



Beschäftigte werden Eltern

Praxisleitfaden für familienorientierte Unternehmenskultur





Sehr geehrte Arbeitgebende, sehr geehrte Personalverantwortliche in den Unternehmen,

die wertvollste Ressource für den wirtschaftlichen Erfolg Ihres Unternehmens sind gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Schließen Sie sich dieser Aussage an? Dann lohnt der Blick in die vorliegende Broschüre. Sie widmet sich einer familienfreundlichen Unternehmenskultur und ihren messbaren Wettbewerbsvorteilen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Unterschiedliche Vorausberechnungen aus den zurückliegenden Jahren zeigen: Aufgrund der demografischen Entwicklungen ist bereits in den kommenden zehn Jahren mit einem nennenswerten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials und der Zahl der Erwerbspersonen zu rechnen. Dabei erkennt das Bundeswirtschaftsministerium in Frauen das größte Beschäftigungspotenzial zur künftigen Fachkräftesicherung.

Insbesondere in den mittleren Altersgruppen wird bei Frauen eine Zunahme der Erwerbsquote erwartet. Statistisch gesehen liegt das durchschnittliche Alter der Frau bei der Geburt ihres ersten Kindes heute bei 30 Jahren (Statistisches Bundesamt, Stand: 22.10.2020). Zu diesem Zeitpunkt stellt eine gut qualifizierte Mitarbeiterin ein bedeutendes Potenzial für Fach- und Führungskräfte dar. Unternehmen haben daher Interesse daran, diese Frauen auch in der Familienphase an sich zu binden, zum Beispiel durch bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Rollenbilder ändern sich, und auch immer mehr Väter entscheiden sich für eine Elternzeit. Frauen wie Männer legen zunehmend Wert auf einen Arbeitsplatz ohne geschlechterbezogene Klischees. Sie wünschen sich faire und attraktive Möglichkeiten der beruflichen und privaten Entfaltung.

Adressieren Sie deshalb Zukunftsthemen wie die Qualifizierung der Mitarbeitenden, eine kinderfreundliche Infrastruktur oder familienfreundliche Lebensarbeitszeitmodelle stets an Männer und Frauen gleichermaßen.

Ich danke den Teilnehmenden der Projektgruppe und den Unternehmen, die Sie mit der vorliegenden Broschüre anregen möchten, auch in Ihrem Unternehmen passende Maßnahmen für eine familienfreundliche Arbeitskultur umzusetzen. Wie sieht es beispielsweise beim Thema Kinderbetreuung aus? Zeigen Sie Vorbilder in der Belegschaft und binden Sie Führungskräfte mit ein. Es sollte selbstverständlich sein, dass Teile der Geschäftsführung mit gutem Beispiel vorangehen und sich Auszeiten für die Familie nehmen.

Motivierte Beschäftigte gewinnen Sie durch flexiblere Wiedereinstiegsmöglichkeiten, Angebote zur Elternzeitgestaltung oder zur Kinderbetreuung. Informieren Sie die Belegschaft über Ihre geplanten Maßnahmen und verdeutlichen Sie deren Nutzen für alle Seiten. Kommunizieren Sie Ihre Ziele intern und extern.

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen verfügen über diverse Möglichkeiten, ihre Beschäftigten zu unterstützen und dadurch Fehlzeiten zu reduzieren. Erfahrungsgemäß sind es schon kleine Veränderungen, wie eine akzeptierende Haltung des Teams oder vorausschauende Arbeitspläne, die verdeutlichen, dass Sie auf die Gestaltung einer familienorientierten Arbeitswelt Wert legen.

Mit Kreativität und Mut lassen sich gemeinsam tragfähige Lösungen finden. Zeigen Sie sich als attraktives, gut aufgestelltes Unternehmen. So können Sie Fachkräfte sichern, binden und neu gewinnen.

Thomas Hendele

Landrat

Mettmann, im Dezember 2020



Vorwort	
Landrat Thomas Hendele	1
Inhaltsverzeichnis	3
Pflicht und Kür einer familienfreundlichen Arbeitswelt	4
■ Schutzgesetze und familienorientierte Angebote für Beschäftigte	4
Familienfreundliche Unternehmenskultur leben	6
Gute Unternehmensbeispiele aus der Region	
■ Flexibilität der Arbeitszeit schafft Perspektiven für Familien Dücker Group GmbH, Langenfeld	6
■ Homeoffice – ein Gewinn für beide Seiten Quotec GmbH, Ratingen	8
■ Gute Kinderbetreuung – motivierte Beschäftigte Sipgate GmbH, Düsseldorf	10
■ Kleine Lösungen, große Wirkungen anyMOTION GmbH, Düsseldorf	12
■ Die Teilzeitberufsausbildung Gustav Herrmann & Sohn GmbH, Düsseldorf	14
Kommunikation als Quelle des Erfolgs	16
Unternehmerischen Erfolg sichern	17
Arbeitshilfen für Ihr Unternehmen	18
■ Ablaufplan Wenn Beschäftigte Eltern werden	18
■ Kopiervorlage: Checkliste für werdende Eltern Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19
■ Auf einen Blick: Leitfäden, Broschüren und Links	20
Impressum	

Pflicht und Kür einer familienfreundlichen Arbeitswelt

Immer mehr familienorientierte Angebote für Beschäftigte

Im aktuellen „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“¹, der regelmäßig den Stand der Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen untersucht, wird deutlich, dass dieses Thema zunehmend an Relevanz gewinnt.

Immer mehr Geschäftsleitungen und Personalverantwortliche binden die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben nachhaltig in ihre Personalstrategie ein. Sie wünschen sich, dass Beschäftigte das Arbeitsumfeld ihres Unternehmens als attraktiv wahrnehmen. Gefragt sind neue Optionen, um unterschiedliche Rollenbilder zu leben und Lebensmodelle wählen zu können.




Was Sie zum Mutterschutzgesetz wissen sollten

Durch die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin ergeben sich für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einige Pflichten. Sie betreffen die Gestaltung des Arbeitsplatzes, den allgemeinen Mutterschutz und generell die Einsatzmöglichkeiten einer werdenden Mutter im Betrieb.

Mutter und Kind bedürfen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit besonderen Schutz vor schädlichen Einwirkungen und Benachteiligungen. Dazu zählen z. B. überlange Arbeitszeiten, Gefahrstoffe und Krankheitserreger sowie eine Kündigung. Rechtliche Grundlage

für diesen besonderen Schutz ist das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Um als Arbeitgeberin und Arbeitgeber für eine gute Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen in Ihrem Unternehmen zu sorgen, finden Sie am Ende dieser Broschüre einen „Ablaufplan für Unternehmen“. Dieser enthält alle wesentlichen Punkte, die von Ihnen bezüglich einer schwangeren Mitarbeiterin beachtet werden müssen. Bei Unsicherheiten oder Fragen steht Ihnen die Bezirksregierung Düsseldorf als zuständige Aufsichtsbehörde zur Verfügung.

