



WUPPERVERBAND

für Wasser, Mensch und Umwelt

HANDLUNGSRAHMEN TEILZEIT

Maßnahme aus dem audit berufundfamilie



Inhalt

1. Einleitung.....	- 3 -
1.1 Definition von Teilzeit.....	- 3 -
1.2 Anliegen des Handlungsrahmens	- 3 -
2. Rechtliche Rahmenbedingungen zur Teilzeit.....	- 4 -
2.1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).....	- 5 -
2.2 Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in NRW (TV-WW/NW)	- 5 -
2.3 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NW).....	- 7 -
2.4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	- 7 -
2.5 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)	- 9 -
2.6 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG).....	- 9 -
2.7 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)	- 9 -
2.8 Berufsbildungsgesetz (BBiG).....	- 10 -
2.9 Dienstvereinbarung Demographie	- 10 -
3. Führung und Teilzeit	- 11 -
4. Aussage zu Teilzeit in technischen Betrieben, Rufbereitschaft, Schichtbetrieb, Zentrale und Arbeitsgruppen mit festgelegten Einsatzzeiten	- 13 -
4.1 Kleine Teams und Kolonnen.....	- 13 -
4.2 SVA.....	- 14 -
4.3 Zentrale.....	- 14 -
4.4 Rufbereitschaft.....	- 15 -
5. Teilzeit kombinierbar mit alternierender Telearbeit und Teilzeitpräsenz mit alternierender Telearbeit.....	- 15 -
6. Betreuungsphasenmodell	- 16 -
6.1 I Elternzeit.....	- 16 -
6.2 II Vorschulphase	- 16 -
6.3 III Grundschulphase.....	- 17 -

6.4	IV Entscheidungsphase	- 17 -
6.5	Allgemeine Vereinbarungen.....	- 18 -
7.	Teilzeitarbeit für ältere Beschäftigte.....	- 19 -
7.1	Altersteilzeit.....	- 19 -
7.2	Flexible Altersarbeitszeit („FALTER“).....	- 20 -
8.	Teilzeit wegen Angehörigenpflege.....	- 21 -
8.1	Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und Pflegezeitgesetz (PflegeZG) -	21 -
8.2	Tarifliche Regelung in § 7 TV-WW/NW	- 26 -
8.3	Interne Regelungen, Teilzeitmöglichkeit durch Langzeitkonto (LZK) -	27 -
9.	Teilzeitarbeit bei Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung	- 28 -
10.	Antragstellung und organisatorischer Ablauf bei geplanter Teilzeitarbeit ..	- 29 -
11.	Ausschreibung in Teilzeit.....	- 32 -
12.	Anlage I Graphische Darstellung des Betreuungsphasenmodells	- 33 -
13.	Anlage II -- Tabellarische Übersicht mit Beispielen zu Teilzeitverlangen und dann zutreffende Gesetze, Bestimmungen und Angebote seitens des WV.....	- 34 -
14.	Anlage III -- Kontaktdaten	- 37 -

1. Einleitung

Das Thema Teilzeit hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchten sich um ihre Familie kümmern oder mehr Zeit für andere private Angelegenheiten haben und gleichzeitig im Berufsleben „am Ball bleiben“. Insbesondere das Elternzeitgesetz, das im Anschluss an die Geburt eines Kindes eine Rückkehr zur Arbeit in Teilzeit rechtlich absichert, hat hierzu sicherlich einen wesentlichen Beitrag geleistet.

Die bisherigen Regelungen zur Teilzeit beim Wupperverband und der WiW mbH wurden daher im Rahmen der Auditierung „Beruf und Familie“ genauer unter die Lupe genommen, um – sofern nötig – bestehende Regelungen auf die aktuellen Erfordernisse hin anzupassen. Es ist ein wichtiges Anliegen des Wupperverbandes und der WiW mbH, das Arbeiten in Teilzeit grundsätzlich zu fördern, aber auch gleichzeitig bestehende Vorbehalte gegenüber Teilzeit abzubauen.

Grundsätzlich gibt es beim Wupperverband und der WiW mbH kein starres Teilzeitmodell, vielmehr gibt es zahlreiche Varianten, die zumeist im Einklang von betrieblichen und persönlichen Interessen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten vereinbart werden.

1.1 Definition von Teilzeit

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese gesetzliche Definition findet sich in [§ 2 Abs.1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz \(TzBfG\)](#). Wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit von Vollzeitkräften wie aktuell beim Wupperverband und der WiW mbH bei 39 Stunden liegt, gilt man also schon bei einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden als teilzeitbeschäftigt.

1.2 Anliegen des Handlungsrahmens

Dieser vorliegende Handlungsrahmen wurde in einer Arbeitsgruppe gemeinsam unter Mitwirkung des Geschäftsbereiches PS, der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrates und der Stabsstelle Recht erarbeitet. Er richtet sich an alle

Beschäftigten von Wupperverband und der WiW mbH. Insbesondere die Führungskräfte werden durch diesen Handlungsrahmen angesprochen. Dem Wupperverband und der WiW mbH ist es ein besonderes Anliegen, dass das Managen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeit auch als Führungsaufgabe gesehen wird. Ebenso sollen durch den Handlungsrahmen die Rechte und Pflichten aller Beschäftigten des Wupperverbandes und der WiW mbH besser bekannt werden und so insgesamt mehr Transparenz über die Möglichkeiten und Grenzen der Teilzeit beim Wupperverband und der WiW mbH herbeigeführt werden.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen zur Teilzeit

(Revisionsstand)

Die Voraussetzungen zur Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung sind in unterschiedlichen Rechtsquellen festgeschrieben. In diesem Kapitel erhalten Sie eine Übersicht über die wichtigsten Regelungen, die beim Wupperverband und der WiW Anwendung finden. Das bedeutet für Sie, dass Sie je nach Ihrer persönlichen Lage bzw. Ihres Teilzeitgrundes, die Teilzeit nach verschiedenen Gesetzen und/oder Regelungen beantragen sollten.

Bitte beherzigen Sie folgende, grundsätzlich wichtige Hinweise!

Wenn Sie sich für Arbeit in Teilzeit interessieren, wägen Sie die Risiken, die sich dadurch ergeben, gut für sich und Ihre persönliche Situation ab. Eine Teilzeitarbeit schmälert Ihr Einkommen. Das hat Konsequenzen im Alltag. Vor allem je nach Dauer Ihrer Teilzeit wirkt sich dies bei Ihrer Rente aus.

- Wir empfehlen Ihnen dringend, sich bei [Rentenberatungsstellen](#) dahingehend beraten zu lassen und sich der Folgen Ihrer Teilzeitarbeit für das Rentenalter bewusst zu werden.
- Lassen Sie sich zur besseren Entscheidung das Teilzeiteinkommen vom Geschäftsbereich PS ausrechnen, ggf. ziehen Sie mehrere Modelle in Betracht.

2.1 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG)

Dieses Gesetz ist seit 01.01.2001 in Kraft und regelt in seinem zweiten Abschnitt den grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit. Das Gesetz wurde zum 01.01.2019 novelliert und um die befristete Teilzeit (umgangssprachlich Brückenteilzeit genannt) ergänzt, [s. § 9 a TzBfG](#).

Voraussetzung für diesen Anspruch ist, dass Ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht.

Der Teilzeitwunsch muss spätestens drei Monate vor Beginn der Teilzeitarbeit, mit Angabe der gewünschten Wochenstundenzahl sowie der Verteilung der Arbeitszeit, beantragt werden.

Der Wupperverband und die WiW mbH streben an, mit Ihnen Konsens über die Vereinbarung zu erlangen. Wir werden den Teilzeitwunsch grundsätzlich nur ablehnen, wenn dienstliche oder betriebliche Gründe entgegenstehen. [\(siehe auch „Antragstellung und organisatorischer Ablauf“ 1\)](#)

Ein erneuter Antrag auf eine reduzierte Arbeitszeit, ist erst frühestens nach dem Ablauf von zwei Jahren möglich.

Kommentar:

Das TzBfG regelt die Teilzeit bundesweit, ohne auf familiäre Gründe (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) einzugehen und sieht seit 01.01.2019 auch eine Befristung der Teilzeit vor. ACHTUNG, unbefristete Teilzeit wirkt sich erheblich auf Ihren Rentenanspruch aus!

2.2 Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in NRW (TV-WW/NW)

Für Sie, als Beschäftigte/r des Wupperverbandes und der WIW regelt unser [Tarifvertrag in § 7](#) die Teilzeitbeschäftigung.

Mit Ihnen soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit und

befristete Teilzeitarbeit vereinbart werden, wenn Sie

a.) mindestens ein Kind unter 18 Jahren, oder

b.) eine/n nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige/n sonstige/n Angehörige/n

tatsächlich betreuen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht

entgegenstehen. ([siehe Kapitel „Antragstellung und organisatorischer Ablauf“ 1\)](#))

Eine Teilzeitbeschäftigung aus diesen beiden Gründen (siehe vorher a.) und b.)) wird

auf max. 5 Jahre zu befristet. Sie kann verlängert werden, mit einer

Beantragungsfrist von 6 Monaten vor Beginn der erneuten Teilzeit. Der

Wupperverband und die WiW mbH streben grundsätzlich an, Ihrem Teilzeitwunsch

zu entsprechen. In seltenen Einzelfällen kann es vorkommen, dass wir aus den

dringenden betrieblichen Belangen ihren Teilzeitwunsch ablehnen müssen. ([siehe](#)

[Kapitel „Antragstellung und organisatorischer Ablauf“ 1\)](#))

Auch aus anderen Gründen kann eine befristete Teilzeitbeschäftigung beantragt

werden (z.B. gesundheitliche Gründe). Vom Arbeitgeber können Sie zur Erreichung

einer entsprechenden Vereinbarung eine gemeinsame Erörterung Ihres

Teilzeitwunsches verlangen (§ 7 Abs. 2 TV WW/NW).

