

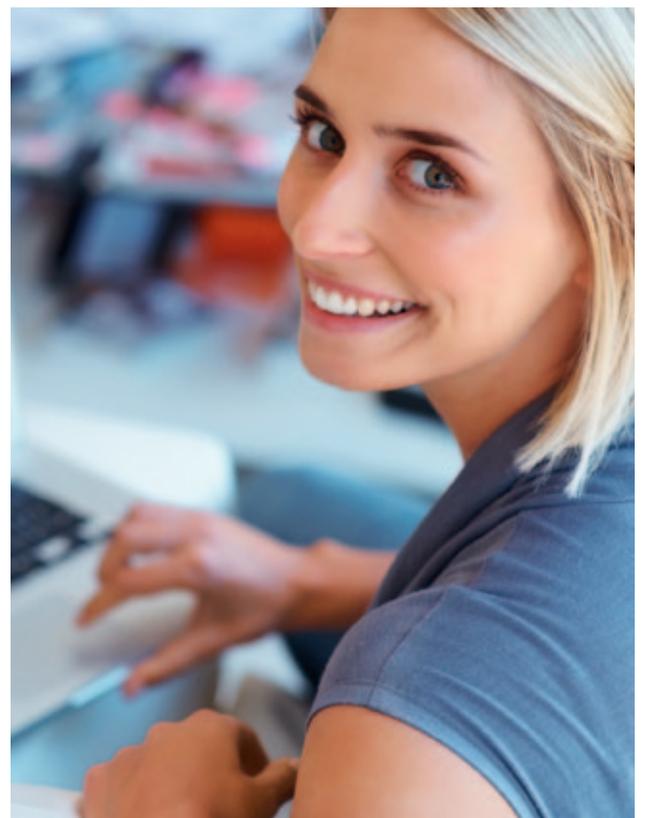


Landeshauptstadt
Düsseldorf



Familienfreundliche Betriebe

Leitfaden für eine
familienorientierte
Personalpolitik



Familienfreundliche Betriebe



haben im Wettbewerb um Fachkräfte die Nase vorn, denn die meisten Menschen möchten neben dem Beruf auch Zeit für Ihre Familie haben.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet mit der vorliegenden Broschüre eine erste Übersicht, welche Maßnahmen und Möglichkeiten es für eine familienfreundliche Personalpolitik gibt. Die Wirtschaftsförderung der Landeshauptstadt versteht sich dabei als Bindeglied zwischen allen Beteiligten, angefangen bei den Fachämtern der Stadtverwaltung bis hin zu den heimischen Unternehmen. Wir wollen Sie, unsere ansässigen Betriebe, motivieren, sich näher mit dem Thema zu beschäftigen und gemeinsam mit den entsprechenden Fachstellen und Institutionen individuelle Lösungen für Ihr Unternehmen zu entwickeln.

Die Stadtverwaltung Düsseldorf ist selbst eine große Arbeitgeberin und unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beruf und Familie besser zu vereinbaren: durch Telearbeitsplätze, durch betriebseigene Kindergärten, durch flexible Arbeitszeitregelungen wie Gleitzeit und Teilzeit und ein Arbeitszeitsparbuch, das es ermöglicht, während des Jahres Arbeitszeit anzusparen, um diese während der Schulferien

oder zur vorübergehenden Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen abzubauen.

Darüber hinaus engagiert sich die Stadt Düsseldorf bei der Förderung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, beispielsweise Kindertagesstätten für unter Dreijährige im Unternehmen. Als besonderen Service für Unternehmen bieten wir Beratung für die Planung, Organisation und mögliche Bezuschussung von betrieblicher Kinderbetreuung an. Mehr Informationen über diese Services, die die Zukunftswerkstatt Düsseldorf (ZWD) als Tochter der Stadt in deren Auftrag leistet, finden sich in Kapitel 5, Abschnitt 9.

Düsseldorf ist eine familienfreundliche Stadt. Leisten auch Sie als Düsseldorfer Unternehmen einen Beitrag dazu!

Ihr

Dirk Elbers
Oberbürgermeister
der Landeshauptstadt Düsseldorf

Redaktioneller Hinweis

Die Daten in dieser Broschüre wurden sorgfältig recherchiert und mit den Beteiligten abgestimmt. Dennoch können Fehler nicht ausgeschlossen werden. Einen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt die Publikation nicht. Wenn sich Änderungen ergeben haben, so nehmen wir sie gerne in die zweite Auflage auf: marion.schwartzkopff@duesseldorf.de

Fotonachweise

Titel: BeTa-Artworks/Fotolia kupicoo/iStockphoto, vgajic/iStockphoto, STEEX/iStockphoto, Monia33/iStockphoto, Yuri Arcurs/iStockphoto; S. 2: Benedikt Jerusalem; S. 3: WavebreakMediaMicro/Fotolia, Peter Maszlen/Fotolia, tm-photo/Fotolia, nyul/iStockphoto, BeTa-Artworks/Fotolia; S. 4: Christoph Göttert, Kitty/Fotolia, contrastwerkstatt/Fotolia, BeTa-Artworks/Fotolia; S. 5: Kzenon/Fotolia; S. 6: pressmaster/Fotolia; S. 7: monkeybusinessimages/iStockphoto; S. 8: openlens/Fotolia; S. 9: Peter Maszlen/Fotolia; S. 10: tm-photo/Fotolia; S. 11: CandyBoxImages/iStockphoto, Felix Pergande/Fotolia; S. 12: BeTa-Artworks/Fotolia, Alexander Raths/Fotolia; S. 13: Anatolij Samara/Fotolia; S. 14: nyul/iStockphoto; S. 15: Evgenia Tubol/Fotolia; S. 16: Christoph Göttert, Anne Katrin Figge/Fotolia; S. 17: shootingankauf/Fotolia; S. 18: Alena Ozerova/Fotolia; S. 19: BeTa-Artworks/Fotolia; S. 20: diego cervo/Fotolia; S. 21: Alena Ozerova/Fotolia, Alexander Raths/Fotolia; S. 22: BeTa-Artworks/Fotolia, Christoph Göttert; S. 23: BeTa-Artworks/Fotolia, Christoph Göttert; S. 24: BeTa-Artworks/Fotolia, Christoph Göttert; S. 25: Christoph Göttert, Vodafone; S. 26: diego cervo/Fotolia, Christoph Göttert; S. 27: Daimler; S. 28: nyul/Fotolia; S. 29: BeTa-Artworks/Fotolia, Olaf Doering/Henkel; S. 30: BeTa-Artworks/Fotolia, Christoph Göttert, gekaskr/Fotolia; S. 31: st-fotograf/Fotolia; S. 32: BeTa-Artworks/Fotolia; S. 33: Christoph Göttert; S. 34: Christoph Göttert, Daimler, E.ON/ERGO, E-Plus; S. 35: Joanna Zielinska/Fotolia, Christoph Göttert, Stefan Arendt, Kitty/Fotolia; S. 36: Christoph Göttert; S. 37: BeTa-Artworks/Fotolia, Christoph Göttert; S. 38: BeTa-Artworks/Fotolia, Christoph Göttert; S. 39: contrastwerkstatt/Fotolia; S. 40: Kitty/Fotolia, Francesco Ridolfi/Fotolia; S. 41: diego cervo/Fotolia; S. 42: contrastwerkstatt/Fotolia; S. 43: BeTa-Artworks/Fotolia, WavebreakMediaMicro/Fotolia; S. 44: yanlev/Fotolia, Yuri Arcurs/Fotolia, BeTa-Artworks/Fotolia; S. 46: BeTa-Artworks/Fotolia, Christoph Göttert; S. 47: Christoph Göttert



Inhaltsverzeichnis



Familienfreundliche Personalpolitik 5

Aktuelles Sonderthema:

Beruf und die Pflege Angehöriger 8



Arbeitszeitregelungen 10

- 1.1 Gleitzeit 11
- 1.2 Jahresarbeitszeit/Arbeitszeitkonto 11
- 1.3 Teilzeittätigkeit 11
- 1.4 Abgestufte Teilzeit 12
- 1.5 Jobsharing 12
- 1.6 Freie Pausenzeiten 13
- 1.7 Urlaubsregelungen 13
- 1.8 Unbezahlter Sonderurlaub 13



Arbeiten von zu Hause aus 14

- 2.1 Mitnahme von Arbeit/Homeoffice 15
- 2.2 Telearbeitsplatz 15





Kinderbetreuung 16

- 3.1 Zuschuss zu den Betreuungskosten 17
- 3.2 Belegplätze in Kindertagesstätten 18
- 3.3 Tagespflege 18
- 3.4 Großtagespflege 21
- 3.5 Betreuung von Kindern in Notfallsituationen, in der Ferienzeit, nach der Schule; Betreuung von Azubis 21
- 3.6 Betriebskindergärten 22
- 3.7 Sonderthema: Best-Practice-Beispiel Vodafone**
- Interview mit Gerda Köster 23
- 3.8 Liste der Träger in Düsseldorf 26
- 3.9 Best-Practice-Beispiele:** Betriebskindergärten in Düsseldorf und Betriebe mit Beteiligungen/Belegplätzen in Kitas öffentlicher oder freier Träger 34
- 3.10 Zusammenarbeit mit einem Dienstleister 39



Teilzeitausbildung 40



Informationen und Beratung

Literatur und Links 42

- 5.1 Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ 43
- 5.2 i-Punkt Familie 43
- 5.3 Gleichstellungsbüro der Landeshauptstadt Düsseldorf 43
- 5.4 Jugendamt Düsseldorf 43
- 5.5 Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann 44
- 5.6 Landesjugendamt 44
- 5.7 Pflegebüro 44
- 5.8 Wirtschaftsförderungsamt 44
- 5.9 Zeitbüro FOM 45
- 5.10 Zukunftswerkstatt Düsseldorf 45
- Weiterführende Literatur 46
- Weiterführende Links 46





Familienfreundliche Personalpolitik

Beruf und Familie sind nicht immer einfach unter einen Hut zu bringen. Unternehmen, die ihre Beschäftigten dabei unterstützen, sind für Arbeitskräfte daher attraktiv.



Oft sind es schon kleine Maßnahmen im Betrieb, die Beschäftigten einen großen Schritt weiterhelfen, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Halten Sie Ihren Beschäftigten den Rücken frei – es lohnt sich! Kranke Kinder oder verhinderte Tagesmütter, die alten Eltern, die zum Pflegefall werden ... Notfälle dieser Art kennt jeder Betrieb. Denn private Probleme und Sorgen können nicht an der Bürotür abgegeben werden, und am Ende werden diese Sorgen dann auch zu Sorgen der Arbeitgeber. Diese zahlen nicht nur für demotivierte Beschäftigte und Fehlzeiten einen hohen Preis – sondern auch wirtschaftlich. Der Fehlzeitenreport der AOK weist Krankmeldungen aufgrund psychischer Beschwerden mit einem Anteil von 8,3 Prozent aus, die Fehlzeit pro Krankmeldung lag dann bei satten 22,5 Tagen!

Beim Wettbewerb um Fachkräfte haben familienfreundliche Betriebe gegenüber ihrer Konkurrenz die Nase vorn. Um gut ausgebildete Beschäftigte zu gewinnen, reicht eine attraktive Vergütung heute oft nicht mehr aus. Die meisten Menschen wollen neben dem Beruf auch Zeit für ihre Familie haben.

Mitunter sind es aber nicht nur die lieben Kleinen, die die Beschäftigten daheim auf Trab halten, sondern auch zunehmend die eigenen Eltern, wenn sie plötzlich nicht mehr allein zurechtkommen. Auch hier können kleine Innovationen im Betrieb oft große Wirkung erzielen und den Beschäftigten ein Stück weit helfen, schwierige häusliche Situationen trotz Ganztagsjob zu meistern.

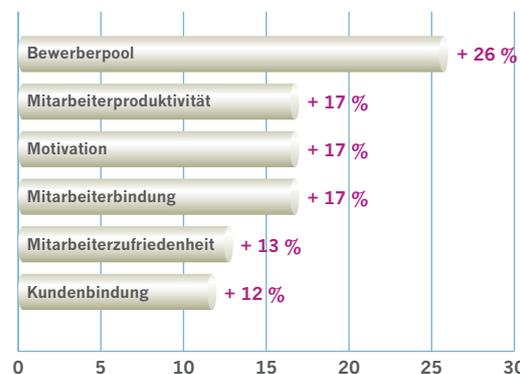
Familienfreundliche Strukturen im Betrieb zahlen sich aus!

Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit dankt die Belegschaft durch Loyalität und Motivation. Der Firma selbst nutzen sie schon allein durch die Senkung betreuungsbedingter Fehlzeiten.

In „Familienbetrieben“ kehren mehr Beschäftigte im Anschluss an die Elternzeit in den Beruf und schneller an ihren alten Arbeitsplatz zurück. Die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen wächst erheblich.

Aufgrund der Attraktivität des Unternehmens für die Beschäftigten und die Bewerber verringern sich die Personalbeschaffungskosten, die neben den Kosten für Auswahl- und Einstellungsgespräche auch die Anwerbungskosten umfassen.

