

ElternZeit

VaterZeit & MutterZeit



Eine Information der Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Gifhorn, Goslar, Helmstedt, Northeim, Peine, Wolfenbüttel und der kreisfreien Städte Salzgitter und Wolfsburg für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunalverwaltungen.

Impressum:

Herausgeberinnen:

Die Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Gifhorn, Goslar, Helmstedt, Northeim, Peine, Wolfenbüttel
und der kreisfreien Städte Salzgitter und Wolfsburg.

c/o Referat Frauen und Gleichstellung, Landkreis Wolfenbüttel,
Bahnhofstraße 11, 38300 Wofenbüttel, Tel.: 05331 84253, E-Mail: s.loeb@lk-wf.de

Wir bedanken uns beim Frauenbüro der Stadt Kassel und der Abteilung für Chancengleichheit des Landkreises Darmstadt-Dieburg für die Überlassung ihrer Broschüren zur weiteren Verwendung für uns. Weiterhin bedanken wir uns für die Überarbeitung bei Frau Ute Wellner, Juristin und Mediatorin aus Langelsheim.

Die Broschüre wurde mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem kann für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden.

Stand: November 2016

Vorwort der Herausgeberinnen	5
1. Schwangerschaft und Mutterschutz	6
2. Elternzeit	9
Teilzeit	14
Telearbeit	15
Elterngeld:	16
3. Berufstätig mit Kind	19
Kinderbetreuung	19
Erkrankung des Kindes	20
Zeitplan: Was ist wann zu erledigen?	21
4. VäterZeit.....	22
5. Links speziell für Männer.....	24
6. Abkürzungsverzeichnis.....	25



Vorwort der Herausgeberinnen

Das Leben mit Kindern verändert den Alltag schon immer grundlegend. Heute möchten immer mehr Paare mit Kindern die Familien- und Elternarbeit partnerschaftlich teilen. Frauen möchten weiterhin flexibel im Beruf bleiben, z. B. durch die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle. Männer sehen sich oft nicht mehr als die alleinigen Versorger der Familie, sondern wollen mehr und aktiv Zeit mit ihren Kindern verbringen. Dadurch entstehen neue Herausforderungen und Verantwortlichkeiten und damit auch der Wunsch und die Notwendigkeit, sich zu unterschiedlichen Fragen zu informieren.

Häufige Fragen sind beispielsweise:

- Welche Anträge muss ich wann und wo stellen?
- Wie ist das mit der Arbeit während der Elternzeit?
- Was mache ich bei Erkrankung meines Kindes?
- Wie wirkt sich Teilzeitarbeit auf renten-, arbeitslosenversicherungs-, und versorgungsrechtliche Ansprüche aus?
- Wie kann die Elternzeit zwischen Vätern und Müttern aufgeteilt werden?
- Wie geht es nach einer Beurlaubung weiter?

Diese Broschüre soll eine praxisnahe Hilfe sein, die jedoch nicht die Kenntnis der Gesetze ersetzt. Beispiele für Teilzeitregelungen und für die Aufteilung der Elternzeit sowie Musterbriefe und Musteranträge können Ihnen als praktische Anregung und Hilfestellung dienen.

Die Gesetze zur Elternzeit und zur Teilzeitarbeit bieten einige Erleichterungen für Sie als Mutter und Vater, wenn Sie sich Familienarbeit und Berufstätigkeit partnerschaftlich teilen möchten. Die vorliegende Broschüre bietet dafür eine Informationsgrundlage.

Für Frauen, die aktuell noch den größten Teil der Teilzeitbeschäftigten stellen, ist es aus finanziellen und rentenrechtlichen aber auch aus sozialen Gründen immer notwendiger geworden, den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten und den Wiedereinstieg rechtzeitig zu planen.

Unsere Broschüre soll Sie unterstützen, sich auf Ihre Elternzeit vorzubereiten und sich einen guten Rahmen für den Alltag mit Ihren Kindern zu schaffen, den Sie mit Freude erleben können. Diese Broschüre ist speziell für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst konzipiert.