Sollten Sie auf eigenen Wunsch die Teilzeit unbefristet ausüben und möchten zur

vorherigen Vollzeitbeschäftigung zurückkehren, so sind Sie bei gleicher Eignung und

betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes

zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 3 TV WW/NW).

Kommentar:

Unser Tarifvertrag unterstützt also, anders als das TzBfG wirklich die

Teilzeit aus Vereinbarkeitsgründen mit der Familie, legt somit einen

Schwerpunkt für Eltern und pflegende Angehörige und ermöglicht

hier auch bewusst nur eine Befristung der Teilzeit. ACHTUNG, Sie

verzichten in der Teilzeitphase auf Entgelt und schmälern Ihren

Rentenanspruch!

2.3 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NW)

Die Landesregierung NRW hat Ende 1999 das [LGG NW](#) verkündet und widmet der Teilzeitbeschäftigung einen ausführlichen Paragraphen, den § 13 LGG NW. Nach dem LGG NW ist Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit „bis auf die Hälfte“, zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mind. eines Kindes unter 18 Jahren oder eines/einer pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

[\(siehe Kapitel „Antragstellung und organisatorischer Ablauf“¹\)](#)

Wie gesetzlich vorgesehen, ist auch dem Wupperverband und der WiW mbH daran gelegen, dass es bei Teilzeitbeschäftigten zu keiner Benachteiligung im beruflichen Kontext kommt, so auch ausdrücklich nicht beim beruflichen Fortkommen.

Kommentar:

Das LGG NW geht etwas weiter als unsere tarifliche Bestimmung, da es festlegt, dass die vorherige Arbeitszeit nur bis zur Hälfte reduziert werden darf. Dies soll den Arbeitgeber schützen, aber auch den/die Beschäftigte vor Entgelt- und Rentenverlust.

2.4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Mütter und Väter haben nach dem [BEEG](#) einen Rechtsanspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Dies ist kein gemeinschaftlicher Anspruch, sondern das Recht beider Elternteile. Das bedeutet, dass Sie über die gesamte Zeit von drei Jahren oder zeitweise die Elternzeit gemeinsam nehmen können.

Die Elternzeit beträgt max. 3 Jahre je Elternteil, wenn Sie

- das Kind tatsächlich selber erziehen und betreuen,
 - im gleichen Haushalt leben wie Ihr Kind,
 - der Wohnsitz in Deutschland liegt, bzw. Sie einen deutschen Arbeitgeber haben
- und

- während der Elternzeit keine Beschäftigung mit mehr als 30 Wochenstunden ausüben.

Die Elternzeit beginnt bei Müttern nach dem Mutterschutz (der Mutterschutz dauert 8 Wochen ab Geburt) und bei Vätern sofort nach der Geburt des Kindes. Elternzeit wird mit einer Frist von 7 Wochen beantragt, Sie legen sich verbindlich für die ersten beiden Jahre fest.

Entscheidend ist, wann Ihr Kind geboren wurde. Stichtag ist der 01.07.2015!

Bei Geburten [vor dem 01.07.2015](#) dürfen Sie während der Elternzeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden arbeiten, also eine Teilzeit während der Elternzeit ausüben. Zudem können Sie sich bis zu 12 Monate einer nicht genutzten Elternzeit bis zum 8. Lebensjahr Ihres Kindes mit Zustimmung des Wupperverbandes und der WiW mbH übertragen lassen. Möchten Sie diese noch zur Verfügung stehenden Zeiten beanspruchen, beträgt die Beantragungsfrist 7 Wochen vor Beginn.

Bei Geburten [ab dem 01.07.2015](#) dürfen Sie ebenfalls während der Elternzeit zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche arbeiten, somit eine Teilzeit während der Elternzeit ausüben. Zusätzlich haben Sie Anspruch auf Elterngeld Plus. Falls Sie dieses nutzen möchten, ist es sogar zwingend erforderlich, dass beide Elternteile gleichzeitig mind. 4 Monate in Teilzeit (25 bis 30 Wochenstunden) arbeiten. Wir werden Ihrem oben beschriebenen Teilzeitwunsch grundsätzlich entsprechen, sofern nicht dringende Gründe dagegensprechen. ([siehe Kapitel „Antragstellung und organisatorischer Ablauf“ 1](#)) Zudem können Sie bis zu 24 Monate einer nicht genutzten Elternzeit bis zum 8. Lebensjahr Ihres Kindes beanspruchen. Eine Zustimmung des Wupperverbandes bzw. der WiW mbH die Monate zu übertragen, ist nicht mehr notwendig. Möchten Sie diese noch zur Verfügung stehenden Zeiten beanspruchen, liegt die Beantragungsfrist bei 13 Wochen vor Beginn.

Welche Konstellationen während Ihrer Elternzeitphase für Sie wichtig und richtig sind, sollten Sie gut abwägen. Ebenso ergeben sich Unterschiede je nach Zeitpunkt der Geburt, also vor oder nach dem Stichtag 01.07.2015. Lassen Sie sich beraten (Geschäftsbereich PS, [Gleichstellungsbeauftragte](#) und die [BUK GmbH](#) stehen Ihnen hier zur Verfügung).

Kommentar:

Die Regelungen im BEEG im Zusammenhang mit einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bilden eine Besonderheit, da sie Ihnen in den ersten drei Lebensjahren Ihres Kindes eine relativ hohe Autonomie zugestehen. Jedes Elternteil hat die Möglichkeit, die Elternzeit in drei Zeitabschnitten (bei Geburt nach 01.07.2015) zu nehmen und somit seine Teilzeit auch kurzfristig in einer 7 Wochen-Frist zu variieren. Mehr Zeitabschnitte sind genehmigungspflichtig seitens des Arbeitgebers.

2.5 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Wenn Sie Angehörige mit Pflegeeinstufung pflegen, können Sie nach [PflegeZG](#) einen Teilzeitanpruch oder eine vollständige Freistellung bis zu 6 Monaten beantragen.

2.6 Familienpflegezeitgesetz (FPfIZG)

Nach dem [FPfIZG](#) haben Sie einen Teilzeitanpruch. Sie können die Wochenarbeitszeit auf bis zu 15 Stunden, für einen Zeitraum von max. 24 Monaten, reduzieren. Zudem bietet sich eine zinslose Darlehensmöglichkeit über das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. ([siehe Kapitel „Antragstellung und organisatorischer Ablauf“ 2\)](#))

2.7 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Im [SGB IX ist in § 81](#) ein Anspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen auf Teilzeitbeschäftigung festgeschrieben, wenn eine kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist. Wir streben grundsätzlich an, Ihrem Teilzeitwunsch zu entsprechen, außer es sprechen unzumutbare oder unverhältnismäßige Gründe dagegen.

2.8 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Eine [Ausbildung in Teilzeit](#) wegen Pflege- und/oder Erziehungsaufgaben ist unter bestimmten Rahmenbedingungen sogar in Regelausbildungszeit möglich und wird Wupperverbandes und der WiW mbH grundsätzlich befürwortet. Wir möchten für den Ausbildungsbeginn 2018 ein Pilotprojekt zur Teilzeitausbildung starten, um Erfahrungen zu sammeln.

2.9 Dienstvereinbarung Demographie

Im Wupperverband und der WIW gilt die Dienstvereinbarung Demographie. Diese bietet Ihnen in § 7 DV Demographie die Möglichkeit, unter gewissen Rahmenbedingungen, bis zu 5.500 Stunden auf ein Langzeitkonto (LZK) anzusparen. Diese angesparten Stunden können auf Antrag für eine Teilzeit, z.B. den gleitenden Ausstieg aus dem Beruf oder für kurze Auszeiten zur Pflege von Angehörigen genutzt werden. Weitere Bedingungen zum LZK finden Sie in der Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (DV Flex).

¹ Im Kapitel 10 „Antragstellung und organisatorischer Ablauf“ wird u.a. erläutert was unter den dringenden bzw. zwingend dringenden dienstlichen / betrieblichen Belangen verstanden werden kann, welche Bedingungen eingehalten werden müssen und wo Sie Beratung finden.

² Der Teilzeitanspruch nach FPfZG ist gesondert im Kapitel 10 „Antragstellung und organisatorischer Ablauf“ beschrieben.

3. Führung und Teilzeit

Führung und Teilzeit betrifft zwei Themenfelder:

- Führungstätigkeit in Teilzeit ausüben
- Mitarbeiter/innen mit Teilzeittätigkeit führen

3.1 Führungstätigkeit in Teilzeit ausüben

Der Wupperverband und die WiW mbH unterstützen Führung in Teilzeit. Eine Führungsaufgabe in Teilzeit auszuüben ist grundsätzlich möglich. Auch ist es möglich, Führung / Leitungsfunktion zu teilen und einen Arbeitsplatz mit Führungsaufgaben zu teilen.

