



VaterZeit & MutterZeit

ElternZeit

Information für Beschäftigte der Kreisverwaltung und des
Eigenbetriebes Da-Di-Werk des Landkreises Darmstadt-Dieburg

www.ladadi.de



Landkreis
Darmstadt-Dieburg



Impressum

Kreisausschuss des Landkreises Darmstadt-Dieburg
Büro für Chancengleichheit
Jägertorstraße 207
64289 Darmstadt

Ansprechpartnerin:
Katrin Vogel
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

☎ 06151 / 881-1041

✉ Chancengleichheit@ladadi.de

🌐 www.ladadi.de/chancengleichheit

Zimmer 3211, Kreishaus Darmstadt-Kranichstein

in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal, Team ImBlick,
der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Eigenbetriebes Da-Di-Werk
des Landkreises Darmstadt-Dieburg

Illustration: Kristine Hartwig

Design: www.storchdesign.de

Fotos Titel: iStockphoto.com: sandsun, DragonImages, SanyaSM, SDI Productions, xavierarnau, monkeybusinessimages, kali9,
_jure, Halfpoint

Depositphotos.com: IgorVetushko

5. Auflage, Januar 2023

Die Broschüre wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem kann für die Vollständigkeit und die Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden. Im Zweifel sollte kompetenter Rechtsrat bei den entsprechenden Fachstellen eingeholt werden.

Anregungen und Berichtigungen nehmen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gerne entgegen.

Für die angegebenen Internetseiten tragen die jeweiligen Anbietenden die Verantwortung.

Die Broschüre ist eine Maßnahme aus dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg. Sie ist an die Beschäftigten der Kreisverwaltung des Landkreises Darmstadt-Dieburg und des Eigenbetriebes Da-Di-Werk des Landkreises Darmstadt-Dieburg gerichtet.

Inhaltsverzeichnis

Grußwort von Landrat Klaus Peter Schellhaas	4
Vorwort der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	5
Gut informiert starten	7
Sie bekommen ein Kind! Herzlichen Glückwunsch!	7
Schwangerschaft und Mutterschutz	9
ElternZeit - Geplant, kommuniziert und fair geteilt	15
Ihre Planung im ElternZeit-Gespräch	15
Fair geteilte ElternZeit ist ein Gewinn für alle	16
Wichtiges rund um die ElternZeit	18
Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus	26
Elterngeld-Basiselterngeld	26
Von Elterngeld zu ElterngeldPlus	30
4 Partnerschaftsbonusmonate im ElterngeldPlus	31
Kindergeld und Kinderzuschlag	32
KontaktZeit – Verbunden bleiben	33
Beruflicher Kontakt während der ElternZeit	34
WiedereinstiegsZeit – Willkommen zurück	34
Ihre Planung im WiedereinstiegsZeit-Gespräch	35
Berufstätig mit Kind	36
Flexible Arbeitszeitausgestaltung	36
Wichtiges rund um die Kinderbetreuung	38
Interne Informationsquellen	41
Externe Informationsquellen	42
Literatur und Links für Väter	44
Quellen	46
Anlagen	48





Grußwort

Liebe Mitarbeitende,

die Broschüre „**ElternZeit**“ möchte Sie als Eltern oder zukünftige Eltern über gesetzliche und verwaltungsinterne Regelungen informieren. Sie soll Sie dabei unterstützen, Ihre eigenen Vereinbarkeitswünsche mit Leben zu füllen. Die meisten Elternzeit-Monate werden nach wie vor von Frauen geleistet. Viele Väter nehmen 2 bis 3 Elternzeitmonate in Anspruch. Gleichzeitig ist die traditionell einseitige Männerrolle des alleinigen männlichen Ernährers im Wandel. Väter wollen erfolgreich sein, im Beruf und in der Familie! Sie wünschen sich mehr Zeit mit den Kindern. Jedoch reduzieren wenige Väter nach der ElternZeit ihre wöchentliche Arbeitszeit.

Die Broschüre zeigt auf, wie mehr Planungssicherheit gelingen kann: Im gemeinsamen Austausch wird eine Übergabe vor der Elternzeit sowie der spätere Wiedereinstieg geplant. Individuelle Lösungen lassen sich gemeinsam finden. Unser Ziel ist der Wandel hin zu einer stärkeren Ergebnisorientierung. Anwesenheit darf nicht mit Leistung verwechselt werden. Darum ist es nötig, die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf als selbstverständlichen Anspruch unserer Beschäftigten – gerade auch der männlichen – aktiv zu unterstützen.

Mein Wunsch ist, dass Eltern die Wahl haben können, ihr bevorzugtes Familienmodell zu leben. Möglich wird dies etwa durch eine vollzeitnahe Teilzeittätigkeit in Führungspositionen und Home Office. Aus meiner Sicht und nach Gesprächen mit weiblichen Führungskräften, die vollzeitnah arbeiten, bin ich überzeugt: Ja, Karriere ist mit Arbeitszeitreduzierung vereinbar!

Ein Umdenken ist möglich: Selbstverständlich können Väter wie Mütter sich die Pflege und Erziehung ihrer Kinder partnerschaftlich teilen. Dafür braucht es ein familienbewusstes Verhalten Aller sowie Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten mit Blick auf die Vereinbarkeitsthemen. Indem Väter in ihrem Elternzeitwunsch unterstützt werden, haben Frauen selbstverständliche Chancen auf eine Karriere und müssen sich nicht zwischen einer Mutterschaft oder einer Karriere entscheiden. Frauen haben die Chance früher und leichter in den Beruf zurückzukehren, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf zwei Menschen aufgeteilt werden kann.

Für unsere Verwaltung wünsche ich mir ein flexibles Arbeitsumfeld – nicht nur um Talente zu gewinnen, sondern um sie auch langfristig zu halten. Es geht darum, attraktive Rahmenbedingungen für diejenigen zu schaffen, die vor besonderen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben stehen.

Ihr

Klaus Peter Schellhaas
Landrat

Vorwort

Kinder und Karriere im partnerschaftlichen Miteinander

Unsere Dienststellen wollen Vereinbarkeit von Familie und Beruf neu gestalten. Das Konzept Familienfreundlichkeit bedarf mittlerweile der nächsthöheren Qualitätsstufe. Vieles wurde bereits erreicht, um berufliche und familiäre Anforderungen besser vereinbar zu machen. Im Mittelpunkt der Maßnahmen standen bislang vor allem Frauen mit Kindern, denen eine frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht werden sollte. Die positive Wirkung dieser Maßnahmen wird anhand der gestiegenen Erwerbstätigkeit von Müttern deutlich.

Die Durchdringung und Vernetzung unserer Dienststellen mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien macht räumliche Flexibilität möglich. Der anhaltende Trend der Individualisierung, also die Möglichkeit der Menschen ihre Lebensführung weitgehend autonom zu gestalten und sich von Verhaltensvorgaben frei zu machen, trägt dazu bei, dass das Modell der partnerschaftlichen Vereinbarkeit zum Standard werden wird.

Jahrzehntelang diente der linear aufsteigende Karriereweg des Familienernährers als Vorbild. Heute sind Lebensläufe immer häufiger von Erwerbsunterbrechungen gekennzeichnet, weil die Bedeutung selbstbestimmter und unverplanter Zeit zunimmt. Gerade Eltern empfinden die Zeitnot als die größte Schwierigkeit im Alltag. Die Beschäftigten wollen mehr Zeit für sich, um sich weiter zu qualifizieren, um die Betreuung und Pflege von Kindern, Eltern und Angehörigen zu übernehmen oder um den eigenen Interessen nachzugehen. Besonders die Frauen und Männer der Geburtsjahrgänge 1977 bis 1998 streben gleichberechtigte Familienmodelle an und haben entsprechende Anforderungen an die Arbeitswelt.

Die steigende Inanspruchnahme von Partnermonaten durch die Väter in den Dienststellen verdeutlicht deren Wunsch nach einer aktiven Vaterschaft. Die Mehrheit der Väter, welche Elternzeit genommen haben, würde es wieder tun. Viele fühlen sich nach der Elternzeit stärker mit Ihren Kindern verbunden. Sie wollen sich an der Familienarbeit beteiligen. Nur wenige Väter erfüllen sich nach der Elternzeit ihren Wunsch nach mehr Familienzeit. Immer noch reduzieren meistens die Frauen für Familienaufgaben ihre Arbeitszeit.

Aus diesen Entwicklungen leiten sich neue Aufgaben für unsere Dienststellen ab: Im Sinne einer fairen und familienfreundlichen Verwaltungskultur nehmen Personalverantwortliche zukünftig die Väter stärker in den Blick – und natürlich weiterhin Mütter sowie Beschäftigte mit Pflegeaufgaben. Die Dienststellen loten bereits die Möglichkeiten der Digitalisierung in Bezug auf flexible Arbeitsstrukturen aus und erproben bzw. etablieren entsprechende Modelle. Erfolgreich sind diese Modelle, wenn sie in den Dienststellen auf breite Akzeptanz stoßen und Führungskräfte in die Lage versetzen, dezentral zu führen.

In einem Aushandlungsprozess kann die Vereinbarung von Berufszeit und Familienzeit gelingen. Ein Gespräch vor der Elternzeit verschafft Ihnen und den Führungskräften einen Überblick und Planbarkeit. Die Führungskräfte pflegen vor und während der Elternzeit den Kontakt mit Ihnen, wenn Sie das möchten. So lassen sich Ihre Qualifikationen erhalten und an die Gegebenheiten im Arbeitsbereich anpassen. Zum Ende der Elternzeit ist der Beratungsbedarf von Frauen und Männern unterschiedlich. In einem Wiedereinstiegszeit-Gespräch haben die Führungskräfte die Möglichkeit, die Beschäftigten abzuholen und wieder ankommen zu lassen. Sie fördern individuelle Arbeitszeitmodelle, informieren und beraten vor der Rückkehr für einen gelungenen Wiedereinstiegsprozess.

Den einen, optimalen Weg zu einer lebensphasenorientierten Arbeitsorganisation gibt es für unsere Dienststellen nicht: Wir müssen gemeinsam individuelle Strategien entwickeln, die den besonderen Bedarfen unserer Beschäftigten, unserer Verwaltung und unserer Wettbewerbsposition gerecht werden.

Diese Broschüre möchte Sie dabei unterstützen, Ihren beruflichen und familiären Alltag zu vereinbaren und mit Ihren Kindern gut zu leben.

Ihre



Katrin Vogel
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Kreisverwaltung



Bianca Seibert
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
Eigenbetrieb Da-Di-Werk



Gut informiert starten

Im Mittelpunkt dieser Broschüre stehen Beschäftigte der Kreisverwaltung und des Eigenbetriebes Da-Di-Werk des Landkreises Darmstadt-Dieburg,

- die vor Gefährdungen am Arbeitsplatz geschützt werden müssen, da sie schwanger sind oder stillen,
- die eine ElternZeit planen oder sich gerade in dieser befinden,
- die sich im Anschluss an die ElternZeit beurlauben lassen möchten,
- die in der ElternZeit ihre Rückkehr und die berufliche WiedereinstiegsZeit planen
- oder die sich aufgrund von Pflegeaufgaben beurlauben lassen möchten.

Sie bekommen ein Kind! Herzlichen Glückwunsch!

In den Dienststellen stehen Ihnen personalverantwortliche und beratende Personen bei Fragen zum beruflichen Alltag während der Schwangerschaft, für die Zeit des Mutterschutzes, der ElternZeit sowie für die WiedereinstiegsZeit zur Verfügung:

Ihre Führungskraft an Ihrem Arbeitsplatz

- ist Ihre unmittelbare personalverantwortliche Ansprechperson zu mutterschutzrelevanten Gefährdungen am Arbeitsplatz,
- führt mit Ihnen das ElternZeit-Gespräch zusammen mit einer personalsachbearbeitenden Person,
- wird mit Ihnen Kontakt halten während der ElternZeit, wenn Sie das möchten,
- führt mit Ihnen das WiedereinstiegsZeit-Gespräch zusammen mit einer personalsachbearbeitenden Person,
- kümmert sich um Ihre Fortbildungsbedarfe,
- ist zuständig für die Umgestaltung des Arbeitsbereiches,
- spricht mit Ihnen über die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle.

Personal	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Team ImBlick	Personalrat	Schwerbehindertenvertretung
<p>Fachbereich 220 Kreisverwaltung</p> <p>☎ 06151- 881-1063 ✉ personal@ladadi.de</p>	<p>Büro für Chancengleichheit Kreisverwaltung</p> <p>Katrin Vogel ☎ 06151- 881-1041</p> <p>Madeline Götz Stellvertretung ☎ 06151- 881-1219</p> <p>✉ Chancengleichheit@ladadi.de</p>	<p>Christina Wiemeyer Gesundheitsbeauftragte</p> <p>Thomas Titze Fachkraft für Arbeitssicherheit, Gefahrstoffbeauftragter</p> <p>☎ 06151- 881-1005 ✉ imblick@ladadi.de</p>	<p>Personalrat Kreisverwaltung</p> <p>☎ 06151-881-1342 ✉ personalrat@ladadi.de</p>	<p>Frank Schäfer Kreisverwaltung</p> <p>☎ 06151- 881-1360 ✉ f.schaefer@ladadi.de</p>
<p>Personalwesen Da-Di-Werk</p> <p>☎ 06151- 881-2434 Claudia Wiener ✉ c.wiener@ladadi.de</p>	<p>Bianca Seibert Da-Di-Werk</p> <p>☎ 06151- 881-2425 ✉ FruGst-DaDiWerk@ladadi.de</p>		<p>Ralf Wittmann Da-Di-Werk</p> <p>☎ 06151- 881-2458 ✉ personalrat@Da-Di-werk.de</p>	<p>Daniela Miklis Da-Di-Werk</p> <p>☎ 06151- 881-2436 ✉ d.miklis@ladadi.de</p>

Schwangerschaft und Mutterschutz

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) gelten für alle weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst einschließlich Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), Freiwillige nach dem Jugend- und Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) und befristet Beschäftigte. Ebenso für Studentinnen und Auszubildende unter bestimmten Voraussetzungen. Für Beamtinnen gilt ein vergleichbares Mutterschutzniveau: § 82 Hessisches Beamtengesetz (HBG) – Mutterschutz, Elternzeit sowie Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMuSchEltzVO)

- ☐ [Intranet unter – 100 Politische Steuerung – 111 Büro für Chancengleichheit – ElternZeit und Teilzeit – Mutterschutzgesetz novelliert](#)
- ☐ [Intranet unter – Wissen – Aushänge und Vorschriften](#)
- ☐ [Intranet unter – 200 Zentrale Steuerung – 220 Personal – Mutterschutz & Elternzeit](#)

Wo finden Sie eine Hebamme?

Vor und nach der Geburt eines Kindes brauchen Sie eine Hebamme oder einen Entbindungspfleger. Diese*r unterstützt während der Schwangerschaft und nach der Geburt. Sobald Sie von Ihrer Schwangerschaft erfahren, sollten Sie anfangen, sich um eine Hebamme oder einen Entbindungspfleger zu bemühen. Hebammen oder Entbindungspfleger, die im Landkreis und der Stadt Darmstadt tätig sind, finden Sie in der Hebammenliste des Kreisverbandes Darmstadt-Dieburg:

- ☐ <https://www.hebammenliste-dadi.de/listen>

Welche Gefährdungen gibt es für Schwangere oder Stillende am Arbeitsplatz?