Positive Effekte familienbewusster Personalpolitik gegenüber nicht familienbewusster



Quelle: „Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik“, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2008

Kosten der Überbrückung in der Elternzeitphase*

| | |
|--|-------------|
| Überbrückung mit unbefristeter Einstellung | 17.500 Euro |
| Überbrückung mit befristeter Einstellung für | |
| 6 Monate | 13.900 Euro |
| 12 Monate | 14.900 Euro |
| 18 Monate | 16.000 Euro |
| 36 Monate | 17.500 Euro |
| Überbrückung mit sonstigen Maßnahmen je Monat | 650 Euro |

* Gewichtet mit der Qualifikationsverteilung in der Zielgruppe.

Quelle: „Familienorientierte Personalpolitik, Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“, BMFSF, 2010



Fallen Beschäftigte wegen Elternzeit aus, so wird deren Stelle bis zur Rückkehr in der Regel neu besetzt. Die Kosten für die Überbrückung mit befristeten Arbeitskräften richten sich im Wesentlichen nach der Zeitdauer, für die die Einstellung vorgenommen wird. Die Intensität, mit der Anwerbung, Auswahl und Qualifizierung der Ersatzarbeitskräfte betrieben werden, ist umso geringer, je kleiner das Zeitfenster ist. Kehren Mütter und Väter aufgrund familienfreundlicher Strukturen im Unternehmen nach der Elternzeit früher in den Betrieb zurück, so reduzieren sich die Überbrückungskosten entsprechend (siehe Tabelle unten auf S. 6).

Zufriedene und motivierte Beschäftigte sind für jedes Unternehmen ein Gewinn.

- Flexible Arbeitszeitmodelle und betriebliche Kinderbetreuungsangebote verkürzen familienbedingte Fehlzeiten
- Personalkosten für Ersatzkräfte während der Elternzeit können reduziert werden
- Der Anreiz für Mütter und Väter, früher aus der Elternzeit wieder in den Beruf einzusteigen, wird erhöht. Beschäftigte behalten so ihre beruflichen Fähigkeiten und können schnell wieder eingearbeitet werden.
- Die Beschäftigten sind zufriedener und entspannter, was sich auch positiv auf die Produktivität des Unternehmens auswirkt
- Die Bindung der Arbeitnehmer an den Betrieb und die Identifikation der Arbeitnehmer mit dem Betrieb werden erhöht
- Das Unternehmen erhält einen Imagegewinn und steigert seine Attraktivität als Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte



Hinweis

Bitte beachten Sie die Angebote der Zukunftswerkstatt Düsseldorf und des dort angesiedelten „Kompetenzzentrums Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann“ (☞ S. 44) und die Angebote der entsprechenden Fachämter in der Landeshauptstadt, s. Kapitel 5 (☞ S. 42 ff.).

ZWD
Zukunftswerkstatt
Düsseldorf

Competentia^{NRW}
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
DÜSSELDORF/KREIS METTMANN

Ob freie Pausenregelungen, Arbeit von zu Hause aus, Teilzeit oder Familienpflegezeit – die Fülle der Möglichkeiten für Betriebe ist groß, Ihren Beschäftigten entgegenzukommen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden es durch hohe Motivation und Bindung an den Betrieb danken.



Familienfreundliche Betriebe schneiden bei den betriebswirtschaftlichen Kennzahlen im Schnitt um 15 Prozent besser ab als weniger familienbewusste Unternehmen.



Beruf und die Pflege Angehöriger – eine neue Herausforderung

Familie und Beruf, das muss nicht unbedingt nur Betreuung von Kindern bedeuten: Für viele Menschen heißt es verstärkt, die eigene berufliche Tätigkeit mit der Betreuung und Pflege eines Angehörigen zu vereinbaren.

**Demografischer Wandel:
20 Prozent mehr Pflegebedürftige im Jahr 2020**

Rechnungen des Statistischen Bundesamtes gehen davon aus, dass der demografische Wandel in Deutschland zu 20 Prozent mehr Pflegebedürftigen im Jahr 2020 führt. Auch wenn das in Deutschland bestehende Versorgungssystem mit Pflegediensten und -einrichtungen viele professionelle Hilfen zur Verfügung stellt: Es sind oft die Familien, die die Hauptlast von Betreuung und Pflege tragen, denn dort werden rd. 70 Prozent der Pflegebedürftigen betreut. Für die Angehörigen ist dies nicht selten mit zum Teil erheblichen körperlichen und seelischen Belastungen verbunden.

Die Pflegeaufgaben in den Familien werden zunehmend Auswirkungen auf Arbeitswelt und Unternehmen haben: Eine wachsende Zahl von Beschäftigten steht täglich vor der Zerreißprobe zwischen beruflichem Engagement und Betreuungs- und Pflegeaufgaben. Es ist nicht ungewöhnlich, dass Pflegenden ihre Betreuungssituation nicht im Unternehmen besprechen. Anders als die Betreuung von Kindern ist die Betreuung und Pflege von Angehörigen ein Thema, das mit Zurückhaltung und Befangenheit auf Seiten der Arbeitnehmer verbunden ist.

**Das pflegesensible Unternehmen:
ein Erfolgsmodell mit Zukunft**

Wenn Pflegenden ihre Leistungsfähigkeit aufrechterhalten wollen, sind sie auf Unterstützung durch ihr Unternehmen angewiesen. Bleibt diese Unterstützung aus, kann sich die häusliche Belastung negativ auf die Produktivität und Arbeitsfähigkeit auswirken. Und: Nicht selten geben pflegende Angehörige ihre Berufstätigkeit auf, weil sie keine Möglichkeit sehen, beides miteinander in Einklang zu bringen.

In sich demografisch verändernden Arbeitsmärkten ist das pflegesensible Unternehmen also Leitbild für Unternehmen, die mit diesem Wandel aktiv und im wohlverstandenen eigenen Interesse umgehen.

Hilfestellung für Betroffene

Die handfeste Unterstützung für diese Beschäftigten betrifft vor allem Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, Unterstützung beim Zugang zu hilfreichen Informationen und bei der passgenauen Beratung und Vermittlung von Hilfen.



Ein wenig beachtetes Thema – übrigens nicht nur in Unternehmen – sind Maßnahmen zur körperlichen und seelischen Gesunderhaltung von pflegenden Angehörigen, z. B. Ausgleichssport oder Gesprächsgruppen. Unternehmen können hier helfen, Zugänge zu schaffen.

Kompetente Unterstützung durch externen Familienservice

Für Betriebe kann es daher sinnvoll sein, einen externen Anbieter von Familienservice-Leistungen mit der Betreuung der Beschäftigten zu beauftragen. Diese Unterstützung kann dem Unternehmen Zeit und Energie sparen.

Externe Familienservice-Dienstleister:

- weisen den Weg durch ein komplexes Pflegeversorgungssystem und beantworten die damit verbundenen Rechtsfragen,
- helfen bei der Etablierung einer anderen internen Sicht auf die Thematik,
- können Personalverantwortliche bei der Enttabuisierung und Aufklärung, z. B. durch betriebsinterne Informationsveranstaltungen, unterstützen,
- übernehmen praktische Dienste, die ganz trivial erscheinen, z. B. eine Hilfskraft, die den Einkauf für den pflegebedürftigen Menschen erledigt.

Solche „Kleinigkeiten“ können sich für engagierte Beschäftigte nämlich zu einem Riesenproblem auswachsen, wenn die Angehörigen beispielsweise weiter entfernt leben.

Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen vor allem ambulante Pflegedienste sowie Pflegeeinrichtungen. Rund die Hälfte dieser Anbieter ist als gemeinnütziger Träger einem freien Wohlfahrtsverband angeschlossen, die andere Hälfte sind gewerblich tätige Träger. Die freien Wohlfahrtsverbände bieten mittlerweile Unternehmen auch selbst Familienservice-Leistungen zu Beruf und Pflege an. Sie sind allerdings mit ihren Pflegeleistungsangeboten zugleich im Wettbewerb um Pflegekunden (s. Kapitel 3, Abschnitt 10 und Kapitel 5).



Hinweis

Weitere Informationen unter

⑦ www.wege-zur-pflege.de (Pflege)

⑦ www.familien-pflege-zeit.de (Familienzeitgesetz)

und beim Pflegebüro der Landeshauptstadt Düsseldorf, Amt für soziale Sicherung und Integration, Willi-Becker-Allee 8, Telefon: 0211 89-98998, www.duesseldorf.de/senioren

Dieser aktuelle Beitrag wurde uns freundlicherweise von Klaus Bremen, KinderHut®, zur Verfügung gestellt.



Anders als die Betreuung von Kindern ist die Betreuung und Pflege von Angehörigen ein Thema, das mit Zurückhaltung und Befangenheit auf Seiten der Arbeitnehmer verbunden ist.



Arbeitszeitregelungen

Ein erster Schritt in Richtung „familienfreundliches Unternehmen“ ist oft bereits durch flexible Arbeitszeitmodelle getan. Allein die Möglichkeit, Arbeitsbeginn und -ende flexibel zu gestalten, hilft häufig maßgeblich dabei, Arbeits- und Familienalltag besser miteinander in Einklang zu bringen.



Die Umstellung von festen auf flexible Arbeitszeiten ist nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern oft auch für den Betrieb von Nutzen. Bei einigen der hier vorgestellten Möglichkeiten bleibt der personelle und finanzielle Aufwand für das Unternehmen gering, bedeutet aber für die Beschäftigten ein großes Stück weiter auf dem Weg hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

1.1 Gleitzeit

Die wohl bekannteste Arbeitszeitflexibilisierung heißt Gleitzeit. Das Unternehmen legt in der Regel eine Kernarbeitszeit fest, etwa 9.30 bis 15.00 Uhr, während der die Anwesenheit der Beschäftigten verpflichtend ist. Innerhalb einer zweiten Arbeitszeit, der Rahmenarbeitszeit, z. B. von 6.00 bis 20.00 Uhr, steht es den Beschäftigten jedoch frei, wann sie ihre Arbeit beginnen oder beenden (natürlich unter Beachtung der betrieblichen Belange).

Bewertung: Dieses Arbeitszeitmodell hilft dabei, die Möglichkeiten einer Kinderbetreuung durch beispielsweise Kindergärten eher wahrnehmen zu können als bei starren Arbeitszeiten. Unternehmen können auch ganz auf die Kernarbeitszeit verzichten und ihren Beschäftigten so noch mehr Flexibilität einräumen. Kleine Geste mit großer Wirkung!

1.2 Jahresarbeitszeit/ Arbeitszeitkonto

Bei der Jahresarbeitszeit erhalten Angestellte einen Vertrag nicht über die traditionelle Wochenarbeitszeit, sondern über die jährliche Arbeitszeit. Das Gehalt wird

gleichbleibend in 12 Monatsraten bezahlt. Die Stunden werden, nach Absprache im Team, dann abgeleistet, wenn tatsächlich Arbeit anfällt. Dieses Modell erlaubt es dem Unternehmen, gut auf eine schwankende Auftragslage zu reagieren. Die Beschäftigten können mit Hilfe eines Arbeitszeitkontos Überstunden ansammeln und anschließend pausieren oder umgekehrt Minusstunden zu einem späteren Zeitpunkt ausgleichen. Das Arbeitszeitkonto soll innerhalb eines Zeitraumes, der gemeinsam festgelegt wird, ausgeglichen sein.

Bewertung: Diese Arbeitszeitregelung ermöglicht es den Beschäftigten, ihre Arbeitszeit individueller zu planen. Eltern können den Urlaub besser mit den Ferienzeiten ihrer Kinder abstimmen oder die Betreuung während der Schulferien sicherstellen.

1.3 Teilzeittätigkeit

Vor allem das Angebot der Teilzeitarbeit hilft Eltern dabei, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Während das traditionelle Modell der Teilzeitarbeit eine verkürzte Arbeitszeit für jeden Tag – beispielsweise auf vier Stunden – vorsieht, ist es ebenso gut denkbar, die Anzahl der Arbeitstage zu reduzieren, aber an diesen Tagen Vollzeitbeschäftigung zu vereinbaren. Bei der herkömmlichen Form der Teilzeitarbeit werden Arbeitgeber einen Vollzeitarbeitsplatz zumeist in zwei Halbtagsstellen mit festgelegten Aufgabenbereichen und Verantwortlichkeiten teilen.



Wollen Beschäftigte schon während der Elternzeit wieder beruflich tätig sein, ist eine Teilzeittätigkeit von maximal 30 Stunden pro Woche möglich.

1.4 Abgestufte Teilzeit

Ein weiteres Arbeitszeitmodell, das den familiären Interessen der Beschäftigten entgegenkommt, ist die abgestufte Teilzeit. Nach der Elternzeit kann die Arbeitszeit pro Tag auf wenige Stunden reduziert werden, während sie nach und nach schrittweise erhöht wird.

Bewertung: Beschäftigte können so motiviert werden, schon bald nach der Babypause wieder in den Beruf einzusteigen. Unternehmen profitieren von einer gut eingearbeiteten Personalkraft und der Bindung der Beschäftigten an den Betrieb.



Hinweis

Jobsharing: Wesentlicher Unterschied zur Teilzeit

(z. B. zwei halbe Stellen aus einem Vollzeitarbeitsplatz, was auch „Jobsplitting“ genannt wird) ist, dass sich auch mehr als zwei Arbeitnehmer einen Vollzeitarbeitsplatz teilen können.