Auch bei einer Führungstätigkeit / Leitungsfunktion ist von Ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, Kollegen/Kolleginnen oder Ihrem/Ihrer direkten Vorgesetzten kein Anspruch auf stetige Verfügbarkeit gegeben. Dabei ist von Ihnen als Führungskraft / Mitarbeiter/in mit Leitungsfunktion jedoch eine Erreichbarkeit / Ansprechbarkeit so zu gewährleisten, dass diese zu festgelegten Zeiten erfolgt, bzw. durch andere an Sie (z.B. Stellvertreter/in) herangetreten wird und erfolgen kann. Dem nicht generellen Anspruch auf Erreichbarkeit folgt aber die generelle Anforderlichkeit einer Ansprechbarkeit Ihrerseits (auch per anderer Telekommunikationsmittel) bzw. durch Vertreter/in. Sie sollten generelle Anwesenheitszeiten haben, die in transparenter Form vorliegen (z.B. Darstellung im Email Absender...). Sie als Führungskraft / Mitarbeiter/in mit Leitungsfunktion in Teilzeit müssen Ihren Arbeits- und Organisationsbereich so strukturieren, dass Informationen und Mitteilungen rechtzeitig zu Ihnen gelangen und auch von Ihnen weitergegeben werden (dazu gehört z.B. auch die Teilnahme an zentralen Besprechungen). Die Stelle einer Führungskraft / Mitarbeiter/in mit Leitungsfunktion bedarf eines genauen Aufgabenprofils. Im Rahmen des Aufgabenprofils sollte auch festgelegt werden, welche Aufgaben durch Sie als Führungskraft selbst zu erledigen sind und welche Aufgaben von Ihnen an Ihre Mitarbeiter/innen delegiert werden können. Es muss eine klare Aufgabenverteilung geben und die Verantwortung für die jeweiligen Aufgaben muss organisiert sein. Die Eigenverantwortung Ihrer Mitarbeiter/innen wird dadurch gestärkt bzw. gefördert. Insbesondere muss eine

Stellvertreterschaft geregelt sein. Diese Stellvertreterschaft muss und darf auch Entscheidungen treffen.

Zwischen Ihnen und dem Wupperverband bzw. der WiW mbH und zwischen Ihnen und Ihrem Organisationsbereich sollten (Teilzeit-) Vereinbarungen getroffen werden, in denen diese oben dargestellten Voraussetzungen / Bedingungen definiert sind. Bitte setzen Sie den Wunsch Ihrer Mitarbeiter/innen auf Teilzeitarbeit und die dadurch bedingte eingeschränkte Verfügbarkeit nicht mit mangelnder Leistungsbereitschaft gleich. Dem Wupperverband und der WiW mbH ist daran gelegen, dass es bei Teilzeitbeschäftigten zu keiner Benachteiligung im beruflichen Kontext kommt, so auch ausdrücklich nicht beim beruflichen Fortkommen.

3.2 Mitarbeiter/innen mit Teilzeittätigkeit führen

Der Wupperverband und die WiW mbH unterstützen die Tätigkeit eines/einer Mitarbeiters/in in Teilzeit. Auch hier gilt, dass kein Anspruch der Mitarbeiter/innen / Kollegen und Kolleginnen oder von Ihnen als direkten/direkter Vorgesetzten auf eine stete Verfügbarkeit gegeben ist. Dabei ist eine Erreichbarkeit / Ansprechbarkeit durch Ihre/n Mitarbeiter/in aber so zu gewährleisten, dass diese zu festgelegten Zeiten erfolgt. Die generellen Anwesenheitszeiten müssen in transparenter Form vorliegen (z.B. Darstellung im Email Absender...) und mit Ihnen als Vorgesetzten/Vorgesetzter und im Team abgesprochen sein. Erstellen Sie als Vorgesetzte/r mit Ihrem/Ihrer Mitarbeiter/in zu diesen Punkten eine (Teilzeit-) Vereinbarung.

Dem Wupperverband und der WiW mbH ist es wichtig, dass eine Teilzeittätigkeit nicht zu einer Benachteiligung des/der Mitarbeiter/in führt. Ihr/e Mitarbeiter/in in Teilzeit muss und soll genauso gefördert werden, wie andere Mitarbeiter/innen. Eine Teilzeitbeschäftigung ist kein Grund für eine Verschlechterung bei dem weiteren beruflichen Fortkommen

Eine Teilzeittätigkeit darf nicht zu einer Diskriminierung des/der Mitarbeiters/in führen. Ihr/e Mitarbeiter/in in Teilzeit muss und soll genauso gefördert werden, wie andere Mitarbeiter/innen. Eine Teilzeitbeschäftigung darf nicht zu einer Benachteiligung bei dem weiteren beruflichen Fortkommen führen. Es gilt auch hier das Verbot der Benachteiligung.

4. Aussage zu Teilzeit in technischen Betrieben, Rufbereitschaft, Schichtbetrieb, Zentrale und Arbeitsgruppen mit festgelegten Einsatzzeiten

Grundsätzlich ist Teilzeit für alle Beschäftigten des Wupperverbandes und der WiW möglich, für die der [Tarifvertrag TV WW/NW](#) gilt. So ist es z.B. möglich, im Rahmen einer 4-Tage-Woche-Regelung zu arbeiten, d.h. z.B. montags bis donnerstags voll arbeiten und freitags frei zu haben. Gleichwohl gibt es Bereiche im Unternehmen, in denen es unter Umständen schwieriger ist, dem Wunsch eines Beschäftigten nach Teilzeit nachzukommen. Dies hängt in erster Linie mit der Arbeitsorganisation, mit Vorschriften der Arbeitssicherheit und mit den jeweiligen „betrieblichen Belangen“ bzw. „dringenden betrieblichen Belangen“ zusammen, die dem Teilzeitwunsch nicht entgegenstehen dürfen.

Der Wupperverband und die WiW mbH streben grundsätzlich einvernehmliche Regelungen zur Teilzeit mit dem/der Beschäftigten an. Das ist uns in der Vergangenheit in der Regel immer gelungen. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin haben allerdings kein Recht, auf einer bestimmten zeitlichen Lage der Teilzeit zu bestehen. Bei betrieblichen Abläufen kann es bei festen Zeitvorstellungen zu Schwierigkeiten kommen, da die Einsätze, z. B. von Arbeitskolonnen, früh morgens mit der Einteilung beginnen, tagsüber dann z.B. auf einer entlegenen Baustelle im Verbandsgebiet durchgeführt werden (mit der notwendigen Personalstärke), und erst am späten Nachmittag mit der gemeinsamen Rückfahrt zum Betriebshof enden. Hier sind daher größere Abstimmungsprozesse nötig, die die verschiedenen Faktoren Arbeitszeit, Ort der Arbeit und benötigte Personalstärke berücksichtigen, um durch die Teilzeit den Betrieb nicht gravierend zu stören.

4.1 Kleine Teams und Kolonnen

Grundsätzlich ist die Teilzeitmöglichkeit vor allem im Hinblick auf die Teamgröße und die Arbeitsaufteilung zu betrachten. An kleinen Standorten, an denen 4 oder weniger Mitarbeiter/innen nötig sind, ist beispielsweise zu klären, ob die fehlende Arbeitszeit (je nach Umfang der Teilzeit) für einen temporären Zeitraum anders unter den übrigen Teammitgliedern verteilt oder anders organisiert werden kann oder ob

Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen von anderen Standorten möglich ist. In bestimmten Fällen kann gegebenenfalls eine wirtschaftlich zumutbare Einbindung von externen Dienstleistern in Erwägung gezogen werden, um die fehlende Arbeitszeit zu kompensieren. Viele planbaren Aufgaben, z.B. regelmäßige (wöchentlich oder monatlich durchzuführende) Aufgaben im Rahmen der Wartung, könnten auf Zeiten gelegt werden, zu denen der bzw. die Teilzeit-Beschäftigte im Dienst sind.

4.2 SVA

Im Betrieb der Schlammverbrennungsanlage ist die Besonderheit durch den 3-Schicht-Betrieb gegeben. Hier erschweren die Rahmenbedingungen die Möglichkeiten für eine Teilzeit. Im Einzelfall kann aber geprüft werden, ob trotz der schwierigen Randbedingungen ein Teilzeitmodell im Einzelfall möglich sein könnte.

4.3 Zentrale

Für den Empfangsbereich der Hauptverwaltung, die Zentrale, ist es wichtig, dass diese montags-donnerstags von 07.30 Uhr bis 17.00 Uhr und freitags von 07.30 Uhr bis 14.00 Uhr durchgängig besetzt ist, damit der Wupperverband und die WiW mbH zu den Hauptarbeitszeiten von allen Bürgern/Bürgerinnen erreicht werden kann. Die Zentrale ist die erste Anlaufstelle für Besucher/innen der Verwaltung, sie nimmt Telefonanrufe entgegen und vermittelt diese und gibt Hilfestellung bei allgemeinen Fragen von Zuständigkeiten, Erreichbarkeiten, Adressen etc. Ebenso erfolgt über die Zentrale der allgemeine Posteingang und –ausgang. Gerade hier kommt es oftmals auf enge Fristen und Formalitäten an, die keinen Aufschub dulden. Damit immer gewährleistet ist, dass eine Person anwesend ist, wird versetzt gearbeitet (Zeitfenster 1 von 07.30-13.00 und Zeitfenster 2 von 13.00-17.00 Uhr). Auch hier gilt – wie grundsätzlich im gesamten Wupperverband: der/die Vorgesetzte eines jeden Betriebs bzw. Standorts prüft wohlwollend, unter Berücksichtigung des Einzelfalles, ob und wie Teilzeit unter den genannten Bedingungen organisiert werden kann.