Ihre Gleichstellungsbeauftragten

1. Schwangerschaft und Mutterschutz



Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten für alle weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, einschließlich der Auszubildenden und befristet Beschäftigten. Für Beamtinnen gelten vergleichbare Schutzbestimmungen. § 81 NBG (Niedersächsisches Beamtengesetz) verweist insoweit ausdrücklich auf die Anwendung des Bundesbeamtengesetzes (§ 79 BBG i. V. mit der Verordnung über den Mutterschutz und die Elternzeit, kurz MuSchEZVO).

Wann muss dem Arbeitgeber die Schwangerschaft gemeldet werden?

Sobald Sie von der Schwangerschaft erfahren haben, können Sie Ihren Arbeitgeber informieren. Allerdings ist es auch möglich die Schwangerschaft erst nach den ersten 12 Wochen zu melden, um die Gefahr zu reduzieren, den Arbeitgeber von einer möglichen Fehlgeburt informieren zu müssen. Eine gesetzliche Vorschrift über den Zeitpunkt der Meldung oder über eine Meldepflicht besteht nicht. Wichtig ist aber, dass die gesetzlichen Vorschriften nach dem Mutterschutzgesetz nur dann greifen, wenn die Schwangerschaft beim Arbeitgeber angezeigt wurde. Meistens genügt die mündliche Mitteilung

oder die Kopie aus dem Mutterpass über das Vorliegen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin. Verlangt der Arbeitgeber ein ärztliches Attest zum Nachweis der Schwangerschaft, so sind die Kosten für das Attest vom Arbeitgeber zu erstatten. Sie sollten sich die Mitteilung von der Personalabteilung schriftlich bestätigen lassen, da im Konfliktfall (z. B. bei Kündigung), der Zeitpunkt der Meldung der Schwangerschaft relevant werden kann. Die Kenntnis über die Schwangerschaft muss der Arbeitgeber vertraulich behandeln. Im öffentlichen Dienst besteht aber eine Anzeigepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Personalrat. Außerdem ist der Arbeitgeber in Niedersachsen gesetzlich verpflichtet, das zuständige Gewerbeaufsichtsamt zu informieren.

Welche besonderen Schutzrechte gelten während der Schwangerschaft?

Als werdende Mutter genießen Sie 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 des Arbeitgebers unwirksam. Das Kündigungsverbot gilt auch für Beschäftigte in der Probezeit, wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen wurde. Ein befristeter Arbeitsvertrag wird durch das Vorliegen einer Schwangerschaft allerdings nicht verlängert.

Das Kündigungsverbot gilt auch für Änderungskündigungen.

Wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung noch keine Kenntnis von der Schwangerschaft hatte, hat die werdende Mutter die Möglichkeit, dem Arbeitgeber die Schwangerschaft innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung, am besten unter Vorlage des Attestes oder Mutterpasses anzuzeigen. Im Falle einer Kündigung oder Änderungskündigung durch den Arbeitgeber, sollten Sie sich auf jeden Fall an den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte wenden.



Für werdende Mütter gelten darüber hinaus bestimmte Beschäftigungsverbote, die die Art der Tätigkeit, die Arbeitsstätte, die Arbeitsstoffe und die Lage und Dauer der Arbeitszeit betreffen:

- Wenn eine werdende oder stillende Mutter bei ihrer Tätigkeit stehen oder gehen muss, dann ist ihr eine Sitzgelegenheit zum Ausruhen zur Verfügung zu stellen.
- Arbeitet sie ständig im Sitzen, dann ist ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit zu geben.
- Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden.
- Sie dürfen ferner keine Arbeiten ausführen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen wie Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.
- Nicht erlaubt sind u. a. auch Tätigkeiten, bei denen regelmäßig Lasten über 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel gehoben, bewegt oder befördert werden müssen.
- Werdende oder stillende Mütter dürfen ferner nicht in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.
- Sie dürfen höchstens 8,5 Stunden täglich und dabei nicht mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten (Sonntage sind dabei eingerechnet).

