



# BESCHÄFTIGTE WERDEN ELTERN

Ein Praxis-Leitfaden für kleine und  
mittelständische Unternehmen



### Sehr geehrte Damen und Herren,

in der heutigen Arbeitswelt nimmt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben einen immer höheren Stellenwert ein. New Work, agiles Arbeiten und flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle sind mehr als nur Schlagworte. Der Öffentliche Dienst und gerade die Landeshauptstadt Düsseldorf sieht sich als Vorreiterin einer zeitgemäßen Personalpolitik – und das nicht erst seit der Corona-Pandemie. Zwar hat in dieser herausfordernden Lage die Stadtverwaltung besonders schnell und pragmatisch familienfreundliche Lösungen gefunden. Aber bereits weit zuvor hat sie als moderne Arbeitgeberin die Bedeutung einer stimmigen Work-Life-Balance für die Personalakquise und die individuellen Lebensphasen der Beschäftigten erkannt.

Beispielsweise wenn es um den Wunsch von Müttern und Vätern geht, nach einer Familienpause wieder in das Arbeitsleben zurückzukehren. Manche und mancher muss pflegebedürftige Angehörige unterstützen. Die Stadtverwaltung verfügt über vielfältige Instrumente, Beruf, Familie und Privatleben zu vereinbaren, etwa mit entsprechenden Arbeitszeitmodellen, Telearbeit, mobilem Arbeiten und Altersteilzeit. Das kommt den Beschäftigten entgegen und steigert die Attraktivität, um neues Personal zu gewinnen.

Düsseldorf hat sich als eine der ersten Landeshauptstädte dem von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelten Audit „berufundfamilie“ gestellt, um das Vereinbarkeitsangebot von neutraler Stelle überprüfen und Optimierungspotenzial aufzeigen zu lassen. Im Herbst 2020 erfolgte die dritte Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeberin in Folge. Darauf sind wir stolz.

Dies wird erfreulicherweise von vielen anerkannt und die Stadtverwaltung sieht sich als Vorbild – auch für Unternehmen in der freien Wirtschaft. Politik und Verwaltung liegt zudem daran, gute Rahmenbedingungen für eine familienfreundliche Stadt zu schaffen und zu zeigen, dass Familien und Kinder einen hohen Stellenwert in Düsseldorf haben: etwa mit dem Ausbau von Betreuungsplätzen, der Sanierung, dem Aus- und Neubau von Schulen und Sportstätten.

Diese guten Standortfaktoren wissen auch die Betriebe und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schätzen. Düsseldorf bleibt ein attraktiver Ort, um hier zu leben und zu arbeiten. Um qualifizierte Kräfte, auch in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels, an sich zu binden und gut für die Herausforderungen der Zukunft aufgestellt zu sein, können auch die Unternehmen selbst einiges tun. Diese Broschüre gibt beiden Seiten – Arbeitgebenden wie Beschäftigten – Anregungen, zeigt Beispiele und Vorbilder, nennt praktische Tipps und Ratschläge und trägt hoffentlich dazu bei, dass noch mehr Menschen in Düsseldorf Beruf und Familie besser verbinden können.

Ihr

DR. STEPHAN KELLER  
OBERBÜRGERMEISTER DER  
LANDESHAUPTSTADT DÜSSELDORF

<b>VORWORT</b>	
Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller	01
<b>PFLICHT UND KÜR EINER FAMILIENFREUNDLICHEN ARBEITSWELT</b>	
• Schutzgesetze und familienorientierte Angebote für Beschäftigte	04
<b>FAMILIENFREUNDLICHE UNTERNEHMENSKULTUR LEBEN</b>	
Gute Unternehmensbeispiele aus der Region	06
• Arbeitszeiten flexibler gestalten Dücker Group GmbH, Langenfeld	06
• Homeoffice – ein Gewinn für beide Seiten QuoTec GmbH, Ratingen	08
• Kinderbetreuung sichert Präsenz am Arbeitsplatz siggate GmbH, Düsseldorf	10
• Kleine Lösungen, große Wirkungen anyMOTION GmbH, Düsseldorf	12
• Die Teilzeitberufsausbildung Gustav Herrmann & Sohn GmbH, Düsseldorf	14
<b>KOMMUNIKATION ALS QUELLE DES ERFOLGS</b>	16
<b>FACHKRÄFTE SICHERN</b>	17
<b>ARBEITSHILFEN FÜR IHR UNTERNEHMEN</b>	
• Ablaufplan für Unternehmen Wenn Beschäftigte Eltern werden	18
• Checkliste für werdende Eltern Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19
• Auf einen Blick: Leitfäden, Broschüren und Links	20

## PFLICHT UND KÜR EINER FAMILIENFREUNDLICHEN ARBEITSWELT

### SCHUTZGESETZE UND FAMILIENORIENTIERTE ANGEBOTE FÜR BESCHÄFTIGTE

Im „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“<sup>1</sup>, 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 zwischen Arbeitsmodellen 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. (Werdende) Mütter benötigen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit einen 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.