4.4 Rufbereitschaft

Rufbereitschaft muss auch durch Teilzeitbeschäftigte geleistet werden, wenn die Tätigkeit das vorsieht. Bei der Organisation der Rufbereitschaft sollte die Teilzeitbeschäftigung entsprechend berücksichtigt werden, damit der/die Beschäftigte sich ggf. um eine Alternative bemühen kann, wenn er/sie z.B. zuhause eine/n Angehörige/n pflegt oder sein/ihr Kind betreuen muss. Die Abstimmung erfolgt immer mit dem/der Vorgesetzten.

5. Teilzeit kombinierbar mit alternierender Telearbeit und Teilzeitpräsenz mit alternierender Telearbeit

(Stand Ende 2016)

Im Rahmen des Audits berufundfamilie ist in 2017 für das Handlungsfeld „Arbeitsort“ ein Konzept zu den Möglichkeiten der Flexibilisierung des Arbeitsortes auszuarbeiten. Dort wird u.a. auch die alternierende Telearbeit geregelt werden.

Vom Grundsatz her ist jedoch zu sagen, dass auch bei einer Teilzeitbeschäftigung eine Telearbeit möglich ist und die Teilzeitpräsenz durch eine Telearbeit ergänzt werden kann.

Dies sollten Sie bedenken, wenn Sie sich für Arbeit in Teilzeit interessieren bzw. einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen. Überlegen Sie, ob durch alternierende Telearbeit es für Sie möglich ist, Ihren bisherigen Beschäftigungsumfang beizubehalten oder nur geringer zu reduzieren und durch die alternierende Telearbeitsmöglichkeit Ihre persönliche Lage aufgrund dessen Sie eine Teilzeitbeschäftigung in Erwägung ziehen, verbessert werden kann. So könnten Sie auch die Risiken / Folgen minimieren, die sich mit einer Teilzeitbeschäftigung im Alter / Rentenalter ergeben.

6. Betreuungsphasenmodell

Als [auditierendes familienfreundliches Unternehmen](#) wissen wir um die besonderen Belange und Belastungen von Eltern, die der Erziehung Ihrer Kinder und Ihrem Beruf gerecht werden möchten.

Der Wupperverband und die WiW mbH bieten daher Eltern im Rahmen des Betreuungsphasenmodells eine verbindliche, transparente und einheitliche Möglichkeit innerhalb der gesetzlichen und tariflichen Regelungen die Betreuung Ihrer Kinder bis zum 15. (in Ausnahmen bis zum 18.) Lebensjahr, sicherzustellen. Das Betreuungsphasenmodell richtet sich lebensphasenorientiert nach den Gegebenheiten der verschiedenen Lebens- und Schulphasen der Kinder. In der Anlage 1 haben wir zum besseren Verständnis bzw. schnellere Übersicht eine [graphische Darstellung des Betreuungsphasenmodells](#) erstellt.

6.1 I Elternzeit

Die Elternzeit beginnt, bei Müttern nach dem Mutterschutz (der Mutterschutz dauert 8 Wochen ab Geburt) und bei Vätern sofort nach der Geburt des Kindes.

Elternzeit ist 7 Wochen vor Antritt zu beantragen und kann auch mit Teilzeitarbeit (i.d.R. 15 bis 30 Stunden) während der Elternzeit beantragt werden.

Genauer lesen sie in Kapitel 2 „[Rechtliche Rahmenbedingungen](#)“.

Nutzen Sie, wenn möglich zusammen mit Ihrem/Ihrer Partner/in, Ihre gesetzlichen Spielräume aus.

Beachten Sie bei Ihrer Planung die Möglichkeiten der Zahlung eines [steuerfreien Kleinstkinderbetreuungszuschusses](#) die der Wupperverband und die WiW mbH leisten, wenn Sie frühzeitig (vor Ende der Elternzeit nach drei Jahren) zur Arbeit zurückkehren.

6.2 II Vorschulphase

Die Phase der Vorschulzeit zeichnet sich durch einen sehr hohen Betreuungsaufwand aus, falls Sie sich als Eltern für eine Kindererziehung zu Hause und gegen die Entwicklungsmöglichkeiten bei Tageseltern, in Kinderkrippen und (Ganztages-) Kindergärten entscheiden. Die Vorschulphase erstreckt sich im Anschluss an die Elternzeit, spätestens vom 3. bis 6. Lebensjahr des Kindes.

Nach Ihrer Elternzeit, ist die Vereinbarung einer befristeten Teilzeitbeschäftigung [gem. § 7 Abs. 1 TV-WW/NW](#) und [§ 13 Abs. 3 LGG NW](#) möglich.

Wir empfehlen Ihnen

- eine Festlegung bis zum 6. Lebensjahres Ihres Kindes und
- eine Reduzierung der Arbeitszeit auf eine minimale Stundenzahl von 19,5 Wochenstunden.

Die Beantragungszeit beträgt 3 Monate, vor Beginn der Teilzeit.

6.3 III Grundschulphase

In dieser Phase reduziert sich in der Regel der Betreuungsaufwand, besonders wenn Sie sich für einen offenen Ganztags entscheiden bzw. einen Platz zugewiesen bekommen.

Diese Phase erstreckt sich in der Regel vom 6. bis zum 10. Lebensjahr.

Wir empfehlen Ihnen

- eine Festlegung bis zum 10. Lebensjahres Ihres Kindes und
- eine Reduzierung der Arbeitszeit nicht unter einer Stundenzahl von 19,5 Wochenstunden.

Die Beantragungszeit beträgt 6 Monate, vor Beginn der Grundschulphase.

6.4 IV Entscheidungsphase

Mit bzw. vor dem 10. Lebensjahr Ihres Kindes werden Sie durch die Wahl der weiterführenden Schule eine zukunftsweisende Entscheidung treffen.

In dieser Phase nimmt der Betreuungsaufwand aller Wahrscheinlichkeit nach, mit der Zeit massiv ab. Gleichzeitig steigt in der Gewichtung das Interesse von Wupperverband und WiW mbH auf personalplanerische Sicherheit.

Diese Phase dauert in der Regel vom 10. bis 15. Lebensjahr (mit Ausnahme bis zum 18. Lebensjahr) Ihres Kindes.

Wir empfehlen Ihnen

- wenn für Sie nötig, eine letztmalig befristete Teilzeitbeschäftigung für eine maximale Dauer von 5 Jahren.
- Den Umfang Ihrer Wochenstundenzahl wenn möglich zu erhöhen, aber nicht unter 19,5 h zu reduzieren.

Die Beantragungszeit beträgt 6 Monate, vor Beginn der Entscheidungsphase.

In der Entscheidungsphase geben Wupperverband und WiW mbH Ihnen die Möglichkeit einer letzten befristeten Teilzeit. Damit ist eine Verlängerung der Teilzeit in der Regel nur noch unbefristet möglich, da der Wupperverband und die WiW mbH dann davon ausgehen, dass Sie Ihre Teilzeit aus anderen privaten Gründen, als vor dem Hintergrund der Betreuung Ihres Kindes, beibehalten.

Eine Ausnahme kann genehmigt werden, wenn Sie schriftlich begründen warum Ihr Kind auch eine stärkere Betreuung, nach dem 15. Lebensjahr, jedoch max. bis zum 18. Lebensjahr benötigt und Sie somit eine weitere bis zu max. dreijährige Teilzeit wünschen.

6.5 Allgemeine Vereinbarungen

Es gelten folgende allgemeine Vereinbarungen zum Betreuungsphasenmodell:

- In jeder Phase kann ein bereits gestellter Antrag während der Phase durch einen Folgeantrag einmalig abgeändert werden. Hier gilt die tarifliche Beantragungsfrist von 6 Monaten vor Beginn der geänderten Teilzeit.
- Die Beantragungsfrist von 6 Monaten kann unterschritten werden, wenn die Eltern die Gründe schriftlich darlegen. Mögliche Gründe sind z.B.:
 - erst spätere Zusage zur Ganztagschule / offener Ganzttag
 - Ihr Kind benötigt in der Lebensphase, anders als vorhergesehen einen höheren Betreuungsaufwand.
 - Fälle von besonderer Härte, d.h.
 - bei schwerer Krankheit, erheblicher Einschränkung oder Behinderung eines Kindes der/des antragstellenden Beschäftigten oder eines der betreuenden Elternteile
 - dem Tod eines Kindes der/des antragstellenden Beschäftigten oder eines der betreuenden Elternteile
 - bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz des/der Beschäftigten nach Antragstellung.
- Beginnen Sie ein neues Arbeitsverhältnis beim Wupperverband oder der WiW mbH steht Ihnen der Einstieg in das Betreuungsphasenmodell, unter Wahrung

der vorgegebenen Fristen, erst nach der Probezeit zu.