Wenn Sie Fragen zu Ihrer Tätigkeit und eventuellen Beschäftigungsverboten haben, sollten Sie sich an die/den Arbeitsschutzbeauftragte/n oder die Betriebsärztin/den Betriebsarzt wenden. Besondere Gesundheitsgefahren, die sich während der Schwangerschaft ergeben können und daraus resultierende Beschäftigungseinschränkungen oder -verbote, müssen Sie mit Ihrer Gynäkologin/Ihrem Gynäkologen absprechen. Durch Beschäftigungsverbote ergeben sich keine Einkommenseinbußen.

Wie wird die Mutterschutzfrist berechnet?

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor dem errechneten voraussichtlichen Entbindungstermin und endet 8 Wochen nach der Geburt des Kindes. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten endet die Schutzfrist erst 12 Wochen nach der Geburt. Die verlängerte Schutzfrist ist auf Antrag der Frau mit einem Kind, bei welchem vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung eine Behinderung festgestellt wurde, ebenfalls vorgesehen.

Wird das Kind vor dem errechneten Entbindungstermin geboren, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um diesen Zeitraum.

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.

Wer zahlt das Mutterschaftsgeld?

Während der oben genannten gesetzlichen Schutzfristen haben Sie als Beschäftigte im öffentlichen Dienst in der Regel keinen Verdienstausschlag. Sie erhalten während dieser Zeit ein Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 13,00 € täglich (maximale Höhe 210,00 €) von Ihrer Krankenkasse und einen Zuschuss vom Arbeitgeber. Beide Leistungen zusammen ergeben den durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 3 Monate vor der Geburt. Das Mutterschaftsgeld müssen Sie bei Ihrer Krankenkasse beantragen, den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld beim Arbeitgeber.

Sind Sie als Beschäftigte privat krankenversichert, erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse einen einmaligen Höchstbetrag von 210,00 €. Der Zuschuss des Arbeitgebers berechnet sich wie bei den gesetzlich Krankenversicherten. Privatversicherte erhalten deshalb während der Mutterschutzfrist weniger Entgelt als gesetzlich Krankenversicherte. Besondere Regelungen gelten auch für Beamtinnen. Sie erhalten während der Mutterschutzfrist weiter die vollen Bezüge über den Arbeitgeber.

Während der Mutterschutzfristen sind Sie in der Krankenversicherung und in der Rentenversicherung beitragsfrei weiter versichert. Für Beamtinnen ergibt sich kein Unterschied zur Situation außerhalb eines Beschäftigungsverbot.

Auf die Beschäftigungs-, die Dienstjahre und die Bewährungszeiten hat die Mutterschutzfrist keine Auswirkungen. Das Mutterschaftsgeld sowie der Arbeitgeberzuschuss sind steuerfrei.

Werden die vermögenswirksamen Leistungen weiter gezahlt?

Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers werden für Angestellte und Arbeiterinnen nur einschließlich des Monats, in dem das Beschäftigungsverbot beginnt, gezahlt.

Es ist trotzdem möglich, die Vorteile des vermögenswirksamen Sparens zu nutzen, indem Sie die Differenz zum Jahreshöchstbetrag spätestens in dem Monat, in dem Sie zum letzten Mal ein Arbeitsentgelt erhalten, einzahlen. Einzelheiten sollten Sie mit Ihrer Bank oder Bausparkasse regeln. Für Beamtinnen werden vermögenswirksame Leistungen vom Dienstherrn bis zum Ende der Mutterschutzfrist gezahlt.



Wie berechnet sich der Erholungsurlaub?

Für die Zeit der Mutterschutzfrist 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.

Wie wirkt sich die Mutterschutzfrist auf die Jahressonderzahlung aus?

Auf die Höhe der Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD 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, weil sie die Elternzeit nicht in Anspruch nehmen können oder wollen, oder für Mütter, die während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt arbeiten, besteht ein Anspruch auf Stillpausen. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden am Tag beträgt die Stillzeit zweimal 45 Minuten oder zusammenhängend 90 Minuten. Für stillende Mütter, die weniger als acht Stunden täglich arbeiten, besteht ein Anspruch auf Stillzeiten von zweimal einer halben Stunde oder zusammenhängend eine Stunde am Tag.

Und die Väter?