¹ Die Erhebung wird seit 2003 vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln (IW) durchgeführt und vom Bundesfamilienministerium gefördert

 **Mutterschutz – Gefährdungsbeurteilung – Handlungshilfe**, z. B. Online-Schwangerschaftsmittlung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

► www.mags.nrw/mutterschutzgesetz

 **Beratungsstellen zum Thema**, Kontakte: Seite 17

 **Kopiervorlage: Ablaufplan für Unternehmen**, Seite 18

Broschüren zum Thema:



1. Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz/121860

2. Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019

www.bmfsfj.de/unternehmensmonitor

3. Betriebliche Weiterbildung, Handlungsempfehlung

www.kofa.de ► Publikationen ► Handlungsempfehlungen

Das Umlageverfahren U2

Aus dem Umlageverfahren U2 erhalten Arbeitgebende ihre Aufwendungen aufgrund von Mutterschaft von der für die Arbeitnehmerin zuständigen Krankenkasse erstattet. Dies sind 100 % der Entgeltfortzahlung bei individuellen und generellen Beschäftigungsverboten sowie 100 % der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Außerdem erhalten sie während der Mutterschutzfrist (grundsätzlich 6 Wochen vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt) den von ihnen ausgezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in voller Höhe erstattet.


Familienfreundliche Unternehmen engagieren sich über die gesetzliche Pflicht hinaus für ein systematisches Eltern- und Wiedereinstiegsmanagement in ihrem Unternehmen. Dabei lassen sich drei Phasen unterscheiden:

1. Vorbereitung der Elternzeit

Für das erste Gespräch mit den werdenden Eltern sollten Sie sich folgende Ziele setzen:

- Vorstellung vorhandener familienorientierter Angebote
- Signal, dass Zusammenarbeit weiterhin gewünscht ist
- Sensibilisierung für die Wichtigkeit einer guten Planung auch der beruflichen Zukunft
- Wie lange ist Elternzeit geplant?
- Wann/wie ist der berufliche Wiedereinstieg vorgesehen?

Machen Sie die Mitarbeiterin mit den realistischen Möglichkeiten in ihrem konkreten Fall vertraut und beugen Sie so überhöhten Erwartungen vor. Es liegt an Ihnen, die Wünsche der werdenden Eltern auf ihre betriebliche Umsetzbarkeit hin zu prüfen. Nur gemeinsam werden sich tragfähige Lösungen zur Arbeitsorganisation, Vertretung, Aus- und Wiedereinstieg finden lassen.

 **Weisen Sie die werdenden Eltern auf lokale Beratungsstellen hin:**

- ▶ Schwangerschafts- und Väterberatung des SKFM Mettmann e.V., Telefon 02104 14 19-245
- ▶ Elterngeldberatungsstelle beim Kreis Mettmann Telefon 02104 99-3435

 **Kopiervorlage: Checkliste für werdende Eltern, Seite 19**

 **Weitere Informationen für werdende Eltern**

- ▶ www.wiedereinstieg-me.de als Download oder kostenfrei als Broschüre zu bestellen




1. Beruflicher Wiedereinstieg im Kreis Mettmann

2. (Allein-)Erziehend in den Beruf

2. Elternzeit

Die Elternzeit Ihrer Beschäftigten lässt sich aktiv gestalten:

- Teilzeitbeschäftigung während dieser Zeit, ab 01.01.2021 voraussichtlich bis 32 Stunden möglich
- befristete Projekteinsätze
- Teilnahme an Weiterbildungen
- regelmäßige Mitarbeitergespräche
- Kontakt halten durch Einführung einer Patenschaft, Zusendung betriebsinterner Informationen oder des Newsletters, Einladung zu Betriebsfesten, Treffen für Beschäftigte in Elternzeit

 **Bildungsscheck und Prämiengutschein**

sind Förderinstrumente, die auch Personen in Elternzeit sowie Berufsrückkehrende nutzen können:

- ▶ www.bildungsscheck.nrw.de
- ▶ www.bildungspraemie.info

3. Rückkehr an den Arbeitsplatz

Fragen für das Rückkehrgespräch sind insbesondere:

- Sind die vereinbarten Absprachen noch aktuell?
- Hat sich bei der Kinderbetreuung oder im Unternehmensbereich etwas verändert?
- Welche Arbeitszeiten werden vereinbart?
- Ist eine Einarbeitung erforderlich?
- Sind die Voraussetzungen für eine Rückkehr geschaffen?

 **Brückenteilzeit**

Seit 2019 können Beschäftigte leichter von Voll- in Teilzeit und wieder zurück wechseln.

- ▶ www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html
- Kleine Unternehmen (bis zu 45 Beschäftigte) sind von der neuen Regelung ausgenommen. Beschäftigte haben hier keinen Rechtsanspruch auf befristete Brückenteilzeit.

Gute Unternehmensbeispiele aus der Region

Arbeitszeiten flexibler gestalten

Grundsätzlich sollten Sie immer die Interessen der Beschäftigten bei Arbeitsabläufen oder Vertretungsregelungen einbeziehen. Neben der Arbeitsvergütung ist die Arbeitszeit ein zentrales Thema. Nicht immer passen Bedürfnisse von Vätern und Müttern perfekt zu den Arbeitsabläufen in Unternehmen. Dank der Digitalisierung erhöht sich jedoch die Flexibilität, wann und wie die Leistung erbracht werden kann. Teilen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Wochenarbeitszeit selbst ein oder verfügen sie über flexible Arbeitszeitkonten, profitiert das Unternehmen von zufriedenen Eltern.