Haben Sie eventuell Vereinbarkeitsprobleme während der Probezeit, so sprechen Sie erst mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten und anschließend gemeinsam mit Ihrem Arbeitsteam. Der Wupperverband und die WiW mbH werden in solchen Fällen versuchen, durch die Flexibilisierung Ihrer Arbeitszeit und Nutzung der Unterstützungsmöglichkeiten der BUK GmbH (Vermittlung von Betreuung und Ferienbetreuung für Ihr Kind) ihre Vereinbarkeitsprobleme abzumildern bzw. zu beseitigen.

7. Teilzeitarbeit für ältere Beschäftigte

Als „ältere/r“ Beschäftigte/r im tarifrechtlichen Sinne („Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte“ [\[TV FlexAZ\]](#)) gelten Sie, wenn Sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Sie haben dann unter weiteren bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, Ihr Arbeitsverhältnis in Form der

- „Altersteilzeit“ oder der
- „Flexiblen Altersarbeitszeit“

fortzuführen.

Diese beiden nachfolgend erläuterten Varianten kommen nur in Frage, wenn Sie bis spätestens 31.12.2020 tatsächlich von Ihnen begonnen wurden!

[\(§ 15 Abs. 2 TV Flex AZ in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 18. April 2018\)](#)

7.1 Altersteilzeit

Sie arbeiten maximal fünf Jahre nur noch die Hälfte Ihrer bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit im

- Teilzeitmodell (durchgehend erbrachte Teilzeit) oder im
- Blockmodell (In der ersten Hälfte der Altersteilzeit verbleibt es bei der bisherigen Wochenarbeitszeit, in der zweiten Hälfte sind Sie freigestellt unter Entgeltfortzahlung.).

In beiden Fällen erhalten Sie ein Entgelt in Höhe der Hälfte Ihres bisherigen Entgelts

zuzüglich einer „Aufstockung“ in Höhe von 20. V. H. des so genannten „Regelarbeitsentgelts“.

Nicht zum „Regelarbeitsentgelt“ gehören Einmalzahlungen, steuerfreie Entgeltbestandteile, Überstunden- und Mehrarbeitsentgelte sowie Sachbezüge. Weiterhin zahlen wir zusätzlich als Arbeitgeber für Sie Beiträge an die gesetzliche Renten-versicherung auf Basis von 80 v. H. des „Regelarbeitsentgelts“, begrenzt bis auf 90 v. H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze.

In der betrieblichen Zusatzversorgung wird das 1,8fache des tatsächlich erzielten zusatz-versorgungspflichtigen Entgelts gewertet.

Um diese von den Tarifparteien recht komplizierten Regelungen in ihren Auswirkungen zu verdeutlichen, bitten wir Sie, sich mit den Kolleginnen und Kollegen des Geschäftsbereiches PS, Fachgruppe Personaladministration/Controlling, in Verbindung zu setzen, um Beispielsberechnungen auf Basis Ihrer jeweils aktuellen Entgeltsituation zu erhalten.

Bitte beachten Sie, dass Ihr Antrag auf Altersteilzeitarbeit spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn zu stellen ist, Sie in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Sozialgesetzbuch III gestanden haben müssen, Sie keinen Anspruch auf Altersteilzeitarbeit haben, sondern die Entscheidung auf Seiten des Wupperverbandes bzw. der WiW mbH liegt. Ausschlaggebend ist in jedem einzelnen Fall, ob dienstliche/betriebliche Gründe Ihrem Wunsch entgegenstehen.

7.2 Flexible Altersarbeitszeit („FALTER“)

Sie arbeiten für vier Jahre die Hälfte Ihrer vorherigen Arbeitszeit und erhalten ein entsprechend reduziertes Arbeitsentgelt.

Gleichzeitig beziehen Sie eine Teilrente von der gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von höchstens 50 v. H. der jeweiligen Altersrente.

Die reduzierte Arbeitsphase beginnt zwei Jahre vor Erreichen des Kalendermonats, für den Sie eine abschlagsfreie Rente in Anspruch nehmen können, und geht zwei Jahre über diese Altersgrenze hinaus.

In der betrieblichen Zusatzversorgung kann eine Teilrente nicht bezogen werden!

Der Versicherungsfall tritt hier nur ein, wenn eine Altersrente als Vollrente bezogen wird.

Bitte beachten Sie, dass

Sie keinen Anspruch auf FALTER haben, sondern die Entscheidung auf Seiten des Wupperverbandes/der WiW mbH liegt. Ausschlaggebend ist in jedem einzelnen Fall, ob dienstliche oder betriebliche Gründe Ihrem Wunsch entgegenstehen.

8. Teilzeit wegen Angehörigenpflege

Um die Pflege naher Angehöriger wahrnehmen zu können, haben Sie die Möglichkeit, Ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder sich komplett von der Arbeit freistellen zu lassen.

Ihre Ansprüche leiten sich ab aus

8.1 bundesgesetzlichen Bestimmungen (**Familienpflegezeit- und Pflegezeitgesetz**),

8.2 tarifrechtlichen Regelungen (**§ 7 TV-WW/NW**) und

8.3 darüber hinausgehenden Festlegungen für die Beschäftigten des Wupperverbandes/der WiW (**Dienstvereinbarung Demographie**).

Voraussetzung für eine Freistellung ist die Pflege in häuslicher Umgebung, das heißt, die oder der nahe Angehörige kann im eigenen Zuhause oder in der häuslichen Umgebung gepflegt werden. Dies ist nicht erfüllt, wenn die oder der nahe Angehörige dauerhaft in einem Pflegeheim wohnt.

Die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des „Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung“ (MDK) oder der privaten Pflege-Pflichtversicherung nachzuweisen.

8.1 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Da Familienpflegezeit und Pflegezeit parallel bestehen, sollten Sie beim Antrag gegenüber dem Arbeitgeber erklären, welche Freistellung konkret gewünscht ist.

Fehlt diese Erklärung und liegen die Voraussetzungen für beide Freistellungen vor, gilt Ihr Antrag als Antrag auf Pflegezeit im Sinne des [PflegeZG](#).

Familienpflegezeit und Pflegezeit können Sie nacheinander in Anspruch nehmen, wenn diese Zeiträume unmittelbar aufeinander folgen.

Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigen nahen/naher Angehörigen/Angehöriger nicht überschreiten.

Familienpflegezeit

Begriff

Eine Familienpflegezeit ist eine Teilzeittätigkeit mit einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden für die Dauer von maximal 24 Monaten zur häuslichen Pflege (Ausnahme: Minderjährige) eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Bei wöchentlich unterschiedlichen Arbeitszeiten kommt es auf den jährlichen Durchschnitt der wöchentlichen Arbeitszeit an.

Pflege eines nahen Angehörigen

Nahe Angehörige sind ebenso wie im Pflegezeitgesetz insbesondere Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner in eheähnlicher Gemeinschaft, Geschwister sowie Kinder und Enkelkinder und seit dem 1.1.2015 auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Partner und Schwägerinnen und Schwager.

Voraussetzung für die Familienpflegezeit ist die (voraussichtliche) Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen im Sinne der [§§ 14, 15 des Sozialgesetzbuches XI](#).

Darüber hinaus können Sie eine Familienpflegezeit für die Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen beantragen. Der/die Minderjährige wird in diesem Fall von Dritten "gepflegt", während Sie selbst durch Ihre Teilzeittätigkeit die (zusätzliche) Betreuung sicherstellen möchten. Nur in diesem Fall mit der Zielgruppe „Minderjährige“ gilt nicht die Ausschließlichkeit der häuslichen Pflege, sondern es gibt auch die Möglichkeit der Freistellung für die außerhäusliche Betreuung.

Teilzeittätigkeit und -entgelt

Während der Teilzeittätigkeit erhalten Sie eine entsprechend reduzierte Vergütung, die jedoch aufgestockt wird. Seit dem 1.1.2015 ist der Arbeitgeber in die Finanzierung der Familienpflegezeit nicht mehr eingebunden. Die bisherigen

Aufstockungszahlungen erhalten Sie unmittelbar vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Form eines zinslosen Darlehens.

Anspruch und Geltendmachung

Sie haben Anspruch auf Familienpflegezeit, wenn der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 25 Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Das bedeutet, dass Beschäftigte des Wupperverbandes in jedem Fall den Anspruch auf Familienpflegezeit geltend machen können. Bei Mitarbeiter/innen der WiW mbH ist zu prüfen, ob zum Zeitpunkt der Antragstellung die WiW mbH mindestens 25 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Die Familienpflegezeit ist von Ihnen spätestens 8 Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich anzukündigen unter gleichzeitiger Angabe, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang sie in Anspruch genommen werden soll. Auch die Verteilung der Arbeitszeit ist anzugeben. Wird die Familienpflegezeit im Anschluss an eine Pflegezeit im Sinne von [§ 3 Absatz 1 oder Absatz 3 PflegeZG](#) genommen, soll die Familienpflegezeit möglichst frühzeitig erklärt werden, spätestens 3 Monate vor Beginn.

Vereinbarung

Über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit treffen Sie mit dem Wupperverband/der WiW mbH eine schriftliche Vereinbarung. Wir werden Ihrem Antrag zustimmen, es sei denn, dringende dienstliche oder betriebliche Gründe stehen dem entgegen.