Sie planen eine Schwangerschaft oder haben gerade von Ihrer Schwangerschaft erfahren? Es ist wichtig, dass Sie die bestehenden Risiken an Ihrem Arbeitsplatz kennen. **Präventive Schutzmöglichkeiten wie Impfungen können bereits vor der geplanten Schwangerschaft eingeleitet werden. Sie sind so zu beschäftigen, dass Sie und ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Auch wenn Sie die Schwangerschaft bei der Dienststelle noch nicht angezeigt haben.**

Wenn Sie im beruflichen Alltag Kontakt mit Kindern und Jugendlichen haben, finden sie im Flyer „**Mutterschutz im beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen**“ Informationen über mögliche Gefährdungen.

- ☐ [Intranet unter – 100 Politische Steuerung – 111 Büro für Chancengleichheit – ElternZeit und Teilzeit](#)

Für alle Arbeitsplätze in den Dienststellen wurden bzw. werden tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung erarbeitet. Mutterschutzrelevante Risiken sowie unverantwortbare Gefährdungen sind darin beschrieben. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Führungskraft, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Gesundheitsbeauftragten.



Sobald Sie die Schwangerschaft in der Dienststelle angezeigt haben, setzt sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Ihnen in Verbindung. Ein gemeinsamer Termin zur individuellen Arbeitsplatzbegehung wird vereinbart. An Ihrem Arbeitsplatz besprechen sie eine „*Checkliste über Beurteilungskriterien für Arbeitsplätze von schwangeren Frauen nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)*“ des Regierungspräsidiums Darmstadt. Maßnahmen werden zu Ihrem Schutz festgelegt. Das ist ein gesetzlich vorgeschriebener Vorgang.

Welche Maßnahmen sind zum Ausschluss unverantwortbarer Gefährdungen zu ergreifen?

Durch die Gefährdungsbeurteilung Ihres Arbeitsplatzes ergeben sich Schutzmaßnahmen für Ihre eigene Gesundheit und die Ihres ungeborenen Kindes.

An Ihrem Arbeitsplatz kann es dazu kommen, dass nach Ihrer Schwangerschaftsmeldung Umgestaltungsmaßnahmen ergriffen werden müssen. Manchmal ist es wichtig, dass eine schwangere Beschäftigte den berufsgenossenschaftlichen arbeitsmedizinischen Dienst aufsucht. Der Fachbereich Personal bzw. das Personalwesen informieren entsprechend. Legt der berufsgenossenschaftliche arbeitsmedizinische Dienst dabei Maßnahmen fest, kann dies die Umgestaltung oder ein Beschäftigungsverbot bedeuten. Durch den Termin mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit können sich weitere Schutzmaßnahmen ergeben. Eine Umgestaltung wird dann ebenfalls veranlasst. Alle Umgestaltungsvorgänge sind zu dokumentieren.

- Sie sitzen ständig: Ihnen sind Arbeitsunterbrechungen für Ausgleichsbewegungen zu ermöglichen.
- Sie stehen bzw. laufen viel: Ihnen sind Sitz- und Liegegelegenheiten zum Ausruhen zur Verfügung zu stellen. Diese finden Sie hier:
 - Kreishaus Darmstadt – Liege im Erste-Hilfe Raum (Trakt 3, 5. Stock, Raum 3514)
 - Kreishaus Dieburg – Liege im Erste-Hilfe Raum (Sockelgeschoss Bauteil C)
 - Eigenbetrieb für Gebäudemanagement – Liege im Sanitätsraum (EG: Raum 010.012)
- Sollte es in Ihrer Dienststelle keinen Raum mit Liegemöglichkeiten geben, wird die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Ihnen eine individuelle Lösung besprechen bzw. finden.
- Sie dürfen keine schweren körperlichen Arbeiten ausüben oder gesundheitsgefährdenden Stoffen ausgesetzt werden.
- Das regelmäßige Tragen von Lasten über 5 kg ist tabu. Ebenso dürfen Sie Lasten von mehr als 10 kg nicht ohne mechanische Hilfsmittel heben, bewegen oder befördern, auch nicht gelegentlich.
- Sie dürfen nicht unter Zeitdruck und nachts (20 bis 6 Uhr) arbeiten und keine Mehrarbeit leisten. Wenn Sie wollen, können Sie auf Antrag zwischen 20 und 22 Uhr arbeiten. Sie haben die Möglichkeit, auf Wunsch sonn- und feiertags zu arbeiten. Bei Fragen wenden Sie sich an den Fachbereich Personal bzw. das Personalwesen.
- Sie dürfen höchstens 8,5 Stunden täglich oder maximal 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten.
- Durch die gesetzlichen Beschäftigungsverbote sind keine Einkommensverluste zu befürchten.
- Sie sind für Vorsorgeuntersuchungen unter Entgelt- bzw. Besoldungsfortzahlung freizustellen (s. a. Dienstvereinbarung über Arbeitszeitregelung).

[☐ Intranet unter – Wissen – Bibliothek – Dienstvereinbarungen](#)

Wer beantwortet Ihre Fragen zu Ihrer Tätigkeit, Schutzmaßnahmen und zu Beschäftigungsverboten?

Ihre Führungskraft, der Fachbereich Personal (☎ 06151-881-1063), das Personalwesen im Da-Di-Werk (☎ 06151-881-2434 C. Wiener), die Fachkraft für Arbeitssicherheit (☎ 06151-881-1005) oder der berufsgenossenschaftliche arbeitsmedizinische Dienst. Fragen zu schwangerschaftsbedingten Gesundheitsgefahren und Beschäftigungseinschränkungen oder -verboten beantwortet Ihnen Ihre Ärztin oder Ihr Arzt.

Warum sollte die Schwangerschaft so früh wie möglich mitgeteilt werden?

Achten Sie gut auf sich, solange Sie die Schwangerschaft noch nicht mitgeteilt haben. Im Internet finden Sie unter „Gesund und sicher arbeiten“ eine Auflistung möglicher Gefährdungen an Ihrem Arbeitsplatz. Die dort beschriebenen Schutzmaßnahmen sollten Sie beachten. Wenn Sie an Ihrem Arbeitsplatz Gefährdungen ausgesetzt sind, sollten Sie die Schwangerschaft früher als geplant melden, damit Schutzmaßnahmen ergriffen werden können. Sie erhalten dafür alle Unterstützung, die Sie benötigen.

Um sich und Ihr ungeborenes Kind bestmöglich schützen zu können, empfehlen wir Ihnen die Schwangerschaft frühzeitig mitzuteilen. Legen Sie in der Kreisverwaltung (Fachbereich Personal) oder im Eigenbetrieb (Personalwesen) eine Kopie der entsprechenden ärztlichen Bescheinigung (Mutterpass) vor. Kosten für ein Attest werden erstattet. Sie erhalten eine schriftliche Betätigung. Eine gesetzliche Vorschrift zu Meldepflicht und Meldezeitpunkt besteht nicht.

Nun werden umgehend die Schutzmaßnahmen festgelegt (§ 10 MuSchG). Diese ergeben sich aus der Gefährdungsbeurteilung, der individuellen Arbeitsplatzbegehung oder durch den Besuch beim berufsgenossenschaftlichen arbeitsmedizinischen Dienst.

Die Kenntnis einer Schwangerschaft muss vertraulich behandelt werden. Der Personalrat wird im Rahmen der Informationspflicht informiert. Dem können Sie widersprechen und um Verschwiegenheit bitten. Außerdem sind die Dienststellen gesetzlich verpflichtet, die zuständige Aufsichtsbehörde im Regierungspräsidium zu informieren. Ein vorzeitiges Schwangerschaftsende müssen Sie der Verwaltung unverzüglich melden.

Welche besonderen Kündigungsschutzrechte gelten während der Schwangerschaft?

Sie genießen einen **besonderen Kündigungsschutz**, der einem Kündigungsverbot entspricht. Vom Zeitpunkt der Meldung der Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber bis vier Monate nach der Geburt ist eine Kündigung unwirksam. Das gilt auch für Beschäftigte in der Probezeit mit unbefristetem Arbeitsvertrag oder bei einer Änderungskündigung. Zur Berücksichtigung ihrer besonderen Situation stehen Frauen, die nach der 12. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt hatten, unter viermonatigem Kündigungsschutz.

Hat die Verwaltung zum Zeitpunkt einer Kündigung keine Kenntnis von der Schwangerschaft, können Sie die Schwangerschaft innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung anzeigen.

Im Falle einer Kündigung durch die Dienststelle sollten Sie sich auf jeden Fall an den Personalrat und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Befristete Arbeitsverträge sowie Ausbildungsverhältnisse werden durch Schwangerschaft und mutterschutzrechtliche Fehlzeiten nicht verlängert. Befristete Arbeitsverträge bzw. das Ausbildungsverhältnis enden mit Ablauf der Befristung oder Ausbildungszeit. Auf Antrag kann die Ausbildungszeit, zum Erreichen des Ausbildungsziels, verlängert werden (§ 8 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz). Der Vorbereitungsdienst von Beamtinnen kann um höchstens zwei Jahre verlängert werden.

Wie wird die Mutterschutzfrist berechnet?

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und endet 8 Wochen nach der Geburt des Kindes. In dieser Zeit dürfen berufstätige Mütter nicht beschäftigt werden. Hatten Sie eine Früh- oder Mehrlingsgeburt, dann verlängert sich Ihre Schutzfrist nach der Geburt von 8 auf 12 Wochen. Wird innerhalb von 8 Wochen nach der Entbindung bei Ihrem Kind eine Behinderung festgestellt, kann sich Ihre Schutzfrist auf 12 Wochen verlängern. Dafür müssten Sie einen Antrag bei Ihrer Krankenkasse stellen. Wird das Kind vor dem errechneten Entbindungstermin geboren, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um die verkürzte Schutzfrist vor der Geburt. Der Tag der Entbindung wird für die Schutzfrist nicht mitgerechnet.

Während der sechswöchigen Schutzfrist vor der Geburt darf die werdende Mutter auf eigenen Wunsch weiterbeschäftigt werden. Die Weiterbeschäftigung kann aber von ihr auch jederzeit abgebrochen werden. Während der Schutzfrist nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Nicht verboten sind der Besuch einer Berufsschule oder die Teilnahme an Prüfungen.

Wer zahlt das Mutterschaftsgeld?

Während der oben genannten gesetzlichen Schutzfristen haben Sie als Beschäftigte im öffentlichen Dienst in der Regel keinen Verdienstausschlag. Als freiwillig- oder pflichtversichertes Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse (mit Anspruch auf Zahlung von Krankengeld) erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse während der Schutzfrist ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € pro Tag. Übersteigt das durchschnittliche Nettoarbeitsentgelt 13 € pro Kalendertag, zahlt die Kreisverwaltung bzw. Dienststelle einen Zuschuss. Beide Leistungen zusammen ergeben den durchschnittlichen monatlichen Nettoverdienst der letzten drei Monate vor der Geburt.

Das Mutterschaftsgeld müssen Sie bei Ihrer Krankenkasse beantragen.

Sind Sie als Beschäftigte nicht selbst Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse (z. B. privat krankenversichert oder versicherungsfrei durch eine geringfügige Beschäftigung), erhalten Sie über das Bundesversicherungsamt ein einmaliges Mutterschaftsgeld von höchstens 210 €. Der Arbeitgeber muss auch hier den Differenzbetrag zwischen 13 € pro Tag und dem kalendertäglichen Nettogehalt als Zuschuss bezahlen. Dadurch erhalten Sie aber während der Mutterschutzfrist weniger Geld als gesetzlich Krankenversicherte. Besondere Regelungen gelten auch für Beamtinnen. Sie erhalten während der Mutterschutzfrist weiter die vollen Bezüge.



Während der Mutterschutzfristen sind Sie in der Sozialversicherung beitragsfrei weiter versichert. Für Beamtinnen ergibt sich kein Unterschied zur Situation außerhalb eines Beschäftigungsverbotes. Ein Steuerklassenwechsel, um das Nettoeinkommen der letzten drei Monate zu erhöhen, ist nicht möglich.

Auf die Beschäftigungs- und Dienstjahre und Bewährungszeiten sowie auf das Besoldungsdienstalter (bei Beamtinnen) hat die Mutterschutzfrist keine Auswirkungen. Das Mutterschaftsgeld sowie der Arbeitgeberzuschuss sind steuerfrei.

Werden die vermögenswirksamen Leistungen weiter gezahlt?

Der Arbeitgeberanteil zu vermögenswirksamen Leistungen wird für Beschäftigte nur einschließlich des Monats, in dem das Beschäftigungsverbot beginnt, gezahlt. Allerdings ist es möglich, den jährlichen Höchstbetrag der vermögenswirksamen Anlage durch eigene freiwillige Zahlungen auszusüßeln. Einzelheiten sollten Sie frühzeitig mit Ihrer Bank oder Bausparkasse regeln.

Beamtinnen erhalten vermögenswirksame Leistungen vom Arbeitgeber bis zum Ende der Mutterschutzfrist.

Wie berechnet sich der Erholungsurlaub?

Für die Zeit der Mutterschutzfrist und eines Beschäftigungsverbotes erfolgt keine Kürzung des Urlaubsanspruchs. Der Jahreserholungsurlaub muss auch nicht vor dem Beschäftigungsverbot genommen werden. Sie können den Urlaub an die Schutzfrist „anhängen“. Wenn Sie unmittelbar nach der Schutzfrist Elternzeit nehmen, wird der bereits erworbene Urlaubsanspruch auf die Zeit nach der Elternzeit übertragen.

Wirkt sich die Mutterschutzfrist auf Sonderzahlungen aus?

Auf die Höhe der Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD und auf das Leistungsentgelt hat die Mutterschutzfrist keine Auswirkungen.

Welche Besonderheiten gelten für stillende Mütter?

Stillzeit ist Arbeitszeit!

Nicht nur die werdende, auch die stillende Mutter fällt unter die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Für stillende Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit nach der Mutterschutzfrist wieder aufnehmen, besteht bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes Anspruch auf Stillpausen. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden am Tag beträgt die Stillzeit mindestens zweimal 45 Minuten oder zusammenhängend 90 Minuten. Für stillende Mütter, die weniger als 8 Stunden täglich arbeiten, besteht ein Anspruch auf Stillzeiten von mindestens zweimal einer halben Stunde oder zusammenhängend einer Stunde am Tag. Wegezeiten vom Arbeitsplatz zur Wohnung sind zu berücksichtigen, aber ebenso betriebliche Belange. Durch die Stillzeit darf kein Verdienstausfall eintreten, und sie darf nicht vor- oder nachgearbeitet oder auf die Ruhepausen angerechnet werden. Mütter müssen dafür im Fachbereich Personal (bzw. beim Personalwesen) melden, dass sie stillen.

Sie können sich vertrauensvoll an Ihre Führungskraft wenden, um Rückzugsmöglichkeiten vor Ort zu besprechen. Zusammen lassen sich individuelle Lösungen finden.

Wie ist für Väter die Arbeitsbefreiung bei einer Geburt geregelt?

Väter wollen heute von Anfang an teilhaben am Leben ihrer Kinder. Dieses väterliche Engagement reicht weit über den Geburtsvorbereitungskurs oder das Familienzimmer im Krankenhaus hinaus. Sie, als gut vorbereiteter Vater, sind eine bedeutende Ressource für einen guten Geburtsverlauf. Darum erhalten alle Väter und auch Lebens- bzw. Ehepartner*innen einen Tag Dienst- / Arbeitsbefreiung bei der Geburt Ihres Kindes. Mit dieser Regelung gehen die Kreisverwaltung und der Eigenbetrieb über die gesetzlichen Bestimmungen des § 29 Abs. 1 TVöD hinaus.



ElternZeit – Geplant, kommuniziert und fair geteilt

Sie haben Ideen und Wünsche bezüglich einer partnerschaftlich aufgeteilten Sorgearbeit und Ihrem beruflichem Vorankommen. Zur Beratung stehen Ihnen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen zur Verfügung. Suchen Sie das gemeinsame ElternZeit-Gespräch mit Ihrer Führungskraft und Ihrer Ansprechperson beim Fachbereich Personal oder dem Personalwesen. Die Zeit vor, während und nach der ElternZeit lässt sich für beide Seiten besser planen. Die Führungskräfte der Kreisverwaltung und des Eigenbetriebs kennen die Bedürfnisse der Beschäftigten und haben die Förderung von beruflicher und familiärer Vereinbarkeit im Blick.