Dücker Group GmbH, Langenfeld

Julia Dücker
Geschäftsführung

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in unserer Gesellschaft immer noch nicht ohne Weiteres möglich. Oftmals übernehmen die Mütter einen Großteil der Kinderbetreuung. Damit ihnen der Wiedereinstieg ins Berufsleben gelingen kann, sind die Väter in der Pflicht. Als Mutter kenne ich diese Situation sehr gut. Daher ist es mir ein großes Anliegen, dass wir bei der Dücker Group unbürokratisch individuelle Lösungen finden, sodass auch die Väter ihren Beitrag zur Kinderbetreuung leisten können. Für die Familie ist dies oftmals eine große Hilfe, und wir als Unternehmen profitieren durch motivierte Mitarbeiter.“



Die **Dücker Group** ist Marktführer im Bereich Fördertechnik und interne Logistik für die Papier- und Wellpappenindustrie, insbesondere in den Schlüsselmärkten Europa, Nord- und Südamerika, Mittlerer Osten und Australien. Der Name Dücker steht für mehr als 160 Jahre Innovation, Tradition und Qualität made in Germany. Die Gruppe, die 1850 gegründet wurde, beschäftigt inzwischen mehr als 340 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Langenfeld.



Francesco Tedesco
E-CAD Konstrukteur, Konstrukteur in der Elektrokonstruktion

„Die Möglichkeit, später mit meiner Arbeit anzufangen, hilft uns als Familie sehr. So kann ich morgens unseren Sohn betreuen und meiner Frau die Möglichkeit geben, nach der Elternzeit wieder in ihren Beruf als Krankenpflegerin einsteigen. Wir sind froh darüber, dass die Firma Dücker uns schnell und unbürokratisch entgegengekommen ist.“

Die Situation

Arbeiten im Schichtdienst, am Wochenende, nachts und häufig außerhalb der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen – all dies macht es für Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger schwer, Familie und Arbeit in Einklang zu bringen. Eine Branche, die wie viele andere vom Fachkräftemangel betroffen ist.

Die Ehefrau unseres Mitarbeiters Francesco Tedesco ist eine gefragte Pflegekraft und junge Mutter. Nachdem ihr Sohn ca. 10 Monate alt war, stand die Entscheidung an, wieder in den Beruf zurückzukehren.

Der Plan sieht für sie zwei Arbeitstage pro Woche im Nachtdienst vor; mit negativen Folgen für die familiäre Situation. Denn wenn Jennifer Tedesco von der Schicht kommt, ist Francesco Tedesco bereits außer Haus.

Als Elektrokonstrukteur gilt für ihn die Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit. Diese sieht eine Kernarbeitszeit vor, die um 9.15 Uhr beginnt.

Was also tun?

Francesco Tedesco sprach mit seiner Führungskraft, die sich an den Bereich Personal wendete. Die unkomplizierte Lösung: eine befristete Ausnahmeregelung, durch die er an zwei Tagen in der Woche nach Beginn der Kernarbeitszeit starten kann – solange, bis sein Sohn Rocco einen Kita-Platz erhält.

Vorschläge für Arbeitgebende: Sieben Teilzeitmodelle

- ▶ www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/Teilzeitmodelle/inhalt.html

Broschüren zum Thema:



1. So sag ich's meinen Vorgesetzten:

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten-/75702

2. Erfolg mit flexiblen Arbeitszeitmodellen

www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2019/Zeitreich_Leitfaden_2019.pdf

3. Teilzeit – Alles, was Recht ist

www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a263-teilzeit-alles-was-recht-ist.html

Homeoffice – ein Gewinn für beide Seiten

Beruf und Familie sind immer eine Doppelbelastung. Doch ein gutes Zeitmanagement und Flexibilität am Arbeitsplatz kann Beschäftigte nachhaltig unterstützen. Angebote wie Telearbeit oder Homeoffice entlasten Beschäftigte mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen zweifach: durch höhere Zufriedenheit mit dem Zeitmanagement und weniger Sorge über mögliche Nachteile für die Karriere.

Quotec GmbH, Ratingen

Janina Wagenfeld
Geschäftsleitung



„Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf war schon immer in unserem Unternehmen. Seitdem ich selbst Mutter bin und meine Arbeit als Geschäftsführerin in Teilzeit ausübe, weiß ich umso mehr, wie wichtig es für alle Beteiligten ist, diese Möglichkeit zu bekommen.“



QuoTec GmbH

Seit 2001 programmiert und vertreibt die QuoTec GmbH mit Hauptsitz in Ratingen Software speziell für Agenturen. Entstanden aus einer Agenturberatung entwickelte sich die Software QuoJob zu einem der Marktführer in puncto Agentursoftware. Von der Angebotserstellung über zentrale Zeiterfassung bis hin zur Projektverwaltung können sämtliche Prozesse von Werbeagenturen abgebildet werden. Alle Bereiche wie Programmierung, Marketing & Sales sowie der Support sind made in Ratingen.



Walid Aljalgha
Mitarbeiter

„Ich habe mich sehr gefreut, dass meine Anfrage direkt positiv aufgenommen wurde. Da ich ja noch nicht so lange bei der QuoTec arbeite, wusste ich nicht, ob das Homeoffice so einfach umzusetzen ist. Ich habe einen eigenen Rechner und ein Telefon für die Arbeit zu Hause bekommen, sodass ich wie gewohnt tätig sein kann. Einmal pro Woche fahre ich zum Team-Meeting ins Büro. So kann ich meine Frau zu Hause unterstützen und gleichzeitig arbeiten; eine perfekte Lösung. Nach der Geburt schauen wir gemeinsam, ob ich wieder ins Büro gehe oder erstmal im Homeoffice bleibe.“

Die Situation

Walid Aljalgha ist ein junger und ambitionierter Mitarbeiter, der sich sehr schnell und gut in unser Team integriert hat. Er war noch kein Jahr bei uns, als seine Anfrage nach Homeoffice kam. Der Grund: Seine Frau hat eine anstrengende Schwangerschaft und braucht Unterstützung. Wir haben das weitere Vorgehen gemeinsam mit dem Development-Leiter besprochen und ein Konzept für das Homeoffice entwickelt. Dies läuft jetzt seit drei Monaten sehr gut.

Wenn Männer Väter werden

Mit Elternzeit, Elterngeld und ElterngeldPlus werden ausdrücklich auch die Väter eingeladen, Elternzeit zu nehmen. Positionieren Sie sich deutlich als familienbewusstes Unter-

nehmen und ermöglichen Sie auch Vätern flexiblere Arbeitszeiten und -orte. Je früher Ihnen ein männlicher Mitarbeiter mitteilt Vater zu werden, desto langfristiger ist eine gemeinsame Planung von Arbeitsabläufen und Vertretungsregelungen im Team möglich.



Links zum Thema:

- ▶ www.Familienportal.de
- ▶ www.elterngeld-plus.de
- ▶ www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner
- ▶ www.infotool-familie.de
- ▶ www.vaeter.nrw.de

Förderprogramm: go digital

Mit der neuen Homeoffice-Förderung des Förderprogramms go digital können kleine und mittelständische Unternehmen IT-Dienstleistungen fördern lassen, die die Einrichtung von Homeoffice-Plätzen zum Ziel haben. Hierzu zählen der Aufbau und das Einrichten der zugehörigen Hardware, aber auch Software, die dabei zum Einsatz kommt und die über gängige Standards hinausgeht.

