landesjugendamt zu stellen, kinderbetreuung@mail.aachen.de

Stadt Aachen, Fachbereich Bauaufsicht, Abteilung Bauaufsichtsbezirke, bauaufsicht@mail.aachen.de

Stadt Aachen, Feuerwehr, Abteilung Vorbeugender Brandschutz, FB37.400@mail.aachen.de, Tel.: 0241 432 37-4001

StädteRegion Aachen, Gesundheitsamt, Arbeitsgruppe 53.3 Hygiene- und Umweltmedizin, Dr. Tomasz Grzelak, Tel.: 0241 5198-5321  
Arbeitsgruppe 53.2 Infektionsschutz, Gregor Stalder, Tel.: 0241 5198-5324



- KiBiz-Betriebskitas ermöglichen – Wirtschaftsstandort stärken.
- Grundsatzbeschluss des Rates der Stadt Aachen
- Der Rat der Stadt Aachen hat am 5. September 2012 folgenden Grundsatzbeschluss zu KiBiz-Betriebskitas gefasst:
- Die Stadt Aachen fördert den Ausbau und den Betrieb von Betriebskindertagesstätten nach dem Kinderbildungsgesetz NRW-Kibiz.
- Einpendlerkinder können in Aachener Betriebskindertagesstätten betreut werden.
- Die an den Betriebskindertagesstätten beteiligten Unternehmen verpflichten sich vertraglich, 50 Prozent der Nettokosten für die Stadt Aachen an die Stadt Aachen zu zahlen.
- Die öffentliche Förderung der Betriebskindertagesstätten erfolgt im Rahmen der Kindertagesstättenbedarfsplanung. Die konkrete Förderung ergibt sich aus der jeweiligen Gruppen-/Platzstruktur.

Quelle: <http://ratsinfo.aachen.de/bi/vo020.asp?VOLFDNR=9879>





„Familie und Beruf müssen in heutiger Zeit immer im Zusammenhang gesehen werden. Gerade für Mütter ist es wichtig, ihre Kleinsten gut versorgt zu wissen. Wir als Unternehmen stellen uns dieser Aufgabe und möchten unseren Mitarbeiterinnen die Möglichkeit bieten, sehr schnell wieder in den Beruf zurückzukehren. Aus diesem Grund haben wir uns für eine eigene KiTa entschieden. Dies sichert dem Unternehmen die Arbeitskraft erfahrener Mitarbeiterinnen und motiviert sie zu besonderem Einsatz.“

Michael Glasmacher  
Geschäftsführer gypylon Software GmbH

## Praxisbeispiel

# Betriebseigene Kindertagesstätte „Pascals Zwerge“

Im Gewerbegebiet Pascalstraße haben die Firmen gypylon Software, INFORM, Atos Worldline und DSA-Daten und Systemtechnik einen Trägerverein gegründet und betreiben seit September 2002 die betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtung „Pascals Zwerge“ mit zehn Betreuungsplätzen für Kinder im Alter von sechs Monaten bis zu drei Jahren. Mit ihrem Betreuungsangebot unterstützen die Unternehmen ihre Angestellten beim Managen von Beruf und Familie und erleichtern den Eltern damit eine qualifizierte Weiterbeschäftigung.

**Weitere Informationen, Links und Empfehlungen zum Raumprogramm einer KiTa finden Sie im Anhang ab Seite 30.**

**Formulare und Merkblätter des Landesjugendamtes:**  
[http://www.lvr.de/de/nav\\_main/jugend\\_2/kinderundfamilien/kinderundfamilien\\_1.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/jugend_2/kinderundfamilien/kinderundfamilien_1.jsp)

LVR, Infos zur Gründung einer Tageseinrichtung für Kinder in privatgewerblicher Trägerschaft  
[http://www.lvr.de/de/nav\\_main/jugend\\_2/kinderundfamilien/tageseinrichtungenfrkinder/betrieb\\_einer\\_einrichtung\\_betriebserlaubnis/planung\\_einer\\_einrichtung/betriebsnahe\\_kindertagesbetreuung/privat\\_gewerbliche\\_kitas/privatgewerblicheeinrichtungen\\_1.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/jugend_2/kinderundfamilien/tageseinrichtungenfrkinder/betrieb_einer_einrichtung_betriebserlaubnis/planung_einer_einrichtung/betriebsnahe_kindertagesbetreuung/privat_gewerbliche_kitas/privatgewerblicheeinrichtungen_1.jsp)