Ihre Planung des ElternZeit-Gesprächs

<p>Terminvereinbarung mit der Führungskraft und Fachbereich Personal oder Personalwesen (Eigenbetrieb).</p> <p>Information der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen. Klärung Beratungsbedarf.</p>	<p>Mütter: 2-3 Monate vor dem Beginn des Mutterschutzes</p> <p>Väter: Bei Anmeldung der ElternZeit (7 Wochen vor Beginn) gleichzeitig Terminvereinbarung für das ElternZeit-Gespräch vor Beginn der ElternZeit</p>
<p>Vorbereitung auf das Gespräch</p>	<p>Sie haben während des ElternZeit-Gesprächs die Chance Ihren Plan zu präsentieren. Formulieren Sie Ihre Erwartungen, Überlegungen und Ziele im ElternZeit-Gespräch offen und klar. Anregungen für Ihre Überlegungen zur eigenen Gesprächsvorbereitung finden Sie in der Anlage 3 zu dieser Broschüre.</p> <p style="text-align: right;">Fortsetzung nächste Seite</p>

<p>Dokumentiertes ElternZeit-Gespräch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Person mit ElternZeit-Wunsch • Führungskraft • Person aus dem Fachbereich Personal oder Personalwesen (Eigenbetrieb) • Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach Bedarf 	<p>Mütter: 2-3 Monate vor dem Beginn des Mutterschutzes</p> <p>Väter: Nach der Anmeldung der ElternZeit (7 Wochen vor Beginn) und vor Beginn der ElternZeit</p> <p>Das Gespräch wird mit Hilfe eines Leitfadens dokumentiert, der in Anlage 1 zu dieser Broschüre zu finden ist.</p> <p>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Kreisverwaltung und des Eigenbetriebes, die Personalratsmitglieder, der Beauftragte für Arbeitssicherheit, die Gesundheitsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sind beratende Ansprechpersonen.</p>
--	--

Fair geteilte ElternZeit ist ein Gewinn für alle

Auch als Mütter sollen und wollen Frauen ihren Beruf engagiert ausüben und ihre Karriere voranbringen. Bislang ist dies immer mit der Bewältigung komplexer Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbunden. Einem zum Vater gewordenen Mann stellt sich diese Herausforderung i.d.R. nicht. Vielmehr sieht die Gesellschaft diese Thematik noch immer allzu oft auf Seiten der Frauen.

Ein Kulturwandel ist im Gang und dieser Wandel lohnt sich!

Unseren Dienststellen, den Mitarbeitenden und Führungskräften mit reduzierter Arbeitszeit bringt dieser Wandel großen Nutzen. Das Engagement aktiver Väter verschafft den Müttern Raum für ihr eigenes berufliches Vorankommen. Ein früherer beruflicher Wiedereinstieg und ein höherer Stundenumfang werden möglich. Das bedeutet geringere finanzielle Einbußen für die beschäftigten Mütter und für Väter mindert dies den Druck, die alleinige Verantwortung für die finanzielle Situation der Familie tragen zu müssen.

Wie erleben Väter die Vereinbarkeits-Herausforderungen?

Heute nehmen wir verstärkt wahr, dass Väter mehr Zeit für Familie und Kinder haben wollen, wie auch der **Väterreport** des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus dem Jahr 2021 zeigt.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-update-2021-186180>

Bei der Erziehung ihrer Kinder möchten Väter sich aktiv beteiligen und Verantwortung für Familienaufgaben übernehmen. Sie können sich grundsätzlich gut vorstellen, die Arbeitszeit zugunsten der Familie zu reduzieren. In der Praxis verwirklichen jedoch wenige Väter dieses veränderte Selbstverständnis.

Dies zeigt sich auch in unseren Dienststellen:

Von 2014 bis 2019 haben 53 Väter in der Kreisverwaltung 114 Monate ElternZeit genommen. Durchschnittlich je Vater 2 Monate. Im Eigenbetrieb Gebäudemanagement nahmen 8 Väter durchschnittlich 3 Monate ElternZeit.

Von allen 2019 in der Kreisverwaltung Beschäftigten (1513) beträgt die Quote derer mit reduzierter Arbeitszeit zum Jahresende 50,4 % (762 Beschäftigte), davon 8,9 % Männer (68 Männer). Von allen 2019 im Eigenbetrieb Gebäudemanagement Beschäftigten (269) beträgt die Quote derer mit reduzierter Arbeitszeit zum Jahresende 39,8% (107 Beschäftigte), davon 9 % Männer (10 Männer).

**Darum unsere Bitte an Sie: Sprechen Sie uns an!
Gemeinsam lässt sich partnerschaftliche Vereinbarkeit ausgestalten und leben!**

Ihre unmittelbare Führungskraft, der Fachbereich Personal, das Personalwesen im Eigenbetrieb Da-Di-Werk und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unterstützen Sie.



Tipp

„Drei Väter - ein Podcast“

Welchen Herausforderungen, Vorurteilen aber auch Möglichkeiten sehen sich Männer in der neuen Vaterrolle ausgesetzt? Zu hören bei vielen Musikstreamingdiensten - beispielsweise hier:

<https://open.spotify.com/show/4EMxVImEUBc4pl4mPQCF8l>

„Papalapapp“

Wer gerade den Trotzanfall seines Kindes überstanden hat und dringend was Lustiges braucht, ist hier richtig! Keine Besserwisserei, kein Bloßstellen. Menschlich und echt.

<https://papalapapp.podigee.io/>

„Der 2-Stunden-Papa Podcast“

Ein zweifach Papa liefert wichtige und hilfreiche Informationen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und aktiver Vaterschaft. Der Podcast erscheint alle 14 Tage bei iTunes, Google Podcasts, Stittcher, Deezer und auf <https://www.papa-online.com/podcast/>

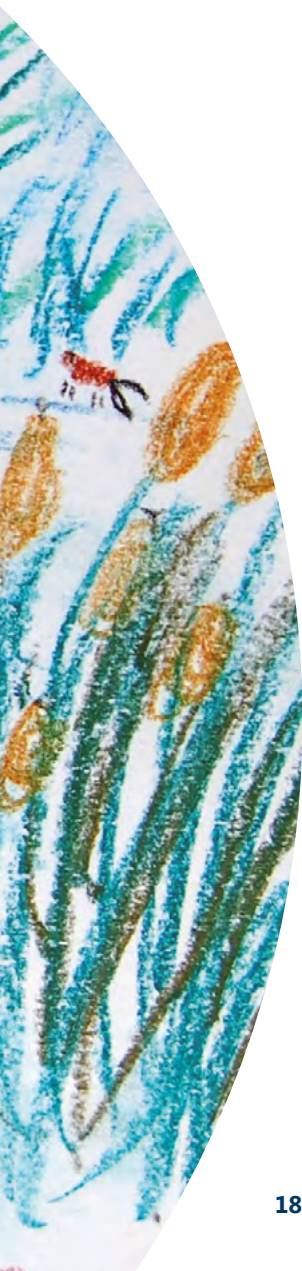
Weshalb sind Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung für Väter zu fördern?

Väter, die einen Antrag auf befristete Arbeitszeitreduzierung (z. B. 5 Stunden weniger pro Woche) **stellen, sollten zum Normalfall werden. Eine berufliche Förderung von Frauen in Teilzeit funktioniert nur Hand in Hand mit der Förderung der Teilzeitmöglichkeit für Männer.**

Väter, die einen Antrag auf befristete Arbeitszeitreduzierung (z. B. 5-9 Stunden weniger pro Woche) **stellen, übernehmen Verantwortung für Familienaufgaben.** So bekommt auch deren Partnerin die Chance, ihrem Arbeitgeber ein attraktives Teilzeitmodell (z. B. 75-80 % statt 50 %) anbieten zu können. Darum werben die Dienststellen, trotz hoher Teilzeitquote von Frauen, um eine Arbeitszeitreduzierung der Väter.

Um den Spagat zwischen Beruf und Familienalltag zu meistern, müssen beide berufstätigen Eltern sich überlegen, wie viele Stunden sie jeweils arbeiten wollen und können. Berufliche und private Rahmenbedingungen sind zu berücksichtigen. **Erreichbarkeit geht heute auch ohne Büro-Präsenz.** Neue digitale Kommunikationsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung und zeitgemäße Führungskompetenzen machen es möglich.





Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle für Eltern, die mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten wollen. Sie gestalten die Vereinbarkeitsmaßnahmen. Viele weibliche Führungskräfte sind in den Dienststellen mit Arbeitszeitreduzierung tätig. Sie zeigen täglich, dass Führen mit reduzierter Arbeitszeit gelingen kann.

Daher möchten die Dienststellen besonders Väter in Führungspositionen zur Arbeitszeitreduzierung ermuntern und sie dabei unterstützen. **Die Führungskräfte, der Fachbereich Personal und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten arbeiten eng zusammen, damit Eltern durch eine Arbeitszeitreduzierung keine Karriere-Nachteile entstehen.**

Wichtiges rund um die ElternZeit

Wer hat Anspruch auf ElternZeit?

Die ElternZeit ist für Beschäftigte im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Grundsätzlich ruht das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit, zählt aber als Beschäftigungszeit.

Die ElternZeit-Regelungen für Beamt*innen finden Sie in der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMuSchEltZVO).

[☐ Intranet unter – Wissen – Aushänge und Vorschriften](#)

Anspruch auf ElternZeit haben sorgeberechtigte Elternteile bzw. Personen, die in einem Arbeits- oder in einem Dienstverhältnis stehen. Dies gilt sowohl für befristet Beschäftigte, Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit und für Personen mit geringfügiger Beschäftigung. Auszubildende sowie Jahrespraktikant*innen sind ebenfalls anspruchsberechtigt. Für sie verlängert sich die Berufsausbildung um die in Anspruch genommene ElternZeit. Für Anwärter*innen im Studiengang Bachelor of Arts sind laut Studienordnung Unterbrechungen wegen ElternZeit bis zu zwei Jahren möglich.

Die ElternZeit wird für jede sorgeberechtigte Person separat betrachtet und beträgt maximal drei Jahre pro Person.

Die sorgeberechtigten Personen können

- beschließen, dass nur ein Elternteil oder eine Person ganz oder teilweise in ElternZeit geht.
- die ElternZeit untereinander aufteilen, um sich bei der ElternZeit abzuwechseln.
- Anteile der ElternZeit oder aber die gesamte dreijährige ElternZeit vollständig gemeinsam nutzen.

Sie können ElternZeit geltend machen zur Betreuung

- ihres Kindes.
- eines Kindes, von der Person mit der Sie verheiratet sind oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben. Hierfür benötigen Sie die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.
- ihres Enkelkindes, wenn ein Elternteil des Enkelkindes minderjährig ist oder sich im letzten bzw.

vorletzten Jahr der Ausbildung befindet. Wichtig ist, dass die Ausbildung vor dem 18. Lebensjahr begonnen wurde und kein Elternteil selbst Elternzeit beansprucht.

- eines Kindes, das Sie in Adoptions- oder Vollzeitpflege betreuen.
- im Härtefall auch einer Schwester oder eines Bruders, einer Nichte oder eines Neffen.

Zur Anspruchsberechtigung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Das Kind lebt mit Ihnen in einem gemeinsamen Haushalt.
- Sie betreuen und erziehen das Kind überwiegend selbst.
- Sie arbeiten während der Elternzeit maximal 32 Wochenstunden (bei Geburten vor Sept. 2021 max. 30 Wochenstunden)

Auf welche Fristen ist beim Antrag auf Elternzeit zu achten?

Sie können pro Kind bis zu drei Jahre in Elternzeit gehen. Bei Mehrlingsgeburten und kurzer Geburtenfolge gilt dies ebenfalls. Mütter können Elternzeit erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist nehmen. Die Mutterschutzfrist wird auf die Elternzeit angerechnet. Väter können Elternzeit sofort nach der Geburt in Anspruch nehmen.

Bei einer kurzen Geburtenfolge kann die restliche Elternzeit des ersten Kindes unterbrochen und an die Elternzeit des zweiten Kindes „angehängt“ werden. Bis zu 24 Monate Ihrer Elternzeit können Sie ab dem dritten Geburtstag bis zum achten Geburtstag Ihres Kindes nehmen. Sie können Ihre Elternzeit in 3 Zeitabschnitte aufteilen. Liegt der dritte Elternzeit-Abschnitt zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes, kann die Dienststelle dies aus dringenden dienstlichen Gründen innerhalb von 8 Wochen ablehnen. Beginnt der dritte Abschnitt vor dem dritten Geburtstag des Kindes, kann dies nicht aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Bitte teilen Sie den Dienststellen oder Ihrer Führungskraft Änderungen in der Anspruchsberechtigung unverzüglich mit. Für Adoptions- und Pflegekinder gilt eine Rahmenfrist bis zum Ende des achten Lebensjahres. Befristete Arbeitsverträge verlängern sich durch die Elternzeit nicht.

Elternzeit - Schriftliche Anmeldefristen in den Dienststellen:

- | | | |
|------------------------------|---|---|
| Beginn mit Geburt | – | Spätestens 7 Wochen vor dem errechneten Termin. |
| Vor dem 3. Lebensjahr | – | Spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit. |
| | | i Elternzeit direkt nach der Mutterschutzfrist:
Spätestens 1 Woche nach der Geburt Antrag stellen!
Die genauen Zeiträume sind anzugeben:
Wann innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird. |
| Vom 3. bis zum 8. Lebensjahr | – | Spätestens 13 Wochen vor Beginn. |
- Ausnahmen für eine kürzere Frist bestehen bei einer Adoptionspflege oder bei Frühgeburten.

Beispiel für die Anmeldung der ElternZeit beim Fachbereich Personal oder im Personalwesen:

Meral Schulze und Luca Müller haben die Entscheidung getroffen, sich bei der ElternZeit abzuwechseln. Luca Müller möchte zwei Jahre ElternZeit aufsparen. Dem Fachbereich Personal schreibt Luca Müller 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin:

Fachbereich Personal

09.05.22

Guten Tag Mica Meier,

hiermit melde ich die ElternZeit ab Geburt unseres Kindes an.
Der voraussichtliche Geburtstermin ist der 28. Juni 2022.
Ich beantrage die ElternZeit vom 28.06.2022 bis 27.06.2023.
24 Monate der ElternZeit möchte ich zu einem späteren Zeitpunkt zwischen dem 28.06.2025 und dem 27.06.2030 (ab dem 3. Lebensjahr bis zum 8. Lebensjahr) in Anspruch nehmen. Bei der Verschiebung des Geburtstermins ändern sich die Daten entsprechend.
Ich bitte Sie, mir diese Regelung schriftlich zu bestätigen.

Mit freundlichen Grüßen
Luca Müller

Wie ist das mit der Arbeitszeitreduzierung während der ElternZeit?

Während der ElternZeit haben Sie mit der sogenannten „Elternteilzeit“ die Möglichkeit **bis zu 32 Stunden** in der Woche zu arbeiten (bei Geburten vor Sept. 2021 bis zu 30 Stunden). Ausschlaggebend ist hier die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit pro Lebensmonat des Kindes. Sollten Sie bereits vor der ElternZeit mit reduzierter Arbeitszeit tätig gewesen sein, können Sie die Beschäftigung fortsetzen. Sie benötigen keinen besonderen Antrag. Sie müssen nur die Beschäftigung mit reduzierter Arbeitszeit (max. 30 Wochenstunden) mit Beginn der ElternZeit wieder aufnehmen. Wollen Sie die Beschäftigung erst später in der ElternZeit wieder aufnehmen, müssen Sie dies der Dienststelle 7 Wochen vor Beginn der Elternteilzeittätigkeit schriftlich mitteilen.