📄 **Mutterschutz – Gefährdungsbeurteilung – Handlungshilfe**  
z. B. Online-Schwangerschaftsmitteilung für Arbeitgebende und Arbeitgeber → [www.mags.nrw/mutterschutzgesetz](http://www.mags.nrw/mutterschutzgesetz)

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

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

#### 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.

#### Broschüren zum Thema:

1. Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz  
[www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz-121860](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz-121860)
2. Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019  
[www.bmfsfj.de/unternehmensmonitor](http://www.bmfsfj.de/unternehmensmonitor)
3. Betriebliche Weiterbildung, Handlungsempfehlung  
[www.kofa.de/personalarbeit/weiterbildung/](http://www.kofa.de/personalarbeit/weiterbildung/)

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

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 und Umarbeitungskosten vermeiden lassen.

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

##### Elterngeld und ElterngeldPlus

→ [service.duesseldorf.de/suche/-/egov-bis-detail/dienstleistung/448/show](http://service.duesseldorf.de/suche/-/egov-bis-detail/dienstleistung/448/show)

##### Kindergeld bei der Familienkasse, Standort Düsseldorf

→ [www.arbeitsagentur.de/vor-ort/familienkasse/familienkasse-nordrhein-westfalen-west-duesseldorf.html](http://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/familienkasse/familienkasse-nordrhein-westfalen-west-duesseldorf.html)

##### Elternstart NRW – Familienbildungsangebot für Eltern mit einem Kind im ersten Lebensjahr

→ [familienbildung-in-nrw.de/fuer-eltern/elternstart-nrw/](http://familienbildung-in-nrw.de/fuer-eltern/elternstart-nrw/)

##### i-Punkt Familie – Beratung bei Suche nach einer KITA in Düsseldorf

→ [www.duesseldorf.de/jugendamt/kinderbetreuen/ipunkt.html](http://www.duesseldorf.de/jugendamt/kinderbetreuen/ipunkt.html)

##### Düsseldorfer Kita-Navigator – Online-Information über KITA-Angebot in Düsseldorf

→ [www.duesseldorf.de/jugendamt/kinderbetreuen/kita-navigator.html](http://www.duesseldorf.de/jugendamt/kinderbetreuen/kita-navigator.html)

##### Familien-Navigator – Informationsportal für (werdende) Eltern mit Kindern bis 6 Jahre

→ [www.duesseldorf.de/jugendamt/fuer-familien-dasein/familien-navigator.html](http://www.duesseldorf.de/jugendamt/fuer-familien-dasein/familien-navigator.html)

##### Familienkarte der Stadt Düsseldorf – Vergünstigungen für Familien

→ [www.duesseldorf.de/jugendamt/fuer-familien-dasein/familienkarte.html](http://www.duesseldorf.de/jugendamt/fuer-familien-dasein/familienkarte.html)

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

#### 📄 Weitere Informationen für werdende Eltern

So sag ich's meinen Vorgesetzten:

→ [www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten-75702](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten-75702) als Download oder als Broschüre zu bestellen

#### 2. Elternzeit

Die Elternzeit Ihrer Beschäftigten lässt sich aktiv gestalten:

- Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 32 Stunden möglich
- befristete Projekteinsätze
- Teilnahme an Weiterbildungen
- regelmäßige Mitarbeitendengespräche
- Kontakt halten durch Einführung einer Patenschaft, Zusendung betriebsinterner Informationen oder des Newsletters, Einladung zu Betriebsfesten, Treffen für Beschäftigte in Elternzeit

#### 📄 Bildungsscheck und Prämiegutschein

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

→ [www.bildungsscheck.nrw.de](http://www.bildungsscheck.nrw.de)

→ [www.bildungspraemie.info](http://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 (befristete Teilzeit)

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

→ [www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html](http://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.