1.5 Jobsharing

Jobsharing stellt eine Variante der Teilzeitarbeit dar. Das Jobsharingverhältnis ist immer ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Personen im Jobsharing schließen einen eigenen Arbeitsvertrag mit den Arbeitgebern, in dem sie sich verpflichten, den zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit den anderen wechselnd zu besetzen. Die Arbeitszeitplanung ist Teil der geschuldeten Arbeitsleistung. Die Souveränität, die Arbeitszeit untereinander aufzuteilen, wird als wesentliches Merkmal des Jobsharings verstanden. Angestellte können sich die Arbeitszeit stunden-, wochen- oder tageweise teilen. Ein Weisungsrecht der Vorgesetzten gibt es nicht.

Zu diesem Arbeitszeitmodell findet sich in §13 TzBfG (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) eine gesetzliche Regelung.

Gerade bei familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen bleibt der Aufwand für den Betrieb gering – für die Beschäftigten jedoch sind es oft große Hilfen.





Eine freie Pausenregelung kann helfen, Kinder aus der Betreuung zu holen oder zur Tagesmutter zu bringen.

Bewertung: Eine solche Arbeitsgestaltung erfordert ein hohes Kommunikations-, Planungs- und Organisationsvermögen der beteiligten Beschäftigten. Vorteilhaft für die Arbeitnehmer ist jedoch die selbstständige Arbeitseinteilung. Arbeitgeber profitieren von einem breiteren Wissen und der besseren Möglichkeit, für ausgefallene Beschäftigte Ersatz zu schaffen. Damit bietet sich Jobsharing insbesondere auch für Mütter an, die langsam wieder in den Beruf einsteigen möchten.

1.6 Freie Pausenzeiten

Eine freie Pausenregelung hilft, private Termine wahrzunehmen oder das Kind von der Schule abzuholen und es zur Tagesmutter zu bringen. Der Arbeitgeber kann die Höchstdauer und den zeitlichen Rahmen der Pausen angeben.

Bewertung: Wann Pausen stattfinden sollen und wie lange sie dauern, unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Daher ist es ratsam, den Betriebsrat an einer Diskussion über Pausenregelungen zu beteiligen.

1.7 Urlaubsregelungen

Familien mit Kindern sind darauf angewiesen, ihren Urlaub nach den Schulferien zu richten. Um Eltern die Urlaubsplanung zu erleichtern, ist es denkbar, eine Urlaubssperre für kinderlose Beschäftigte auszusprechen. Häufig wird es jedoch in kleineren bis mittleren Unternehmen ausreichen, die Urlaubswünsche im Team abzusprechen.

Bewertung: Bevorzugte Behandlung von Beschäftigten mit Kindern sollte nicht zu Missmut im Team führen. Wenn alle in den Prozess der Urlaubsplanung eingebunden werden, lassen sich in der Regel befriedigende Kompromisse finden.

1.8 Unbezahlter Sonderurlaub

Eine einfache Methode, Beschäftigten zu helfen, z. B. ein plötzlich erkranktes Kind oder Angehörige zu pflegen, ist die Gewährung von einigen Tagen unbezahlttem Sonderurlaub im Jahr.

Bewertung: Diese Möglichkeit wirkt sich begünstigend auf die Psyche der Beschäftigten aus, da sie wissen, dass eine Freistellung von den beruflichen Verpflichtungen in Notsituationen oder bei privaten Engpässen unkompliziert gewährt wird. Die Beschäftigten stehen nicht so stark unter Druck und arbeiten entspannter.



Hinweis

In einigen Tarifverträgen ist ein Sonderurlaub sogar unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes geregelt (gem. § 616 BGB).

Unter bestimmten Voraussetzungen hat der Arbeitnehmer bei Erkrankung des Kindes Anspruch auf Krankengeld gem. § 45 SGB V.



Arbeit von zu Hause aus

Das Angebot, von zu Hause aus zu arbeiten, ist ein klarer Vertrauensvorschuss der Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten. Sie werden es ihnen durch hohe Motivation, Zuverlässigkeit und Loyalität danken.



2.1 Mitnahme von Arbeit/Homeoffice

Arbeitsaufgaben, bei denen es keiner Rücksprache mit Kollegen bedarf oder bei denen die Infrastruktur des Betriebes nicht notwendig ist, können gut von zu Hause aus erledigt werden. Dieses Angebot ist für Eltern außerordentlich hilfreich und in Notsituationen ein möglicher Rettungsanker. Bei Betreuungsengpässen können Eltern so selbst einspringen und fallen für den Betrieb an solchen Tagen nicht ganz aus – die Arbeit wird erledigt.

Bewertung: Die Mitnahme von Arbeit nach Hause erfordert natürlich Absprache im Team sowie ein besonderes Vertrauensverhältnis von Arbeitgebern zu Arbeitnehmern. Die zu Hause geleistete Arbeit kann jedoch durch festgesetzte Abgabetermine kontrolliert werden. Zudem liegt es auch im Interesse der Beschäftigten, die Aufgaben sauber und ordentlich zu erfüllen, um den Vertrauensvorsprung nicht zu verspielen.

2.2 Telearbeitsplatz

Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erleichtert es in vielen Fällen, nach der Geburt eines Kindes schnell ganz oder teilweise in den Job zurückzukehren: Anfahrtswege entfallen, das bringt zusätzliche Zeitersparnis, die häuslichen Verpflichtungen können besser bewältigt und organisiert werden.

Die meisten wollen neben ihrem Beruf auch Zeit für die Familie haben. Im Wettbewerb um Fachkräfte haben daher familienfreundliche Betriebe die Nase vorn.

Ein solcher Telearbeitsplatz kann beispielsweise nur einige Tage oder stundenweise in der Woche in Anspruch genommen werden, zu den übrigen Zeiten arbeiten die betreffenden Personen ganz normal im Unternehmen.

Bewertung: Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes kostet einmalig 5.000 Euro (auf 3 Jahre gerechnet), wobei die Telefonkosten hinzugerechnet werden müssen. Mit der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes macht das Unternehmen einen großen Schritt auf die familiären Bedürfnisse seiner Beschäftigten zu.



Hinweis

Telearbeit wird per Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt. Das Unternehmen richtet dabei einen Telearbeitsplatz ein (s. Bewertung). Unter Homeoffice/Mitnahme von Arbeit wird hingegen die (gelegentliche) Arbeit von daheim aus verstanden, ohne dass ein Telearbeitsplatz hierfür eingerichtet wurde, und ist mehr als Ausnahmeregelung für familiäre Engpasssituationen gemeint.





Kinderbetreuung

Erst wenn Eltern wissen, dass ihre Kinder während ihrer Abwesenheit gut betreut werden, können sie wieder ihrem Job nachgehen – und dann mit voller Konzentration.





Um zu verhindern, dass fehlende Kinderbetreuungsangebote den Wiedereinstieg in den Beruf versperren, können Unternehmen selbst etwas tun.

Welche Maßnahmen sich für welchen Betrieb anbieten – und sich auch rechnen –, richtet sich nach dem Betreuungsbedarf aller Beschäftigten, eine Bedarfsanalyse muss her. Im einfachsten Fall kann eine solche Bedarfsermittlung z. B. anhand einer Befragung der Beschäftigten erfolgen. Damit wird geklärt, wer derzeit für Kinder in welchem Alter und wann Betreuung braucht, ob diese Betreuung dauerhaft oder nur in Einzelfällen benötigt wird und wie viel die Betreuung die Eltern maximal kosten darf.

Einen Beispielfragebogen gibt es auf der Seite: www.mittelstand-und-familie.de (s. auch unter Kapitel 5: weiterführende Links).

3.1 Zuschuss zu den Betreuungskosten

Kann ein Unternehmen keine Belegplätze in Kindertagesstätten anbieten oder hat es nicht die Möglichkeit, selbst eine Kindertagesstätte einzurichten, möchte aber dennoch seine Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen, so bietet sich ein Zuschuss zu den Betreuungskosten für die Kinder an (Kinderbetreuungszuschuss §3 Nummer 33 EStG, §1 Arbeitsentgeltverordnung). Dies ist insbesondere auch ein Angebot für die Beschäftigten, die von weiter auswärts zur Arbeit pendeln.

Der Zuschuss muss zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden, und zwar zweckgebunden für die Kosten der Betreuung und Unterbringung von nicht schulpflichtigen Kindern in Einrichtungen oder bei Tagesmüttern. Es ist jedoch gleichgültig, ob die Unterbringung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten erfolgt. In welcher Höhe der Zuschuss gewährt wird, liegt im Ermessen des Unternehmens, jedoch darf der Zuschuss die tatsächlichen

Kosten der Betreuung nicht übersteigen. Steuer- und sozialversicherungsfrei sind nur Leistungen für die Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern, d. h. in der Regel Kinder, die das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Gefördert werden können auch Kinder, die zwar schulpflichtig, aber mangels Schulreife vom Schulbesuch zurückgestellt sind.



Hinweis

Wird das Kind zu Hause betreut oder ist es bereits schulpflichtig, schließt dies eine finanzielle Unterstützung nicht aus. Zwar ist der Betreuungszuschuss dann nicht mehr steuer- und sozialversicherungsfrei, kann aber in voller Höhe als Betriebskosten von der Steuer abgesetzt werden.

Bewertung: Der Arbeitgeber muss keine Steuern und Sozialabgaben leisten, während der Nettolohn des Arbeitnehmers wegen der Abgabefreiheit steigt. Damit ist der Zuschuss eine gute Alternative zu einer Gehaltserhöhung. Das Unternehmen kann den Zuschuss flexibel, schnell, kostengünstig und ohne Personalaufwand gewähren. Die Beschäftigten erhalten unkompliziert eine spürbare finanzielle Entlastung. Ein Betreuungszuschuss erhöht die Loyalität der Beschäftigten und steigert die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber.

Arbeitgeberzuschüsse zu den Betreuungskosten entlasten die Beschäftigten.



3.2 Belegplätze in Kindertagesstätten

Insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen bietet es sich an, für ihre Beschäftigten Belegplätze in Kindertagesstätten kommunaler oder freier Träger zu reservieren. Dazu schließt das Unternehmen mit der Kommune und/oder dem freien Träger einen Vertrag.

Im Gegenzug beteiligt sich das Unternehmen an der Finanzierung der Plätze. Die Platzbelegungsrechte können je nach Bedarf des Betriebes an verschiedenen Standorten mit verschiedenen Trägern vereinbart werden. Das Unternehmen kann die vorhandenen Strukturen und das Know-how der Träger nutzen und sich auf sein Kerngeschäft konzentrieren.

Bewertung: Kümmt sich der Betrieb darum, dass für die Kinder seiner Mitarbeiter in der Nähe Betreuungsplätze vorhanden sind, so nimmt er den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine große Last von den Schultern. Betriebe, die Belegplätze anbieten können, haben einen deutlichen Pluspunkt im Wettbewerb um Fachkräfte.



Hinweis

Da sich der Betrieb in der Regel an der finanziellen Förderung beteiligt, muss unter Umständen auch eine Vereinbarung mit dem Jugendamt getroffen werden.

Auch im Sinne der Jugendhilfeplanung ist es sinnvoll und unumgänglich, dass Vereinbarungen zwischen Betrieb und Träger dem Jugendamt vorgelegt werden.

3.3 Tagespflege

Eine „Tagespflegerperson“ ist in der Regel eine selbstständig tätige Kinderbetreuungs-kraft, die vom Jugendamt eine Pflegeerlaubnis erhalten hat. Nur selten ist die Tagespflegerperson bei einem Betrieb angestellt.



Die Pflegeerlaubnis richtet sich nach den räumlichen Voraussetzungen sowie der Qualifikation der Pflegeperson. Die Pflegeerlaubnis kann somit zur Betreuung von einem Kind, bis zu drei oder bis zu fünf Kindern gleichzeitig berechtigen. Sollen fünf Kinder gleichzeitig betreut werden, ist ein bestimmter Altersmix der Kinder erforderlich (1 Kind unter einem Jahr, 2 Kinder im Alter von unter zwei Jahren und 2 Kinder im Alter von über 2 Jahren). Will die Tagespflegerperson davon abweichen, muss sie dies vom Jugendamt genehmigen lassen.

Die Eltern schließen mit der Tagespflegerperson einen Betreuungsvertrag und zahlen für die Kinderbetreuung einen Elternbeitrag, der vom Jugendamt eingezogen wird. Das Verpflegungsentgelt wird zwischen den Eltern und der Tagespflegerperson persönlich vereinbart. Die Tagespflegerperson erhält vom Jugendamt für die Betreuung eine Geldleistung nach § 23 SGB VIII. Es kann vorkommen, dass die Tagespflegerperson ein Entgelt für zusätzliche Leistungen verlangt. Dies ist dann mit den Eltern auf Basis einer privatrechtlichen Vereinbarung auszumachen.

Sowohl bei der Verpflegungsleistung als auch bei dem zusätzlichen Entgelt können



Hinweis

Fachberatungsstellen, die mit Tagespflegepersonen zusammenarbeiten und diese vermitteln, können Eltern dabei helfen, die passende Tagespflegeperson zu finden.