Sie suchen eine individuelle Lösung? Der Fachbereich Personal und das Personalwesen stehen Ihnen in den Dienststellen für Fragen zur Verfügung.

Sie können während der ElternZeit zweimal die Reduzierung Ihrer Arbeitszeit verlangen. Dies geht auch mit einer unterschiedlichen Stundenzahl. An diese Stundenzahl sind Sie dann gebunden.



Tipp

Stellen Sie den Antrag auf befristete Arbeitszeitreduzierung zusammen mit dem Antrag zur Inanspruchnahme der ElternZeit. Selbst wenn die Tätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll.

Inhalte Elternteilzeitantrag: Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der verringerten Arbeitszeit

Über den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung sollten Sie sich mit der Dienststelle innerhalb von vier Wochen einigen. Können Sie mit Ihrer Dienststelle keine Einigung erzielen, haben Sie trotzdem einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit, wenn

- Ihr Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als sechs Monate besteht,
- Sie Ihre Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf 15 bis 32 Wochenstunden verringern wollen (bei Geburten vor Sept. 2021 auf 15 bis 30 Stunden),
- Ihrem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und
- Sie Ihren Anspruch der Dienststelle 7 bzw. 13 Wochen vorher schriftlich mitgeteilt haben.

Beispiel für die Anmeldung der Elternteilzeit beim Fachbereich Personal oder im Personalwesen:

Meral Schulze möchte während der ElternZeit 30 Stunden pro Woche arbeiten:

Fachbereich Personal

01.07.22

Guten Morgen Mica Meier,

unser Kind Kaya Müller wurde am 28.06.22 geboren. Ich werde die ElternZeit vom 28.06.23 bis 27.06.24 in Anspruch nehmen. In dieser Zeit möchte ich weiterhin arbeiten und meine Arbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche verringern. Ich bitte Sie, dieser Regelung schriftlich zuzustimmen.

Mit freundlichen Grüßen
Meral Schulze

Lehnt die Dienststelle den form- und fristgerechten Antrag nicht spätestens vier Wochen nach Eingang schriftlich ab, gilt die Zustimmung als erteilt.

Bei einer Ablehnung der Verringerung Ihrer Arbeitszeit, können Sie vor dem Arbeitsgericht Klage erheben. Sie können auch selbständig oder bei anderen Arbeitgebern (max. 32 Wochenstunden) arbeiten, wenn die Dienststelle zustimmt. Aus dringenden dienstlichen Gründen kann diese verweigert werden.

Nach Beendigung der ElternZeit haben Sie das Recht, zu der Arbeitszeit zurückzukehren, mit der Sie vor der ElternZeit beschäftigt waren.





Was bedeutet ein personeller Ausgleich in der ElternZeit?

Die Dienststellen sind zum Ausgleich verpflichtet, wenn Sie zur Wahrnehmung von Familienaufgaben in Mutterschutz bzw. ElternZeit gehen oder Ihre Arbeitsstundenzahl reduzieren (§ 14 Abs. 4 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz). Gleiches gilt für die Zeit, in der Sie nach dem Mutterschutzgesetz nicht beschäftigt werden dürfen. Angestrebt werden soll der personelle Ausgleich, um die Arbeitsbelastung für Sie sowie die anderen Beschäftigten so gering wie möglich zu halten. Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, können vorübergehend organisatorische Maßnahmen ergriffen werden.

Sind Sie länger in der ElternZeit, kann eine neue Person befristet für Sie eingestellt werden. Bei kürzeren ElternZeiten können Kolleg*innen ihre Wochenstunden aufstocken oder die Arbeit wird anders verteilt. Beispielsweise sind bei 2 ElternZeit-Monaten bis zu 4 Monate Aufstockung möglich.

Gerade bei kürzeren ElternZeiten sind die gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten und individuelle Lösungen nötig, um die gesetzlichen Vorgaben umzusetzen. Bringen Sie Ihre Ideen bei Ihrem ElternZeit-Gespräch mit ein, denn Sie kennen den Arbeitsbereich am besten.

Ein personeller Ausgleich kann nach der ElternZeit erforderlich sein, wenn Sie Ihre Ansprüche auf eine befristete Arbeitszeitreduzierung geltend machen. Informationen hierzu finden Sie in dieser Broschüre. (Unter: Welche Ansprüche auf Teilzeit habe ich nach der Elternzeit?)

Wie wirkt sich ElternZeit auf Bewährungszeiten, Grundvergütung, Stufenaufstiege und Beförderung aus?

Eine Unterbrechungszeit von bis zu fünf Jahren ElternZeit ist für die Zuordnung zu einer bestimmten Erfahrungsstufe in einer Entgeltgruppe unschädlich. Die bisherige Stufenlaufzeit bleibt erhalten. Nach einer Rückkehr in die Beschäftigung wird die Stufenlaufzeit fortgesetzt.

Bei einer Unterbrechung von mehr als fünf Jahren erfolgt eine Zurückstufung um eine Erfahrungsstufe. Die ElternZeit wird nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Sie müssen also entsprechend warten bis zum nächsten Stufenaufstieg.

Für Beamt*innen wird der Aufstieg in den Stufen des Grundgehalts durch die Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind nicht verzögert.

Beamt*innen können während der ElternZeit befördert werden. Voraussetzung ist, dass zum Zeitpunkt der Entscheidung die erforderliche Beurteilung möglich ist.



Hinweis

Zur Beförderung während der ElternZeit gibt der Fachbereich Personal ausführlich Auskunft.

Was geschieht bei vorzeitiger Beendigung bzw. Verlängerung der ElternZeit?

Grundsätzlich ist die vorzeitige Beendigung der ElternZeit nur mit Zustimmung der Dienststelle möglich. Wird die Beendigung der ElternZeit wegen eines besonderen Härtefalles erforderlich, kann die Dienststelle nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Besondere Härtefälle liegen vor bei:

- schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils oder Kindes
- erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz.

Bei der **Geburt eines weiteren Kindes** kann die Elternzeit vorzeitig beendet werden, um in den Genuss des Mutterschaftsgeldes für das weitere Kind zu kommen. Die nicht in Anspruch genommene Elternzeit für das erste Kind kann auf einen späteren Zeitpunkt übertragen werden. Es ist ideal die Übertragung vor dem 3. Lebensjahr zu beantragen. So bleibt allen Beteiligten genug Zeit zur weiteren Planung.

Eine Zustimmung der Dienststelle ist erforderlich,

- wenn Sie die Elternzeit verlängern wollen.
- wenn Sie sich mit dem anderen Elternteil die Elternzeit aufgeteilt haben und die geplante Aufteilung aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Beispiele: Trennung der Eltern, Erkrankung des anderen Elternteils, das Kind erkrankt und braucht eine weitere Betreuung.

Können sich die Parteien nicht einigen, bleibt der Klageweg beim Arbeitsgericht.

Wie ist das mit der Kündigung während der Elternzeit?

Mitarbeitende können von sich aus unter Einhaltung der tariflich vereinbarten Kündigungsfristen kündigen. Zum Ende der Elternzeit ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist möglich. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch die Mitarbeitenden. Der Schutz greift frühestens 8 Wochen vor der Elternzeit, wenn diese bis zum dritten Lebensjahr des Kindes genommen wurde. Frühestens 14 Wochen vor einer Elternzeit greift der Kündigungsschutz, wenn diese zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes genommen wird.

Der Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Elternzeit. Er gilt auch für Eltern, die während der Elternzeit eine zulässige Beschäftigung mit reduzierter Arbeitszeit ausüben. Während der Elternzeit gilt der Kündigungsschutz nur für den Elternteil, der sich aktuell in der Elternzeit befindet. Während der Elternzeit kann die Dienststelle keine Kündigung aussprechen. Nur in besonderen Ausnahmefällen kann beim zuständigen Regierungspräsidium die Zustimmung zu einer Kündigung beantragt werden. Beamt*innen auf Probe und auf Widerruf dürfen während der Elternzeit nicht gegen ihren Willen entlassen werden.

Wie werden Erziehungszeiten bei der Rente angerechnet?

Sie bekommen Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten auf Ihrem Rentenkonto gutgeschrieben. Die Kindererziehungszeiten werden mit 100 % des Durchschnittsverdienstes aller Erwerbstätigen in der gesetzlichen Renten-Versicherung bewertet.

Die Kindererziehungszeit beginnt mit dem Monat nach der Geburt des Kindes und endet 36 Monate später, bei Geburten vor dem 1. Januar 1992 nach 30 Monaten. Die Kindererziehungszeit verlängert

sich um die Zeit, in der Sie gleichzeitig mehrere Kinder erzogen haben. In dieser Zeit besteht eine Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beiträge werden aus Bundesmitteln finanziert. Zusätzlich können Sie auch sogenannte Berücksichtigungszeiten erhalten. Diese beginnen mit dem Tag der Geburt und enden nach zehn Jahren, unabhängig davon wann das Kind geboren wurde. Während der Elternzeit werden geringe Ansprüche bei der Zusatzversorgung erworben.

Für Kindererziehungszeiten bekommen Sie Entgeltpunkte, welche sich auf die Rentenhöhe auswirken. Kinderberücksichtigungszeiten haben keine direkte Wirkung auf die Rentenhöhe. Sollten Sie jedoch nach der Erziehungszeit ein geringes Einkommen haben, kann es hier eine Aufwertung des versicherungspflichtigen Einkommens geben (bis zu 50 %), jedoch nicht höher als bis zum Durchschnittseinkommen aller Versicherten. Zudem tragen Kindererziehungszeiten zur Erfüllung verschiedener Wartezeiten bei.

Wichtig: Die Kindererziehungszeiten können nicht beiden Elternteilen für denselben Zeitraum zugeteilt werden. Die Kindererziehung wird zunächst immer der Mutter zugerechnet. Die Eltern können selbst entscheiden, wem von beiden die Erziehungszeit zugeordnet werden soll. Erziehungszeiten können zu gleichen Teilen im monatlichen Wechsel zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Dies müssen Sie dann ausdrücklich und rechtzeitig gegenüber dem zuständigen Rentenversicherungsträger erklären - und zwar mit Wirkung für die Zukunft. Rückwirkend ist diese Zuordnung nur für zwei Monate möglich. Bei eingetragenen Lebenspartnerschaften oder gleichgeschlechtlichen Ehen gibt es Weiteres zu beachten. Bitte informieren Sie sich bei Ihrem Rentenversicherungsträger. Kindererziehungszeiten werden zusätzlich zu zeitgleichen Beitragszeiten aus eigener Erwerbstätigkeit (Elternteilzeit) bis zur Beitragsbemessungsgrenze auf die Rente angerechnet. Das wirkt sich rentensteigernd aus. Ihr Rentenversicherungsträger informiert Sie.

Im Faltblatt „Kindererziehung: Ihr Plus für die Rente“ der deutschen Rentenversicherung finden Sie Informationen, unter welchen Voraussetzungen Kindererziehungszeiten die Rente erhöhen:

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/kindererziehung_plus_fuer_die_rente.pdf;jsessionid=0D3345AFC64F1A285BDD4F8824AB7AF2.delivery2-3-replication?_blob=publicationFile&v=6

Wie ist die Regelung von Elternzeit für Beamt*innen?

Beamt*innen haben Anspruch auf Elternzeit nach der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMuschEltZVO), die in vielen Bereichen deckungsgleich mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ist. Sie haben Anspruch auf Beihilfe während der Elternzeit gemäß der Hessischen Beihilfeverordnung (HBeihVO). Die Beihilfe bemisst sich nach den persönlichen Merkmalen im Zeitraum der Antragstellung.

Für die Phase der Elternzeit werden den Beamt*innen, sofern sie nicht eine Teilzeitbeschäftigung von höchstens 32 Stunden ausüben (bei Geburten vor Sept. 2021 30 Stunden), auf Antrag die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung von maximal monatlich 31 € erstattet. Voraussetzung

ist, dass die Dienstbezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben.

Auch Beamt*innen dürfen in der Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit im Umfang von höchstens 32 Stunden arbeiten (bei Geburten vor Sept. 2021 30 Stunden). Im Gegensatz zu den Beschäftigten gibt es für sie aber eine Untergrenze bei der Teilzeitbeschäftigung von 15 Stunden.

Wie ist es mit dem Urlaub bei Elternzeit?

Erholungsurlaub

Für jeden vollen Monat Elternzeit kann der Erholungsurlaub anteilig um ein Zwölftel gekürzt werden. Sind Sie nur einen Teil des Kalendermonats in Elternzeit verringert sich Ihr Urlaub nicht. Haben Sie vor der Elternzeit mehr Urlaub genommen, als Ihnen zustand, kann die Dienststelle zum Ausgleich den Urlaub kürzen, welcher Ihnen nach der Elternzeit zusteht.

Resturlaub

Urlaubsansprüche, die vor der Geburt des Kindes angefallen sind, können nach der Elternzeit beansprucht werden. Sie verfallen nicht. Dies gilt auch, wenn Sie während der Elternzeit ein weiteres Kind bekommen und sich an Ihre erste Elternzeit eine zweite anschließt. Die Dienststelle hat den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Planen Sie im Anschluss an Ihre Elternzeit ein Sabbatjahr bzw. unbezahlten Sonderurlaub, dann verfällt unter Umständen Ihr bestehender Resturlaubsanspruch. Insofern empfiehlt es sich den Resturlaub vor Antritt der Elternzeit zu nehmen. Endet Ihr Arbeitsverhältnis während oder zum Ende der Elternzeit, dann bekommen Sie den verbleibenden Resturlaub ausbezahlt.

Urlaub bei Elternteilzeit

Es bestehen Urlaubsansprüche, wenn Sie während der Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit tätig sind. Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich dann nach den allgemeinen Vorschriften.

Wie ist das mit der Krankenversicherung während der Elternzeit?

Während der Elternzeit bleiben Sie so krankenversichert wie bisher. Ob Sie in dieser Zeit Elterngeld beziehen ist unwichtig. Ihr Beitragssatz kann sich ändern. Arbeiten Sie während der Elternzeit nicht, dann sind Sie beitragsfreies Pflichtmitglied in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Beschäftigte, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind, müssen in der Elternzeit für ihre Beiträge in voller Höhe selbst aufkommen. **Bitte lassen Sie sich von Ihrer Krankenversicherung beraten.**





Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus

Elterngeld-Basiselterngeld

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) wurde erweitert. Seit Juli 2015 will es Eltern bzw. Bezugspersonen dabei unterstützen, die Berufstätigkeit und Kindererziehung partnerschaftlich aufzuteilen.

Das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend stellt im Internet unter www.familienportal.de alle relevanten Informationen für Sie bereit.

Sie haben dort die Möglichkeit Ihren Elterngeld-Antrag digital zu bearbeiten. Ebenso finden Sie hier den Elterngeldrechner. Dieser hilft Ihnen bei der Planung der Elterngeldmonate und der Kombination von Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus. Über die Internetseite des Familienportals gelangen Sie zum Infotool Familienleistungen. Damit können Sie sehen, auf welche Familienleistungen oder -hilfen Sie oder Ihre Familie voraussichtlich Anspruch haben.

Der Fachbereich Personal und das Personalwesen führen keine Beratung zum Elterngeld durch.

Wie wird das Elterngeld berechnet?

Das Elterngeld wird aus dem Nettoeinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes errechnet. Nicht berücksichtigt werden Kalendermonate, in denen die berechnete Person durch die Mutterschutzfristen nicht beschäftigt war, Elterngeld für ein älteres Kind erhalten hat oder aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung geringeres Einkommen hatte. In diesen Fällen verschieben sich die zwölf Berechnungsmonate auf einen früheren Zeitraum.