LVR, Infos zur Gründung einer Betriebskita  
[http://www.lvr.de/de/nav\\_main/jugend\\_2/kinderundfamilien/tageseinrichtungenfrkinder/betrieb\\_einer\\_einrichtung\\_betriebserlaubnis/planung\\_einer\\_einrichtung/betriebsnahe\\_kindertagesbetreuung/betriebskitas/betriebskitas\\_1.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/jugend_2/kinderundfamilien/tageseinrichtungenfrkinder/betrieb_einer_einrichtung_betriebserlaubnis/planung_einer_einrichtung/betriebsnahe_kindertagesbetreuung/betriebskitas/betriebskitas_1.jsp)  
Portal der Stadt Aachen: [www.kitas.aachen.de](http://www.kitas.aachen.de)



## Praxisbeispiel

# „Karlunis“

**Verbund-KiTa „Karlunis“: Erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Stadt**

Die betriebsnahe Verbund-Kindertagesstätte „Karlunis“ in Aachen bietet den beteiligten Firmen Grünenthal, FEV, Babor, Blitzschutzbau Rhein-Main und MÄURER & WIRTZ viele Vorteile: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass ihre Kinder gut aufgehoben und vom Arbeitsplatz aus in wenigen Minuten erreichbar sind. Die betriebliche KiTa ist ein enormer Wettbewerbsvorteil für alle beteiligten Firmen, da die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens heute ein wichtiges Kriterium für die Wahl des Arbeitsplatzes ist.

**Dr. Heinz-Gerd Suelmann, Head Global Human Resources**  
„Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für uns eine überaus wichtige Aufgabe: Mit der betrieblichen KiTa bieten wir den Eltern die Möglichkeit, frühzeitig aus der Elternzeit zurückzukommen und die beruflichen mit den privaten Anforderungen besser in Einklang zu bringen. Zudem hilft uns die KiTa, qualifizierte Fachkräfte langfristig in die Region zu holen. Heute nutzen über 50 Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen die Möglichkeit, ihre Kinder bei den ‚Karlunis‘ betreiben zu lassen.“

**Dr. Silke Thömmes, Grünenthal (Senior Vice President, Head Global Regulatory Affairs)**

„Ich bin sehr zufrieden mit der Betreuung meines Sohnes und weiß ihn in der KiTa ‚Karlunis‘ gut aufgehoben. Man sieht ihm an, dass er sich wohlfühlt und ihm eine Umgebung geboten wird, in der er liebevoll behütet aufwachsen kann. Die Nähe der KiTa zum Arbeitsplatz gibt ein zusätzliches Gefühl der Sicherheit und macht das Bringen und Abholen unkompliziert.“

Ich bin nach fünf Monaten Elternzeit Vollzeit in den Beruf zurückgekehrt. Mein Sohn besucht – seit er acht Monate alt ist – ganztags die KiTa ‚Karlunis‘. Ich wollte aufgrund meiner Funktion frühzeitig in den Beruf zurückkehren und das hätte für uns eine private KiTa erforderlich gemacht. Denn die öffentlichen Kitas erschweren aufgrund ihrer eingeschränkten und wenig flexiblen Öffnungszeiten einen vollen Wiedereinstieg in

den Beruf, der heute in vielen Branchen Flexibilität besonders in den Arbeitszeiten erfordert. Die Betreuung unserer Kinder in der betrieblichen KiTa entspricht, was die Öffnungszeiten und das Betreuungsniveau angeht, dem einer privaten KiTa zu den Kosten einer öffentlichen KiTa – das ist natürlich ein unschlagbarer Vorteil für alle Eltern.“

**Das Besondere bei den „Karlunis“**

Die Verbund-KiTa „Karlunis“ zeichnet sich durch ihr bilinguales Konzept aus. In jeder Gruppe gibt es einen Native Speaker unter den Erzieherinnen und Erziehern, die die Zweisprachigkeit (Deutsch / Englisch) gewährleisten. Dies ist besonders für ein Unternehmen wie Grünenthal wichtig, bei dem viele internationale Mitarbeiter arbeiten.

**Die Idee einer Verbund-Kita**

Die Verbund-KiTa „Karlunis“ liegt im Gewerbegebiet Aachen-Eilendorf. Es war eine Herausforderung, dies zu realisieren. Bereits seit Anfang des KiTa-Projekts arbeiteten die fünf Firmen Seite an Seite mit den Fachbereichen Wirtschaftsförderung/ Europäische Angelegenheiten sowie Kinder, Jugend und Schule der Stadt Aachen. Es musste beispielsweise eine Baugenehmigung für eine KiTa in einem Gewerbegebiet erlangt und eine Regelung für Einpendler-Kinder (Wohnsitz in Belgien oder den Niederlanden) ermöglicht werden. Durch die enge Zusammenarbeit mit der Stadt Aachen konnten solche Herausforderungen gemeistert werden.