Vätern steht nach § 29 Abs. 1a TVöD bei der Niederkunft der Ehefrau ein Tag Arbeitsbefreiung zu. Dies gilt auch für Lebenspartnerinnen im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes. Beamte bzw. Beamtinnen sind den Beschäftigten gleichgestellt.

Unverheiratete Väter bekommen grundsätzlich keine Arbeitsbefreiung bei der Geburt ihres Kindes. Bitte beachten Sie: 2014 wurde seitens eines Berliner Gerichtes eine abweichende Entscheidung getroffen.

(Urteil Verwaltungsgericht Berlin vom 26.02.2014 - Az. 7 K 158.12)

2. Elternzeit

Wer hat Anspruch auf Elternzeit?

Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dies gilt sowohl für befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte als auch für Personen mit geringfügiger Beschäftigung. Des Weiteren sind Umschülerinnen und Umschüler, Auszubildende und in Heimarbeit Beschäftigte anspruchsberechtigt. Sie können Elternzeit geltend machen zur Betreuung Ihres eigenen Kindes sowie

- eines Kindes der Ehegattin/des Ehegatten oder Lebenspartnerin/Lebenspartners, mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter,
- eines Kindes, das Sie mit dem Ziel der Annahme in Obhut genommen haben,
- eines Kindes, das Sie in Vollzeitpflege betreuen,
- eines Enkelkindes, einer Schwester/eines Bruders, einer Nichte/eines Neffen.

Zur Anspruchsberechtigung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Das Kind lebt mit Ihnen im selben Haushalt,
- Sie betreuen und erziehen es überwiegend selbst,
- Sie arbeiten während der Elternzeit maximal 30 Wochenstunden, (§ 15 Abs. 4 BEEG).

Wie lange habe ich Anspruch auf Elternzeit?

Die Elternzeit ist auf bis zu drei Jahre für jedes Kind begrenzt. Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Mit Zustimmung der Dienststelle kann ein Anteil von bis zu 24 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Eine schriftliche Vereinbarung sollte darüber getroffen werden. Die Elternzeit wird für jeden Elternteil separat betrachtet.

Eine neue Arbeitgeberin bzw. ein neuer Arbeitgeber ist nicht an die Zustimmung des vorherigen gebunden.

Auch bei Mehrlingsgeburten und bei kurzer Geburtenfolge stehen den Eltern bei einer Übertragung für jedes Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu. Das bedeutet, dass eine Übertragung von bis zu 24 Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum achten Lebensjahr in diesen Fällen für jedes der Kinder möglich ist.

Mütter können Elternzeit erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist nehmen, Väter können Elternzeit sofort nach der Geburt in Anspruch nehmen, d. h. die Mutterschutzfrist wird auf die Elternzeit angerechnet.

Befristete Verträge verlängern sich durch die Elternzeit nicht.



Wie ist das mit der Teilbarkeit der Elternzeit zwischen Müttern und Vätern?

Es steht den beiden Elternteilen frei, wer für welchen Zeitraum Elternzeit nimmt. Die Gesamtdauer ist auf bis zu drei Jahre begrenzt, drei Jahre Elternzeit pro Kind, NICHT pro Elternteil.

- Die Elternzeit kann ganz oder teilweise von einem Elternteil genommen werden.
- Die Eltern können die Elternzeit untereinander aufteilen und sich bei der Elternzeit abwechseln.
- Wenn die Eltern wollen, können sie Anteile der Elternzeit oder aber die gesamte dreijährige Elternzeit vollständig gemeinsam nutzen.

Teilzeit während der Elternzeit?

Während der Elternzeit haben Sie die Möglichkeit bis zu 30 Stunden in der Woche zu arbeiten. Können Sie mit Ihrer Dienststelle keine Einigung erzielen, haben Sie trotzdem einen Anspruch auf Teilzeit, wenn

- in Ihrer Dienststelle in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer/innen (Auszubildende nicht mitgerechnet) beschäftigt sind,
- Ihr Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung länger als 6 Monate besteht,
- Ihre regelmäßige Arbeitszeit für mindestens 2 Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden soll,
- Ihrem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen stehen,
- Sie Ihren Anspruch Ihrer Dienststelle für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes 7 Wochen und für den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vorher schriftlich mitgeteilt haben.