Auf Grundlage Ihrer eingereichten Einkommensnachweise und eines ermittelten Bemessungszeitraumes wird das monatliche Elterngeld-Brutto errechnet. Abzüge für die Sozialabgaben und Steuern erfolgen in pauschalierter Form. Jahressonderzahlungen werden nicht berücksichtigt.

Das Elterngeld-Brutto abzüglich Steuern und Sozialabgaben ergibt das Elterngeld-Netto.

Elterngeld ist eine Einkommensersatzleistung

Das Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist eine Einkommensersatzleistung. Das Basiselterngeld beträgt

- 65 % bei einem vorherigen monatlichen Nettoeinkommen von 1.240 € und mehr,
- 66 % bei einem Nettoeinkommen von 1.200 € und
- 67 % bei einem Nettoeinkommen zwischen 1.000 € und 1.200 €.

Bei einem Nettoeinkommen unter 1.000 € erhöht sich das Elterngeld in kleinen Schritten auf bis zu 100 %. Das Elterngeld beträgt immer mindestens 300 € und höchstens 1.800 € bzw. bei Elterngeld-Plus entsprechend die Hälfte.

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um 300 € und das ElterngeldPlus um 150 € für jedes zweite und weitere Mehrlingskind. Zum Grundbetrag des Elterngeldes wird ein Geschwisterbonus gezahlt. Dafür muss im Haushalt ein weiteres Kind unter drei Jahren leben oder zwei bzw. mehr Geschwister unter sechs Jahren oder ein Kind mit Behinderung unter vierzehn Jahren. Der Bonus beträgt 10 % des Elterngeldes, mindestens jedoch 75 € pro Monat.

Steuerklassenwechsel

Für die Berechnung des Elterngeldes wird die Steuerklasse angewendet, die im Bemessungszeitraum überwiegend gültig war. Um einen Effekt für das Elterngeld zu haben ist es also erforderlich, mindestens 7 Monate vor Beginn des Mutterschutzes in der für die Berechnung des Elterngeldes günstigeren Steuerklasse zu sein. Das heißt eigentlich sofort nach dem positiven Schwangerschaftstest oder bereits davor. Wenn in den 12 Monaten des Bemessungszeitraumes keine der Steuerklassen überwiegt, wird die zuletzt gültige Steuerklasse für die Berechnung des Elterngeldes verwendet. Ein Steuerklassenwechsel wirkt sich also nur dann positiv auf die Höhe des Elterngeldes aus, wenn er rechtzeitig erfolgt ist!



Hinweis

Wir empfehlen Ihnen sich privat bereits vor einer geplanten Schwangerschaft von einer Fachperson für Steuerrecht beraten zu lassen.

Wer kann Elterngeld erhalten?

Elterngeld können Mütter und Väter erhalten. Ebenso Adoptiveltern, Ehe- oder Lebenspartner*innen und -partner sowie Verwandte bis zum dritten Grad in besonderen Ausnahmefällen.

Für Adoptiv- und Adoptivpflegeeltern kommt es auf den Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes mit dem Ziel der Annahme als Kind an. Dies ist der Anspruchsbeginn. Eine Bescheinigung der Adoptionsvermittlungsstelle (bei Inlandsadoptionen) ist nachzuweisen. Elterngeld kann längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes gezahlt werden. Für Pflegeeltern, die z. B. ein Kind in Vollzeitpflege nach § 33 Achten Buch Sozialgesetzbuch aufgenommen haben, besteht kein Anspruch auf Elterngeld. Für sie besteht unter den Voraussetzungen der §§ 15 ff BEEG Anspruch auf ElternZeit.

Nicht sorgeberechtigte Personen bedürfen zum Elterngeldbezug der Zustimmung des alleinsorgeberechtigten Elternteils. Dies ist z. B. der Fall, wenn die Vaterschaftsanerkennung noch nicht abgeschlossen ist, aber der Vater das Elterngeld beziehen möchte.

Ihnen steht Elterngeld zu, wenn

- Sie Ihr Kind oder Ihre Kinder nach der Geburt in den ersten 14 Monaten selbst betreuen.
- Sie dabei nicht mehr als 32 Stunden in der Woche erwerbstätig sind (bei Geburten vor Sept. 2021 30 Stunden, bei Ausbildung oder Berufspraktikum ist die Wochenstundenzahl unerheblich).
- Sie mit Ihren Kindern in einem Haushalt leben.
- Sie Ihren Wohnsitz oder Ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.
- die Anspruchsvoraussetzungen während des gesamten Leistungszeitraumes vorliegen.

Dauer des Elterngeldanspruchs

Elterngeld können Sie für 12 Monate beziehen. Für die Inanspruchnahme von 14 Monaten Elterngeld, müssen vom anderen Elternteil mindestens 2 Monate Elternzeit (sogenannte Partnermonate) übernommen werden. Bei schwerer Krankheit oder Schwerbehinderung des anderen Elternteils ist eine Übertragung der Partnermonate möglich. Alleinerziehende haben einen Anspruch von 14 Monaten. Für angenommene Kinder beginnt die Frist mit Aufnahme in den Haushalt. Bis zu 32 Wochenstunden können Sie in der Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit beschäftigt sein. (bei Geburten vor Sept. 2021 30 Stunden) Das Einkommen daraus wird auf die Höhe des Elterngeldes angerechnet. Für diese Teilzeittätigkeit wird eine „Fremdbetreuung“ des Kindes akzeptiert. Der Elterngeldanspruch besteht fort.



Hinweis

Der Zeitraum, in dem Sie Elterngeld oder ElterngeldPlus beziehen, endet evtl. bereits bevor Ihre Elternzeit vorüber ist.



Hinweis

Bei Geburten ab dem 01. September 2021 wird die besondere Situation bei Frühgeburten berücksichtigt. Wenn ein Kind mindestens sechs Wochen vor dem errechnen Termin geboren wird, erhalten Eltern zusätzliche Elterngeldmonate. Abhängig davon, wie früh das Kind auf die Welt kommt, werden 1 bis 4 weitere Elterngeldmonate berücksichtigt.

Wie, wo und wann kann Elterngeld beantragt werden?

Stellen Sie den Antrag spätestens 3 Monate nach der Geburt, schriftlich bei der zuständigen Elterngeldstelle Ihres Wohnsitzes, denn für drei Monate zahlt der Staat Elterngeld rückwirkend. Etwa beim Hessischen Amt für Versorgung und Soziales in Darmstadt und Frankfurt.

Die Adressen finden Sie in dieser Broschüre bei den externen Informationsquellen.

In dem Antrag ist anzugeben, für welche Monate Elterngeld und für welche Monate ElterngeldPlus beantragt wird. Sie können den Antrag bis zum Ende des Elterngeldbezuges ändern. Jedoch nur für noch nicht ausgezahlte Monatsbeiträge. ElterngeldPlus-Monate können Sie auch nachträglich in Elterngeldmonate umwandeln.

Der Bezugszeitraum des Elterngeldes verkürzt sich um die Zeit des Bezugs der Mutterschaftsleistung.



Hinweis

Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss werden immer auf den Elterngeldanspruch der Mutter angerechnet. Der Vater kann ab der Geburt des Kindes das (ungekürzte) Elterngeld beziehen.

Benötigte Unterlagen für die Beantragung von Elterngeld:

- Vollständig ausgefüllter und von allen Sorgeberechtigten unterschriebener Elterngeldantrag
- Original Geburtsurkunde des Kindes (Standesamt) mit dem Verwendungszweck „Elterngeld“
- Personalausweiskopie der Elterngeldberechtigten
- Die letzten 12 Gehaltsabrechnungen vor der Geburt bzw. dem Mutterschutzbeginn
- Bescheinigung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn über die Dauer der Elternzeit
- Elterngeldunschädliche Tätigkeit während des Elterngeldbezuges:
Arbeitszeitenbescheinigung vom Arbeitgeber- bzw. Dienstherrnbescheinigung
- **Beschäftigte:**
 - Arbeitgeberbescheinigung über den geleisteten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach der Geburt
 - Krankenkassenbescheinigung über den Bezug von Mutterschaftsgeld nach der Geburt
- **Beamt*innen:**
 - Krankentagegeld-Bescheinigung der Privaten Krankenversicherung für die Zeit des Mutterschutzes
 - Dienstherrn-Bescheinigung über Bezüge und Zuschüsse während des Mutterschutzes

Wie wirkt sich die Reduzierung der Arbeitszeit auf das Elterngeld aus?

Während des Elterngeldbezuges ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 32 Stunden in der Woche möglich (bei Geburten vor Sept. 2021 30 Stunden). Daher kann der elterngeldberechtigte Elternteil ein Teilerngeld erhalten. Reduzieren Sie Ihre Arbeitszeit während der Elternzeit, berechnet sich das Elterngeld nach Ihrer Einkommenseinbuße (zwischen 65 und 67% von der Differenz).

Beispiel:

Sie verdienen 2.000 € netto vor der Geburt. Während der Elternzeit verdienen Sie 1.000 € netto. Ihre Einkommenseinbuße beträgt 1.000 €. 67 % davon, also 670 €, bekommen Sie als Basiselterngeld ausgezahlt.


Wer weniger als 1.000 € monatlich vor der Geburt verdiente, bekommt bis zu 100 %. Auch bei Teileinkommen beträgt das Elterngeld mindestens 300 € monatlich.

Wird die Bezugszeit des Elterngeldes durch das **ElterngeldPlus** verlängert, wird auch hier das wegfallende Einkommen um 65 bis zu 100 %, je nach Voreinkommen, ersetzt. Das ElterngeldPlus beträgt höchstens die Hälfte des monatlichen Elterngeldes: 150 bis 900 €.

Wirkt sich das Elterngeld auf die Steuern und auf meine Sozialversicherung aus?

Das Elterngeld ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Das Elterngeld wird zur Ermittlung des anzuwendenden Steuersatzes dem übrigen zu versteuernden Familieneinkommen hinzugerechnet. Daraus ergibt sich ein höherer Steuersatz, der aber nur auf das übrige Einkommen





angewendet wird. In der Sozialversicherung ist das Elterngeld beitragsfrei. Elterngeld müssen Sie in Ihrer Steuererklärung angeben. Wenn keine weiteren Einnahmen erzielt werden, besteht eine beitragsfreie Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Diese Pflichtmitgliedschaft gilt, auch nach dem Elterngeldbezug, für die gesamte Elternzeit.

Von Basiselterngeld zu ElterngeldPlus

Das ElterngeldPlus bietet einen Anreiz für den frühen beruflichen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben für Frauen und Männer. Eltern, die nach der Geburt eines Kindes mit reduzierter Arbeitszeit arbeiten (bis zu 32 Stunden; bei Geburten vor Sept. 2021 bis zu 30 Stunden), können die Bezugszeit des Elterngeldes verlängern. Durch das ElterngeldPlus werden aus einem Elterngeldmonat zwei ElterngeldPlus-Monate. Die bezahlte Elternzeit kann damit über den 14. Lebensmonat des Kindes verlängert werden. Elterngeld kann jedoch maximal bis zum 32. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Auch die sogenannten zwei Partnermonate können in ElterngeldPlus-Monate umgewandelt werden. Damit haben Sie die Möglichkeit, länger Elterngeld zu beziehen: Wenn die Elternteile schon während des Elterngeldbezugs wieder mit reduzierter Stundenzahl arbeiten, bekommen sie doppelt so lange Elterngeld (maximal halbe Höhe).

Kann das Elterngeld und ElterngeldPlus aufgeteilt werden?

Eltern nutzen das ElterngeldPlus, um mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen zu können. Insbesondere Vätern ist das ElterngeldPlus wichtig, da sie sich damit stärker in die Betreuung der Kinder einbringen können. Gleichzeitig bleiben sie berufstätig. Frauen empfinden das ElterngeldPlus als hilfreich für ihre berufliche Entwicklung.

Die Eltern können die ihnen zustehenden Monatsbeträge frei untereinander aufteilen. Sie können sich abwechseln oder gleichzeitig beziehen bzw. beides kombinieren. Zu beachten ist dabei, dass die Partnermonate immer mindestens zwei Monate umfassen müssen. Die Eltern können auch weniger als die ihnen zustehenden Monatsbeträge beanspruchen. Die Monatsbeträge müssen nicht zusammenhängend bezogen werden.

Beziehen beide Elternteile gleichzeitig Elterngeld, werden für jeden Lebensmonat des Kindes zwei Monatsbeträge verbraucht. Der Bezugszeitraum des Elterngeldes verkürzt sich entsprechend.

Jede berechnete Person kann sich das Elterngeld auch in halben Monatsbeträgen auszahlen lassen. Dann verlängert sich der Auszahlungszeitraum auf höchstens 24 bzw. 28 Monate.

Beispiele:

Frau A. bezieht als Beschäftigte für 8 Wochen nach der Entbindung Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss als vollen Ausgleich für ihr Nettogehalt. Danach bezieht sie Elterngeld bis zur Vollendung des siebten Lebensmonats des Kindes (7 Monate). Anschließend nimmt Ihr Partner Herr J. Elternzeit und betreut sein Kind. Frau A. übt währenddessen wieder ihre Vollzeittätigkeit aus. Herr J. bezieht Elterngeld für die Lebensmonate 8 bis 14 (7 Monate), damit ist die maximale Bezugsdauer für die Eltern erschöpft.

Herr und Frau B., die beide berufstätig sind, nehmen ElternZeit und reduzieren ihre Arbeitszeit auf je 20 Wochenstunden, Herr B. ab der Geburt des Kindes, Frau B. nach Ende der Mutterschutzfrist. Beide können gleichzeitig Elterngeld bis zur Vollendung des 7. Lebensmonats ihres Kindes beziehen, dann sind die 14 Monatsbeiträge verbraucht.

Frau C. bezieht als Beschäftigte für 8 Wochen nach der Entbindung Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss als vollen Ausgleich für ihr Nettogehalt. Danach bezieht sie Elterngeld bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes (10 Monate). Ab diesem Zeitpunkt geht sie 15 Stunden in der Woche arbeiten. Maximal kann sie 12 Monate ElternZeit nehmen. Sie wandelt die verbleibenden zwei Monate in ElterngeldPlus um. Das schmälert Ihr Elterngeld um die Hälfte, aber die Elterngeldmonate verdoppeln sich. Gleichzeitig mit ihrer beginnenden Berufstätigkeit nimmt ihre Ehefrau die verbleibenden zwei Partnermonate ElternZeit. Ihre Ehepartnerin arbeitet in dieser Zeit 20 Stunden in der Woche. Sie nimmt ElterngeldPlus in Anspruch. Nachdem ihr Kind sich gut in der Krabbelstube eingelebt hat, erhöhen beide Ehepartnerinnen ihre Arbeitszeit auf 25 Stunden in der Woche. So können sie den Partnerschaftsbonus nutzen. Für weitere vier Monate bekommen sie nun ElterngeldPlus.

4 Monate Partnerschaftsbonus

Beim Partnerschaftsbonus können beide elterngeldberechtigten Personen vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate bekommen. Der Partnerschaftsbonus kann jeweils für mindestens zwei und höchstens vier Lebensmonate in Anspruch genommen werden. Auch eine Aufteilung in zwei mal zwei Monate ist möglich. Bei Elternteile müssen den Partnerschaftsbonus gleichzeitig beziehen und für die Dauer des Bezugs im Umfang von 24 bis 32 Stunden pro Woche erwerbstätig sein. Ausschlaggebend ist hierbei die durchschnittliche Arbeitszeit im Lebensmonat, welche durch den Arbeitgeber bescheinigt wird. Der Partnerschaftsbonus steht auch Alleinerziehenden und Elternteilen in besonderen Lebenslagen zur Verfügung.