- ⑦ Kapitel 3, Abschnitt 8, S. 26 ff.
- ⑦ www.duesseldorf.de/jugendamt/ipunkt

personen auch anzustellen. Wird davon Gebrauch gemacht, so muss die Tagespflegeperson eine Abtretungserklärung, bezogen auf die Geldleistungen des Jugendamtes, an das Unternehmen bzw. den Träger unterschreiben. Zwischen Unternehmen und Jugendamt wird eine Kooperationsvereinbarung getroffen. Die Tagespflegeperson ist sodann „normal“ angestellt. Der Betreuungsvertrag wird in diesem Fall zwischen Eltern und Unternehmen bzw. Träger geschlossen, und die Geldleistungen des Jugendamtes können direkt an den Arbeitgeber ausgezahlt werden.

Unternehmen einspringen und ihre Beschäftigten entlasten. Dafür bietet sich dann der Betreuungszuschuss an (⑦ S. 17).

Die Stadt Düsseldorf gibt Unternehmen und freien Trägern sowie Trägern, die in der Kinderbetreuung erfahren sind, die Möglichkeit an die Hand, Tagespflege-



Hinweis

Mehr Infos unter

www.duesseldorf.de/jugendamt/ipunkt/pflege/index.shtml



➔ Tipp

Das Unternehmen kann auch mit einer Tagespflegeperson kooperieren: Der Betrieb stellt geeignete Räume für die Betreuung zur Verfügung, z. B. gegen eine geringe Miete.

Die Tagespflegeperson richtet sich zeitlich auf den Betrieb ein und betreut die Kinder der Beschäftigten. Dabei ist zu bedenken, dass ein bestimmter Altersmix der Kinder eingehalten werden muss (s. o.) und der Bedarf sich im Unternehmen ändern kann, z. B. besteht vielleicht nur Bedarf an drei Betreuungsplätzen, während die Tagespflegeperson fünf Kinder betreuen kann und will. Wie in einem solchen Fall verfahren

wird, sollte zwischen der Tagespflegeperson und dem Betrieb individuell vereinbart sein. Der Betreuungsvertrag wird jedoch zwischen den Eltern und der Tagespflegeperson geschlossen.

Soll im Betrieb eine Kindertagespflege eingerichtet werden, so ist zu bedenken, dass normale Büroräume einer Nutzungsänderung bedürfen, die beim Bauaufsichtsamt beantragt werden kann.

Bauaufsichtsamt (Amt 63)
Brinckmannstraße 5
40200 Düsseldorf
Telefon: 0211 89-93631
bauaufsichtsamt@duesseldorf.de
www.duesseldorf.de/bauaufsichtsamt

www.duesseldorf.de/jugendamt/ipunkt/pflege/info/tagespflege/010_2.shtml





3.4 Großtagespflege

Die Großtagespflege ist eine erweiterte Form der Tagespflege. Hier können maximal 9 Kinder gleichzeitig von mindestens 2 und höchstens 3 Tagespflegepersonen betreut werden.

In Düsseldorf muss bei einer Großtagespflege mindestens eine Betreuungsperson eine pädagogische Fachkraft sein und über eine entsprechende Ausbildung verfügen. Alternativ ist auch der Einsatz einer erfahrenen Tagespflegeperson (Pflegerlaubnis für 5 Kinder, mind. 5-jährige Tätigkeit, Qualifizierung von 160 Stunden nach DJI-Curriculum und 50 Stunden Fortbildung) möglich. Alle weiteren Tagespflegepersonen müssen eine Pflegerlaubnis zur Betreuung von 5 Kindern besitzen.

Räume, in denen eine Großtagespflege stattfinden soll, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Hier hilft Ihnen gerne der i-Punkt Familie des Jugendamtes weiter (s. Hinweiskasten).



Hinweis

Weitere Informationen beim

i-Punkt Familie
Heinz-Schmöle-Straße 8-10
40227 Düsseldorf
Telefon: 0211 89-98870
i-punkt-familie@duesseldorf.de
www.duesseldorf.de/jugendamt/
ipunkt

3.5 Betreuung von Kindern in Notfallsituationen, in der Ferienzeit, nach der Schule; Betreuung von Azubis

Die Kaiserswerther Diakonie hat ein Angebot insbesondere für Betriebe und deren Beschäftigte im Stadtbezirk 5, aber auch darüber hinaus für die Betreuung von Kindern, Jugendlichen und Azubis bspw. dann, wenn (beide) Elternteile ganztags arbeiten oder auch die Betreuung der Kinder nach Schulende oder bei frühzeitigem Schulende nicht sichergestellt ist. Dies ist eine weitere wichtige Etappe auf dem Weg zu einem familienfreundlichen Unternehmen.

Die Kaiserswerther Diakonie bietet mit dem „Schulischen Lern- und Förderzentrum“ eine Möglichkeit für Kinder und Jugendliche (Klasse 3–10 sowie für Azubis), nach der Schule (zwischen 11.00 und 19.00 Uhr) zu lernen, Hausaufgaben zu machen, sich auf Klausuren und Prüfungen vorzubereiten, die Freizeit sinnvoll und pädagogisch begleitet mit Spielen und Sport zu gestalten, ein warmes Mittagessen zu genießen. Für Azubis gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, gezielt den Berufsschulunterricht nachzuarbeiten, sich auf die Abschlussprüfungen vorzubereiten oder auch Sozial- und Methodenkompetenzen (u. a. Knigge für Azubis oder auch Bewerbungstraining etc.) zu erlangen (Kontakt s. Tabelle S. 28).

Es gibt auch Betreuungsangebote für Jugendliche und Azubis, um gezielt Lernstoff nachzuarbeiten oder sich auf Prüfungen vorzubereiten.



3.6 Betriebskindergärten

Was sind Betriebskindergärten?

Bei einem Betriebskindergarten gründet das Unternehmen selbst eine Einrichtung zur Kinderbetreuung.

Als Betreiber sollte ein anerkannter Träger der freien Jugendhilfe ausgewählt werden. Ein Unternehmen kann aber auch mit einem privatgewerblichen oder einem freien Träger (AWO, DRK, Caritasverband, kirchliche Träger, Elterninitiativen oder anderen freien Trägern) zusammenarbeiten. Der Vorteil besteht darin, dass der Träger sich um die Einstellung des Personals, die Verwaltung etc. kümmert oder sogar eine eigene Einrichtung aufbaut. Die Träger führen die Kindertagesstätte im Auftrag des Unternehmens. Das Unternehmen wiederum bezahlt für die Leistung des Trägers.

Bewertung: Da sich eine Kindertagesstätte im Normalfall nur für größere Unternehmen rechnet, kann eine Kooperation mit anderen Unternehmen sinnvoll sein. Die Kooperationspartner müssen somit nicht allein für Investitionen oder laufende Kosten aufkommen.

Was ist bei der Einrichtung eines Betriebskindergartens zu beachten?

Da die Betreuung von Kindern eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgabe ist, unterliegt die Einrichtung einer Kindertagesstätte bestimmten gesetzlichen Vorgaben.

Folgendes ist zu beachten: Für die Betreuung von Kindern in betrieblichen Einrichtungen ist eine Betriebsbesondererlaubnis gemäß § 45 SGB VIII erforderlich. Die Betriebsbesondererlaubnis wird vom Landesjugendamt erteilt.

Der Antrag, alle weiteren Formulare sowie ein Merkblatt zum Antrag können unter folgendem Link heruntergeladen werden: www.lvr.de

➔ Tipp

Aufgrund von Veränderungen im Betrieb kann es vorkommen, dass im Betriebskindergarten mehr Betreuungsplätze zur Verfügung stehen, als das Unternehmen benötigt.

Nicht benötigte Plätze können dem i-Punkt Familie gemeldet und dann anderweitig vergeben werden.

➔ Hinweis

Eine Erstberatung für interessierte Betriebe findet bei der ZWD, Servicestelle für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung statt.

Mehr Informationen erhalten Sie außerdem beim LVR-Dezernat Jugend des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR): www.lvr.de. Hier finden Sie auch ausführliches Informationsmaterial zum Download.



Zahlreiche Düsseldorfer Betriebe haben Plätze in öffentlichen Kitas für ihre Beschäftigten reserviert.

3.7 Sonderthema: Best-Practice-Beispiel Vodafone

Interview mit Gerda Köster

„59 Prozent unserer Beschäftigten haben Kinder – wir können nicht auf sie verzichten!“



Die Wirtschaftsförderung im Gespräch mit Gerda Köster, Referentin Work & Life Services, Vodafone Deutschland:

Wieso macht sich Vodafone so stark für die Kinderbetreuung und wie?

Mit einem Durchschnittsalter von 41 Jahren ist die Belegschaft verhältnismäßig jung und der Anteil der Beschäftigten mit Kindern mit 59 Prozent sehr hoch. Mit dem Ziel, diese Beschäftigten an das Unternehmen zu binden, wurde zunächst über einen privaten Familienservice die Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen angeboten. Schnell stellte sich heraus, dass damit der bestehende Mangel an U3-Plätzen nicht aufgefangen werden konnte. Somit fiel 2006 die Entscheidung, mit der Firma KinderHut® GmbH als Dienstleister eine betriebliche Kindertagesstätte ohne öffentliche Zuschüsse einzurichten.

2007 wurde am Standort Düsseldorf die erste Kita „Seesternchen“ mit 50 U3-Plätzen und 5 Notfallplätzen eröffnet. 2008 folgte das Tagespflegenest „Mini Stars“ mit 9 Plätzen. Beide Einrichtungen sind täglich von 7.30 Uhr bis 18.30 Uhr geöffnet. Mit Fertigstellung der neuen Konzernzentrale, dem Vodafone Campus in Düsseldorf-Heerdt, wird eine Campus-Krippe mit 60 U3-Plätzen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus werden dann auch 20 Plätze für Kinder im Alter von 2 bis 6 Jahren bereitgestellt.

Was tun Sie noch?

Schulpflichtigen Kindern wird eine nachschulische Betreuung am Wohnort zusammen mit der AWO vermittelt. In den Schulferien bietet Vodafone Kindern



Miriam Vollmer, Leitung „Vodafone-Seesternchen“, mit der 3-jährigen Amelie, die sich in dem Betriebskindergarten sehr wohl fühlt.

von Beschäftigten ein eigenes Ferienprogramm von jährlich insgesamt 12 Wochen an. Zusätzlich kooperiert Vodafone mit dem ElternService der AWO, der den Beschäftigten ein professionelles und individuell abgestimmtes Portfolio an Information, Beratung und Vermittlung zur und von Kinderbetreuung anbietet.

Hier möchte ich ergänzen, dass es grundsätzlich wichtig ist, sich mit der demografischen Struktur seiner Beschäftigten frühzeitig auseinanderzusetzen und entsprechende Maßnahmen zu erarbeiten, bevor sich die Auswirkungen einer Gesellschaft mit abnehmender Zahl von Kindern und zunehmendem Anteil älterer Menschen bemerkbar machen. Deshalb beschäftigen wir uns bei Vodafone nicht nur mit dem Thema Kinderbetreuung, sondern auch mit der Pflege von Familienangehörigen, dies müssen nicht zwangsläufig ältere sein. Derzeit pflegen 14 Prozent unserer Beschäftigten Angehörige, 43 Prozent gehen davon aus, dass sie Pflegebedarf haben werden und 8 Prozent der Beschäftigten haben in der Vergangenheit Pflegeaufgaben übernommen. Dabei sind unsere Beschäftigten vor eine Vielzahl von organisatorischen, rechtlichen und finanziellen Fragen gestellt, bei deren Beantwortung Vodafone mit einem speziellen Beratungsprogramm hilft.

Welche Voraussetzungen musste Vodafone erfüllen, um einen Betriebskindergarten eröffnen zu dürfen?

Bei der Einrichtung einer betrieblichen Kinderbetreuung sind zahlreiche Rahmenbedingungen und Richtlinien vorgegeben. Um mit diesen Voraussetzungen

bestmöglich umzugehen, ist entsprechendes Fachwissen erforderlich. Uns selbst fehlen in diesem Punkt die Kompetenzen und Erfahrungswerte. Deshalb haben wir die Einrichtung und den Betrieb der Kinderbetreuung in professionelle Hände gegeben und uns für den Träger KinderHut® entschieden. Mit Blick auf die Genehmigungsrichtlinien empfehle ich, so pragmatisch wie möglich vorzugehen, zumal in dieser Frage übergeordnete Instanzen wie beispielsweise das Landesjugendamt involviert sind. Positiv möchte ich an dieser Stelle die Ämter und Instanzen der Stadt Düsseldorf hervorheben. Düsseldorf ist in der Unterstützung betrieblicher Kinderbetreuung beispielhaft.

Wieso fiel die Wahl auf den privatwirtschaftlichen Träger KinderHut® GmbH?

Die KinderHut® GmbH bietet ein Komplettpaket zum Aufbau und Betrieb von Betreuungseinrichtungen an. Die komplette Organisation erfolgt aus einer Hand, so dass wir im Unternehmen nur wenig Arbeit mit der Umsetzung hatten. Ein weiterer Grund war der gute Betreuungsschlüssel, den die KinderHut® GmbH anbietet. Wir arbeiten in Gruppen, in denen sich 2,5 Erzieherinnen um 8 Kinder kümmern. An diesem Punkt sollte auf keinen Fall gespart werden, damit die Eltern auch das Gefühl haben, dass ihre Kinder optimal betreut sind.