Als Träger der Einrichtung überzeugte die „educare Bildungskindertagesstätten gmbh“ mit dem bilingualen pädagogischen Konzept des „Zweiten Zuhauses“. Darüber hinaus betreibt das Unternehmen bundesweit fast 30 Kindertagesstätten, überwiegend als Betriebskitas oder betriebsnahe Einrichtungen. Diese Erfahrung war ein wesentliches Argument bei der Auswahl des Trägers.

**Ihre Ansprechpartner**

Grünenthal GmbH, Oliver Lamm;  
Sigrid Nachtigahl, [sigrid.nachtigahl@grunenthal.com](mailto:sigrid.nachtigahl@grunenthal.com)



- sechs Gruppen
- 70 Kinder, davon 50 U3-Plätze
- 20 Erzieherinnen und Erzieher + Hausmeister und Küchenkraft
- bilinguales (Deutsch / Englisch) pädagogisches Konzept des „Zweiten Zuhauses“
- Öffnungszeiten: Montag bis Freitag von 7.30 bis 18.30 Uhr

- Schließungszeiten: Die KiTa schließt vom 24.12. bis 31.12. eines jeden Jahres. Zudem ist die KiTa an fünf Tagen im Jahr für Team-Fortbildungen geschlossen.
- 4.500 Quadratmeter Grundstück
- vier Jahre Planungszeit
- neun Monate Bauphase
- siehe auch: [www.karlunis.de](http://www.karlunis.de)

# 1. Abkürzungen

<b>BMFSFJ</b>	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
<b>ESF</b>	Europäischer Sozialfonds
<b>ESTG</b>	Einkommenssteuergesetz
<b>FB 45</b>	Fachbereich Kinder, Jugend und Schule der Stadt Aachen
<b>FKS</b>	Fachkraftstunden
<b>KiBiz</b>	Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern (Kinderbildungsgesetz) des Landes Nordrhein-Westfalen
<b>KiTa</b>	Kindertageseinrichtung
<b>SGB V</b>	Fünftes Sozialgesetzbuch des Bundes zur gesetzlichen Krankenversicherung
<b>SGB VIII</b>	Achtes Sozialgesetzbuch des Bundes zur Kinder- und Jugendhilfe

**Unsere politischen und unternehmerischen Entscheidungen bestellen das Feld, auf dem Familien wachsen und gedeihen.**



## 2. Gruppenformen nach KiBiz

### Gruppenform I: Kinder im Alter von zwei Jahren bis zur Einschulung

	Kinderzahl	Wöchentliche Betreuungszeit	Kindpauschale in EUR	Personal
a	20	25 Stunden	5.049,66	2 Fachkräfte, insgesamt 55 Fachkraftstunden (FKS) (personelle Mindestbesetzung) sowie 12,5 sonstige Personalkraftstunden/Personalkosten (PKS) einschließlich Freistellung
b	20	35 Stunden	6.766,37	2 Fachkräfte, insgesamt 77 FKS (personelle Mindestbesetzung) sowie 17,5 sonstige PKS einschließlich Freistellung
c	20	45 Stunden	8.677,41	2 Fachkräfte, insgesamt 99 FKS (personelle Mindestbesetzung) sowie 22,5 sonstige PKS einschließlich Freistellung

Die Zahl der Kinder im Alter von zwei Jahren soll mindestens 4 aber nicht mehr als 6 betragen.

### Gruppenform II: Kinder im Alter von unter drei Jahren

	Kinderzahl	Wöchentliche Betreuungszeit	Kindpauschale in EUR	Personal
a	10	25 Stunden	10.410,52	2 Fachkräfte, insgesamt 55 FKS (1. Wert) sowie 15 sonstige PKS einschließlich Freistellung
b	10	35 Stunden	13.968,38	2 Fachkräfte, insgesamt 77 FKS (1. Wert) sowie 21 sonstige PKS einschließlich Freistellung
c	10	45 Stunden	17.914,90	2 Fachkräfte, insgesamt 99 FKS (1. Wert) sowie 27 sonstige PKS einschließlich Freistellung

### Gruppenform III: Kinder im Alter von drei Jahren und älter

	Kinderzahl	Wöchentliche Betreuungszeit	Kindpauschale in EUR	Personal
a	25	25 Stunden	3.726,87	1 Fachkraft und 1 Ergänzungskraft, insgesamt 27,5 FKS und 27,5 EKS(1. Wert) sowie 10 sonstige PKS einschließlich Freistellung
b	25	35 Stunden	4.975,10	1 Fachkraft und 1 Ergänzungskraft, insgesamt 38,5 FKS und 38,5 EKS(1. Wert) sowie 14 sonstige PKS einschließlich Freistellung
c	25	45 Stunden	7.973,42	1 Fachkraft und 1 Ergänzungskraft, insgesamt 49,5 FKS und 49,5 EKS(1. Wert) sowie 18 sonstige PKS einschließlich Freistellung

Die in den Tabellen genannten Kindpauschalen beziehen auf das Kindergartenjahr 2017/2018. Sie werden in jedem neuen Kindergartenjahr angepasst.