Zur Geltendmachung des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit müssen die Eltern in der schriftlichen Mitteilung an den Arbeitgeber den Beginn und Umfang der gewünschten Arbeitszeit nennen. Ebenfalls sollte die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit enthalten sein. Stimmt Ihre Dienststelle der Verringerung Ihrer Arbeitszeit nicht zu, können Sie vor dem Arbeitsgericht Klage erheben.

Auch Beamtinnen und Beamte in der Elternzeit dürfen im Umfang von bis zu 30 Stunden arbeiten. Im Gegensatz zu den Beschäftigten gilt für sie jedoch eine Untergrenze von mindestens einem Viertel ihrer regelmäßigen Arbeitszeit.

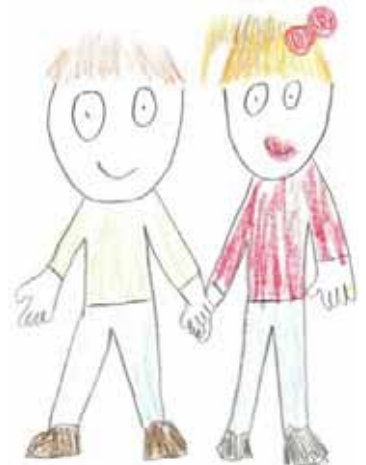
Sollten Sie bereits vor der Elternzeit teilzeitbeschäftigt gewesen sein, können Sie die Beschäftigung bis zu einer Grenze von 30 Wochenstunden ohne besonderen Antrag fortsetzen.

Grundsätzlich gilt jedoch stets die für die/den Beschäftigte/n günstigste Regelung.

Bei der Besetzung von Vollzeitstellen sind Beschäftigte, die aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit verringert oder Sonderurlaub genommen haben, bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen (siehe Hinweise für Tarifbeschäftigte, Beurlaubung, Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit vom 01.07.2015 i. S. des § 6 Abs. 1 NGG)

Um Ihren Anspruch auf eine Vollzeitstelle aufrecht zu erhalten, sollten Sie die Reduzierung Ihrer Arbeitszeit unbedingt befristen!

Nach Beendigung der Elternzeit haben Sie das Recht zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die Sie vor der Elternzeit hatten.



Was ist bei der Beantragung von Elternzeit dringend zu beachten?

- Wenn sich die Elternzeit unmittelbar an die Geburt des Kindes oder an die Mutterschutzfrist anschließen soll, muss die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn schriftlich bei der Dienststelle beantragt werden.
- Das Gleiche gilt für einen späteren Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes.
- Für den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes muss sie spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit angemeldet werden und bedarf der Zustimmung der Dienststelle.

Mit der schriftlichen Anmeldung muss gleichzeitig verbindlich festgelegt werden, für welche Zeiträume und von wem innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll.

Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der Arbeitgeberseite unverzüglich mitzuteilen.

Nach der Elternzeit besteht das Recht auf Rückkehr zu der Arbeitszeit, die vor Beginn der Elternzeit galt.

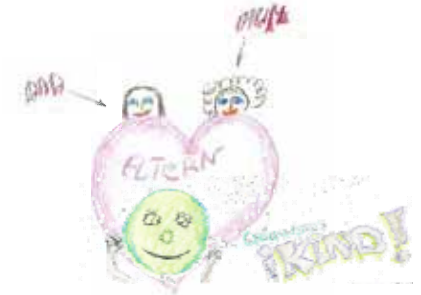
Wie kann die Elternzeit aufgeteilt werden?

Zum Beispiel: Sandra und Dirk Müller erwarten ihr erstes Kind. Beide sind ganztags berufstätig und möchten Kind und Beruf miteinander vereinbaren. Sie überlegen sich mehrere Möglichkeiten, die Elternzeit aufzuteilen. Das Kind wird voraussichtlich am 28. Juni 2014 geboren.