Betriebe, die von der Förderung profitieren wollen, müssen zunächst über die Beraterlandkarte ein Beratungsunternehmen in ihrer Region suchen und ein kostenloses Erstgespräch führen. Besonders wichtig für kleine Unternehmen: Das Beratungsunternehmen übernimmt danach alle weiteren Schritte – von der Beantragung der Förderung bis hin zur Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen.



Förderung von Home-Office:

- ▶ www.bmwi.de/Navigation/DE/Home/home.html
- ▶ Suchbegriff: go digital

Broschüren zum Thema



1. Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-/73770

2. Digitale Vereinbarkeit, Home-Office und mobiles Arbeiten – eine Toolbox für Unternehmen und Beschäftigte mit Familienaufgaben

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/digitale-vereinbarkeit----home-office-und-mobiles-arbeiten/118754

3. Nur das Ergebnis zählt! Leitfaden für mobiles Arbeiten in Betrieben

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/nur-das-ergebnis-zaehlt-/112024

Beantragung von Elterngeld

Elterngeldberatungsstellen beim Kreis Mettmann

Telefon 02104 99-3435



Kopiervorlage: Checkliste für werdende Eltern, Seite 19

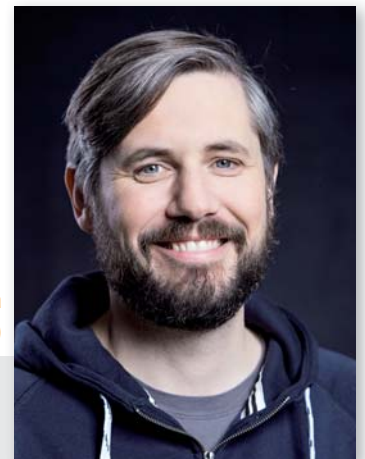
Gute Kinderbetreuung – motivierte Beschäftigte

Schwierig wird es für berufstätige Eltern immer dann, wenn die gewohnte, regelmäßige Kinderbetreuung ausfällt. Wie gut, wenn jetzt alternative Angebote zur Verfügung stehen. So lassen sich Fehlzeiten reduzieren, weil Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter sich nicht krankmelden oder Urlaub nehmen muss.

Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind Ferienbetreuung, freie Plätze einer externen Betreuungseinrichtung, die Organisation einer „Notmutter“ durch einen Familienservice oder ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer.

Sipgate GmbH, Düsseldorf

Markus Monka
Chief Technology Officer (CTO)



„Familien stehen heutzutage vor großen Herausforderungen. Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass wir als Firma Verständnis für die Familiensituationen haben und versuchen, sie an vielen Stellen zu unterstützen. Einer unserer Beiträge für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der mini-club, unsere Ferienbetreuung für Kinder.“



sipgate war 2004 der erste deutsche VoIP- Anbieter und ist seitdem auf der Schnittstelle von Internet und Telefonie unterwegs. Die Firma baut für hunderttausende Unternehmen und Privatpersonen innovative Festnetz- und Mobilfunkprodukte, für zu Hause, unterwegs und das Büro. Heute arbeiten 200 Kolleginnen und Kollegen in einem Büro im Düsseldorfer Hafen daran, mit diesen Produkten das Leben einfacher zu machen.



Jonas Böttner, Voice-Engineer, Entwicklung der Kommunikationsplattform für Sipgate Produkte

„Der miniclub organisiert für die Kinder spannende Aktivitäten, sodass diese eine besondere und gute Ferienzeit erleben. Währenddessen ist es mir möglich, konzentriert und mit ruhigem Gewissen zu arbeiten. Anschließend können wir als Familie einige gemeinsame Urlaubstage verbringen, ohne uns aufteilen zu müssen.“

Die Situation

Seit wann wird die Kinderbetreuung angeboten?

Generell bieten wir seit 2016 eine Kinderbetreuung in den NRW-Ferien an. Normalerweise innerhalb des Firmengebäudes. Nur in den gesamten Sommerferien 2020 hatten wir Corona-bedingt eine Notbetreuung in einem separaten Cube auf unserem Parkplatz.

Wer hatte die Idee und warum?

Der Impuls ging von drei Vätern aus, die zwischen Kindergarten und Schulstart für 6-7 Wochen eine Kinderbetreuung benötigten. Die Betreuung wurde selbst 2020 angeboten, obwohl die Größe der Gruppe und die Aktivitäten und Ausflüge wegen der Pandemie eingeschränkt waren. Eltern können ihren Bedarf im Vorfeld anmelden, die Betreuenden planen die Ferienwochen entsprechend. Das Angebot steht allen Eltern bei Siggate zur Verfügung.



Tipp: Steuerfreier Kinderbetreuungszuschuss

Kindergartenzuschüsse an die Mitarbeitenden sind steuerfrei (§ 3 Nr. 33 EStG) und unterliegen keinen Höchstbeträgen.

Voraussetzung ist, dass es sich um Leistungen handelt, die zusätzlich zum Arbeitslohn erbracht werden. Der Mitarbeitende muss dem Arbeitgeber die Zahlungen an den Kindergarten mindestens in Höhe des Zuschusses nachweisen. Der Arbeitgeber muss den Originalbeleg zusammen mit den übrigen Lohnunterlagen aufbewahren. In Betracht kommt dafür der jährliche Bescheid über die Kindergartenbeiträge. Sofern die Voraussetzungen vorliegen, dass der Zuschuss zum Kindergarten durch den Arbeitgeber lohnsteuerfrei ist, ist dieser auch nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SVEV).