Die kleinen Seesternchen erobern ihre Welt gern auch mal zu Pferde, während Mama oder Papa bei Vodafone arbeiten.





Wieso lohnt sich diese Investition?

Die Beschäftigten sind aufgrund des Betreuungsangebotes schneller zurück am Arbeitsplatz, wir haben weniger Recruitingkosten und weniger Kosten für die Einarbeitung nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Neben dem reinen Kostenaspekt machen sich auch „weiche Faktoren“ wie die Auswirkung auf die Bindung und das Engagement von Beschäftigten oder das Employer-Branding positiv bemerkbar. Wir haben unter Berücksichtigung aller Kosten, inklusive der internen Personentage, eine Kosten-Nutzen-Analyse nach einem standardisierten Verfahren bei dem Forschungs- und Beratungsinstitut work & life Bonn in Auftrag gegeben. Dabei haben wir eine Gesamttrendite bei konservativer Betrachtung von 33 Prozent ermittelt.



Tilman und Amelie genießen das Schaukeln auf dem großzügigen Spielplatz des Vodafone-Seesternchens.

Wie wurde die Betriebskita von den Beschäftigten aufgenommen?

Sehr gut und mit viel positiver Rückmeldung. Viele Beschäftigte sind nach einer kurzen Elternzeit zurück am Arbeitsplatz. Positiv bewertet werden unser sehr flexibles System und die qualitativ hochwertige Betreuung mit einem sehr guten Betreuungsschlüssel. Bisher waren die Erfahrungen durchweg positiv. Angebotene Plätze und Bewerber halten sich im Wesentlichen die Waage.



Was unternimmt das Unternehmen darüber hinaus, um seinen Beschäftigten das Vereinbaren von Beruf und Familie zu erleichtern?

- Gleitzeit von 6.00 bis 20.00 Uhr
- Abgestufte Teilzeit (wird größtenteils von Frauen in Anspruch genommen, derzeit von 8 Führungskräften). Eltern arbeiten in ganz unterschiedlichen Teilzeitmodellen. Einige Eltern kommen beispielsweise 3 Tage in Vollzeit, andere 5 Tage für einen halben Tag.
- Freie Pausenzeiten
- Urlaubsregelung: Vorrang Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern; 6 Wochen unbezahlter Urlaub für Pflegezeit; individuelle Lösungen je nach Bedarf möglich, im Sinne eines Baukastensystems
- Sabbatical: möglich in Form von verblockter Teilzeit (Stunden werden vor- und/oder nachgearbeitet)
- Flexible Office: Beschäftigte können von zu Hause aus arbeiten; sehr hohe Akzeptanz im Unternehmen, wird derzeit von 1.700 der deutschlandweit 12.000 Beschäftigten genutzt
- Pflegebüro in Ratingen und Eschborn. Hier beraten Beschäftigte der AWO Vodafone-Beschäftigte zu Pflegefragen gezielt vor Ort.
- Familienpflegezeit
- Family-Days – Kinder von Beschäftigten lernen den Arbeitsplatz der Eltern kennen
- „Sharepoint Vodafone at home“ – als Kontakthaltemöglichkeit für Beschäftigte in Elternzeit oder in Pflegezeit
- Beratung und Sensibilisierung von Führungskräften

Gerda Köster

Referentin Work & Life Services, Vodafone Deutschland

Gerda Köster (Jahrgang 1966) verantwortet seit 2006 den Aufbau und Ausbau der familienbewussten Personalpolitik bei Vodafone Deutschland. Neben der Etablierung familienbewusster Maßnahmen bei Vodafone ist Gerda Köster verantwortlich für den Aufbau der bundesweiten Kinderbetreuung und das „audit berufundfamilie“ sowie das Thema Demografie.

3.8 Liste der Träger in Düsseldorf

Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Sie wird in den weiteren Auflagen fortlaufend ergänzt (marion.schwartzkopff@duesseldorf.de). Sie gibt sowohl gemeinnützige als auch private/gewerbliche Träger wieder.

Als Erstes werden die Fachberatungen aufgelistet, dann folgen in alphabetischer Reihenfolge die Träger bzw. Anbieter von Betreuungsangeboten.



| Fachberatungen/Träger | | |
|---|--|----------|
| Name, Anschrift | Kontakt | Leistung |
| Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Düsseldorf e. V. Liststraße 2 40470 Düsseldorf | Kreisgeschäftsführer Michael Kipshagen Telefon: 0211 60025-131 Telefax: 0211 60025-095 michael.kipshagen@awo-duesseldorf.de www.awo-duesseldorf.de | |
| AWO Familienglobus gGmbH Liststraße 2 40470 Düsseldorf | Betriebskitas Gudrun Siebel Telefon: 0211 60025-113 gudrun.siebel@awo-duesseldorf.de Kindertagespflege <ul style="list-style-type: none"> • für die Stadtteile Eller, Benrath, Garath, Hassels, Hellerhof, Himmelgeist, Holthausen, Itter, Reisholz, Unterbach, Urdenbach, Vennhausen, Wersten: Frauke Rohlfs Telefon: 0211 60025-294 frauke.rohlf@awo-duesseldorf.de • für die Stadtteile Altstadt, Angermund, Bilk, Carlstadt, Derendorf, Düsseltal, Flehe, Flingern Nord, Flingern Süd, Friedrichstadt, Gerresheim, Golzheim, Grafenberg, Hafen, Hamm, Heerd, Hubbelrath, Kaiserswerth, Kalkum, Lichtenbroich, Lierenfeld, Lohausen, Lörick, Ludenberg, Mörsenbroich, Niederkassel, Oberbilk, Oberkassel, Pempelfort, Rath, Stadtmitte, Stockum, Unterbilk, Unterrath, Volmerswerth, Wittlaer: Monika Hase Telefon: 0211 60025-322 monika.hase@awo-duesseldorf.de Bianca Stoll Telefon: 0211 60025-319 bianca.stoll@awo-duesseldorf.de Großtagespflege Cornelia Borstel Telefon: 0211 60025-302 cornelia.borstel@awo-duesseldorf.de | |
| Der Paritätische Wohlfahrtsverband Düsseldorf Ernst-Abbe-Weg 50 40589 Düsseldorf | Geschäftsführerin Iris Bellstedt Telefon: 0211 94600-12 iris.bellstedt@paritaet-nrw.org Koord. Fachreferentin Barbara Geißler Telefon: 0211 94600-16 barbara.geissler@paritaet-nrw.org Fachreferent Holger Dehnert Telefon: 0211 94600-23 holger.dehnert@paritaet-nrw.org | |



| Fachberatungen/Träger | | |
|--|--|----------|
| Name, Anschrift | Kontakt | Leistung |
| Diakonie in Düsseldorf Stephanienstraße 34 40211 Düsseldorf | Kindertagespflege <ul style="list-style-type: none"> für die Stadtteile Bilk, Flehe, Friedrichstadt, Hafen, Hamm, Oberbilk, Unterbilk, Volmerswerth: Heike Isenberg-Lauffer Telefon: 0211 601011-41 heike.isenberg-lauffer@diakonie-duesseldorf.de Ulrike Bartholmai Telefon: 0211 601011-23 ulrike.bartholmai@diakonie-duesseldorf.de für die Stadtteile Angermund, Derendorf, Golzheim, Kalkum, Kaiserswerth, Lichtenbroich, Lohausen, Mörsenbroich, Pempelfort, Rath, Stockum, Unterrath, Wittlaer: Otilie Pape Telefon: 0211 601011-14 ottilie.pape@diakonie-duesseldorf.de Gabriele Wolters Telefon: 0211 601011-42 gabriele.wolters@diakonie-duesseldorf.de Bethinne Ziegler Telefon: 0211 601011-24 bethinne.ziegler@diakonie-duesseldorf.de für die Stadtteile Benrath, Eller, Garath, Hassels, Hellerhof, Himmelgeist, Holthausen, Itter, Reisholz, Unterbach, Urdenbach, Vennhausen, Wersten: Martin Brückmann Telefon: 0211 601011-32 martin.brueckmann@diakonie-duesseldorf.de Christiane Flickschu Telefon: 0211 601011-25 christiane.flickschu@diakonie-duesseldorf.de für die Stadtteile Altstadt, Carlstadt, Düsseldorf, Flingern Nord, Flingern Süd, Gerresheim, Grafenberg, Heerdt, Hubbelrath, Lierenfeld, Lörick, Ludenberg, Niederkassel, Oberkassel, Stadtmitte: Margarete Marseille Telefon: 0211 601011-28 margarete.marseille@diakonie-duesseldorf.de Ulrike Pitsch Telefon: 0211 601011-30 ulrike.pitsch@diakonie-duesseldorf.de Violetta Samus Telefon: 0211 601011-42 violetta.samus@diakonie-duesseldorf.de | |



| Fachberatungen/Träger | | |
|--|--|--|
| Name, Anschrift | Kontakt | Leistung |
| Kaiserswerther Diakonie Alte Landstraße 179 40489 Düsseldorf | Unternehmensbereichsleiter Bildung und Erziehung für die Landeshauptstadt Düsseldorf: Dirk Niedoba Telefon: 0211 409-3540 (Sekretariat) Telefon: 0211 409-3754 (Durchwahl) Telefax: 0211 409-3355 bildung-erziehung@kaiserswerther-diakonie.de niedoba@kaiserswerther-diakonie.de www.kaiserswerther-diakonie.de | Grundsatzfragen, Entwicklung, Konzeption, Fachberatung, Umsetzung, Betreuung, Controlling |
| | Leitung des Geschäftsfeldes Familienakademie für den Stadtbezirk 5 (Angermund, Kaiserswerth, Kalkum, Lohausen, Stockum, Wittlaer): Dr. Egbert Schwarz Telefon: 0211 409-3000 (Sekretariat) Telefon: 0211 409-3543 (Durchwahl) Telefax: 0211 409-3111 familienakademie@kaiserswerther-diakonie.de schwarze@kaiserswerther-diakonie.de www.kaiserswerther-diakonie.de | Anerkannte Familienbildungsstätte mit umfassenden Bildungs-, Beratungs- und Förderangeboten in den Bereichen Familie, Erziehung, Gesundheit und interkulturelle Arbeit |
| | Leitung des Geschäftsfeldes Familienzentren, Kindertagesstätten, Lern- und Förderzentren, Theodor-Fliedner-Internat für den Stadtbezirk 5 (Angermund, Kaiserswerth, Kalkum, Lohausen, Stockum, Wittlaer): Jochen Schänzer Telefon: 0211 401-3505 (Sekretariat) Telefon: 0211 409-3191 (Durchwahl) Telefax: 0211 409-3199 familienzentrum@kaiserswerther-diakonie.de schaezner@kaiserswerther-diakonie.de www.kaiserswerther-diakonie.de | Familienzentren, Kindertagesstätten sowie Betriebskindertagesstätten (in Planung) mit den Schwerpunkten bilingual, Integration, Musik und Kunst, europäische Partnerschaften mit Kitas in England, Lettland und Belgien Schulisches Lern- und Förderzentrum: Angebote für Schüler der Klassen 3–10 aller Schulformen mit Hausaufgabenbetreuung, Nachhilfe und Freizeitangeboten sowie Unterstützung und Begleitung von Auszubildenden bei schulischen und betrieblichen Fragen Theodor-Fliedner-Internat für Schüler ab der 5. Klasse; Kooperation mit Schulen aller Schulformen; pädagogische Betreuung, Hausaufgabenbetreuung, Nachhilfe und Freizeitangebote; Ganzjahresbetrieb |
| DRK Kreisverband Düsseldorf e. V. Kölner Landstraße 169 40591 Düsseldorf | Abteilung Kinder, Jugend und Familie Abteilungsleitung Margit Hlouschek Telefon: 0211 2299-5842 margit.hlouschek@drk-duesseldorf.de Fachbereichsleitung Anette Rakow Telefon: 0211 2299-5845 anette.rakow@drk-duesseldorf.de Qualitätsmanagement Elisabeth Owczarek Telefon: 0211 2299-5843 elisabeth.owczarek@drk-duesseldorf.de | Projektentwicklung, -planung, -begleitung, Beratung für betriebliche Betreuung 9 Kindertagesstätten mit insgesamt 760 Betreuungsplätzen Fachberatung, Personalakquise Zertifizierung, Qualitätskontrolle |
| KinderHut® Gesellschaft für gemeinnützige sozialpädagogische Projekte mbH Veronikastraße 32 45131 Essen | Geschäftsführung, Kundenbetreuung, Projektberatung und -entwicklung Rena Fischer-Bremen Telefon: 0201 772110 chefsache@kinderhut.de | Beratung von Unternehmen zur Vereinbarkeit, Bedarfsanalysen, Projektberatung und Entwicklung betrieblicher Betreuungsangebote und Fördermittel |