Haben Sie die Familienpflegezeit nicht für die kompletten 24 Monate beantragt, kann sie bis zu dieser Gesamtdauer verlängert werden, wenn der Wupperverband/die WiW mbH zustimmt. Die Zustimmung muss erfolgen, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der/des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Vereinbarung kann auch die Entgeltaufstockung durch Entnahme eines Wertguthabens im Sinne von § 7 Sozialgesetzbuch IV vorsehen. Damit sind Arbeitszeit-Guthaben gemeint.

staatliche Förderung

Sie erhalten auf Antrag unmittelbar vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein Darlehen.

<http://www.wege-zur->

[pflege.de/fileadmin/daten/Antraege/Familienpflegezeit/Neu_barrierefrei_30.03/Formular_Bewilligung_zinslosesDarlehen_barriere.pdf](http://www.wuppertal.de/fileadmin/daten/Antraege/Familienpflegezeit/Neu_barrierefrei_30.03/Formular_Bewilligung_zinslosesDarlehen_barriere.pdf)

Das Darlehen ist zinslos und wird in monatlichen Raten ausgezahlt.

Die Höhe der monatlichen Darlehensraten beträgt die Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Entgelten vor und während der Freistellung. Im Grunde wird das Nettoentgelt vor und während der Familienpflegezeit verglichen und die Differenz ermittelt. In Höhe der Hälfte der Differenz bestehen die monatlichen Darlehensraten. Das Darlehen ist nach Beendigung der Familienpflegezeit innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung zurückzuzahlen. In Härtefällen kann die Rückzahlung gestundet werden. Dauert die Pflege des Angehörigen über die Gesamtdauer der Freistellung hinaus und sind Sie weiterhin freigestellt, ist auf Antrag die Rückzahlung zu einem Viertel zu erlassen.

Kündigungsschutz

Ab dem Moment der Ankündigung der Familienpflegezeit, frühestens jedoch ab 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn, besteht für Sie Kündigungsschutz bis zur Beendigung der Familienpflegezeit

Eine Kündigung kann durch den Wupperverband/die WiW mbH ausnahmsweise dann erklärt werden, wenn die für Arbeitsschutz zuständige Landesbehörde (Bezirksregierung, in deren Regierungsbezirk Ihr Beschäftigungsort liegt) der Kündigung zuvor zugestimmt hat.

Pflegezeit

Neben dem Familienpflegezeitgesetz gilt parallel das Pflegezeitgesetz.

Sie haben Anspruch auf Pflegezeit, wenn der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Das bedeutet, dass Beschäftigte des Wupperverbandes in jedem Fall den Anspruch auf Pflegezeit geltend machen können. Bei Mitarbeiter/innen der WiW mbH ist zu prüfen, ob zum Zeitpunkt der Antragstellung die WiW mbH mindestens 15 Mitarbeiter/innen beschäftigt.

Während die Familienpflegezeit immer eine nur teilweise Freistellung zulässt, kann die Pflegezeit **sowohl als vollständige oder auch als teilweise Freistellung** von Ihnen in Anspruch genommen werden.

Vereinbarung

Über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit treffen Sie mit dem Wupperverband/der WiW mbH eine schriftliche Vereinbarung. Wir werden Ihrem Antrag zustimmen, es sei denn, dringende betriebliche oder betriebliche Gründe stehen dem entgegen. Bei vollständiger Freistellung ist keine Zustimmung des Wupperverbandes bzw. der WiW mbH erforderlich und damit auch keine Vereinbarung notwendig.

staatliche Förderung

außer im Falle der kurzfristigen Pflegezeit: entsprechend den Regelungen zur Familienpflegezeit (s. o.)

Kündigungsschutz

entsprechend den Regelungen zur Familienpflegezeit (s. o.)

Folgende Varianten der Pflegezeit stehen Ihnen zur Verfügung:

kurzfristige Pflegezeit

Die kurzfristige Pflegezeit ist eine vollständige Freistellung für bis zu 10 Arbeitstage bei akuten Pflegenotfällen.

Sofern der Wupperverband bzw. die WiW mbH Ihr Entgelt in dieser Zeit nicht fortzahlen, und Sie auch kein Kranken- oder Verletztengeld für ein Kind beziehen, wird Ihnen in dieser Zeit ein Pflegeunterstützungsgeld durch die gesetzliche oder private Pflegeversicherung gezahlt.

Die kurzfristige Pflegezeit ist dem Wupperverband bzw. die WiW mbH unverzüglich anzuzeigen.

langfristige Pflegezeit

Die langfristige Pflegezeit sieht eine vollständige oder teilweise Freistellung für bis zu 6 Monate vor. Für diese Zeit besteht keine Entgeltzahlungspflicht durch den Wupperverband bzw. die WiW mbH. Die langfristige Pflegezeit müssen Sie

spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn oder, bei unmittelbarem Anschluss an eine Familienpflegezeit, 8 Wochen vor Beginn anzeigen.

Pflegezeit bei besonderen Erkrankungen der zu pflegenden Person

Wenn Sie eine/n nahe/n Angehörige/n pflegen, der/die unheilbar krank ist und nur noch eine Lebenserwartung von wenigen Wochen oder Monaten hat, werden Sie auf Antrag vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt, sowohl für die häusliche Pflege als auch die außerhäusliche Betreuung.

8.2 Tarifliche Regelung in § 7 TV-WW/NW

Der Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen ([TV-WW/NW](#)) sieht in § 7 die folgende Regelung vor: „Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige/n sonstige/n Angehörige/n tatsächlich betreuen oder pflegen

und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.

Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.“

8.3 Interne Regelungen, Teilzeitmöglichkeit durch Langzeitkonto (LZK)

Die „Dienstvereinbarung Demographie“ regelt in § 7 die Lebensphasenbezogene Arbeitszeitflexibilisierung, die durch Nutzung eines Langzeitkontos möglich wird.

Die Verwendung des angesparten Zeitguthabens im LZK soll vorwiegend für eine lebensphasenbezogene Arbeitszeitflexibilisierung nach § 6 TV-AD WW/NW (Qualifizierungsmaßnahmen, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung (bei Krankheit, Begleitung in Schule, Beruf und Studium), längerem Sonderurlaub oder für einen vorzeitigen Rentenantritt etc. genutzt werden. Über die Verwendung des Zeitguthabens entscheidet die/der Beschäftigte nach eigenen Bedürfnissen. In Anspruch genommene Freizeit ist wie geleistete Arbeitszeit zu werten; sie führt nicht zu einer Reduzierung tarifvertraglicher Leistungen.

Für die Ansparung von Zeit auf das LZK (§ 9 Nummer 4 a-h DV Flex) und Inanspruchnahme der Zeitguthaben aus dem LZK (§ 9 Nummern 6, 7 DV Flex) gelten die Regelungen des § 9 der Dienstvereinbarung über die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Tritt ein nicht vorhersehbarer medizinisch indizierter Pflege- oder Kinderbetreuungsfall ein, so kann das Zeitguthaben sofort (nach Rücksprache mit dem/der Vorgesetzten) in Anspruch genommen werden.

In anderen Betreuungsfällen kann das Zeitguthaben nur mit Zustimmung der/des Vorgesetzten in Anspruch genommen werden, und der/die Beschäftigte muss erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang das Zeitguthaben in Anspruch genommen werden soll.

Ist noch kein Zeitguthaben vorhanden, so kann im Pflege- und Betreuungsfall trotzdem eine Freistellung bewilligt werden.

Der/Die Beschäftigte erhält die Möglichkeit, das Zeitkonto nach Wiederantritt der Arbeit im angemessenen Zeitraum auszugleichen.

Über diese Möglichkeit entscheidet der/die zuständige Bereichs-/Stabsstellenleiter/in.

9. Teilzeitarbeit bei Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung

Als anerkannte/r Schwerbehinderte/r (Grad der Behinderung = mindestens 50 v. H.) oder Gleichgestellte/r (Grad der Behinderung = mindestens 30 v. H.) im Sinne von [§ 81 Sozialgesetzbuch IX](#) haben Sie gegenüber dem Wupperverband bzw. der WiW mbH Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz.

Dieser Anspruch besteht nur dann, wenn die von Ihnen angestrebte Reduzierung der Arbeitszeit wegen der Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.

Die Schwerbehinderung/Gleichstellung allein reicht demnach nicht aus.

Entscheidend sind vielmehr die spezifischen Gegebenheiten Ihrer Arbeitssituation in Verbindung mit Ihrem Gesundheitszustand. Beispielsweise können besondere körperliche Anforderungen am Arbeitsplatz bestehen, die mit der vorhandenen Behinderung nicht in Vollzeit zumutbar erfüllt werden können (z. B. Heben von schweren Gegenständen, langes Sitzen oder Stehen, Arbeiten unter Verwendung von Atemschutzgeräten).

Dies bedeutet, dass Sie als Antragsteller/in dem Wupperverband/der WiW nachvollziehbar darlegen können, dass eine Vollzeitbeschäftigung für Sie aufgrund der der Schwerbehinderung zugrunde liegenden Erkrankung unzumutbar ist. Damit verbunden ist zwangsläufig, dass Sie konkret angeben, welche Erkrankungen vorliegen.