Förderprogramm: Betriebliche Kinderbetreuung

Mit diesem Programm erhalten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber konkrete Anreize, sich für die Kinderbetreuung ihrer Beschäftigten zu engagieren, indem sie betriebliche Betreuungsangebote einrichten. Wer mit individuellen Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen möchte, wendet sich mit Fragen zum Thema an:

Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung

c/o gsub mbH, Kronenstraße 6, 10117 Berlin
 Telefon: 0800-0009838 (kostenlos): Mo, Di, Mi, Fr
 in der Zeit von 09-12 Uhr; Do von 14-17 Uhr.
 E-Mail: bekib@gsub.de

Broschüre zum Thema



Förderfibel zum Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“

► www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/foerderfibel/159360

Kleine Lösungen, große Wirkungen

Unterstützen Sie die Gesundheit und Zufriedenheit Ihrer Beschäftigten durch kreative und individuelle Maßnahmen. Probieren Sie es gleich aus: Ein Obstkorb, ein reservierter Parkplatz, Sport- und Entspannungsangebote, die Mitnahmemöglichkeit in der Kantine, Lauftreffs in der Mittagspause, ein Diensthandy oder Weiterbildungsangebote erfreuen nicht nur Beschäftigte mit Familienverantwortung. Das Betriebsklima verbessert sich und gleichzeitig steigt die Motivation des gesamten Teams.

anyMOTION GmbH, Düsseldorf

Andreas Neumann
Geschäftsführer



„Das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Wir fragen sie, was sie benötigen und bieten ihnen Mehrwerte, damit sie ihren beruflichen Erfolg mit einem erfüllten Familienleben vereinbaren können. Dazu zählen das Eltern-Kind-Büro, Remote Work und ein Jobfahrrad.“



anyMOTION ist eine Digitalagentur der ersten Stunde. Seit 25 Jahren erfolgreich auf Online-Medien, digitale Kommunikation und Internet spezialisiert, entwickelt anyMOTION digitale Strategien, Markenerlebnisse im Web, Online-Plattformen und Software-Applikationen. Das Team arbeitet an mittlerweile drei Standorten mit über 70 Mitarbeitenden an innovativen digitalen Lösungen: Corporate Websites, E-Commerce-Systeme, Mobile Apps und CRM-Prozesse.



Sonia Infante Vázquez
Projektleitung & Beratung

„Mit dem Lastenrad bringe ich Zwillinge, Job, Einkäufe und Bewegung unter einen Hut bzw. auf ein Rad. Auch heute – 4 Jahre später – fahre ich täglich mit Begeisterung und auch meine Kids lieben es.“

Die Situation



Zu den Herausforderungen vieler junger Eltern gehört der Weg zwischen Arbeitsplatz und Kindertagesstätte – zumal in einer chaotischen, von Baustellen geprägten Großstadt wie Düsseldorf. Als anyMOTIONs Projektmanagerin Sonia ihre Zwillinge bekam, stellte sich schnell die Frage nach der Mobilität für die junge Familie. Das Fahrrad war schon

immer bevorzugtes Verkehrsmittel von Sonia Infante Vázquez und die Lösung naheliegend: ein „Lastenrad“.

Perfekt für urbane Mobilität, nur leider nicht gerade kostengünstig, zumal es ein E-Bike sein sollte. Ihre Recherchen zu Radmodellen und Finanzierungsmöglichkeiten führten Sonia

Infante Vázquez zu betrieblichen Leasing-Angeboten für Fahrräder. Mit dieser Lösung begeisterte sie sowohl die Personalleiterin als auch die Geschäftsführung von anyMOTION. Der urbane Flitzer zog bei der Familie ein und ist seitdem ein beliebtes Fortbewegungsmittel. Dieses E-Bike wurde zum Vorreiter aller Firmen-Jobräder, die heute zum Portfolio der Benefits des Unternehmens gehören.

Mögliche Serviceleistungen für Ihre Mitarbeitenden

- steuerfreie Zusatzleistungen zur Kinderbetreuung
- Betriebsfeste für die ganze Familie (inkl. Kinder-Unterhaltung)
- Informationen und Beratung zur Kinderbetreuung
- Kantinenessen auch zum Mitnehmen
- Reservierte Parkplätze für Schwangere
- steuermindernde Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen

Einfach flexibler mit Eltern-Kind-Büros

Das Leben läuft nicht immer nach Plan A. Fällt die KiTa, die Tagesmutter oder die Schule aus oder tritt eine andere Ausnahmesituation ein, ermöglicht ein Eltern-Kind-Büro es Eltern ihre Kinder mit zur Arbeit zu bringen. Der Arbeitsplatz mit Internet- und Druckerzugang wird dafür um Spielecke, Kinderbett und Wickeltisch ergänzt – so kann ein dauerhaft eingerichtetes Eltern-Kind-Büro aussehen.

Klären Sie vor der Einrichtung ob die Betreuung einer oder mehrerer Kinder vorgesehen ist und ob die Einführung eines solchen Büros den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entspricht. Unter Umständen kann es sinnvoll sein, eine Nutzungserklärung mit rechtlichen Rahmenbedingungen und Haftung bei Schäden zu vereinbaren. Auch die Koordinierung der Belegung des Raumes sollte bereits in der Planungsphase bedacht werden. Die Anwesenheit von Kindern in Räumlichkeiten, in denen Erwachsene arbeiten, lässt Unregelmäßigkeiten im Arbeitsalltag aufkommen. Hier sollte die Toleranz aller Kolleginnen und Kollegen gegeben sein. Neben der dauerhaften Installation eines Eltern-Kind-Büros gibt es auch mobile Lösungen, die



mehr Flexibilität ermöglichen. Die KidsBox ist ein durch den Familienservice der Uni Würzburg entwickeltes mobiles Angebot, welches durch seine kompakte Größe überzeugt. Die Box auf Rollen kann schnell und unkompliziert dort zum Einsatz kommen, wo sie gebraucht wird. Das jobcenter ME-aktiv nutzt die KidsBox bereits erfolgreich für die Mitarbeitenden im Kreis Mettmann.

Die Teilzeitberufsausbildung

Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen

Kennen Sie bereits die Möglichkeiten und Chancen der Teilzeitberufsausbildung? Haben Sie jemals eine Stellenausschreibung explizit als Teilzeitberufsausbildung veröffentlicht? Für junge Eltern, die Berufsausbildung und Familie gleichzeitig meistern wollen, ist die Ausbildung in Teilzeit eine attraktive Alternative. Den Unternehmen eröffnet sie die Chance, dem wachsenden Fachkräftebedarf zu begegnen und Auszubildende zu gewinnen. Auch wenn eine Auszubildende während ihrer Berufsausbildung schwanger wird, ist die Teilzeitausbildung eine wichtige Option. Schließlich haben Sie als Betrieb Zeit, Mühe und Geld in die Ausbildung investiert und möchten eine bewährte Auszubildende nicht verlieren. Die Lösung einer Teilzeitausbildung ist also für beide Seiten vorteilhaft.