Variante 1

Die Eltern wechseln sich bei der Elternzeit ab

6 Monate Elternzeit Mutter	28.06.2014 - 27.12.2014
12 Monate Elternzeit Vater	28.12.2014 - 27.12.2015
18 Monate Elternzeit Mutter	28.12.2015 - 27.06.2017



Variante 2

Die Eltern nehmen einen Teil der Elternzeit gemeinsam und sparen ein Jahr auf:

12 Monate Elternzeit Mutter und Vater	28.06.2014 - 27.06.2015
12 Monate Elternzeit Vater	zu Beginn der Schulzeit des Kindes (vor Vollendung des achten Lebensjahres - Voraussetzung: Arbeitgeber stimmt zu)

Variante 3

Beide Eltern reduzieren ihre Arbeitszeit während der Elternzeit und wechseln sich bei der Kinderbetreuung ab. Reduzierung der Arbeitszeit der Mutter auf

30 Std. (nach der Mutterschutzfrist von 8 Wochen)

Reduzierung der Arbeitszeit des Vaters auf 20 Stunden

Bei Geburten ab 01.07.2015 bitte das ElterngeldPlus beachten:

1 Elterngeldmonat = 2 ElterngeldPlus-Monate und Partnerschaftsbonus!

Beispiele für die schriftliche Anmeldung der Elternzeit in der Personalabteilung:

Sandra und Dirk Müller haben sich entschieden, sich bei der Elternzeit abzuwechseln und ein Jahr aufzusparen. Dirk Müller schreibt sieben Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin an die Personalabteilung:

An die Personalabteilung 17.05.2014

Guten Tag Frau Meier,

ich melde Elternzeit ab Geburt unseres Kindes an. Der voraussichtliche Geburtstermin ist der 28. Juni 2014. Ich beantrage die Elternzeit vom 28.06.2014 bis 27.06.2015.

12 Monate der Elternzeit möchte ich zu einem späteren Zeitpunkt zwischen dem 28.06.2017 und dem 27.06.2022 in Anspruch nehmen. Bei der Verschiebung des Geburtstermins ändern sich die Daten entsprechend.

Ich bitte Sie, dieser Regelung schriftlich zuzustimmen.

Freundliche Grüße Dirk Müller

Sandra Müller möchte während ihrer Elternzeit 30 Stunden pro Woche arbeiten. Sie beantragt bei ihrem Arbeitgeber:

An die Personalabteilung 12.07.2014

Guten Tag Frau Meier,

unser Kind Laura Müller wurde am 28.06.2014 geboren. Ich werde die Elternzeit vom 28.06.2015 bis 27.06.2016 in Anspruch nehmen.

In dieser Zeit möchte ich weiterhin arbeiten, aber meine Arbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche verringern.

Ich bitte Sie, dieser Regelung schriftlich zuzustimmen.

Freundliche Grüße

Sandra Müller

Was ist bei vorzeitiger Beendigung bzw. Verlängerung der Elternzeit zu bedenken?

Grundsätzlich ist die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur mit Zustimmung der Dienststelle möglich. Wird die Beendigung der Elternzeit wegen eines weiteren Kindes oder besonderen Härtefalles erforderlich, kann dieses Ansinnen nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich von der vom Arbeitgeber abgelehnt werden. Besondere Härtefälle liegen vor bei:

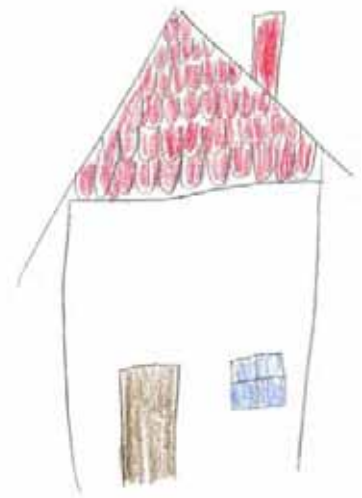
- schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils,
- erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz.

Wenn während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird, ist es möglich die Elternzeit vorzeitig zu beenden, damit die Eltern ihre Elternzeit gegebenenfalls anders planen können.