#### DIE SITUATION

Arbeiten im Schichtdienst, am Wochenende, nachts und häufig außerhalb der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen – all dies macht es für Pflegekräfte 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 Krankenpflegerin 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 – so lange, bis dass sein Sohn Rocco einen Kita-Platz erhält.

#### @ Vorschläge für Arbeitgebende: Sieben Teilzeitmodelle

→ [www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/Teilzeitmodelle/inhalt.html](http://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](http://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](http://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/Publikationen/Broschueren/a263-teilzeit-alles-was-recht-ist.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a263-teilzeit-alles-was-recht-ist.html)



#### DÜCKER GROUP GMBH, LANGENFELD

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.

„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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Julia Dücker  
Geschäftsleitung



„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.“

Francesco Tedesco  
E-CAD Konstrukteur, Konstrukteur in der Elektrokonstruktion

## GUTE UNTERNEHMENSBEISPIELE AUS DER REGION

### 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 um mögliche Nachteile für die Karriere.

#### DIE SITUATION

Walid Aljalgha ist ein junger und ambitionierter Mitarbeiter, der sich bei der Quotec GmbH 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 Unternehmen und

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

#### @ Links zum Thema:

- [www.familienportal.de](http://www.familienportal.de)
- [www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner](http://www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner)
- [www.infotool-familie.de](http://www.infotool-familie.de)
- [www.vaeter.nrw.de](http://www.vaeter.nrw.de)



#### Förderprogramm: go digital

Mit der 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.bmwk.de/Redaktion/DE/FAQ/go-digital/faq-go-digital.html](http://www.bmwk.de/Redaktion/DE/FAQ/go-digital/faq-go-digital.html)

#### Broschüren zum Thema:

1. Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit  
[www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-und-elternzeit-185102](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-und-elternzeit-185102)
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](http://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-dasergebnis-zaehlt-112024](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/nur-dasergebnis-zaehlt-112024)

#### Beantragung von Elterngeld und ElterngeldPlus

Elterngeldberatungsstelle in Düsseldorf  
0211 89-91 und [elterngeld@duesseldorf.de](mailto:elterngeld@duesseldorf.de)

Kopiervorlage: Checkliste für werdende Eltern, Seite 19



#### QUOTEC GMBH, RATINGEN

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.

„Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf war schon immer in unserem Unternehmen zentral. 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.“

Janina Wagenfeld  
Geschäftsleitung



„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.“

Walid Aljalgha  
Software Developer

## GUTE UNTERNEHMENSBEISPIELE AUS DER REGION

### KINDERBETREUUNG SICHERT PRÄSENZ AM ARBEITSPLATZ

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-Büro.

#### DIE SITUATION

##### Seit wann wird die Kinderbetreuung bei siggate 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 coronabedingt 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 in der Pandemie 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

##### 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).



INFO



##### Förderprogramm: Betriebliche Kinderbetreuung

Mit diesem Programm erhalten Arbeitgebende 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 (Mo.-Mi.+Fr. 9-12, Do. 14-17 Uhr)  
und [bekib@gsub.de](mailto:bekib@gsub.de)



##### Broschüre zum Thema:

Förderfibel zum Förderprogramm  
[www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/foerderfibel/159360](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/foerderfibel/159360)



#### SIGGATE GMBH, DÜSSELDORF

siggate 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 am Firmensitz im Düsseldorfer Hafen daran, mit diesen Produkten das Leben ihrer Kunden einfacher zu machen.



„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.“

Markus Monka  
Geschäftsführer

„Der mini-club 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.“

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



## GUTE UNTERNEHMENSBEISPIELE AUS DER REGION

### 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, Lauffreize 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.

#### 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 Infante Vázquez ihre Zwillinge bekam, stellte sich schnell die Frage nach der Mobilität für die junge Familie. Das Fahrrad war schon immer bevorzugtes Verkehrsmittel von Sonia 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 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-Büro

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.



#### anyMOTION GmbH, DÜSSELDORF

anyMOTION ist eine Digitalagentur der ersten Stunde. Seit fast 25 Jahren entwickelt anyMOTION erfolgreich 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.

„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.“

Andreas Neumann  
Geschäftsführer



„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.“

Sonia Infante Vázquez  
Projektleitung & Beratung

## GUTE UNTERNEHMENSBEISPIELE AUS DER REGION

### DIE TEILZEITBERUFSAUSBILDUNG

**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.**

### 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 flexi-

bilisiert werden. Neben Personen, die durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen gebunden sind, können 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.