| Fachberatungen/Träger | | |
|---|--|---|
| Name, Anschrift | Kontakt | Leistung |
| KinderHut® GmbH | <p>Bereichsleitung Kitas, Projektbetreuung, Elternberatung Andrea Lenz Telefon: 0201 890874-818 betriebskita@kinderhut.de</p> <p>ansprechbar@kinderhut.de www.kinderhut.de</p> <p>Tagesmütter- und Familienservice, Familien- und Kundenberatung, Beruf und Pflege, Projektbetreuung Nicole Berg Telefon: 0201 890874-814 familienservice@kinderhut.de</p> | <p>Bundesweiter Träger und Betreiber von betrieblichen Kindertagesstätten; Tagesmütter- und Familienservice</p> |
| pme Familienservice GmbH Siegburger Straße 3 40591 Düsseldorf | <p>Bereichsleitung Einrichtung Sarah Petereit Telefon: 0211 87574-219 sarah.petereit@familienservice.de</p> <p>Bereichsleitung Geschäftskundenbereich Anna Domke Telefon: 0211 87574-215 anna.domke@familienservice.de www.familienservice-lernwelten.de www.familienservice.de</p> | <p>Familienkrippen, Betriebskita, Großtagespflege</p> <p>Einrichtungen: pme Familienservice GmbH LocomotionKids Siegburger Straße 3 40591 Düsseldorf</p> |
| SKFM – Sozialdienst katholischer Frauen und Männer e. V. Ulmenstraße 67 40476 Düsseldorf | <p>Geschäftsführer Heinz-Werner Schnittker Telefon: 0211 4696-233 Telefax: 0211 4696-230 geschaeftsleitung@skfm-duesseldorf.de www.skfm-duesseldorf.de</p> | |
| SKFM – Sozialdienst katholischer Frauen und Männer e. V. Kindertagespflegedienst Ulmenstraße 75 40476 Düsseldorf | <p>Kindertagespflegedienst</p> <ul style="list-style-type: none"> • für die Stadtteile Altstadt, Carlstadt, Derendorf, Golzheim, Pempelfort, Stadtmitte: Andrea Difort Telefon: 0211 4696-106 difort.andrea@skfm-duesseldorf.de • für die Stadtteile Angermund, Düsseldorf, Flingern Nord, Flingern Süd, Gerresheim, Grafenberg, Heerd, Hubbelrath, Kaiserswerth, Kalkum, Lichtenbroich, Lörick, Lohausen, Ludenberg, Mörsenbroich, Niederkassel, Oberkassel, Rath, Stockum, Unterbach, Unterrath, Vennhausen, Wittlaer: Manuela Furlani Telefon: 0211 4696-107 furlani.manuela@skfm-duesseldorf.de Martina Rameil Telefon: 0211 4696-111 rameil.martina@skfm-duesseldorf.de • für die Stadtteile Benrath, Bilk, Eller, Flehe, Friedrichstadt, Garath, Hafen, Hamm, Hassels, Hellerhof, Himmelgeist, Holthausen, Itter, Lierenfeld, Oberbilk, Reisholz, Unterbilk, Urdenbach, Volmerswerth, Wersten: Marina Riedl Telefon: 0211 4696-109 riedl.marina@skfm-duesseldorf.de Marita Monz Telefon: 0211 4696-169 monz.marita@skfm-duesseldorf.de | |

1
2
3
4
5



| Fachberatungen/Träger | | | |
|---|---|---|---|
| Name, Anschrift | Kontakt | Leistung | |
| <p>VAMV Verband alleinerziehender Mütter und Väter Ortsverband Düsseldorf e. V. Mitglied im Paritätischen Kalkumer Straße 85 40468 Düsseldorf</p> <p>Mit dem Kinderbetreuungsservice: KiND im VAMV</p> | <p>VAMV Verband alleinerziehender Mütter und Väter Ortsverband Düsseldorf e. V. info@vamv-duesseldorf.de www.vamv-duesseldorf.de Telefax: 0211 4791-173</p> <p>KiND im VAMV Kinderbetreuung in Düsseldorf info@kind-duesseldorf.de www.kind-duesseldorf.de Telefax: 0211 4791-173</p> <p>VAMV – Fachbereich Stadtteilarbeit, Arbeit für Ein-Eltern-Familien, Ferien- und U3-Betreuung Fachbereichsleitung VAMV Susann Sültemeyer Telefon: 0211 4791-777 susann.sueltemeyer@vamv-duesseldorf.de</p> <p>Manuela Heeg Telefon: 0211 4791-777 info@vamv-duesseldorf.de</p> <p>KiND im VAMV – Fachbereich Familienpflege und Notbetreuungen Telefon: 0211 4791-717 info@kind-duesseldorf.de</p> <p>Fachbereichsleitung KiND – Kinderbetreuung in Düsseldorf Kristin Granow kristin.granow@vamv-duesseldorf.de</p> <p>Familienpflege Monika Boelmann, Angelika Ritter, Mirjam Simic, Ausra Kiauleikyte Telefon: 0211 4791-717 info@kind-duesseldorf.de</p> <p>KiND im VAMV, Fachbereich Kindertagespflege Fachberatung Kindertagespflege, Großtagespflege Fachbereichsleitung Kindertagespflege Jutta Rechter Telefon: 0211 4180-469 jutta.rechter@vamv-duesseldorf.de</p> <p>Fachberatung Kindertagespflege Anne Meitler Telefon: 0211 4180-469 anne.meitler@vamv-duesseldorf.de Katja Schwedersky Telefon: 0211 4180-435 katja.schwedersky@vamv-duesseldorf.de Martine Richli Telefon: 0211 4180-469 martine.richli@vamv-duesseldorf.de</p> | <p>Beratung, Familienbildung, Selbsthilfe, Vernetzung von Eltern in Trennung und Scheidung</p> <p>Beratung, Familienbildung</p> <p>Beratung und Vermittlung an Unternehmen und Privatpersonen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Familienpflege, Haushaltshilfen, kurzfristige Betreuung in Bereitschaftsfamilien bei Kur- und Krankenhausaufenthalt, Notmütter, Bereitschaftsfamilien, Tagesmütter/Kinderfrauen auch für Betriebe, Springer/-innen für Kindertagesstätten, Babysitter/-innen, Wochenend-Notdienst, U3-Betreuungsgruppe, Vorkindergartengruppe, Ferienbetreuung für Übergangs- und Grundschulkinder)</p> <p>Familienpflege</p> <p>Fachberatung Kindertagespflege, Großtagespflege, Fortbildung und Qualifizierung Kindertagespflege</p> <p>Fachberatung Kindertagespflege</p> <p>Fachberatung Kindertagespflege</p> <p>Fachberatung Kindertagespflege</p> |  |
| |  | | |



Gemeinsam mit den Fachstellen können individuelle Lösungen für Ihr Unternehmen gefunden werden.



| Betreuungsangebote für Kinder, auch privatgewerbliche | | |
|---|---|--|
| Name, Anschrift | Kontakt | Leistung |
| AWO.DUS GmbH Oberbilker Allee 287 40227 Düsseldorf | Davorka Bukovčan Telefon: 0211 8753516, 0173 5207223 davorka.bukovcan@awo-dus.de www.awo-dus.de | Großtagespflege für Kinder von Führungskräften, 2 Gruppen mit je 9 Plätzen für Kinder unter 3 Jahren Einrichtung: Hohenstaufenstraße 2, 40545 Düsseldorf |
| Bengelchen Benrather Engelchen Kallenbachstraße 2 40597 Düsseldorf | Birgit Schlebusch Telefon: 0211 56670333 info@benrather-engelchen.de www.benrather-engelchen.de | Großtagespflegegruppe, U3-Betreuung |
| CFKinder e. V. Bleichstraße 14 40211 Düsseldorf | Ulrike Alice Ulrich Telefon: 0211 90490-120 bmodaluer@cohausz-florack.de | Kindertagesstätte, Betreuung von max. 8 Kindern im Alter von 3 Monaten bis 3 Jahren |
| Die Spielkiste Thewissenweg 71 40468 Düsseldorf | Gabriele Erika Michels Telefon: 0211 5983372 info@diespielkiste.de www.diespielkiste.de | |
| Igelgruppe Knechtstedenstraße 11 40549 Düsseldorf | Marion Eilers Telefon: 0211 54419112 marion.eilers@igel-gruppe.de www.igel-gruppe.de | |
| Kinder, Kinder ... Beruf und Familie e. V. Mitglied im Paritätischen Oststraße 80 40210 Düsseldorf | Geschäftsführung Helena Schütz Telefon: 0211 24859595 Mobil: 0151 10489886 helena.schuetz@verein-kinderkinder.de kinderweb@web.de www.kinderkinder.net | Betrieblich nutzbare Betreuungsangebote für berufstätige Eltern in zentralen Innenstadtlagen. Alter: 4 Monate bis 6 Jahre (U3/Ü3) Zeiten: 7.30 Uhr bis 18.00 Uhr In Betrieb: 4 Kindertagesstätten und 5 Großtagespflegestellen In Vorbereitung: 3 Kindertagesstätten und 2 Großtagespflegestellen Umsetzung von neuen betrieblichen Betreuungsangeboten in Kooperation mit Unternehmen. Realisierung betrieblicher Belegplätze. Kooperationspartner derzeit: 6 Düsseldorfer Großunternehmen |
| Kindertagesstätte Hotz'n Plotz Grafenberger Allee 56 40237 Düsseldorf | Sabine Schäfer Telefon: 0211 732888-68 kita@hotz-n-plotz.de www.hotz-n-plotz.de | Private Kindertagesstätte für Kinder im Alter von 8 Monaten bis 4 Jahren, ganztägig geöffnet, 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr, Vollzeit- und Teilzeitgruppen, Belegplätze für Unternehmen |
| Kita Concept GmbH Lise-Meitner-Straße 5-9 42119 Wuppertal | Ansprechpartner Unternehmen Dipl.-Ök. David Brabender Telefon: 0202 299868-111 Ansprechpartner Hochschulen Dipl.-Ök. Franz Reinartz Telefon: 0202 299868-112 info@kita-concept.de www.kita-concept.de | Bundesweite Realisierung individueller Betreuungskonzepte für Unternehmen und Hochschulen |
| Kita Froschkönig Marienstraße 25 40212 Düsseldorf und: Lindemannstraße 15 b 40237 Düsseldorf | Inhaberin Céline Gelin Leiterin Frau Akkus Telefon: 0211 8693716 Leiterin Frau Kies Telefon: 0211 23949690 info@duesselfrosch.de www.duesselfrosch.de | Private Kindertagesstätte für Kinder im Alter von 18 Monaten bis 4 Jahren, Öffnungszeiten: 7.30 bis 18.00 Uhr, ganztägig geöffnet, viele Angebote |

| Betreuungsangebote für Kinder, auch privatgewerbliche | | |
|---|---|--|
| Name, Anschrift | Kontakt | Leistung |
| Kita Kinderland Ludenberger Straße 34 40629 Düsseldorf | H. Schneider Telefon: 0211 9683860 www.kita-kinderland.com | Private Kindertagesstätte am Wald mit 8 Plätzen für Kinder im Alter von 1,5 bis 3 Jahren |
| Kita Krabbelkäfer Aachener Straße 165 40223 Düsseldorf | Lutter/Thanou Telefon: 0211 7356900 kita-krabbelkaefer@arcor.de www.kita-krabbelkaefer.de | |
| Storchennester METHIX – frühkindliche Bildungseinrichtungen Düsseldorf GmbH Krummstraße 66 40789 Monheim am Rhein | Bettina Schiffer Telefon: 02173 683165 bettina.schiffer@methix.de www.methix.de | Angebot: Tagespflege, Großtagespflege, Betriebskita, Belegplätze, U3-Betreuung Einrichtungen: Storchennest Düsseldorf-Oberbilk, Höhenstraße 74 Storchennest Düsseldorf-Gerresheim, Am Wallgraben 1 |
| Villa Luna Bilinguale Kindertagesstätte GmbH Hans-Günther-Sohl-Straße 12 40235 Düsseldorf und: Kronenstraße 76 40217 Düsseldorf | J. Kliewer M. Bußmann Telefon: 0211 17171647 kliewer@villaluna.de bussmann@villaluna.de A. Heibach A. Steinberg Telefon: 0211 1579606 heibach@villaluna.de steinberg@villaluna.de www.villaluna.de | Private gewerbliche Kindertagesstätte |
| Vorkindergarten Maus Jülicher Straße 13 40477 Düsseldorf | Tillmann Karp Telefon: 0211 17187770 info@maus-kg.de www.maus-kg.de | Bis zu 12 Kinder zwischen 1,5 und 4 Jahren, ganztags oder halbtags. Öffnungszeiten: 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr, keine Ferien. |

1

2

3

4

5



3.9 Best-Practice-Beispiele: Betriebskindergärten in Düsseldorf und Betriebe mit Beteiligungen/Belegplätzen in Kitas öffentlicher oder freier Träger

Die Reihenfolge ergibt sich aus der alphabetischen Nennung der Firmen, nicht aus der Art und dem Umfang der Kinderbetreuung. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.



**AWO-Kindertagesstätte
Wiesenwichel/
BKK Essanelle**
Wiesenstraße 70 b
40549 Düsseldorf
Telefon: 0211 580111-92/
0211 580111-93
www.awo-duesseldorf.de

Träger:
**Arbeiterwohlfahrt (AWO)
Familienglobus gGmbH**
☎ S. 26



| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 16 | 18 |
| Planung 2012/2013 | 16 | 18 |

DAIMLER

**Daimler-
Kindertagesstätte
Sternchen**
Lemgoer Weg 100
40468 Düsseldorf
Telefon: 0211 51452382
www.drk-duesseldorf.de

Träger:
**DRK Kreisverband
Düsseldorf e. V.**
☎ S. 28



| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 38* | 50 |
| Planung 2012/2013 | 38* | 50 |

* Davon 24 Betriebsplätze.