Gustav Herrmann & Sohn GmbH, Düsseldorf

Meike Herrmann

Geschäftsführerin, Elektromeisterin und stellvertretende Obermeisterin der Elektro-Innung



„Ich habe selbst viele Freundinnen mit kleinen Kindern, die oft vergeblich versuchen, in den Beruf einzusteigen. Da habe ich gedacht: Wir bilden seit mehr als 30 Jahren aus. Warum nicht einer jungen Frau mit Kind die Chance auf eine Teilzeitausbildung bieten.“

GUSTAV HERRMANN & SOHN SCHALTANLAGEN- UND METALLBAU

Seit 100 Jahren gibt es die Firma Gustav Herrmann & Sohn. Das Team umfasst 18 hochmotivierte Mitarbeiter, die durch ihren vorbildlichen Einsatz perfekte Termintreue gewährleisten. Das Geschäftsprogramm bietet Niederspannungsanlagen, Kabelverteilerschränke und Zählerverteilungen.



Lisa Graffe, Teilzeitauszubildende zur Kauffrau für Büromanagement

„Schon lange hatte ich den Wunsch, eine Ausbildung zu beginnen.

Endlich hat es geklappt! Ich bin froh, dass Frau Herrmann so viel Verständnis für mich als junge Mutter mit Ausbildungswunsch hat.“

Die Situation

Die Auszubildende Lisa Graffe, 24, Mutter einer vierjährigen Tochter, absolviert bei der Firma Gustav Herrmann & Sohn eine Teilzeitausbildung zur Kauffrau für Büromanagement. Sie ist im dritten Lehrjahr. Ihre Arbeitszeit beginnt morgens zwei Stunden später und endet am Nachmittag eine Stunde früher als regulär. Damit kommt sie durchschnittlich auf wöchentlich 20 Stunden – ausreichend Zeit, um alle im Ausbildungsplan vorgesehenen Tätigkeiten zu erlernen.

„Die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) stärkt die Teilzeitberufsausbildung, indem Rahmenbedingungen flexibilisiert werden. Neben Personen, die durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen gebunden sind, können seit dem 01.01.2020 auch Menschen mit Behinderungen, lernbeeinträchtigte Personen oder Geflüchtete in besonderer Weise von einer Teilzeitberufsausbildung profitieren. Gelingt es dem Einzelnen dank einer guten Organisation, Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein und einer hohen Motivation eine Berufsausbildung abzuschließen, erhöht sich das Fachkräftepotenzial. Voraussetzung ist weiterhin, dass sich Auszubildende und Auszubildende einig sind. Näheres regelt das BBiG.



Das Förderprogramm TEP

Das vom Land NRW und der EU geförderte Programm „Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)“ unterstützt unter bestimmten Voraussetzungen Unternehmen und ihre Auszubildenden vor und nach dem Start der Ausbildung. Es richtet sich an Personen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Familienangehörige betreuen. So soll das Ausbildungsangebot in Teilzeit erweitert und die Teilnehmenden im Projekt motiviert werden, mit potenziellen Arbeitgebern zu sprechen. Oft geht dem Ausbildungsverhältnis eine Probearbeit oder ein Praktikum voraus. Die jeweiligen Teilzeitmodelle werden ganz individuell erarbeitet, um den Bedürfnissen aller gerecht zu werden.



Im Kreis Mettmann stehen zehn Plätze im Programm TEP zur Verfügung. Projektpartner im Landesprojekt TEP ist die WIPA GmbH, Ansprechpartnerin: Annette Testrut, Tel.: 02104-2146212.

Links zum Thema

-  **Qualifizierte Ausbildung in Teilzeit für junge Menschen mit Familienverantwortung**
 - ▶ www.gib.nrw.de/themen/jugend-und-beruf/teilzeitberufsausbildung/programminfos
-  **Rahmenbedingungen für die Teilzeitausbildung im Berufsbildungsgesetzes (BBiG), Novellierung**
 - ▶ www.bmbf.de ▶ Suchbegriff: Berufliche Bildung

Flyer zum Thema

Flyer Teilzeitberufsausbildung in Düsseldorf und im Kreis Mettmann

Für Ausbildungsbetriebe:

- ▶ https://regionalagentur-d-me.de/wp-content/uploads/2019/02/Flyer_Teilzeitberufsausbildung_Unternehmen.pdf



Kommunikation als Quelle des Erfolgs

Wie familienfreundlich ist Ihr Unternehmen?

Sie haben auf den vorherigen Seiten gute Unternehmensbeispiele aus der Region kennengelernt, die Anregungen für individuelle Lösungen bei Ihnen im Unternehmen sein können, um werdende Eltern zu unterstützen. Auch Sie können sich mit der Einführung von Angeboten für Erziehende als familienfreundliches Unternehmen für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv aufstellen.

Doch was wünschen sich Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Eine gezielte Abfrage der Wünsche kann überraschende Ergebnisse liefern, die je nach Belegschaft sehr unterschiedlich ausfallen. Auch können Sie in Mitarbeitergesprächen neben der Arbeitsleistung die Zufriedenheit und das Privatleben ansprechen. Leben Sie auf allen organisatorischen Ebenen in Ihrem Unternehmen aktive Familienfreundlichkeit. So beeinflussen Sie die Bindung Ihrer vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv und können neue Mitarbeitende leichter für Ihr Unternehmen begeistern.

Denn eines ist klar: Heute gibt es einen bewerberorientierten Arbeitsmarkt, auf dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Stellensuche selbstbewusst und fordernd agieren. Nicht nur ein höheres Gehalt oder angenehmes Arbeitsklima spielen eine Rolle; für motivierte Eltern ist vor allem eine gute Work-Life-Balance wichtig.

Kommunizieren Sie Ihre familienfreundlichen Angebote sowohl intern als auch extern auf Ihrer Internetseite und in Ihrer Öffentlichkeitsarbeit. Prüfen Sie, ob es ein familienfreundliches Zertifikat oder Siegel in Ihrer Region, landesweit oder bundesweit gibt. Lassen Sie sich durch die Teilnahme an einem Zertifikatsprozess Ihre Familienfreundlichkeit von einer neutralen Stelle bestätigen. Der Austausch mit anderen Unternehmen kann Ihnen dabei zusätzlich neue Ideen liefern.

Das 2020 eingeführte Zertifikat für wegweisende Unternehmenskultur „Hier ausgezeichnet arbeiten“ zeichnet zum Beispiel familien- und personalorientierte Betriebe aus Düsseldorf und dem Kreis Mettmann aus, die sich als attraktive Arbeitgebende präsentieren und nachhaltig weiterentwickeln.