#### 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.

Projektpartner im Landesprojekt TEP:  
AWO Berufsbildungszentrum GmbH  
Gabriele Schmitz  
0211 60025-906  
gabriele.schmitz@awo-duesseldorf.de

#### Flyer zum Thema

Flyer Teilzeitberufsausbildung in Düsseldorf und im Kreis Mettmann

Für Ausbildungsbetriebe:  
[regionalagentur-d-me.de/wp-content/uploads/2022/04/220428-FINAL-Unternehmen-Regionalag-Flyer.pdf](https://www.regionalagentur-d-me.de/wp-content/uploads/2022/04/220428-FINAL-Unternehmen-Regionalag-Flyer.pdf)

#### Links zum Thema

Qualifizierte Ausbildung in Teilzeit für junge Menschen mit Familienverantwortung  
[www.mags.nrw/teilzeitberufsausbildung](https://www.mags.nrw/teilzeitberufsausbildung)



#### GUSTAV HERRMANN & SOHN GMBH, DÜSSELDORF

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



„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?“

Meike Herrmann  
Geschäftsführerin, Elektromeisterin und stellvertretende Obermeisterin der Elektro-Innung



„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.“

Lisa Graffe  
Teilzeitauszubildende zur Kauffrau für Büromanagement

## 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 Zertifikat „Hier ausgezeichnet arbeiten“ des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Düsseldorf Kreis Mettmann und der IHK Düsseldorf zeichnet zum Beispiel familien- und personalorientierte Betriebe in der Region aus, die sich als attraktive Arbeitgebende präsentieren und nachhaltig weiterentwickeln.



© Informationen über das Zertifikat:  
→ <https://erfolgskfaktorfrau.de/hier-ausgezeichnet-arbeiten/>

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.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/beruf-und-familie-im-unternehmen-zum-thema-machen-leitfaden-fuer-eine-praxisorientierte-interne-kommunikation-zur-vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-727478](http://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/beruf-und-familie-im-unternehmen-zum-thema-machen-leitfaden-fuer-eine-praxisorientierte-interne-kommunikation-zur-vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-727478)

**2. Familienfreundlichkeit im Dialog**  
Leitfaden für eine erfolgreiche Beschäftigtenbefragung zum Thema Beruf und Familie  
[www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/familienfreundlichkeit-im-dialog-111764](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/familienfreundlichkeit-im-dialog-111764)

## FACHKRÄFTE 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	► 030 201 791 30	Mo. - Do. 9 - 18 Uhr
Teilzeit/Minijob	• Bürgertelefon	► 030 221 911 005	Mo. - Do. 9 - 20 Uhr
Elternzeit	• Bürgerservice NRW	► 0211 837-1912	Mo. - Fr. 8 - 18 Uhr
Elterngeld und ElterngeldPlus	• Landeshauptstadt Düsseldorf	► 0211 89-91	Mo. - Fr. 9 - 12 Uhr
Förderung: Betriebliche Kinderbetreuung	• Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung	► 0800 000 9838	Mo. - Mi. + Fr. 9 - 12 Uhr Do. 14 - 17 Uhr
Förderung: Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP)	• AWO Berufsbildungszentrum GmbH	► 0211 60025-906	
HR-Sprechstunde Service für familienorientierte Personalpolitik	• Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf/Kreis Mettmann • IHK Düsseldorf	► 0211 17302-27 ► 0211 3557-432	1. Do. im Monat 11. - 12.30 Uhr
Zertifikat für wegweisende Unternehmenskultur	• IHK Düsseldorf • Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf/ Kreis Mettmann	► 0211 3557-432 ► 0211 17302-444	

## ABLAUFPLAN FÜR UNTERNEHMEN

### WENN BESCHÄFTIGTE ELTERN WERDEN

Vor der Elternzeit	
• <b>Gefährdungsbeurteilung</b> im Rahmen einer allg. arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen	
• <b>Aushängen des Mutterschutzgesetzes</b> (aktuellste Version!) oder Gewährung elektronischer Einsicht bei Beschäftigung von dauerhaft mehr als drei Frauen	
• <b>Information der Belegschaft</b> über Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung	
• Mitteilung der Schwangerschaft durch Mitarbeiterin	
• Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsstelle und ggf. Anpassung der Arbeitsbedingungen	
• <b>Schwangerschaftsmitteilung</b> 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 <b>besonderer Kündigungsschutz</b> zu beachten (§ 18 Abs. 1 BEEG).	