Es handelt sich um persönliche Daten, die der Arbeitgeber ansonsten nicht von Ihnen verlangen darf. Um prüfen zu können, ob Ihr Teilzeitantrag berechtigt ist, sind diese Informationen jedoch unerlässlich.

Ein solches Teilzeitbegehren können wir als Wupperverband bzw. WiW mbH ablehnen, wenn die Teilzeit von der Arbeitsorganisation unzumutbar ist und/oder unzumutbare Aufwendungen entstehen oder Arbeitsschutzvorschriften dem entgegenstehen.

Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die frei werdende Arbeitszeit nicht durch andere Personen, auch nicht durch Neueinstellungen, ausgeglichen werden kann oder ein neuer Arbeitsplatz eingerichtet werden muss.

Sie können Ihren Antrag ohne Bindung an Form oder Frist stellen.

Hinweis

Das örtlich zuständige Integrationsamt als Behörde für Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht kann dem Arbeitgeber einzelfallbezogen Fördermittel zukommen lassen, wenn überdurchschnittlich hohe Aufwendungen bei der Beschäftigung in Teilzeit tätiger schwerbehinderter Menschen entstehen.

10. Antragstellung und organisatorischer Ablauf bei geplanter Teilzeitarbeit

Sofern Sie beabsichtigen, statt in Vollzeit künftig in Teilzeit zu arbeiten, oder, die bestehende Teilzeit-Vereinbarung mit dem Wupperverband bzw. der WiW mbH zu verändern, sind bestimmte Kriterien zu beachten:

Wie lange besteht Ihr Arbeitsverhältnis?

Welche Frist ist zwecks rechtzeitiger Antragstellung von Ihnen zu beachten?

Welche Begründung/en veranlassen Sie zur Antragstellung?

Falls sie bei der WiW mbH beschäftigt sind: Wieviele Mitarbeiter/innen beschäftigt die WiW mbH aktuell?

Mit der nachfolgenden tabellarischen Übersicht ([siehe Anhang II](#)) möchten wir Ihnen helfen, Ihre möglichen Ansprüche, die in zahlreichen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen oder kraft Dienstvereinbarungen, die der Wupperverband bzw. die WiW mbH mit dem Personalrat abgeschlossen hat, verankert sind, zu erkennen und besser einordnen zu können.

Sprechen Sie bitte zuerst mit Ihrem/Ihrer direkten Vorgesetzten über ihr Teilzeitbegehren und vereinbaren Sie vorab, wie die Teilzeit und die dienstlichen bzw. betrieblichen Belange möglichst einvernehmlich überein gebracht werden können. Empfehlenswert ist es auch, Ihrem/Ihrer Vorgesetzten Ihren vorbereiteten schriftlichen Antrag vor Antragstellung in Kopie zur Kenntnis zu geben und ihn/sie um

eine kurze schriftliche Stellungnahme zu bitten, damit die vorab getroffenen mündlichen Vereinbarungen schriftlich fixiert werden.

Dem Wupperverband als familienfreundlich zertifiziertes Unternehmen ist sehr daran gelegen, dass den Mitarbeiter/innen weitgehende Möglichkeiten geboten werden, damit diese berufliche und familiäre Anliegen miteinander vereinbaren können.

Sofern Ihr/e direkte/r Vorgesetzte/r im Vorgespräch Ihr Teilzeitbegehren ablehnt, Gründe benennt, die Sie nicht nachvollziehen können oder Sie anderer Auffassung sind oder Sie weitergehenden Aufklärungsbedarf sehen, haben Sie die Möglichkeit, sich vor Antragstellung beraten zu lassen.

Sie können das persönliche Gespräch mit dem Geschäftsbereich PS / Fachgruppe Personaladministration (PS 1.1) suchen, damit Sie die Hintergründe zu Ihrem ganz speziellen Fall offen legen können und Sie Ihre Möglichkeiten umfassend und verständlich erläutert bekommen. Wir helfen Ihnen gerne weiter, ggf. auch mit Unterstützung der Stabsstelle Recht.

Formell unumgänglich ist es, dass Sie Ihren Antrag schriftlich stellen, mit Ihrer Unterschrift versehen und adressiert an die Geschäftsbereichsleitung PS des Wupperverbandes schicken.

Eine mündliche oder per Mail erfolgte Antragstellung reicht nicht aus.

Wichtig für eine eventuell zu beachtende Fristwahrung ist nicht etwa das von Ihnen angegebene Erstellungsdatum Ihres Antrags, sondern der nachweisliche Zugang Ihres Antrags beim Wupperverband. Geben Sie Ihren Antrag daher bitte in zweifacher Ausfertigung ab und lassen Sie sich ein Exemplar quittiert zurückgeben. Sie haben natürlich auch die Möglichkeit, die postalische Zustellung per Einschreiben mit Rückschein zu wählen.

Bei Wahl der persönlichen Abgabe empfehlen wir Ihnen die Aushändigung Ihres Antrags direkt an eine/n Mitarbeiter/in der Organisationseinheit PS 1.1, um in Ihrem Sinne so zügig wie möglich eine Beantwortung zu gewährleisten.

Das von der Geschäftsbereichsleitung PS unterschriebene Antwortschreiben erhalten Sie, sobald Ihre Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat Stellungnahmen zu Ihrem Antrag abgegeben haben.

U.U. kann Ihr Teilzeitbegehren abgelehnt werden. Dafür müssen sehr fundierte Gründe vorliegen.

In Kapitel 2 „Rechtliche Rahmenbedingungen zur Teilzeit“ wurden die verschiedenen Anspruchsgrundlagen für ein Teilzeitverlangen dargelegt. Es wurde ausgeführt, dass Ihr Teilzeitwunsch dann abgelehnt werden kann, wenn betriebliche Gründe ([TzBfG](#)), dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange ([TV-WW/NW](#)) oder zwingende dienstliche Belange ([LGG/NW](#)) entgegenstehen.

Diese Begriffe sind alles unbestimmte Rechtsbegriffe. Ob dienstliche / betriebliche Belange einem Teilzeitbegehren entgegenstehen, beurteilt sich grundsätzlich nach den konkreten Umständen des Einzelfalles, insbesondere nach den tatsächlichen Verhältnissen Ihres Stellenplatzes und den Stellenplatzbedingungen beim Wupperverband bzw. der WiW mbH.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, sind die Anforderungen an das Argument, dass ein betrieblicher Grund oder dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange dem Teilzeitverlangen entgegenstehen, hoch.

Als Beispiel ist [§ 8 Abs. 4 TzBfG](#) zu nennen, wonach ein betrieblicher Grund insbesondere dann vorliegt, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht. Diese Aufzählung ist jedoch nicht abschließend.

Die regelmäßig und generell mit einer Teilzeitbeschäftigung verbundenen Erschwernisse wie etwa die Einstellung einer Ersatzkraft oder die Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation stellen in der Regel bereits keine (dringenden) dienstlichen oder betrieblichen Belange dar. Ein betrieblicher Belang steht dem Teilzeitverlangen entgegen, wenn die Teilzeitbeschäftigung mit großer Wahrscheinlichkeit zu einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des Dienstbetriebs führen würde. Oder die weitere Vollzeitbeschäftigung muss unerlässlich sein, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherstellen zu können.. Es müssen vielmehr Umstände vorliegen, die den Betriebsablauf ganz gravierend stören und vom Wupperverband oder der WiW mbH nicht mit zumutbaren Maßnahmen zu bewältigen sind. Erschwernisse hingegen müssen in Kauf genommen werden.

11. Ausschreibung in Teilzeit

[§ 8 Abs. 6 LGG NW](#) besagt: „Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.“

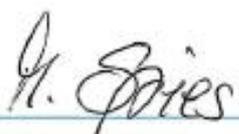
Daher werden Stellenbesetzungen auf eine Teilzeitmöglichkeit im Sinne des LGG NW geprüft und die Ausschreibungen entsprechend ergänzt.

Wir benutzen standardisiert folgenden Passus:

„Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle unter Einbezug von Teilzeitmöglichkeiten.“

Sollten zwingende dienstliche Belange dagegen sprechen, sind diese schriftlich, intern im Verfahren festzuhalten.

Dieser Handlungsrahmen ist gemeinsam vereinbart im August 2017!