Nicht in Teilzeit tätigen Arbeitnehmerinnen, die während der Elternzeit wieder schwanger werden, steht es frei, ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden, um eine bezahlte Freistellung während der Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt des Kindes zu erlangen. Der Arbeitgeber ist demnach in diesen Fällen zur Zahlung von Zuschüssen zum Mutterschaftsgeld verpflichtet, obwohl seine Arbeitnehmerin zuvor aufgrund von Elternzeit nicht aktiv tätig war.

Wo kann ich mich über Elternzeit und Elterngeld beraten lassen?

Die Elterngeldstellen haben die Aufgabe, die Arbeitnehmerseite und die Arbeitgeberseite über die Bedingungen und Wirkungen der Elternzeit zu beraten. Die Elterngeldstelle finden Sie bei den Kommunen. Örtlich zuständig ist in der Regel die Elterngeldstelle, in deren Stadt bzw. Landkreis sich Ihr Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt befindet.



Wie ist das mit der Kündigung während der Elternzeit?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können von sich aus unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen und vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen kündigen. Während der Elternzeit kann die Arbeitgeberseite grundsätzlich keine Kündigung ausprechen. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn, bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes.

Der Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Elternzeit. Er gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit ausüben. Während der Elternzeit gilt der Kündigungsschutz nur für den Elternteil, der sich aktuell in der Elternzeit befindet. In besonderen Ausnahmefällen kann die Arbeitgeberseite bei der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde, dem Gewerbeaufsichtsamt, eine Kündigung beantragen. Die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Erziehungsurlaub/Elternzeit sind zu beachten.

Wie ist es mit Erziehungszeiten in der Rentenversicherung bzw. in Bezug auf das Ruhegehalt?

In der gesetzlichen Rentenversicherung werden pro Kind drei Jahre Kindererziehungszeit angerechnet. Rentenbeiträge, die zusätzlich durch Teilzeitarbeit während der Elternzeit geleistet werden, wirken sich rentensteigernd aus. Die Erziehungszeit wird derjenigen Person zugeordnet, die das Kind erzogen hat. Ein Wechsel der Zuordnung unter den Eltern ist möglich.

Die Eltern müssen unter Vorlage der Geburtsurkunde beantragen, dass die Kindererziehungszeit ihrem Rentenkonto gutgeschrieben wird. Die Zeiten werden nicht automatisch registriert.

Wichtig für Väter: Die Kindererziehung wird zunächst immer der Mutter zugerechnet. Grundsätzlich können sich Mutter und Vater diese Zeit jedoch teilen. Dies müssen sie dann ausdrücklich und rechtzeitig dem zuständigen Rentenversicherungsträger erklären, und zwar mit Wirkung für die Zukunft.

Seit dem 01.07.2014 gilt für alle Mütter oder Väter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, die sogenannte Mütterrente. Diese soll die Schlechterstellung der Mütter (und Väter) beim Rentenbezug aufheben, deren Kinder vor 1992 geboren wurden und ihnen ein zusätzliches Jahr mit Kindererziehungszeiten anrechnen.

Bei einem Rentenbeginn vor dem 01.07.2014 wird die Rente für jedes vor 1992 geborene Kind pauschal um einen zusätzlichen Entgeltpunkt erhöht. Dies entspricht vom 01.07.2014 an einer Erhöhung der Bruttorente von 28,61 € im Westen und 26,39 € im Osten. Ab 01.07.2015 stiegen die Beträge auf 29,21 € im Westen und 27,05 € im Osten an.

Die Mütterrente muss nicht extra beantragt werden, vielmehr erfolgt die Anpassung im Regelfall zum Stichtag 01.07.2014 automatisch. Voraussetzung ist, dass die Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten bereits geltend gemacht worden sind. Anderenfalls müssen Sie einen Antrag auf Berücksichtigung für Kinder, die vor 1992 geboren sind, stellen.

Für Beamtinnen und Beamte gilt: Die Kindererziehungszeit (Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz NBeamtVG) für bis zum 31.12.1991 geborene Kinder ist bis zu dem Tag ruhegehaltfähig, an dem das Kind sechs Monate alt wurde.