## CHECKLISTE FÜR WERDENE ELTERN

### VEREINBARKEIT BERUF UND FAMILIE

<b>Name</b> <input type="text"/>	
• Beginn des Mutterschutzes	Termin: <input type="text"/>
• voraussichtlicher Entbindungstermin	Termin: <input type="text"/>
vor dem Mutterschutz	
• Zahl der Urlaubstage	Tage: <input type="text"/>
• Wann möchten Sie Ihren Urlaub nehmen und ggf. Ihr Gleitzeitkonto ausgleichen? (Hinweis: Bis zum Ende des Mutterschutzes besteht Urlaubsanspruch.)	von: <input type="text"/> bis: <input type="text"/>
vor der Elternzeit	
• Möchten Sie Elternzeit nehmen?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
• Möchten Sie in der Elternzeit ggf. Teilzeit arbeiten, wenn Sie eine verlässliche Kinderbetreuung bzw. einen Kindergartenplatz haben?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
• Gibt es die Möglichkeit, Arbeit im Homeoffice zu leisten?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
• Möchten Sie in der Elternzeit die Anbindung zum Betrieb halten?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
• Wie? Über einen Paten/eine Patin?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
• per E-Mail?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
• alle E-Mails, die über Ihren Zugang eingehen, in Kopie mitlesen?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
• nur Rundmails?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
• Falls ja, geben Sie bitte Ihre private Mail-Adresse an:	<input type="text"/>
• Möchten Sie zu Betriebsfesten, Betriebsausflügen eingeladen werden?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
• Haben Sie Interesse an Weiterbildungen/Fortbildungen?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
• Haben Sie Interesse als Vertretung für eine begrenzte Zeit (Urlaub, Krankheit von Kollegin/Kollegen, konkretes Projekt) zu arbeiten?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
nach der Elternzeit	
• Wann möchten Sie aus der Elternzeit zurückkehren?	Termin: <input type="text"/>
• Ist es möglich, nach Beendigung der Elternzeit wieder am bisherigen Arbeitsplatz zu arbeiten? Welche anderen Aufgabengebiete wären denkbar?	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> <input type="text"/>
• Möchten Sie nach der Elternzeit Voll- oder Teilzeit arbeiten?	Teilzeit <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/>
• Können Sie schon Wünsche zur Arbeitszeit nennen?	von: <input type="text"/> bis: <input type="text"/>

## AUF EINEN BLICK

### LEITFÄDEN, BROSCHÜREN UND LINKS

Thema	Institution	Informationen unter
Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutz	• Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	► <a href="http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz-121860">www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/arbeitgeberleitfaden-zum-mutterschutz-121860</a>
Downloads und Links zum Mutterschutz (Schwangerschaftsanzeige durch Arbeitgeber)	• Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS)	► <a href="http://www.mags.nrw/mutterschutz-publikationen">www.mags.nrw/mutterschutz-publikationen</a>
Arbeitszeitmodelle	• Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	► <a href="http://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/teilzeit-flexible-arbeitszeit.html">www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/teilzeit-flexible-arbeitszeit.html</a>
Flexible Arbeitszeitmodelle	• Projekt ZEITREICH im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert durch BMAS	► <a href="http://projekt-zeitreich.de/leitfadenpersonal-verantwortliche">projekt-zeitreich.de/leitfadenpersonal-verantwortliche</a>
Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit	• Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	► <a href="http://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html">www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html</a>
Teilzeit – Alles was Recht ist	• Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	► <a href="http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a263-teilzeit-alles-was-recht-ist.html">www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a263-teilzeit-alles-was-recht-ist.html</a>
Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz, Handlungsleitfaden	• Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS)	► <a href="http://www.mags.nrw/mutterschutz-gefaehrdungsbeurteilung">www.mags.nrw/mutterschutz-gefaehrdungsbeurteilung</a>
Kündigungsschutz während der Schutzfristen im Mutterschutz und/oder der Elternzeit	• Bezirksregierung Düsseldorf	► <a href="http://www.brd.nrw.de/themen/arbeits-schutz/kuendigungsschutz/kuendigungsschutz-und-ausnahmen-antragstellung-waehrend-der">www.brd.nrw.de/themen/arbeits-schutz/kuendigungsschutz/kuendigungsschutz-und-ausnahmen-antragstellung-waehrend-der</a>
Ausbildung in Teilzeit	• Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) • Regionalagentur Düsseldorf – Kreis Mettmann	► <a href="http://www.mags.nrw/teilzeitberufsausbildung">www.mags.nrw/teilzeitberufsausbildung</a> ► <a href="http://regionalagentur-d-me.de/foerderprogramme/jugend-und-beruf-ausbildung/teilzeitberufsausbildung-einstieg-begleiten-perspektiven-oeffnen-tep/">regionalagentur-d-me.de/foerderprogramme/jugend-und-beruf-ausbildung/teilzeitberufsausbildung-einstieg-begleiten-perspektiven-oeffnen-tep/</a>
Vereinbarkeit Beruf und Familie NRW – Zukunftsfähige Personalpolitik gestalten	• Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW (MKJFGFI)	► <a href="http://www.chancen-durch-vereinbarkeit.nrw">www.chancen-durch-vereinbarkeit.nrw</a>
Best-Practice Vereinbarkeit von Beruf und Familie	• Erfolgsfaktor Familie	► <a href="http://www.erfolgsfaktor-familie.de">www.erfolgsfaktor-familie.de</a>
Weiterbildung und Qualifizierung	• Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	► <a href="http://www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/aus-und-weiterbildung.html">www.bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/aus-und-weiterbildung.html</a>
Familienthemen von A – Z	• Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	► <a href="http://www.familienportal.de">www.familienportal.de</a>