Aber:

Wenn ein Elternteil vor der ElternZeit unter 24 Stunden in der Woche gearbeitet hat und seine Stunden nicht aufstocken kann, verfällt der Anspruch auf den Partnerschaftsbonus.

Für Geburten vor September 2021 gelten strengere Regeln: In diesen Fällen kann der Partnerschaftsbonus nur gewährt werden, wenn beide Eltern gleichzeitig in vier aufeinander folgenden Lebensmonaten des Kindes zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind.



Kindergeld und Kinderzuschlag

Sie haben Anspruch auf Kindergeld für Ihr leibliches Kind und/oder für ein in Ihrem Haushalt lebendes Adoptiv-, Stief-, Pflege- oder Enkelkind bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Auch für junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren können sie Kindergeld bekommen. Voraussetzungen hierfür sind u.a.: Schulbesuch, Studium, Berufsausbildung, Ausbildungsplatzsuche oder Übergangsphase (max. 4 Monate). Die Bundesagentur für Arbeit stellt entsprechende Merkblätter zur Verfügung.

Die Kindergeldzahlung erfolgt, nach schriftlicher Antragsstellung, durch die örtliche Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit.

Kostenfreie Servicenummer der BA: 0800 4 5555 30 (Mo - Fr von 8 - 18 Uhr)

Weitere Informationen, Merkblätter sowie Antragsformulare zu den Themen Kinderzuschlag und Kindergeld gibt es bei jeder Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit oder im Internet unter:

[□ https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder](https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder)

Seit Januar 2023 beträgt das Kindergeld monatlich 250 € für jedes Kind. Die Höhe des Kindergeldes wird regelmäßig angepasst.

Über die kinderbezogenen Entgeltbestandteile (Familienzuschlag und Kinderbesitzstandszulage) entscheidet der Fachbereich Personal eigenständig.

Sie können zudem einen **Antrag auf Kinderzuschlag** stellen. Dieser kann, abhängig von der finanziellen Situation der Familie, **pro Kind bis zu 250 € monatlich** betragen.

Ob sich eine Antragstellung bei der zuständigen Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit lohnt, können Sie einfach und schnell mit den KiZ-Lotsen **unter www.kinderzuschlag.de** herausfinden.

Dort können Sie ggf. den Kinderzuschlag auch direkt online beantragen. In der Regel erhalten Sie Kinderzuschlag für 6 Monate. Ist der Bewilligungszeitraum abgelaufen, müssen Sie Kinderzuschlag neu beantragen. Die Anspruchsberechtigung muss nachgewiesen werden.

[□ Intranet unter – 200 Zentrale Steuerung – 220 Personal – Allgemeines – Beruf & Familie – Kindergeld](#)

Siehe Anlage 5 + 6 in dieser Broschüre



Kontaktzeit – Verbunden bleiben

Beruflicher Kontakt während der Elternzeit

Der Kontakt zum Team, der Führungskraft und der Dienststelle während der Abwesenheit ist wichtig. Ihre Führungskraft plant mit Ihnen, während der Elternzeit, die Wiedereinstiegszeit im gemeinsamen Gespräch. Wichtig: Auf den alten Arbeitsplatz besteht keine Rückkehrgarantie. Sie können auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz umgesetzt werden (keine Schlechterstellung erlaubt).

Möchten Sie nach der Elternzeit Ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren, sollten Sie dies rechtzeitig (2 bis 3 Monate vorm Wiedereinstieg) Ihrer Führungskraft und dem Fachbereich Personal mitteilen. Wichtig: Befristen Sie den Antrag auf Arbeitszeitveränderung. So bleibt Ihnen Ihr vertraglich festgelegter Stundenumfang nach Ablauf der Befristung erhalten.

[Intranet unter – 200 Zentrale Steuerung – 220 Personal – Allgemeines – Arbeitszeit](#)

Die Dienststellen haben das Ziel, Ihnen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern (§ 14 Abs. 5 HGIG).

Kontakthaltmöglichkeiten für Sie:

- Während der Elternzeit können Sie wöchentlich bis zu 32 Stunden (bei Geburten vor Sept. 2021 bis zu 30 Stunden) in der Dienststelle arbeiten oder als Urlaubs- und Krankheitsvertretung tätig sein.
- Sie können über E-Mails oder im persönlichen Gespräch kommunizieren.
- Beim Betriebsfest bieten sich gute Gesprächschancen für Sie.
- Für Sie besteht mit Hilfe Ihres Passwortes der Zugang zum Intranet (z. B. Stellenausschreibungen, hausinternes Fortbildungsprogramm, Online-Magazin der Kreisverwaltung „Perspektive LaDaDi“).
- An haus- oder fachbereichsinternen Fortbildungen sowie Seminaren des Hessischen Verwaltungsschulverbandes (z. B. beim Verwaltungsseminar Darmstadt) können Sie teilnehmen. Anmeldungen hierfür erfolgen immer über den Fachbereich Personal oder über Ihren Fachbereich. Bei dienstlichen Fortbildungen werden unvermeidliche Kosten für die Kinderbetreuung erstattet.
- Sie haben Hospitationsmöglichkeiten, falls nach der Elternzeit ein hausinterner Fachbereichs-

Fachgebiets- bzw. Arbeitsplatzwechsel vorgesehen ist. Sprechen Sie die entsprechende Führungskraft an.

☐ [Intranet unter – Formulare – Aus- und Weiterbildung](#)

☐ [Intranet unter – 200 Zentrale Steuerung – 220 Personal – 220.3 Personalmarketing – Ausbildung, Personalentwicklung](#)



WiedereinstiegsZeit - Willkommen zurück

Damit der Wiedereinstieg gelingt, braucht es viele Personen die schon davor aktiv werden: Personalverantwortliche, Führungskräfte, Haustechnikmitarbeitende, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die IT und die Beschäftigten selbst. Führungskräfte haben eine wichtige Rolle im Wiedereinstiegsprozess. Sie holen die Beschäftigten in Ihrer WiedereinstiegsZeit ab und unterstützen sie dabei in der Arbeitswelt wieder anzukommen.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen können zur Beratung sowohl von den Führungskräften als auch den beschäftigten Wiedereinsteigenden kontaktiert werden.

Ihre Planung des WiedereinstiegsZeit-Gesprächs

<p>Terminvereinbarung mit der Führungskraft und Fachbereich Personal oder Personalwesen (Eigenbetrieb).</p> <p>Information der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen. Klärung Beratungsbedarf.</p>	<p>Terminvereinbarung beim ElternZeit-Gespräch Zeitraumen für Termin: ca. 6 Monate vorm beruflichen Wiedereinstieg</p>
<p>Vorbereitung auf das Gespräch</p>	<p>Mit einem Wiedereinstiegsrechner des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend https://familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/wiedereinstiegs-rechner können Sie durch persönliche Angaben den Nettolohn und zu erwerbende Rentenansprüche berechnen. Formulieren Sie Ihre Erwartungen, Überlegungen und Ziele im WiedereinstiegsZeit-Gespräch offen und klar. Anregungen zur Vorbereitung auf das Gespräch finden Sie in Anlage 4 dieser Broschüre.</p>
<p>Dokumentiertes WiedereinstiegsZeit-Gespräch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte/r • Führungskraft • Person aus dem Fachbereich Personal oder Personalwesen (Eigenbetrieb) • Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach Bedarf 	<p>2-3 Monate vor der Rückkehr Das Gespräch wird mit Hilfe eines Leitfadens dokumentiert (s.a. Anlage 2). Sollten Sie während Ihrer ElternZeit durch Fortbildungen neue Qualifikationen erworben haben, kommunizieren Sie das frühzeitig.</p> <p>Bringen Sie möglichst konkrete Vorschläge in das Gespräch mit ein – vor allem bezüglich Arbeitszeit, Kinderbetreuung, beruflichen Freiräumen sowie Grenzen.</p> <p>Fragen Sie nach erforderlichen Kompetenzen sowie Fortbildungs- und Einsatzmöglichkeiten.</p> <p>Ihre Kompetenzen sind durch die ElternZeit auf vielfältige Weise gewachsen. Werben Sie für sich. Sprechen Sie Ihre Planung beim Gespräch mit Ihrer Führungskraft an.</p> <p>Beim WiedereinstiegsZeit-Gespräch wird ebenfalls ermittelt, ob Sie einen Fortbildungsbedarf haben, etwa bei bereichsspezifischen Neuerungen oder einem Arbeitsplatzwechsel.</p>



Berufstätig mit Kind

In den Dienststellen gelten die Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG). Ziel des Gesetzes ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Abschnitt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (§ 14 HGIG) enthält Regelungen zu Arbeitsbedingungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung. Ergänzt werden diese Regelungen durch Maßnahmen im Frauenförder- und Gleichstellungsplan, der vom Kreistag verabschiedet ist. Ein Blick in das Gesetz und den Frauenförder- und Gleichstellungsplan lohnt sich also.

[☐ Intranet unter – 100 Politische Steuerung – 111 Büro für Chancengleichheit](#)

Flexible Arbeitszeitausgestaltung

Ihre Arbeitszeit zu reduzieren erleichtert es Ihnen, Berufstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren. Die Kreisverwaltung unterstützt dies durch vielfältige Arbeitszeitmodelle mit reduzierter Stundenzahl. Dienstliche Belange sowie Besonderheiten der einzelnen Bereiche wie Sprechzeiten oder Außendiensttätigkeiten sollen dabei berücksichtigt werden. Ein Anspruch auf bestimmte Arbeitstage und Arbeitszeiten besteht nicht. Um jedoch Beruf und Familie vereinbaren zu können, müssen laut Hessischem Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) und Frauenförder- und Gleichstellungsplan entsprechende Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen angeboten werden.

[☐ Intranet unter – 200 Zentrale Steuerung und Dienste – 220 Personal – Allgemeines Homeoffice](#)

Manchmal bedarf es eines Aushandlungsprozesses, um die Wünsche der Leitungskraft und der Person, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchte, in Einklang zu bringen. Die Kolleg*innen im eigenen Fachbereich können in diesem Prozess mithelfen, konstruktive Vorschläge zu erarbeiten. Weitere Ansprechpersonen finden Sie im Fachbereich Personal, im Personalwesen, beim Personalrat und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Welche Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit habe ich nach der ElternZeit?

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern ist zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen (§ 14 Abs. 2 und 3 HGIG). Den Anträgen wird in der Kreisverwaltung weitestgehend entsprochen.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit wegen Betreuung des Kindes kann für die Beschäftigten bis zum 18. Lebensjahr des Kindes gewährt werden (§ 11 Abs. 1 TVöD). Beamt*innen können ebenso Teilzeit bis zum 18. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen, aber mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit (§ 63 Abs. 1 HBG). Die Möglichkeit unterhalb der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (mindestens aber 15 Stunden pro Woche - Teilzeituntergrenze) kann für die Dauer von insgesamt siebzehn Jahren bewilligt werden (§ 63 Abs. 3 HBG).

Bei der Besetzung von Vollzeitstellen sind Beschäftigte, die aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit verringert oder Sonderurlaub genommen haben, bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen (§ 11 Abs. 6 HGIG). **Um Ihren Anspruch auf eine Vollzeitstelle aufrecht zu erhalten, sollten Sie die Reduzierung Ihrer Arbeitszeit unbedingt befristen.**

Auf der **Internetadresse des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales** finden Sie einen Teilzeitrechner. Mit Hilfe dieses Teilzeit-Netto-Rechners können Sie sich Ihr Teilzeitgehalt individuell berechnen lassen. www.bmas.de

Eine Änderung Ihrer Arbeitszeit sollten Sie ca. 3 Monate vorher mit Ihrer Führungskraft und dem Fachbereich Personal abstimmen und anschließend schriftlich beantragen. Den entsprechenden Antrag finden Sie im Personal-Info-System unter dem Reiter „Anträge“. Wird ein Antrag auf Teilzeit, der aus familiären Gründen gestellt wurde, abgelehnt, unterliegt dieser der Mitbestimmung des Personalrats (§77 HPVG). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist bei diesen Entscheidungen zu beteiligen.

[Intranet unter – 200 Zentrale Steuerung und Dienste – 220 Personal – Allgemeines – Arbeitszeit](#)

Wie ist das mit dem personellen Ausgleich, wenn ich meine Arbeitszeit reduziere?

Reduzieren Beschäftigte ihre Arbeitszeit, um Kinder zu betreuen, ist durch die Führungskraft ein personeller Ausgleich - wie in der ElternZeit - vorzunehmen. Haushaltsrechtliche Bestimmungen wie z. B. eine Stellenbesetzungssperre oder Auflagen des Regierungspräsidiums müssen in diesen Fällen nicht berücksichtigt werden. Befristet für die Dauer der Reduzierung oder Beurlaubung, kann die Vakanz durch Vertretungspersonal ausgeglichen werden. Der personelle Ausgleich kann unterschiedlich erfolgen:

- Eingliederung überplanmäßiger Kräfte,
- vorübergehende Aufstockung von Arbeitszeit bei Teilzeitkräften,
- kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse von Beurlaubten,
- befristete Einstellung einer Ersatzkraft,
- Umorganisation von Arbeitsabläufen oder andere Verteilung von Arbeit.

Was geschieht mit meinem Resturlaub aus meiner Vollzeittätigkeit?

Resturlaub, der noch zu Zeiten der Vollbeschäftigung entstanden ist, darf nach der Elternzeit nicht auf ein späteres begründetes Arbeitsverhältnis mit reduzierter Arbeitszeit herunter gerechnet werden. Entscheidend für den Umfang des Urlaubsanspruchs ist der Zeitraum, in dem er erworben wurde (Vollzeit), nicht der Zeitraum, in dem er genommen werden könnte (Teilzeit). Der Urlaub aus der Vollzeittätigkeit sollte aber noch während der Vollzeittätigkeit in Anspruch genommen werden, also vor Beginn des Mutterschutzzeitraumes.

Gibt es die Möglichkeit auf einen Homeoffice-Arbeitsplatz?

Ja! Die Einführung der alternierenden Telearbeit in der Kreisverwaltung war damals der Initiative eines Vaters zu verdanken. Diese Änderung in der Arbeitsorganisation nutzt heute allen Beschäftigten mit Kindern.

Wenden Sie sich bezüglich der weiteren Planung an Ihre unmittelbare Führungskraft und/oder an Personen des Fachgebietes 220.3 Personalmarketing, Ausbildung, Personalentwicklung.

[☐ Intranet unter – 200 Zentrale Steuerung und Dienste – 220 Personal – Allgemeines Homeoffice](#)

Die Dienstvereinbarung finden Sie hier:

[☐ Intranet unter – Wissen – Bibliothek – Dienstvereinbarungen – Dienstvereinbarung über Homeoffice](#)

Habe ich berufliche Nachteile, wenn ich nicht mehr Vollzeit arbeite?

Nein! Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) schreibt vor, dass Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen sind wie Vollzeitbeschäftigten. Bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen werden sie Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht der Beschäftigung mit reduzierter Stundenzahl grundsätzlich nicht entgegen (§ 14 Abs. 7 HGIG). Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen unbefristet mit reduzierter Arbeitszeit beschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen (§ 11 Abs. 3 TVöD und § 9 TzBfG).

Wichtiges: Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist zu bedenken, dass sich die Reduzierung der Arbeitszeit in der Altersversorgung widerspiegelt. Außerdem: Gesetzliche Regelungen, wie das Unterhaltsrecht, fordern im Fall einer Trennung ab dem dritten Lebensjahr eines Kindes die eigenständige Existenzsicherung. Anspruch auf Betreuungsunterhalt besteht ab der Geburt des Kindes für die Dauer von drei Jahren. Verlängerungen sind nur im Einzelfall möglich

Wichtiges rund um die Kinderbetreuung

Was mache ich, wenn mein Kind erkrankt?