Film zum Zertifikat

► www.wiedereinstieg-me.de ► Für Unternehmen

Betriebe, die sich familienfreundlich aufstellen, profitieren von Angeboten wie flexibler Arbeitsorganisation oder Homeoffice und können schneller auf konjunkturelle Änderungen reagieren. Außerdem steigern Sie Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeitermotivation und Produktivität. Grund genug also, einen Blick darauf zu werfen, wie Ihre familienbewusste Unternehmenskultur im Betrieb gestaltet ist beziehungsweise ausgebaut werden kann.

Broschüren zum Thema



1. Beruf und Familie im Unternehmen zum Thema machen

Leitfaden für eine praxisorientierte interne Kommunikation zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

► www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/beruf-und-familie-im-unternehmen-zum-thema-machen/96118

2. Familienfreundlichkeit im Dialog

Leitfaden für eine erfolgreiche Beschäftigtenbefragung zum Thema Beruf und Familie

► <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/familienfreundlichkeit-im-dialog/111764>

Unternehmerischen Erfolg sichern

Vorteile familienfreundlicher Strukturen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen ist kein Akt individueller Großzügigkeit, sondern eine kluge und notwendige unternehmerische Entscheidung, wenn Sie auch künftig qualifizierte Fachkräfte binden und gewinnen wollen. Familienfreundliche Maßnahmen reduzieren die Mitarbeiterfluktuation und damit verbundene Kosten ebenso wie die Kosten zur Überbrückung und Wiedereingliederung im Rahmen der Elternzeit. Fehlzeiten werden durch geringeren Krankenstand und kürzere Elternzeiten reduziert. Indes erhöhen sich Motivation, Einsatzbereitschaft und Produktivität Ihrer Beschäftigten, was sich positiv auf das gesamte Betriebsklima auswirkt.

Wichtig ist: Etablieren Sie Strukturen zum Thema Flexibilität. Insbesondere bei den Arbeitszeiten gehen die Erwartungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Angebote der Unternehmen noch häufig auseinander.

Doch wer Familienverantwortung trägt, muss seine flexiblen Arbeitszeiten planbar und verlässlich gestalten können. Formale Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen und Sozialregelungen helfen, Anforderungen und Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens transparent und eindeutig festzulegen.

Beratungsangebote

Thema	Institution	Telefon	Zeiten
Gefährdungsbeurteilung/Mutterschutz	■ Bezirksregierung Düsseldorf	▶ 0211 475-9478	
Mutterschutz/Elterngeld	■ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend	▶ 030 20179130	Mo – Do von 9.00 – 18.00 Uhr
Teilzeit/Minijob	■ Bürgertelefon	▶ 030 221911005	Mo – Do 9.00 – 20.00 Uhr
Schwangerschafts- und Väterberatung	■ SKFM Mettmann e.V.	▶ 02104 1419245	
Elterngeld und Elternzeit	■ Kreis Mettmann	▶ 02104 993435	Di, Mi, Do 7.30 – 12.00 Uhr; Do 13.00 – 16.30 Uhr
Förderung: Betriebliche Kinderbetreuung	■ Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung	▶ 0800 0009838	Mo, Di, Mi, Fr 9.00 – 12.00 Uhr; Do 14.00 – 17.00 Uhr
Förderung: Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)	■ WIPA GmbH	▶ 02104 2146212	
Familienorientierte Personalpolitik	■ HR-Sprechstunde IHK zu Düsseldorf ■ Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf/ Kreis Mettmann	▶ 0211 3557-263	jeden 1. Do im Monat 9.00 – 17.00 Uhr
Zertifikat für wegweisende Unternehmenskultur	■ IHK zu Düsseldorf ■ Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf/ Kreis Mettmann	▶ 0211 3557432 ▶ 0211 17302444	

Ablaufplan für Unternehmen: Wenn Beschäftigte Eltern werden

Vor der Elternzeit	
■ Gefährdungsbeurteilung im Rahmen einer allg. arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen	
■ Aushängen des Mutterschutzgesetzes (aktuellste Version!) oder Gewährung elektronischer Einsicht bei Beschäftigung von dauerhaft mehr als drei Frauen	
■ Information der Belegschaft über Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung	
■ Mitteilung der Schwangerschaft durch Mitarbeiterin	
■ Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsstelle und ggfs. Anpassung der Arbeitsbedingungen	
■ Schwangerschaftsmitteilung an die zuständige Behörde (Bezirksregierung Düsseldorf)	
■ Einladung der Mitarbeiterin zu einem individuellen Informations- und Planungsgespräch	
■ Gewährung von Ruhemöglichkeiten, Freistellung für erforderliche Vorsorgeuntersuchungen	
■ Verabschiedung der Kollegin in den Mutterschutz (Mutterschutz ab 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin; Weiterbeschäftigung auf eigenen Wunsch der Mitarbeiterin möglich)	
Elternzeit und Wiedereinstieg	
■ Gratulation zur Geburt	
■ i. d. R. 8 Wochen nach der Entbindung keine Beschäftigung, auch nicht auf eigenen Wunsch	
■ Antrag an Krankenkasse, um Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld zurückzubekommen	
■ Rückkehrgespräch	
■ Umsetzung der in der Stillzeit erforderlichen Schutzmaßnahmen	
■ Elternzeit bis zu 3 Jahre	
■ Wiedereingliederung beispielsweise als Teilzeitkraft	
Information zur Elternzeit	
■ Jeder Elternteil hat einen Anspruch auf Elternzeit von bis zu 3 Jahren, der spätestens am Tag vor dem 8. Geburtstag beendet werden muss.	
■ Ab dem dritten Geburtstag dürfen max. 24 Mon. genommen werden. Die Elternzeit kann in zwei oder drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden, mit Zustimmung des Arbeitgebers auch in mehr.	
■ Wenn der 3. Zeitabschnitt erst ab dem 3. Geburtstag des Kindes oder später beginnt, kann der Arbeitgebende den 3. Zeitabschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.	
■ In der Elternzeit ist ein besonderer Kündigungsschutz zu beachten (§ 18 Abs. 1 BEEG).	