#### IMPRESSUM

**Herausgeber:**  
Kompetenzzentrum Frau und Beruf  
Düsseldorf und Kreis Mettmann  
c/o Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH  
Konrad-Adenauer-Platz 9  
40210 Düsseldorf

**Verantwortlich:**  
Claudia Diederich, Geschäftsführerin  
Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH

**Konzeption:**  
Leonora Fricker, Kompetenzzentrum Frau und Beruf  
Düsseldorf und Kreis Mettmann

**Gestaltung:**  
Hannah Berghus, Mediendesign, Köln

**Druck:**  
flyeralarm GmbH, Würzburg

**Stand:**  
Oktober 2022

**Hinweis:**  
Diese Broschüre wurde erstellt in Anlehnung an den Praxisleitfaden für familienorientierte Unternehmenskultur „Beschäftigte werden Eltern“ der Wirtschaftsförderung Kreis Mettmann.

Diese Broschüre erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit; Rechtsansprüche können daraus nicht abgeleitet werden.

Bildnachweise:  
ZWD GmbH/Melanie Zanin: Titel | Stadt Düsseldorf: S.1 | Thinkstock: S.4 | Dücker Group GmbH: S.7 | Quotec GmbH: S.9 | sipgate GmbH: S.10+11 | KidsBox: S.12 | anyMOTION GmbH: S.12+13 | Gustav Herrmann & Sohn: S.15

## Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann ist Teil der Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ des Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Trägerin ist die Zukunftswerkstatt Düsseldorf. Ziel der 16 Kompetenzzentren in NRW ist es, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in kleinen und mittleren Unternehmen zu unterstützen und die Frauenerwerbstätigkeit zu erhöhen. Dabei ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Instrument.

### Postanschrift:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf  
Düsseldorf und Kreis Mettmann  
c/o Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH  
Postfach 10 55 05  
40046 Düsseldorf

### Besuchsanschrift:

Konrad-Adenauer-Platz 9  
40210 Düsseldorf

### So erreichen Sie uns:

Telefon: 0211 17302-27  
E-Mail: [competentia@zwd.de](mailto:competentia@zwd.de)  
[www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann](http://www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann)

Diesen Leitfaden finden Sie zum Herunterladen unter:  
[erfolgsfaktorfrau.de/veroeffentlichungen/broschuren/](http://erfolgsfaktorfrau.de/veroeffentlichungen/broschuren/)

Die Druckfassung kann bestellt werden unter:  
[competentia@zwd.de](mailto:competentia@zwd.de)

[www.erfolgsfaktorfrau.de](http://www.erfolgsfaktorfrau.de)

Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

In Kooperation mit:



Landeshauptstadt  
Düsseldorf



Trägerschaft:

**ZWD**  
Zukunftswerkstatt  
Düsseldorf