Gesetzliche Krankenversicherte haben ein Anrecht auf Arbeitsbefreiung und Krankengeldzahlung bei Erkrankung eines versicherten Kindes. Sie benötigen für die Arbeitsbefreiung ein ärztliches Zeugnis. Dieses ist dem Fachbereich Personal vorzulegen.



Voraussetzung: Das Kind hat das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet und eine andere im Haushalt lebende Person kann es nicht pflegen. Die Altersgrenze gilt nicht für Kinder mit Behinderung oder für Kinder, die auf Hilfe angewiesen sind (SGB V § 45 Abs. 1). Für die Betreuung von pflegebedürftigen minderjährigen Kindern (mit Pflegegrad) gilt das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Der Fachbereich Personal kann Sie ausführlich beraten.

Krankengeldzahlung pro Kalenderjahr (§ 45 SGB V)

- Für jedes Kind 10 Arbeitstage bzw. 20 Arbeitstage bei Alleinerziehenden.
- Bei mehreren Kindern insgesamt höchstens 25 Arbeitstage bzw. 50 bei Alleinerziehenden.
- 70 % des Brutto-Arbeitsgehaltes bzw. höchstens 90 % des Nettoehaltes.
- Der Antrag wird bei der Krankenkasse gestellt.
- Für Beamt*innen gilt unter Fortzahlung der Dienstbezüge das Gleiche wie für Beschäftigte.
- Private Krankenversicherte sind den Beamt*innen gleichgestellt.

Wo erhalte ich Informationen zur Kinderbetreuung im Landkreis Darmstadt-Dieburg?

Kinderbetreuung ist originäre Aufgabe der Städte und Gemeinden, so auch im Landkreis Darmstadt-Dieburg (§ 30 Hessisches Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch - HKJGB).

Im **Familienwegweiser** finden Sie einen Überblick über alle Kinderbetreuungseinrichtungen im Landkreis Darmstadt-Dieburg.

<https://www.ladadi.de/gesellschaft-soziales/familie-kinder-und-jugend/familienwegweiser.html>

Die Kreisverwaltung selbst vergibt keine Betreuungsplätze. Informationen zu passenden Tagespflegepersonen finden Sie hier:

Tageseltern Tageskinder Vermittlung (TTV): www.tageselternvermittlung.de

In Hessen besteht für Kinder vom ersten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr (U 3) ein Anspruch auf Betreuung in einer Tageseinrichtung (Kindertagesstätte) oder in der Kindertagespflege (Tagespflegeperson) § 24 Abs.1 + 2 SGB VIII. Ein Anspruch auf Unterbringung in einer gemeindlichen Tageseinrichtung besteht hingegen in Hessen nicht.

Die Erfüllung des Anspruchs auf einen Betreuungsplatz setzt nicht notwendigerweise behördliches Tätigwerden voraus. Der Betreuungsanspruch kann auch durch Eigenbemühungen erfüllt werden. Bei der Zumutbarkeit des Betreuungsplatzes ist derzeit nicht zu prüfen, ob der Platz für die Eltern günstig oder ungünstig ist. Auch ein teurer Betreuungsplatz muss gegebenenfalls akzeptiert werden. **Einen Anspruch auf vollständige Befreiung von den Kosten der Betreuung gibt es in Hessen derzeit nicht.** (s.a. Gerichtsentscheid: 5 K 884/14.DA und 5 K 1331/14.DA)

Sie haben auch Anspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder bis zum Schuleintritt (Ü 3) § 24 Abs. 3 SGB VIII.

Ansprechpersonen Betreuende Grundschulen:

<https://www.ladadi.de/bildung-schule/schulen/betreuungs-und-bildungsangebote-im-landkreis.html>

Für die Betreuung von Schulkindern gibt es keinen Rechtsanspruch.

Einen Überblick aller Schulen im Landkreis Darmstadt-Dieburg erhalten Sie hier:

<https://www.mein-schulwegweiser.de/kreise/darmstadt-dieburg>

<https://www.ladadi.de/bildung-schule/schulen/international-preschoolinternationaler-kindergarten.html>



Interne Informationsquellen

- **Perspektive Ladadi** (Online-Magazin der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg)
☞ <https://perspektive.ladadi.de/>
- **Dienstvereinbarungen:** ☞ <https://intranet.ladadi.de/index.php?id=284>
- **Büro für Chancengleichheit – ElternZeit und Teilzeit:**
☞ <https://intranet.ladadi.de/index.php?id=1506>
- **Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf:**
☞ <https://intranet.ladadi.de/index.php?id=19949>
- **Frauenförder- und Gleichstellungspläne:** ☞ <https://intranet.ladadi.de/index.php?id=19942>
- **Personalentwicklung:** ☞ <https://intranet.ladadi.de/index.php?id=19474>
- **Hausinternes Fortbildungsprogramm:** ☞ <https://intranet.ladadi.de/index.php?id=19929>
- **Dienstvereinbarung über Homeoffice:** ☞ <https://intranet.ladadi.de/index.php?id=19934>
- **Aus- und Weiterbildung:** ☞ <https://intranet.ladadi.de/index.php?id=253>
- **Befristete Arbeitszeitveränderung:** ☞ <https://intranet.ladadi.de/index.php?id=20191>
- **Bibliothek der Kreisverwaltung:** ☞ <https://intranet.ladadi.de/index.php?id=272>



Externe Informationsquellen

- **Leitfaden zum Mutterschutz**
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz-73756>
- **Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz**
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-und-elternzeit--185102>
- **Väterreport. Vater sein in Deutschland heute.**
Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-112722
- **So sag ich's meinen Vorgesetzten - Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren.**
Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.
www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/so-sag-ich-s-meinen-vorgesetzten--75702
- **Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer in Deutschland. Ein Dossier zur partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik.**
Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungspolitik-fuer-jungen-und-maenner-in-deutschland-160760>
- **Familienportal des Bundesfamilienministeriums**
Unter www.familienportal.de finden Sie zahlreiche Informationen zu Elterngeld und Elternzeit sowie zu allgemeinen Familienthemen. Mit dem **Elterngeldrechner** können Sie die Höhe des Elterngeldes ermitteln und errechnen.

- **Informationen und Anträge rund um Kindergeld und Kinderzuschlag**

Familienkasse Darmstadt
Groß-Gerauer-Weg 7, 64295 Darmstadt

Postanschrift:

Familienkasse Hessen
34196 Kassel

☎ 0800 / 4 5555 30

✉ Familienkasse-Hessen@arbeitsagentur.de

- **Beratung zum Elterngeld und zur Elternzeit**

Hessisches Amt für Versorgung und Soziales
Schottener Weg 3, 64289 Darmstadt

☎ 069 1567-1

✉ poststelle@havs-dar.hessen.de

Hessisches Amt für Versorgung und Soziales
Walter-Möller-Platz 1, 60439 Frankfurt/Main

☎ 06151 / 738-0

✉ post@havs-fra.hessen.de

- **Informationen und Anträge rund ums Elterngeld** (keine Antragstellung für Hessen)

🌐 www.elterngeld-digital.de

- **Online Elterngeldantrag Hessen:**

🌐 <https://elterngeld.hessen.de/Elterngeld-Onlineantrag/default.aspx>

- **Tageseltern- und Tageskinder-Vermittlung**

Hügelstraße 28, 64283 Darmstadt

✉ service@tageselternvermittlung.de

🌐 www.tageselternvermittlung.de

- **Familienwegweiser des Landkreises Darmstadt-Dieburg**

🌐 <https://www.ladadi.de/gesellschaft-soziales/familie-kinder-und-jugend/familienwegweiser.html>



Literatur und Links für Väter

- **Das Papa-Handbuch**
Alles, was Sie wissen müssen zu Schwangerschaft, Geburt und dem ersten Jahr zu dritt.
Robert Richter, Eberhard Schäfer
Verlag Gräfe und Unzer (GU), 2013
- **Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere**
So kann die Balance gelingen – Thomas Gesterkamp
Herder Verlag, Freiburg 2007
Neuaufgabe Verlag Barbara Budrich, Opladen 2010

☞ www.vaeter.nrw

Heute möchten Männer sowohl in der Familie als auch im Beruf aktiv sein. Wenn es darum geht, ausreichend Zeit für die Familie zu haben, kann eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit entlastend wirken. Das gilt auch für Mütter und Väter, die nicht zusammenleben, aber zum Wohle ihres Kindes eine „Eltern-Partnerschaft“ gestalten möchten.

☞ www.vaeter-zeit.de

Unter dem Motto „Vater sein, Mann bleiben“ tritt diese Webseite erfreulich unverkrampft auf. Die Themenpalette ist nah an der Wirklichkeit von Vätern und umfasst „Vater werden“, „Vater sein“, „Partnerschaft und Familie“ und „Job und Freizeit“ ebenso wie Fragen nach „ElternZeit“ und Beratung zum „Familienrecht im Scheidungsfall“.

 www.vaeter.de

VÄTER e. V. bietet als gemeinnützige familienorientierte Einrichtung aus der Perspektive von Vaterschaft ein umfassendes Angebot an Informationen, Vorträgen, Beratung, Workshops und Aktivitäten. Mit diesen Angeboten begleitet der Verein Väter in allen relevanten Bereichen rund um das Thema Vaterschaft, insbesondere Geburt, Kinder, Partnerschaft, Trennung und Beruf.

 www.bundesforum-maenner.de

Das Bundesforum Männer ist ein Interessensverband für Jungen, Männer und Väter. Das Forum hat sich als Verein organisiert und hat das Ziel, die Arbeit mit Jungen, Männern und Vätern in Deutschland zu fördern. Anliegen werden formuliert und öffentlich gegenüber der Politik und der Gesellschaft vertreten. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Geschlechterdemokratie, mit Blick auf die Lebenslagen von Jungen, Männern und Vätern, soll dadurch gefördert werden.

 www.vaeter-und-karriere.de

Väter und Karriere begleitet Betriebe, Kommunen, Hochschulen und andere Organisationen seit 10 Jahren auf ihrem Weg zu einem väterbewussten Unternehmen. Sie unterstützt die Potenziale aktiver Vaterschaft.



Quellen

Väter und Vereinbarkeit. Leitfaden für väterorientierte Personalpolitik.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2018.

Geht doch! So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Magazin von Erfolgsfaktor Familie, Ausgabe 9.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2018.

Familienbewusste Personalpolitik für Väter-so funktioniert's.

Wie Unternehmen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2016.

ElterngeldPlus: Neue Chancen für Betriebe und Beschäftigte.

Ein Wegweiser für Unternehmen.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2015.

Das neue Elterngeld. Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter

Svenja Pfahl, Stefan Reuyß u. a. SowiTra - Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, 2014.

Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern. Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2013.

Wiedereinstieg-Notwendigkeit für Unternehmen und Freiräume für Eltern. Arbeitsrecht und Personal. Familie und Beruf.

Christine Maurer, Regina Zelms. Verlag Dashöfer GmbH, 2011.

FamilienReport 2010 - Leistungen, Wirkungen, Trends.

Bundesfamilienministerium, 2010.

Männer in Bewegung - Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland.

Rainer Volz, Paul M. Zulehner. Bundesfamilienministerium – Forschungsreihe Band 6, 2009.

Die Rolle des Vaters in der Familie.

Wassilio Fthenakis, Beate Minsel. Bundesfamilienministerium – Schriftenreihe Band 213,

2002. Statistisches Bundesamt, www.destatis.de

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

www.wzb.eu

Kinderbetreuung Elternportal der Wissenschaftsstadt Darmstadt

☞ <https://kinderbetreuung.darmstadt.de/elternportal.jsf>

Teilzeit

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

☞ <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/teilzeit.html>

Broschüre „Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten. Empfehlungen der Plattform „Digitale Arbeitswelt“

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

☞ <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen>

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

☞ <https://www.bmfsfj.de/>

Broschüre „Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung“

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

☞ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/maenner-perspektiven/115582>

Broschüre „Jubiläumsbroschüre: Perspektive Wiedereinstieg - 10 Jahre Empowerment“

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

☞ https://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Navigation/DE/Service/Publikationen/Publikationen_node.html

Broschüre „Zeit für Wiedereinstieg - Potenziale und Perspektiven“

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

☞ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zeit-fuer-wiedereinstieg---potenziale-und-perspektiven/80538?view=DEFAULT>

Broschüre „Väter und Vereinbarkeit. Leitfaden für väterorientierte Personalpolitik“

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

☞ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeter-und-vereinbarkeit/121316>

Broschüre „Familie UND Führungsposition – so kann's gehen. Familiäre Aufgaben mit beruflichen Zielen erfolgreich vereinbaren“

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

☞ <https://www.bmfsfj.de/blob/93738/eb0e3be9bcc987fa8a1dd20f0b4defdc/familie-und-fuehrungsposition-so-kann-s-gehen-data.pdf>



Anlage 1 – ElternZeit-Gespräch

Ein Gespräch mit der Führungskraft sowie einer zuständigen Person aus dem Team der Personalreferent*innen über die Planung der ElternZeit sollte spätestens 10 Wochen vor Beginn des Mutterschutzes der werdenden Mutter erfolgen. Möchte der Vater mit der Geburt seines Kindes ElternZeit in Anspruch nehmen, sollte das ElternZeit-Gespräch spätestens 5-6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin erfolgen. Der Vater kann bei der Anmeldung seiner ElternZeit (7 Wochen vorm Geburtstermin) gleichzeitig um einen zeitnahen Termin für das ElternZeit-Gespräch bitten. Vor dem ElternZeit-Gespräch können die Beschäftigten einen Beratungstermin mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle vereinbaren.

Ein ElternZeit-Gespräch und dessen Dokumentation bietet beiden Seiten die Möglichkeit, wichtige Vereinbarkeits-Fragestellungen anzusprechen und erste Vorüberlegungen zu notieren. Es dient auch für die verwaltungsinterne Abstimmung sowie Information über wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen und organisatorische Erfordernisse. Je eine Kopie soll bei der oder dem Beschäftigten sowie dem Fachbereich 220 und das Original bei der Führungskraft verbleiben.

Wichtige Fristen

Die ElternZeit der Mutter beginnt erst nach dem Ende der Mutterschutzfrist, nach der Geburt. Da die Mutterschutzfrist nach der Geburt normalerweise 8 Wochen dauert, reicht es, wenn die Elternzeit bis spätestens 7 Wochen vor Ende der Mutterschutzfrist angemeldet wird.

Soll die ElternZeit des Vaters bereits mit der Geburt des Kindes beginnen, muss die Anmeldung spätestens 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin erfolgen.

ElternZeit vor dem 3. Geburtstag muss spätestens 7 Wochen vor Beginn der ElternZeit angemeldet werden (Geburten ab dem 1. Juli 2015).

Ein Anteil von bis zu 24 Monaten ElternZeit kann im Zeitraum vom 3. Geburtstag bis zum Tag vor dem 8. Geburtstag genommen werden. Diese ElternZeit muss spätestens 13 Wochen vor Beginn angemeldet werden (Geburten ab dem 1. Juli 2015).

Die ElternZeit muss schriftlich, über die unmittelbare Führungskraft, beim Fachbereich Personal in der Personalsachbearbeitung (220.1) angezeigt werden. Es ist wichtig, dass die Beschäftigten die Führungskraft frühzeitig informieren.

Der Beginn der ElternZeit wird, nach Vorliegen einer Kopie der Geburtsurkunde, automatisch auf den tatsächlichen Geburtstermin angepasst.

Wollen Beschäftigte ihre ElternZeit verlängern, müssen sie dies unverzüglich und vor Ablauf der bereits vereinbarten ElternZeit, spätestens drei Monate vorab, beantragen.