		
Vorstand Herr Wulf	Geschäftsbereichsleiterin Frau Godart	Gleichstellungsbeauftragte Frau Spies

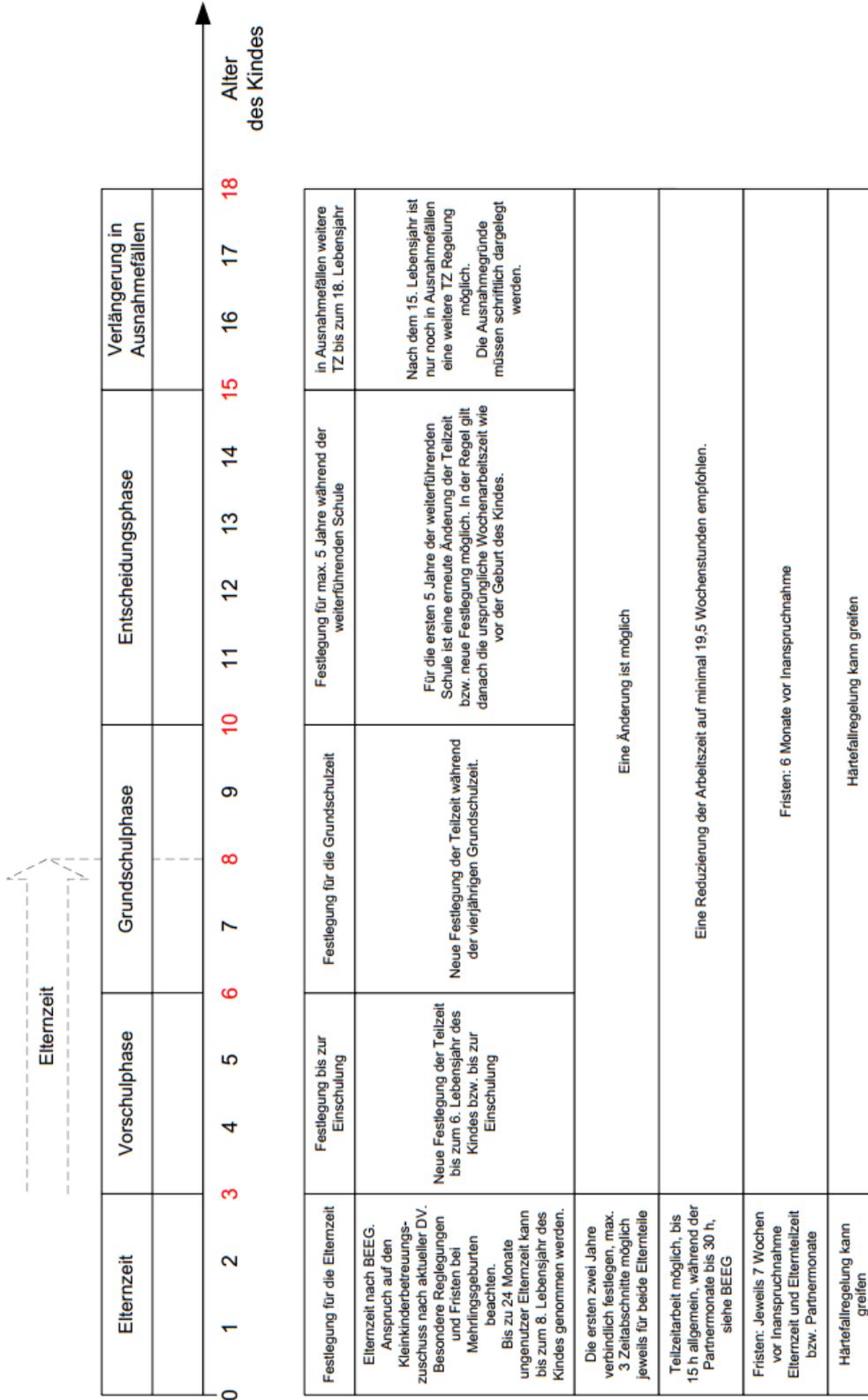
Anlagen:

- I Graphische Darstellung des Betreuungsphasenmodells
- II Tabellarische Übersicht mit Beispielen zu Teilzeitverlangen und dann zutreffende Gesetze, Bestimmungen und Angebote seitens des WV.
- III Kontaktdaten
zu Rentenberatungsstellen,
zum Integrationsamt, zu BUK und BUK.Plus und zum pme Familienservice.

12. Anlage I Graphische Darstellung des Betreuungsphasenmodells

[Zurück](#) 

Betreuungsphasenmodell zum "Handlungsrahmen Teilzeit"



13. Anlage II -- Tabellarische Übersicht mit Beispielen zu Teilzeitverlangen und dann zutreffende Gesetze, Bestimmungen und Angebote seitens des WV.

Mögliche Beispiele für Teilzeitverlangen →	Eltern oder PartnerIn erkrankt plötzlich, ohne Aussicht auf Pflegeeinstufung!	Eltern oder PartnerIn erkrankt plötzlich, mit Aussicht auf Pflegeeinstufung!	Elternteil, artnerIn oder Kind hat eine Pflegeeinstufung!	Schwangerschaft	Geburt bis zum 3. Lebensjahr des Kindes	Kind von 3 Jahren bis zur Einschulung
Gesetze/Regelungen ↓						
TzBfG	X					
TV WW/NW		X	X		X	X
LGG NW		X	X		X	X
BEEG				X	X	
PfIZG		X	X			
FPfIZG		X	X			
SGB IX						
BBiG						
BUK Kindermodul			X	X	X	X
BUK.Plus	X	X	X			
BUK externe Mitarbei- tendenberatung (EAP)	X	X	X			
Kleinstkinder- betreuungszuschuss					X	
Betreuungs- phasenmodell				X	X	X
BUK Ferienbetreuung					X	X
DV Demographie	X	X	X			

Tabelle 1 von 3

Anlage II

Tabellarische Übersicht mit Beispielen zu Teilzeitverlangen und dann zutreffende Gesetze, Bestimmungen und Angebote seitens des WV.

Mögliche Beispiele für Teilzeitverlangen→	Kind in der Grundschule	Kind geht in höhere Schule	Jugendliche/r im Haushalt	eigene gesundheitliche Einschränkung	eigene Schwerbehinderung	Notfall in der Kinderbetreuung, z.B. plötzlicher Krankenhausaufenthalt eines Elternteils
Gesetze/Regelungen↓						
TzBfG				X	X	
TV WW/NW	X	X	X			
TV WW/NW	X	X	X			
BEEG						
PfIZG						
FPfIZG						
SGB IX					X	
BBiG						
BUK Kindermodul	X	X	X			X
BUK.Plus				X	X	
BUK externe Mitarbeitenden Beratung (EAP)	X	X	X	X	X	
Kleinstkinderbetreuungs-zuschuss						
Betreuungsphasenmodell	X	X	X			
BUK Ferienbetreuung	X	X	X			
DV Demographie				X	X	

Tabelle 2 von3

Anlage II

Tabellarische Übersicht mit Beispielen zu Teilzeitverlangen und dann zutreffende Gesetze, Bestimmungen und Angebote seitens des WV.

Mögliche Beispiele für Teilzeitverlangen→	Kind plötzlich im Krankenhaus	Ehrenamt	junge Mutter oder junger Vater in Ausbildung	Wochenarbeitszeit aufstocken
Gesetze/Regelungen↓				
TzBfG	X	X		X
TV WW/NW		X		X
TV WW/NW				X
BEEG	X			
PfIZG				
FPfIZG				
SGB IX			X	
BBiG				
BUK Kindermodul	X		X	
BUK.Plus	X			
BUK, externe Mitarbeitendenberatung (EAP)				
Kleinstkinderbetreuungs-zuschuss				
Betreuungsphasenmodell				
BUK Ferienbetreuung				
DV Demographie				

Tabelle 3 von 3

14. Anlage III -- Kontaktdaten

Rentenberatungsstellen:

- Deutsche Rentenversicherung Rheinland
Service-Zentrum Wuppertal
Wupperstraße 14
42103 Wuppertal
Tel.: 0202-4595-01
Mail: service-zentrum.wuppertal@drv-rheinland.de
Web: <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Rheinland/>
- RZVK Rheinische Versorgungskassen
RZVK im Rheinlandhaus
Mindener Str. 2
50679 Köln
Tel. Kundenservice: 0221-8273-4004
Der Kundenservice berät telefonisch und schriftlich. Für eine persönliche Beratung wird ein Termin vor Ort in Köln vereinbart.
Einmal im Jahr kommt die RZVK auch zum Wupperverband zur Beratung, Termine erfragen Sie bei unserem Personalrat, der diese Beratungstage organisiert.
Mail: rzvk-kundenservice@versorgungskassen.de
Web: <https://www.versorgungskassen.de/zusatzversorgung/ansprechpersonen.html>
- Ver.di Rentenberatung der Gewerkschaft
Web: <https://www.verdi-mitgliederservice.de/index.php/beraten/ver-di-rentenberatung>
Hier finden Sie aktuelle Infos und Listen der Berater/innen.
-

Integrationsamt:

- Unter <https://www.integrationsaemter.de/kontakt/89c7/index.html> finden Sie, dass für Sie jeweilig zuständige Integrationsamt, Ihren Integrationsfachdienst oder Ihr Versorgungsamt.

-

BUK und BUK.Plus:

- BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH
Schwanenwall 31
44135 Dortmund
Tel.: 0231 557408 0
von Mo bis Fr von 8 Uhr bis 20 Uhr und am Wochenende und Feiertagen von
14 Uhr bis 18 Uhr

Kontakt zum **Kinderbetreuungs-Team**,
Mail unter beratung-kinder@buk-familienservice.de
kostenlose Serviceline: 0800 2000 850

Kontakt zum **Pflegeberatungs-Team**,
Mail unter: beratung-pflege@buk-familienservice.de
kostenlose Serviceline: 0800 2000 860

- Kontakt zur **externen Mitarbeitendenberatung (psychologische Hilfe)**,
Mail unter: beratung-eap@buk-familienservice.de
kostenlose Serviceline: 0800 2000 840

Internet: <http://www.buk-familienservice.de/login/> mit Angabe von
Name: Wupperverband und Passwort: bukC36n8
Intranet:

<http://www.wv.de/organisation/vorstand/beauftragte/gleichstellung/beratung/dirberatung.html>

[Zurück](#) 