Für die Kinder mit Behinderung oder Kinder, die von einer wesentlichen Behinderung bedroht sind, und bei denen dies von einem Träger der Eingliederungshilfe festgestellt wurde, erhält der Träger der Einrichtung grundsätzlich den 3,5-fachen Satz der Kindpauschale IIIb. In den Fällen, in denen diese Kinder in der Gruppenform II mit 45 Stunden wöchentlicher Betreuungszeit betreut werden, wird die Kindpauschale IIc um 2.000 Euro erhöht.

### 3. Jährlicher Betriebskostenzuschuss des Jugendamtes Pro Kindpauschale nach KiBiz:

Trägerart	Zuschuss Jugendamt	verbleibender Eigenanteil des Trägers
kirchlich	88,0 %	12,0 %
anderweitig anerkannter, freier Träger	91,0 %	9,0 %
Elterninitiative	96,0 %	4,0 %
kommunaler Träger	79,0 %	21,0 %

### 4. LVR-Raumempfehlungen für Kindertageseinrichtungen

#### Empfehlungen zum Raumprogramm für Kindertageseinrichtungen

Diese Empfehlungen sind Beratungs- und Arbeitshilfen für Planer von Kindertageseinrichtungen. Sie enthalten Orientierungswerte, die die Planung beim Bau und Umbau von Tageseinrichtungen unterstützen. Bei Um- oder Ausbau bestehender Einrichtungen werden die vorhandenen baulichen und räumlichen Gegebenheiten berücksichtigt, dabei sind abweichende Werte unter Beachtung des Kindeswohls und der Belange der Eltern möglich.

		Gruppen mit Kindern unter 3 Jahren	3 Jahre bis Einschulung
a	Gruppenraum Gruppennebenraum insgesamt a. 60 – 70 m <sup>2</sup>	X	X
b	ein Raum zur Differenzierung (z.B. Ruhen, Schlafen, Spielen)	X <i>Auch für mehrere Gruppen möglich (max. 10 – 12 Kinder)</i>	
c	Pflege- und Sanitärbereich – mind. 1 WC und Waschbecken/10 Kinder (Pflegebereich in Sanitärräume integriert oder als eigener Raum)	X	X <i>u. a. bei integrativer Betreuung</i>

#### Weitere Räume

- Mehrzweckraum, ab 2. Gruppe (ca. 55 m<sup>2</sup> zgl. Geräteraum)
- Weiterer Raum zur Differenzierung empfohlen ab der 2. Gruppe (zur therapeutischen Nutzung, bei längerer Betreuungszeit und für jüngere Kinder)
- Küche ggf. mit Vorratsraum
- Räume für Leitung/Personal (s. Arbeitsstättenverordnung)
- Eingangsbereich, Flure, Garderoben, Abstellbereich
- Wirtschaftsraum (Waschmaschine, Trockner, Putzmittel)
- Personal-WC (möglichst behindertengerecht)

#### Außenspielfläche

Die Planung und Größe richtet sich nach der voraussichtlich betreuten Kinderzahl und den örtlichen Gegebenheiten. Empfohlen werden ca. 10 – 12 m<sup>2</sup> pro Kind. Abweichungen – z.B. in innerstädtischen Bereichen – sind möglich und werden individuell abgesprochen.

#### Weiterführende Informationen

[www.lvr.de/de/nav\\_main/derlvr/presse\\_1/presse\\_meldungen/presse\\_archiv/presse\\_meldung\\_9921.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/derlvr/presse_1/presse_meldungen/presse_archiv/presse_meldung_9921.jsp)

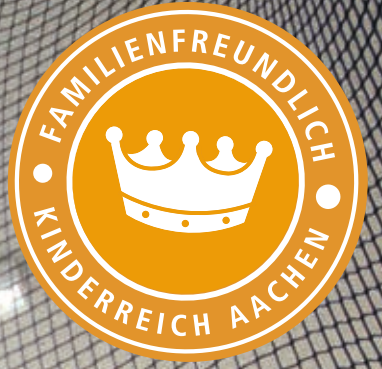
### 5. Grundriss der Kita „Karlinis“



Copyright: pbs architekten – Gerlach Wolf Böhmig – Planungsgesellschaft mbH  
Krefelder Straße 199, 52070 Aachen – www.pbs-architekten.de

Weitere Pläne unter: [www.karlinis.de](http://www.karlinis.de)





**Stadt Aachen**  
Der Oberbürgermeister  
Fachbereich Kinder, Jugend und Schule  
Mozartstraße 2-10  
52064 Aachen  
Tel.: 0241 432-0  
familie@mail.aachen.de

**[www.aachen.de/familie](http://www.aachen.de/familie)**