Kinderparadies GbR
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf
Telefon: 0211 73279520
www.kinderparadies-
fischer.de

Träger (privat):
Kinderparadies GbR
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf



| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 35 | 0 |
| Planung 2012/2013 | 35 | 0 |



**Zwei Großtagespfle-
gestellen „E-Kids“**
Fischerstraße 10
40477 Düsseldorf
Telefon: 0211 477-3134

**Träger: ERGO Versiche-
rungsgruppe AG, E.ON AG,
pme Familienservice GmbH**
Victoriaplatz 2
40477 Düsseldorf
Telefon: 0211 477-3134



| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 18 | 0 |
| Planung 2012/2013 | 18 | 0 |



E-Plus-Spatzennest
Franz-Rennefeld-Weg 6
40472 Düsseldorf
Telefon: 0201 772110
www.kinderhut.de

Träger:
KinderHut® GmbH
☎ S. 28



| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 18 | 0 |
| Planung 2012/2013 | 18 | 0 |



**Betriebskindertagesstätte
des Universitätsklinikums**
Moorenstraße 5
40225 Düsseldorf
Telefon: 0211 8118300
www.uni-duesseldorf.de

Träger:
Universitätsklinikum
Moorenstraße 5
40225 Düsseldorf



| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 36 | 55 |
| Planung 2012/2013 | 36 | 55 |



Kleine Löwen

Niederheider Straße 6
40589 Düsseldorf
Telefon: 0211 98969625
www.awo-duesseldorf.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 40 | 45 |
| Planung 2012/2013 | 40 | 45 |

Gerda Henkel

Bonner Straße 22 a
40589 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025447
www.awo-duesseldorf.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 22 | 52 |
| Planung 2012/2013 | 22 | 52 |

Träger:
Arbeiterwohlfahrt (AWO)
Familienglobus GmbH
S. 26

Die dritte Henkel-Kita in Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt (AWO) mit weiteren 80 Betreuungsplätzen wird voraussichtlich im Frühjahr 2013 eröffnet.



TuB-Zwerge

Oststraße 80
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211 17121048
www.kinderkinder.net

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 14 | 8 |
| Planung 2012/2013 | 14 | 8 |

Kleiner Elefant

Oststraße 82-84
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211 17121048
www.kinderkinder.net

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 5* | 8* |
| Planung 2012/2013 | 5* | 8* |

Träger:
Kinder, Kinder ...
Beruf und Familie e. V.
Mitglied im Paritätischen
S. 32

*Dies ist nur die Anzahl der Plätze von HSBC Trinkaus. Insgesamt gibt es deutlich mehr Plätze, die auch von anderen Firmen belegt werden.



Ein Zuschuss zu den Betreuungskosten oder aber die Reservierung von Belegplätzen in öffentlichen Kitas sind eine Alternative zu Betriebskindergärten.





1
2
3
4
5



Landeshauptstadt
Düsseldorf



Träger:
Stadt Düsseldorf
Jugendamt
Willi-Becker-Allee 7
40227 Düsseldorf

Altstadt

Altstadt 9
40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 3239148
www.duesseldorf.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 13 | 24 |
| Planung 2012/2013 | 13 | 24 |

Himmelgeister Straße

Himmelgeister Straße 236
40225 Düsseldorf
Telefon: 0211 3180370
www.duesseldorf.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 20 | 39 |
| Planung 2012/2013 | 18 | 39 |

Stahlwerkstraße

Stahlwerkstraße 2
40227 Düsseldorf
Telefon: 0211 7802962
www.duesseldorf.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 9 | 93 |
| Planung 2012/2013 | 9 | 93 |

Weißdornstraße

Weißdornstraße 14 a
40474 Düsseldorf
Telefon: 0211 4560-950

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|--------------------------------------|--------|
| Stand 01.2012 | 15 Plätze für Beschäftigte der Messe | |
| Planung 2012/2013 | 15 Plätze für Beschäftigte der Messe | |



Träger:
Kinder, Kinder ...
Beruf und Familie e. V.
Mitglied im Paritätischen
☎ S. 32

Villa Purzelbaum

Kaiserswerther
Straße 272
40474 Düsseldorf
Telefon: 0211 4378231
www.loreal.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 16 | 0 |
| Planung 2012/2013 | 20 | 0 |

Die Giraffen

Collenbachstraße 144
40476 Düsseldorf
Telefon 0211 4378231
www.loreal.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 9 | 0 |
| Planung 2012/2013 | 9 | 0 |



DRK-Betriebskindertages-
stätte MetroSternchen I

Altenbergstraße 99
40235 Düsseldorf
Telefon: 0211 2304-397
www.drk-duesseldorf.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 27 | 44 |
| Planung 2012/2013 | 27 | 44 |

DRK-Betriebskindertages-
stätte MetroSternchen II

Altenbergstraße 97
40235 Düsseldorf
Telefon: 0211 1577-5834
www.drk-duesseldorf.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 27 | 44 |
| Planung 2012/2013 | 27 | 44 |

DRK-Betriebskindertages-
stätte MetroSternchen III

Metro-Straße 9
40235 Düsseldorf
Telefon: 0211 2394-9672
www.drk-duesseldorf.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|--------------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 41 | 55 |
| Planung 2012/2013 | 41 | 55 |

Träger:
DRK Kreisverband
Düsseldorf e. V.
☎ S. 28





PROVINZIAL
Die Versicherung der Sparkassen

Träger Cronenburg:
Arbeiterwohlfahrt (AWO)
Familienglobus gGmbH
☎ S. 26

Träger Provi Pänz e. V.:
eingetragener Verein auf
Elterninitiative mit Unter-
stützung der Provinzial
Rheinland



**Kindertagesstätte
Cronenburg**
Cronenberger Weg 33
40591 Düsseldorf
Telefon: 0211 60025-450
www.awo-duesseldorf.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|-------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 12 | 72 |
| Planung 2012/2013 | 12 | 72 |

**Kindertagesstätte
Provi Pänz e. V.**
Provinzialplatz 1
40591 Düsseldorf
Telefon: 0211 9783112
www.familienfreunde.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|-------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 39 | 0 |
| Planung 2012/2013 | 39 | 0 |



Träger:
KinderHut® GmbH
☎ S. 28



**Vodafone-Campuskrippe
bei KinderHut®**
Willstätter Straße 77
40549 Düsseldorf
Telefon: 0211 533-0
www.campuskrippe.
kinderhut.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|-------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 0 | 0 |
| Planung 2012/2013 | 60 | 0 |

Seesternchen bei KinderHut®
Prinzenallee 5
40549 Düsseldorf
Telefon: 0211 533-1324
www.vodafone.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|-------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 50 | 0 |
| Planung 2012/2013 | 30 | 20 |



Träger:
Kath. Kita und Hort
St. Peter
Talstraße 65
40217 Düsseldorf

Träger:
Kinderparadies GbR
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf



**Kath. Kita und Hort
St. Peter**
Talstraße 65
40217 Düsseldorf
Telefon: 0211 379208
www.kitahotal.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|-------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 0 | 25 |
| Planung 2012/2013 | 0 | 20 |

Kinderparadies GbR
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf
Telefon: 0211 73279520
www.kinderparadies-
fischer.de

| | Bis 3 J. | 3-6 J. |
|-------------------|----------|--------|
| Stand 01.2012 | 10 | 0 |
| Planung 2012/2013 | 18 | 0 |

Eingestreuete Plätze für mittelständische Unternehmen
gibt es unter anderem bei:

Kindertraum
An der Ulanenkaserne 35
40476 Düsseldorf
Telefon: 0211 20070163

Träger:
**DRK Kreisverband
Düsseldorf e. V.**
☎ S. 28

Löwenzahn
Hallesche Straße 47
40625 Düsseldorf
Telefon: 0211 15776738

Träger:
**DRK Kreisverband
Düsseldorf e. V.**
☎ S. 28



3.10 Zusammenarbeit mit einem Dienstleister

Auch die Zusammenarbeit mit einem professionellen Dienstleister kann eine sinnvolle Lösung sein. Deren Services reichen von der Notfallbetreuung – auch älterer Angehöriger – bis hin zur Beratung oder Vermittlung von Betreuungsplätzen oder zur Erstellung und Verwaltung eines Kindergartens.

Eine vergleichbare Geschichte hat **KinderHut®** in Düsseldorf: Als Dienstleister bietet KinderHut® Unternehmen seit 1995 nicht nur Information und Beratung zu allen Fragen der Vereinbarkeit, sondern verfügt auch über langjährige Erfahrung in der Entwicklung, der Umsetzung und dem Betrieb von Kita-Projekten.



1
2
3
4
5



Die **AWO.DUS GmbH** ist Komplettanbieter im Bereich Jugend, Familien- und Seniorenhilfe. Im Bereich Jugend- und Familienhilfe entwickelt die AWO.DUS GmbH maßgeschneiderte Konzepte zur optimalen Unterstützung von berufstätigen Müttern und Vätern, aber auch individuelle Betreuungsangebote. Zu den Kunden zählen namhafte Firmen wie 3M in Neuss, das Lycée français de Düsseldorf, die Shadow Arkaden.

Kontakt

www.kinderhut.de
 Rena Fischer-Bremen
 Telefon: 0201 772110
betriebskita@kinderhut.de

Kontakt

www.awo-dus.de
 Davorka Bukovčan
 Telefon: 0211 60025-909

Die Firma **Kita|Concept GmbH** unterstützt bundesweit Unternehmen und Hochschulen bei der Realisierung individueller Betreuungskonzepte. Von der ersten Idee bis hin zum schlüsselfertigen Kindergarten liefert Kita|Concept alles aus professioneller Hand: Ob Bedarfsermittlung, Konzeptentwicklung oder Projektmanagement – Kita|Concept sorgt für eine erfolgreiche Umsetzung und fungiert anschließend als Betreiber der Einrichtung. Alternativ vermittelt das Kita|Concept-Servicebüro Beschäftigten in Unternehmen bedarfsgerechte Betreuungslösungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren.



Kontakt

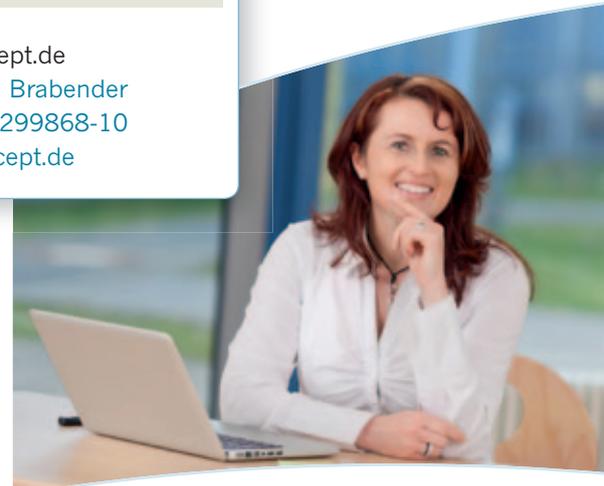
www.kita-concept.de
 Dipl.-Ök. David Brabender
 Telefon: 0202 299868-10
info@kita-concept.de

Kontakt

www.familien-service.de
 Hotline: 0180 5 1558811
duesseldorf@familien-service.de



In Düsseldorf hat die Firma **pme Familienservice** seit mehr als 15 Jahren ein breites Unterstützungsangebot. Viele Betriebe – sowohl ganz kleine als auch die großen – halten so seit mehr als 15 Jahren ihren Beschäftigten den Rücken frei.





4

Teilzeitausbildung

Keine halbe Sache: Azubis auf Teilzeit können in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nur eine Alternative, sondern ein echter Gewinn für Betriebe sein.





Für Betriebe kann es durchaus überlegenswert sein, „Azubis mit Kind“ in Teilzeit auszubilden. Jungen Menschen, die aufgrund der frühen familiären Verpflichtung noch keine Ausbildung in Angriff nehmen konnten, kann geholfen werden: mit der Ausbildung in Teilzeit. Hierbei wird die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit reduziert. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt einschließlich der Berufsschule mindestens 25 Wochenstunden, Berufsschulunterricht findet im normalen zeitlichen Umfang statt.

Wenn Sie eine Person im Auge haben, zu der dieses neue Programm passt, können Sie sich beim Berufsbildungszentrum der AWO informieren. Sie stellt die Kontakte her, gibt den Unternehmen Tipps und unterstützt auch während der ersten Ausbildungsmonate.

Neben dem Berufsausbildungszentrum der AWO bieten auch das „Bildungszentrum für Gesundheitsfachberufe“ sowie das „Berufskolleg Kaiserswerther Diakonie“ (beides Angebote des Bereichs Bildung und Erziehung der Kaiserswerther Diakonie) staatlich anerkannte Teilzeitausbildungen, insbesondere in den Sozial- und Gesundheitsberufen, an und stehen für Fragen und zur Beratung gerne zur Verfügung (s. Tabelle S. 28).

Es können grundsätzlich alle Berufe in Teilzeit erlernt werden, die durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) geregelt sind.

Es müssen lediglich eine entsprechende Vereinbarung zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden sowie die Zustimmung der zuständigen Kammer vorliegen.