Checkliste für werdende Eltern

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Checkliste für werdende Eltern

Name

■ Beginn des Mutterschutzes

Termin:

■ voraussichtlicher Entbindungstermin

Termin:

vor dem Mutterschutz

■ Zahl der Urlaubstage

Tage:

■ Wann möchten Sie ihre/n Urlaub/Überstunden nehmen?
Bis zum Ende des Mutterschutzes entsteht Urlaubsanspruch!

von:

bis:

vor der Elternzeit

■ Möchten Sie Elternzeit nehmen?

ja nein

■ Möchten Sie in der Elternzeit, ggf. Teilzeit arbeiten,
wenn Sie eine verlässliche Kinderbetreuung/ Kindergartenplatz haben?

ja nein

■ Gibt es die Möglichkeit, Arbeit im Homeoffice zu leisten?

ja nein

■ Möchten Sie in der Elternzeit die Anbindung zum Betrieb halten?

ja nein

■ Wie? Über einen Paten/eine Patin?

ja nein

■ per E-Mail?

ja nein

■ alle E-Mails, die über Ihren Zugang eingehen, in Kopie mitlesen?

ja nein

■ nur Rundmails?

ja nein

■ Falls ja, geben Sie bitte Ihre private Mail-Adresse an:

■ Möchten Sie zu Betriebsfesten, Betriebsausflügen eingeladen werden?

ja nein

■ Haben Sie Interesse an Weiterbildungen/Fortbildungen?

ja nein

■ Haben Sie Interesse als Vertretung für eine begrenzte Zeit
(Urlaub, Krankheit von Kollegin/Kollegen, konkretes Projekt) zu arbeiten?

ja nein

nach der Elternzeit

■ Wann möchten Sie aus der Elternzeit zurückkehren?

Termin:

■ Ist es möglich, nach Beendigung der Elternzeit wieder am bisherigen
Arbeitsplatz zu arbeiten? Welche anderen Aufgabengebiete wären denkbar?

ja nein

■ Möchten Sie nach der Elternzeit Voll- oder Teilzeit arbeiten?

Teilzeit Vollzeit

■ Können Sie schon Wünsche zur Arbeitszeit nennen?

von:

bis:

Auf einen Blick: Leitfäden, Broschüren und Links

Thema	Institution	Informationen unter
Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz	■ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	▶ www.bmfsfj.de ▶ Gleichstellung ▶ Frauen und Arbeitswelt ▶ Suchbegriff: Mutterschutz
Downloads und Links zum Mutterschutz (Schwangerschaftsanzeige durch Arbeitgeber)	■ Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS)	▶ www.mags.nrw/mutterschutz-publikationen
Arbeitszeitmodelle	■ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	▶ www.bmas.de ▶ Themen ▶ Arbeitsrecht ▶ Teilzeit und Arbeitszeitmodelle
Flexible Arbeitszeitmodelle	■ Projekt ZEITREICH im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert durch BMAS	▶ https://projekt-zeitreich.de/leitfaden-personalverantwortliche
Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit	■ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	▶ www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/brueckenteilzeit.html
Teilzeit – Alles was Recht ist	■ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	▶ www.bmas.de Themen: Arbeitsrecht-Teilzeit
Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz, Handlungsleitfaden	■ Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS)	▶ www.mags.nrw/mutterschutz-gefaehrdungbeurteilung
Kündigungsschutz während der Schutzfristen im Mutterschutz und/oder der Elternzeit	■ Bezirksregierung Düsseldorf	▶ www.brd.nrw.de/arbeitsschutz/55_heimarbeitsschutz_kuendigungsverfahren/Kuendigungsschutz_Mutterschutz_Elternzeit.html
Ausbildung in Teilzeit	■ Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) ■ Regionalagentur Düsseldorf - Kreis Mettmann	▶ www.mags.nrw/teilzeitberufsausbildung ▶ https://regionalagentur-d-me.de/foerderprogramme/jugend-und-beruf-ausbildung/teilzeitberufsausbildung
Vereinbarkeit Beruf und Familie NRW – Zukunftsfähige Personalpolitik gestalten	■ Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW	▶ www.chancen-durch-vereinbarkeit.nrw
Vorbilder bei der Gestaltung von Vereinbarkeit	■ Erfolgsfaktor Familie	▶ www.erfolgsfaktor-familie.de
Weiterbildung und Qualifizierung	■ Kreishandwerkerschaft Mettmann ■ NetzwerkW im Kreis Mettmann ■ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	▶ www.handwerk-me.de ▶ www.wiedereinstieg-me.de ▶ www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/ausbildung-weiterbildung.html
Wiedereinstieg	■ Kreis Mettmann – Netzwerk W	▶ www.wiedereinstieg-me.de
Familienthemen von A – Z	■ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	▶ www.familienportal.de

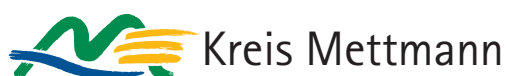


Links und Ansprechpersonen vor Ort immer aktuell auf www.wiedereinstieg-me.de

- ▶ Dort als Download oder kostenfrei als Broschüren zu bestellen:
„Beruflicher Wiedereinstieg“, „(Allein-)Erziehend in den Beruf“

Projektgruppe „Beschäftigte werden Eltern“ im Netzwerk W im Kreis Mettmann

Das Netzwerk W im Kreis Mettmann ist Teil der Landesinitiative Netzwerk W: www.netzwerkW-expertinnen.de



Bildnachweis:

Fotolia.com: Titel: Robert Kneschke (o. l.); Erfolgsfaktor Familie: Titel: (Mitte l.); Titel/rück (u. r.); stock.adobe.com: Titel: Kzenon (o.r.), auremar (u.r.); S.2 Jeanette Dietl; S.4 Kzenon; Dücker Group GmbH: S. 6; Quotec GmbH: S. 8; Sipgate GmbH: S. 10, S. 11; anyMOTION Graphics GmbH: S. 12, S. 13 (o.); jobcenter ME-aktiv; Miriam Bonné : S.13 (u.); Gustav Herrmann & Sohn GmbH: S. 14; Kreis Mettmann: S.1; Titel/rück (Mitte l.); Archiv ERA Design: Titel/rück (o. r.)

Rechtlicher Hinweis

Der Inhalt der Broschüre leistet keine Gewähr auf Vollständigkeit und ist nach bestem Wissen und Gewissen verfasst. Jede Haftung ist ausgeschlossen. Gesetze, Angebote und Adressen können sich ändern. Bitte beachten Sie deshalb das Erscheinungsdatum der Broschüre. Die Verwendung der Texte - insbesondere bei Vervielfältigungen und Darstellung der Inhalte in elektronischen Systemen - ist ohne schriftliche Zustimmung des Herausgebers nicht gestattet.

Für Inhalte und Links wird keine Haftung übernommen.

Kontakt

Kreis Mettmann – Der Landrat
Wirtschaftsförderung
Telefon: +49 (0) 2104 99-2613
Telefax: +49 (0) 2104 99-5618

Internet: www.kreis-mettmann.de
www.wiedereinstieg-me.de
E-Mail: wiedereinstieg@kreis-mettmann.de



ein Projekt:

LANDESINITIATIVE
netzwerk 
www.netzwerkW-expertinnen.de

gefördert vom:

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