Gesprächsleitfaden ElternZeit-Gespräch



Wann möchten Sie ElternZeit in Anspruch nehmen? von _____ bis _____
von _____ bis _____
von _____ bis _____

Haben Sie sich schon Möglichkeiten überlegt, wie sich Ihre Aufgaben während Ihrer Abwesenheit im Team verteilen lassen bzw. wer Ihre Tätigkeit übernehmen könnte? Gab es hierzu schon Gespräche mit Führungskräften, Fachbereich Personal und Kolleg*innen?

Gibt es schon Vorstellungen zur Planung der ElternZeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes?

Möchten Sie während der ElternZeit in Teilzeit arbeiten? Ja Nein

Falls ja, welche genaueren Wünsche, Vorstellungen und Ziele haben Sie zur Gestaltung der Elternzeit? (z. B. Wöchentliche Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, Telearbeit, unterhältige Teilzeit mit evtl. stufenweiser Erhöhung der Arbeitszeit)



Welche Ziele und Vorstellungen haben Sie jetzt schon für die Zeit nach der ElternZeit? (z. B. Voll- oder Teilzeit, Telearbeit, wöchentliche Arbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage, Einsatzort für Ihre Tätigkeit)

Haben Sie schon Pläne bezüglich der Ausgestaltung der Betreuungssituation Ihres Kindes bzw. Ihrer Kinder während der Elternteilzeit oder nach der ElternZeit? Falls hier etwas nicht wie geplant verlaufen sollte, welche Alternativen haben Sie sich dafür überlegt?

Welche Unterstützung wünschen Sie sich von Ihrer unmittelbaren Führungskraft bzw. dem Fachbereich Personal?

Können Sie sich vorstellen während der ElternZeit andere Beschäftigte phasenweise zu vertreten, bei Projektarbeiten mitzuwirken, in anderen Fachbereichen mit gleichem Tätigkeitsfeld auszuhelfen oder zu hospitieren?

Bestehen Fortbildungsbedarfe bzw. Wünsche während der ElternZeit? Wissen Sie, dass Sie sich mit Ihrem Passwort auch von Zuhause aus das Fortbildungsprogramm ansehen und sich anmelden können? (Bei Fragen: ✉ Internet-AG@ladadi.de)



In welchem Umfang besteht noch ein Urlaubsanspruch? _____ Tage.

Gibt es schon Vorstellungen zur Urlaubsplanung?

Wie hoch ist das aktuelle Arbeitszeitguthaben? _____ Stunden.

Gibt es Vorstellungen zum Ausgleich?

Möchten Sie über den E-Mail-Verteiler aktuelle Informationen erhalten?

Nein, Danke.

Ja, an diese Email Adresse: _____

Was gilt es noch mit wem und bis wann zu klären vor Beginn der ElternZeit?

Der Gesprächstermin zum Thema WiedereinstiegsZeit nach der ElternZeit (ca. 3-4 Monate vor Ende der ElternZeit) findet, falls zwischenzeitlich nichts anderes vereinbart wird, statt

am _____ mit _____.

Während der ElternZeit sind Ihre unmittelbare oder nächst höhere Führungskraft sowie für Fragen rund um die Personalsachbearbeitung

Frau / Herr _____

Ihre Ansprechpersonen (Telefon _____ E-Mail _____).

Im Falle eines Zuständigkeitswechsels werden Sie informiert und erhalten neue Kontaktdaten.

Datum des Gesprächs: _____

Gesprächsbeteiligte: _____



Anlage 2 – WiedereinstiegsZeit-Gespräch

Der Termin für das WiedereinstiegsZeit-Gespräch wird mit der Führungskraft bereits beim ElternZeit-Gespräch bzw. ca. 6 Monate vorm beruflichen Wiedereinstieg vereinbart. Ein WiedereinstiegsZeit-Gespräch mit der Führungskraft sowie einer zuständigen Person aus dem Team der Personalreferent*innen, sollte spätestens 3 bis 4 Monate vor Ende der ElternZeit erfolgen. Manchmal bedarf es auch mehr als eines WiedereinstiegsZeit-Gesprächs zum Ende der ElternZeit. Je früher alle Beteiligten mit der Planung beginnen, desto besser kann die Vereinbarkeit der unterschiedlichen Interessen gelingen. Vor dem WiedereinstiegsZeit-Gespräch können die Beschäftigten einen Beratungstermin mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle vereinbaren. Das Gespräch und dessen Dokumentation bietet beiden Seiten die Möglichkeit, wichtige Vereinbarkeits-Fragestellungen rund um die berufliche Rückkehr aus der FamilienZeit anzusprechen. Es dient auch für die verwaltungsinterne Abstimmung sowie Information über wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen und organisatorische Erfordernisse. Je eine Kopie soll bei der oder dem Beschäftigten sowie dem Fachbereich 220 und das Original bei der Führungskraft verbleiben.

Gesprächsleitfaden WiedereinstiegsZeit-Gespräch

Voraussichtlicher Zeitpunkt des Wiedereinstiegs: _____.

Haben Sie Ihre ElternZeit bereits verlängert oder Planen eine Verlängerung? Ja Nein

Ende der ElternZeit nach Verlängerung (mindestens drei Monate vor Ende beantragen):

_____.

Haben sich Ihre Vorstellungen zur Planung einer ElternZeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes konkretisiert?

Welche Neuerungen kommen auf Sie zu, wenn Sie nach der ElternZeit beruflich wiedereinsteigen?
Welche Pläne und Wünsche haben Ihre Führungskraft, der Fachbereich Personal 220 und Sie selbst?

Haben sich Ihre Ziele und Vorstellungen für die Zeit nach der Elternzeit im Vergleich zum bereits erfolgten Elternzeit-Gespräch verändert? Was hat sich verändert? Wie sehen Sie aktuell die Ausgestaltung der Wiedereinstiegszeit in Bezug auf

- Rückkehr auf die alte Stelle oder Stellenwechsel?

Vereinbarungen über Ziele und Maßnahmen mit der Führungskraft und dem Fachbereich Personal 220:

- Teil- oder Vollzeit?

Vereinbarungen über Ziele und Maßnahmen mit der Führungskraft und dem Fachbereich Personal 220:

- Wöchentliche Arbeitszeit (Std./Tage)?

Vereinbarungen über Ziele und Maßnahmen mit der Führungskraft und dem Fachbereich Personal 220:

- Homeoffice bzw. Telearbeit?





Vereinbarungen über Ziele und Maßnahmen mit der Führungskraft und dem Fachbereich Personal 220:

- Betreuungssituation des Kindes oder der Kinder?

Vereinbarungen über Ziele und Maßnahmen mit der Führungskraft und dem Fachbereich Personal 220:

- Beratungsbedarf?

Vereinbarungen über Ziele und Maßnahmen mit der Führungskraft und dem Fachbereich Personal 220:

Ist bei Ihnen nach dem Ende der ElternZeit ein Stellenwechsel vorgesehen oder kehren Sie auf Ihre alte Stelle zurück? Gab es bereits Gespräche zwischen Ihnen und Ihrer Führungskraft bzw. einer Person aus dem Fachbereich Personal? Wie könnten Sie von Ihrer Führungskraft unterstützt werden?

Wenn für Sie ein Stellenwechsel vorgesehen ist und Sie den künftigen Bereich noch nicht näher kennen lernen konnten, besteht für Sie die Möglichkeit in Ihrer restlichen ElternZeit in diesem Bereich zu hospitieren?



Falls im vorangegangenen ElternZeit-Gespräch Fortbildungsbedarfe bzw. Wünsche festgehalten wurden, sind diese bereits realisiert worden oder bestehen hier noch Bedarfe? Welche Fortbildungen sind bei einem Stellenwechsel (z. B. durch Bewerbung während der ElternZeit oder durch organisatorische bzw. personelle Umstrukturierungsmaßnahmen) sinnvoll? Sind entsprechende Fortbildungen noch in der restlichen ElternZeit oder zeitnah in der WiedereinstiegsZeit realisierbar?

Welche Fragen sind noch offen? Was gilt es noch mit wem und bis wann zu klären bevor die ElternZeit endet und Sie Ihre Tätigkeit wieder aufnehmen? Welche Unterstützung wünschen Sie sich von Ihrer unmittelbaren Führungskraft bzw. dem Fachbereich Personal? Was können Sie selbst noch tun?



In welchem Umfang besteht noch ein Urlaubsanspruch? _____ Tage.

Gibt es schon Vorstellungen zur Urlaubsplanung?

Wie hoch ist das aktuelle Arbeitszeitguthaben? _____ Stunden.

Gibt es Vorstellungen zum Ausgleich?

Ein weiteres Gespräch ist für den _____ um _____ Uhr geplant.

Daran teilnehmen werden: _____.

Während der ElternZeit sowie der WiedereinstiegsZeit sind Ihre unmittelbare oder nächst höhere Führungskraft und für Fragen rund um die Personalsachbearbeitung

Frau / Herr _____

Ihre Ansprechpersonen (Telefon _____ E-Mail _____).

Im Falle eines Zuständigkeitswechsels werden Sie informiert und erhalten neue Kontaktdaten.

Datum des Gesprächs: _____

Gesprächsbeteiligte: _____

Anlage 3 – ElternZeit-Gespräch - Eigene Überlegungen vor Beginn der ElternZeit:



Vorbereitung auf das ElternZeit-Gespräch

- Wann beginnt meine ElternZeit?
- Wann endet meine ElternZeit? Wann steige ich beruflich wieder ein (fixer oder flexibler Termin)?
- Welche Möglichkeiten habe ich bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und aktiver Mutter- und Vaterschaft?
- Wie teile ich mir mit dem anderen Elternteil die ElternZeit auf? Welche Wünsche hat der andere Elternteil?
- Wie viele Stunden pro Woche möchte ich arbeiten? Bin ich bezüglich der Stundenzahl flexibel?
- Wie möchte ich die Arbeitszeit verteilen? Kann ich vormittags oder ganze Tage (z. B. 3, 4, 5 Tage pro Woche)? Wie flexibel bin ich, wenn ich mir meinen Arbeitsplatz mit jemandem teilen müsste?
- Möchte/Muss ich Homeoffice nutzen, um Familienpflichten und Beruf vereinbaren zu können?
- Was mache ich, wenn meine Wünsche zu Arbeitszeit oder dem favorisierten Einsatzbereich nicht umsetzbar sind? Wie kann ich meinem Arbeitgeber entgegenkommen? Wo sehe ich Grenzen?
- Will ich meine bisherigen Stunden befristet reduzieren? Wie lange befriste ich meine Reduzierung der Arbeitszeit (z. B. für 1 Jahr und dann wieder neu)?
- Habe ich noch Fragen zur Arbeitszeitreduzierung? Sind mir die Auswirkungen klar, beispielsweise Gehalt, Rente, soziale Leistungen, Urlaubsanspruch etc.?
- Wann teile ich die geplante Wiedereinstiegszeit mit?
- Welcher Ansprechperson teile ich den Rückkehrtermin mit?
- Wann planen meine Führungskraft und ich das Gespräch? (Mutter: spätestens 10 Wochen vor errechnetem Termin / Vater: spätestens 5 - 6 Wochen vor errechnetem Geburtstermin / Wiedereinstiegszeit spätestens 3-4 Monate vor dem Ende der ElternZeit).
- In welchem Bereich möchte ich aufgrund meiner früheren Tätigkeit eingesetzt werden?
- Gibt es Arbeitsorte, welche z. B. durch zu lange Fahrzeiten, für mich nicht in Frage kommen?
- Bin ich über das Kinderbetreuungsangebot im Landkreis Darmstadt-Dieburg sowie der Stadt Darmstadt informiert? Wer übernimmt die Kinderbetreuung in der Ferienzeit oder bei unvorhergesehenen Betreuungsproblemen (z. B. Krankheit des Kindes, Ausfall der Kinderbetreuung durch pädagogische Tage oder Brückentage in Kita oder Schule)?
- Kenne ich die gesetzlichen Regelungen zur Freistellung von meiner Arbeit, im Krankheitsfall meines Kindes (unter 12 Jahren)?
- Habe ich die Möglichkeit bereits vorm Ende meiner ElternZeit Fortbildungen zu besuchen?
- Klappt es mit meiner Anmeldung im Intranet von zuhause aus?
- Ergeben sich bei der Krankenkasse oder Krankenversicherung Änderungen, wenn ich wieder berufstätig bin? Habe ich beide über meine Wiedereinstiegszeit informiert?



Anlage 4 – WiedereinstiegsZeit-Gespräch - Eigene Überlegungen vor dem beruflichen Wiedereinstieg:

Vorbereitung auf das WiedereinstiegsZeit-Gespräch:

Allgemein:

- Wer in meinem privaten Umfeld übernimmt welche Pflichten?
- Wie gestaltet sich mein Wiedereinstieg in partnerschaftlicher Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
- Wer kann mich unterstützen (z. B. Kinderbetreuungseinrichtungen, Großeltern)?

Wiedereinstieg nach der ElternZeit ins alte oder neue Aufgabengebiet:

- Wie halte ich Kontakt zu meinem Arbeitgeber und wie gestaltet sich der Informationsfluss?
- Muss ich fachliche und allgemeine Qualifikationen in Fortbildungen vertiefen oder erwerben?
- Habe ich Kontakt mit Kund*innen oder externen Firmen?
- Welche Tätigkeiten übe ich aus? (Arbeitsplatzbeschreibung oder Informationsmaterial)
- Wie liegen eventuelle Öffnungszeiten oder Termine?
- Wie sind die Arbeitsbedingungen bei Stundenreduzierung? (Flexibilität, Ausgestaltung Homeoffice)? Welche Arbeitszeitmodelle sind für mich realistisch?
- Welche aktuellen Entwicklungen existieren? (Umstrukturierungen, Haushaltsplanung, etc.)
- Gibt es Rechtsänderungen im alten Tätigkeitsbereich?
- Wie sieht die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten aus?
- Setzt meine Tätigkeit Selbstständigkeit voraus? In welchem Maße?
- Wie werde ich ins Team oder die Hierarchie eingebunden sein?
- Wie sehen mein Arbeitsplatz und meine Einarbeitung aus?
- Werde ich vorab mit Kolleg*innen sprechen können?

Falls Sie sich zum Ende Ihrer ElternZeit auf Stellenausschreibungen des Landkreises Darmstadt-Dieburg bewerben:

- Welche Angaben sollte Ihre Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle enthalten? (z. B. Deckblatt, Anschreiben, 3. Seite, Lebenslauf, Zeugnisse, Zertifikate, interne und externe Fortbildungen, Ehrenamt- oder Elternbeiratstätigkeitsbescheinigung, Nebentätigkeit, etc.)
- Stellen Sie im Anschreiben dar, welche Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen Sie aus Ihrer Tätigkeit vor der Beurlaubung sowie der ElternZeit für die Stelle mitbringen.
- Bereiten Sie sich intensiv auf das Bewerbungsgespräch vor: Informationen über neuen Einsatzort sowie neue Aufgaben einholen. Fragen stellen zu Aufgaben und Arbeitszeiten.
- Fragen Sie evtl. nach Hospitationsmöglichkeiten (auch während der ElternZeit)

Anlagen 5 + 6

Merkblatt Kindergeld



 [PDF öffnen](#)

Merkblatt Kinderzuschlag



 [PDF öffnen](#)





VaterZeit & MutterZeit

ElternZeit

Büro für Chancengleichheit
Katrin Vogel
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

☎ 06151 / 881-1041

✉ Chancengleichheit@ladadi.de

🌐 www.ladadi.de/chancengleichheit

Zimmer 3211, Kreishaus Darmstadt-Kranichstein

Vierte überarbeitete Auflage Januar 2023

www.ladadi.de



Landkreis
Darmstadt-Dieburg