Zwei verschiedene Modelle sind wählbar:

- Teilzeitausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit. Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 und maximal 30 Wochenstunden.
- Teilzeitausbildung mit Verlängerung der Ausbildungszeit. Die Arbeitszeit beträgt einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 20 Wochenstunden.

Bewertung: Junge Menschen mit Kind haben gelernt, Verantwortung zu übernehmen. Sie haben oft ein größeres Organisationstalent, sind eigenständiger und motivierter als Gleichaltrige ohne Familie.

Es kann auch vorkommen, dass eine Ausbildung wegen Schwangerschaft unterbrochen wird. Nach der Elternzeit wieder voll in den Betrieb einzusteigen ist für junge Mütter oft sehr schwer. Es gibt daher auch die Möglichkeit, eine bereits in Vollzeit begonnene Ausbildung in Teilzeit zu beenden.

Die mit erhöhtem administrativem Aufwand verbundene Teilzeitausbildung kann im klein- und mittelbetrieblich strukturierten Handwerk eher nur ein Ausnahmefall bleiben. Der Branchenschwerpunkt liegt in Düsseldorf bei den Ausbildungsberufen Fachverkäufer/-in, Friseur/-in und Maßschneider/-in.



Hinweis

Mehr Infos:

Servicetelefonnummer

der Ausbildungsberatung der
Handwerkskammer Düsseldorf
0211 8795-632

Flyer: Ausbildung in Teilzeit
(Reihe Starthelfer Ausbildungsmanagement),
Herausg.: Westdeutscher Handwerkskammertag

Ansprechpartner:

Alexander Windlinger
Telefon: 0211 3007-705
alexander.windlinger@handwerk-nrw.de, www.handwerk-nrw.de



Die Handwerkskammer Düsseldorf zählt derzeit 70 Auszubildungsverhältnisse in Teilzeit.



Informationen und Beratung Literatur und Links

Gemeinsam mit den aufgeführten Fachstellen und Institutionen können individuelle Lösungen für Ihr Unternehmen gefunden werden.

5.1 Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Als gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages wurde das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ gegründet. Das Unternehmensnetzwerk stellt die bundesweit größte Plattform für Unternehmen dar, die sich für eine familienbewusste Unternehmensführung interessieren oder engagieren. Ziel ist es, familienfreundliche Unternehmen stärker ins öffentliche Blickfeld zu rücken und andere dazu zu motivieren, selbst Ideen und Maßnahmen für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen. Die Plattform bietet seinen Mitgliedern Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch, zur Information und zur Darstellung des eigenen Engagements. Die Mitgliedschaft im Netzwerk ist kostenlos.

Kontakt

Telefon: 030 20308-6101
www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

5.2 i-Punkt Familie

i-Punkt Familie ist die zentrale Informationsplattform für Fragen rund um das Thema Kinderbetreuung in der Landeshauptstadt Düsseldorf. Es handelt sich dabei um eine Zusammenarbeit des Jugendamtes mit der Diakonie in Düsseldorf, der Arbeiterwohlfahrt (AWO), dem Sozialdienst katholischer Frauen und Männer (SKFM) und „Kinderbetreuung in Düsseldorf“ (KiND) im Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV). Auf der Informationsplattform i-Punkt Familie finden Eltern, Betreuungspersonen und Betriebe Informationen über Betreuungsmöglichkeiten in Kindertagesstätten und der Kindertagespflege. Das Team von i-Punkt Familie hilft bei Fragen zu Kosten, Kontaktaufnahme und Vermittlung von

Tagespflegepersonen. Eine weitergehende Beratung erfolgt durch die Fachberatungsstellen der freien Träger (s. Tabelle S. 26 ff.).

Kontakt

i-Punkt Familie
 Heinz-Schmöle-Straße 8–10
 Telefon: 0211 89-98870
 Telefax: 0211 89-29567
www.duesseldorf.de/jugendamt/ipunkt

5.3 Gleichstellungsbüro der Landeshauptstadt Düsseldorf

Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen.

Kontakt

Landeshauptstadt Düsseldorf
 Büro für die Gleichstellung
 von Frauen und Männern
 Kasernenstraße 6
 40213 Düsseldorf
 Telefon: 0211 89-93603
gleichstellungsbuero@duesseldorf.de

5.4 Jugendamt Düsseldorf

Das Jugendamt steht den Unternehmen beratend und unterstützend in allen Fragen zur Verfügung.

Kontakt

www.duesseldorf.de/jugendamt/wir/index.shtml





5.5 Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann

Das bei der ZWD angesiedelte „Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann“ ist Teil der Landesinitiative „Competentia NRW“, die das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter 2012 ins Leben gerufen hat. Die Landesinitiative verfolgt das Ziel, zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen und die Erwerbsbeteiligung von Frauen nachhaltig zu steigern. Das Kompetenzzentrum arbeitet im Rahmen seiner Zielsetzung eng mit den lokalen Akteurinnen und Akteuren zusammen. Das sechsköpfige Team steht bei Fragen zur Situation von Frauen am Arbeitsmarkt beratend zur Seite.

Kontakt

Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Düsseldorf und Kreis Mettmann
c/o Zukunftswerkstatt Düsseldorf
GmbH

Postanschrift:

Postfach 10 55 05
40046 Düsseldorf

Besuchsadresse:

Konrad-Adenauer-Platz 9
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211 17302-27
Telefax: 0211 17302-104
competentia@zwd.de
www.competentia.nrw.de
Startseite > Kompetenzzentrum
auswählen

5.6 Landesjugendamt

Das Landesjugendamt ist beim Landschaftsverband Rheinland angesiedelt. Es unterstützt die Jugendämter und freien Träger im Rheinland. Auf den Internetseiten des Landesjugendamtes finden Unternehmen zahlreiche Informationen zu Kindertageseinrichtungen. Dort kann auch ein Rechner angefordert werden, der das erforderliche Personal für eine Betreuungseinrichtung ermittelt.

Kontakt

www.lvr.de

5.7 Pflegebüro

Das Pflegebüro ist zentrale Anlaufstelle für alle, die einen Rat zur Pflege suchen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Pflegebüros informieren zum Beispiel über ambulante Hilfen, Entlastungsangebote für pflegende Angehörige und finanzielle Leistungen. Als Einrichtung der Stadt Düsseldorf berät das Pflegebüro neutral und unabhängig von wirtschaftlichen Interessen.

Kontakt

Das Pflegebüro
Amt für soziale Sicherung und
Integration
Willi-Becker-Allee 8
Telefon: 0211 89-98998
www.duesseldorf.de/senioren

5.8 Wirtschaftsförderungsamt

Das Wirtschaftsförderungsamt vermittelt Informationen zum Thema Beruf und Familie. Im Rahmen des Förderprogramms „Potentialberatung in Nordrhein-Westfalen“ arbeitet die Wirtschaftsförderung mit den Unternehmen und den Beratern zusammen, so dass besonders in den häufig genutzten





Beratungsfeldern Arbeitsorganisation sowie Arbeit und Gesundheit auch Informationen zum Thema Familie und Beruf vermittelt werden. Die Wirtschaftsförderung ist Kooperationspartnerin und Teil des Lenkungs-kreises des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann. Das Kompetenzzentrum geht auf die Landesinitiative „Competentia NRW“ zurück, die das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter 2012 ins Leben gerufen hat.

Kontakt

Wirtschaftsförderung
Burgplatz 1, 40213 Düsseldorf
Carola Schneider
carola.schneider@duesseldorf.de
Telefon: 0211 89-97685

Kontakt

Zeitbüro FOM Hochschule
für Oekonomie & Management
gemeinnützige GmbH
Leimkugelstraße 6
45141 Essen
Telefon: 0201 81004-997
zeitbuero@fom.de
www.zeitbuero.fom.de

5.9 Zeitbüro FOM

Das „Zeitbüro FOM“ dient als zentrale Koordinations- und Anlaufstelle für das Thema flexible Arbeitszeiten.

Es ist ein gefördertes Projekt (BMAS, MAIS NRW, ESF) der Hochschule für Oekonomie & Management (FOM) in Essen und führt die Arbeit des ehemaligen Zeitbüros NRW bundesweit fort.

Regionale und überregionale Unternehmen erhalten durch das Zeitbüro FOM kompetente Beratung und Unterstützung zur Arbeitszeitgestaltung. Auch Beschäftigten, Mitarbeitervertretungen und Arbeitsschutzakteuren steht das Zeitbüro FOM zur Verfügung.

Das Zeitbüro berät schwerpunktmäßig zu:

- Nacht- und Schichtarbeit,
- flexiblen Arbeitszeiten,
- Arbeitszeitrecht,
- lebensphasenorientierten Arbeitszeiten,
- Gesundheits- und Zeitmanagement.

Neben der umfassenden Beratung bietet das Zeitbüro auch Informationsveranstaltungen zum Thema innovative Arbeitszeitregelungen, Workshops und Know-how-Transfers zu speziellen Themen der modernen Arbeitszeitgestaltung, organisiert einen Wissensaustausch zwischen Interessierten, und mit einem Newsletter wird über Aktuelles aus dem Zeitbüro FOM, über neuste wissenschaftliche Erkenntnisse und Praxisberichte informiert.

ZWD

Zukunftswerkstatt
Düsseldorf

5.10 Zukunftswerkstatt Düsseldorf

Die Zukunftswerkstatt Düsseldorf (ZWD) ist die gemeinnützige Tochtergesellschaft der Landeshauptstadt Düsseldorf für Arbeitsmarktdienstleistungen. Der ZWD angegliedert ist die „Servicestelle für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“. Die Servicestelle hilft Unternehmen dabei, eine individuelle Lösung für Kinderbetreuung zu finden, und unterstützt sie bei der Umsetzung. Die ZWD bietet dazu umfassende Leistungen an:

- Sie berät Unternehmen, Behörden und öffentliche Einrichtungen, die familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen möchten.



- Sie informiert Beschäftigte in Elternzeit über Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung bei der Kinderbetreuung.
- Für die Anbieter von betrieblichen Kinderbetreuungsmodellen bietet sie Serviceleistungen an der Schnittstelle zum Jugendamt der Stadt Düsseldorf an.

Kontakt

Petra Wackers
 Telefon: 0211 17302-40
 Telefax: 0211 17302-246
 petra.wackers@zwd.de
 www.zwd.de

Weiterführende Literatur

Familienorientierte Personalpolitik Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen

Broschüre, auch zum Download unter www.bmfsfj.de

Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung

Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Mai 2010, 3. Auflage

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse

Broschüre, auch zum Download unter www.bmfsfj.de

Information für Personalverantwortliche – Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen

Broschüre, auch zum Download unter www.bmfsfj.de

Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Broschüre, auch zum Download unter www.bmfsfj.de

Familienfreundlichkeit – Unternehmensmonitor 2010

Broschüre, auch zum Download unter www.bmfsfj.de

Anregungen für eine familienbewusste Mitarbeiterführung, 2011

Hrsg.: Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen

Im Takt? Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

3. Auflage. Dortmund: 2008, ISBN: 978-3-88261-597-5, Broschüre, auch zum Download unter: www.baua.de

Flyer zum Familienpflegezeitgesetz

Zum Download unter: www.zdh.de/publikationen

Weiterführende Links

www.mittelstand-und-familie.de

Hier kann auch ein Beispielfragebogen zur Bedarfsanalyse heruntergeladen werden: www.mittelstand-und-familie.de/praxistools

www.arbeitsagentur.de

www.bmfsfj.de

www.wirtschaftslexikon24.net

www.teilzeit-ausbildung.de

www.arbeit.nrw.de

www.wege-zur-pflege.de

www.familien-pflege-zeit.de Servicetelefon: 0180 1 507090*

Familienpflegezeitgesetz (* 3,9 ct/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 ct/Min. aus den Mobilfunknetzen.)





Der Prospekt entstand mit freundlicher Unterstützung von:



Betriebliche Kinderbetreuung
Qualifiziert. Professionell. Kompetent.



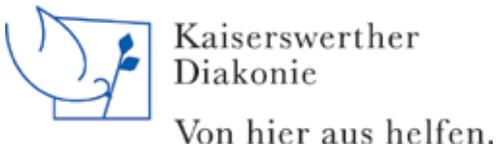
Tagespflege für Kinder, Stephanienstraße 34,
40211 Düsseldorf, Tel. 0211 60101100



Zukunftswerkstatt
Düsseldorf



SOZIALDIENST KATHOLISCHER FRAUEN UND MÄNNER e.V.



Kaiserswerther
Diakonie

Von hier aus helfen.



Gute Zeiten für Familien



Arbeiterwohlfahrt
Düsseldorf e.V.



KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
DÜSSELDORF/KREIS METTMANN



Herausgegeben von der
Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister
Wirtschaftsförderungsamt

Verantwortlich
Uwe Kerkmann

Konzept und Redaktion
Dr. Marion Schwartzkopf

Recherche und Entwurf
Melanie Lang

Gestaltung und Produktion
doppel. design, Düsseldorf

Druck
Druckerei Schaab & Co. GmbH, Düsseldorf

VIII/12-5

Der Düsseldorfer Kita-Navigator



Kita-Platz suchen
und online vormerken!

www.kita-navigator.duesseldorf.de

Düsseldorfer Kita-Navigator

www.duesseldorf.de
www.duesseldorf.de/mittelstand