Hat eine Beamtin oder ein Beamter ein nach dem 31.12.1991 geborenes Kind erzogen, wird neben dem Ruhegehalt für jeden Monat einer ihr oder ihm zuzuordnenden Kindererziehungszeit ein Kindererziehungszuschlag nach dem Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetz (NBeamtVG) gezahlt. Die Höhe des Kindererziehungszuschlags entnehmen Sie der Anlage zum NBeamtVG, da er regelmäßigen Anpassungen unterliegt.

Wie ist es mit der Übertragung des Jahresurlaubes?

Für jeden vollen Monat Elternzeit kann der Erholungsurlaub anteilig um ein Zwölftel gekürzt werden. Der restliche Erholungsurlaub wird nach Abschluss der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt. Urlaubsansprüche, die vor der Geburt eines Kindes angefallen sind, können nach der Elternzeit genommen werden. Sie verfallen nicht (EuGH-Urteil vom 22.04.2010, Rs. C-486/08).

Wie ist die Regelung von Elternzeit für Beamtinnen und Beamte?

Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit nach § 81 NBG i. V. m. § 79 BBG sowie der MuSchEZVO des Bundes. Niedersachsen hat insoweit auf eigene Regelungen verzichtet. Die Regelungen sind vielfach deckungsgleich mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. In Niedersachsen haben Beamtinnen und Beamte Anspruch auf Beihilfe während der Elternzeit gemäß der Nds. BeihilfeVO u. a. in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen. Die Beihilfe bemisst sich nach den persönlichen Merkmalen im Zeitraum der Antragstellung.

Beamtinnen und Beamten werden für die Zeit der Elternzeit, sofern nicht eine Teilzeitbeschäftigung von höchstens 30 Stunden ausgeübt wird, die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung von maximal monatlich 31 € erstattet. Voraussetzung ist, dass die Dienstbezüge oder AnwärterInnenbezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben.



Teilzeit

Welche Ansprüche auf Teilzeit und Sonderurlaub habe ich außerhalb der Elternzeit?

Der Anspruch auf Teilzeit und Sonderurlaub wird durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes gilt darüber hinaus das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), dessen Bestimmungen noch weitergehend sind.

Grundsätzliche Teilzeitregelung für Beamtinnen und Beamte nach § 61, 65 Abs. 1 NBG:

Die wöchentliche Arbeitszeit nach § 61 NBG muss mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. Nach § 65 Abs. 1 soll die Gesamtdauer des Anspruchs mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit insgesamt 15 Jahre nicht überschreiten.

Bis zur Hälfte der regulären Arbeitszeit können Sie jedoch Ihre Arbeitszeit unbefristet reduzieren.

Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen nach § 62 NBG

Teilzeit erleichtert die Vereinbarung von Berufstätigkeit und Familienleben. Allerdings ist bei einer Teilzeitbeschäftigung immer zu bedenken, dass sich zeitreduzierte Beschäftigung in der Altersversorgung widerspiegelt.

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern ist zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen (§ 5 NGG). Bei Beamtinnen und Beamten gibt es eine Teilzeituntergrenze von mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit.

Die Bestimmungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes gehen über die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) hinaus. Deshalb sind für die Reduzierung Ihrer Arbeitszeit aus familiären Gründen die Vorgaben des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes zu beachten (§ 4ff. NGG).

Teilzeit wegen Betreuung des Kindes kann für die Beschäftigten bis zum 18. Lebensjahr des Kindes gewährt werden (§ 11 Abs. 1 a TVöD). Gleiches gilt auch für Beamtinnen und Beamte, allerdings nur mit mindestens ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Um Ihren Anspruch auf eine Vollzeitstelle aufrechtzuerhalten, sollten Sie die Reduzierung Ihrer Arbeitszeit unbedingt befristen. Unter der Internetadresse www.teilzeit-info.de - Link „Nettoklick“, können Sie sich Ihr Teilzeitgehalt individuell berechnen lassen.

Ein Antrag auf Teilzeit ist schriftlich so früh wie möglich, spätestens jedoch drei Monate vor Antritt, an die Personalabteilung zu richten.

Wird ein Antrag auf Teilzeit abgelehnt, unterliegt die Ablehnung der Mitbestimmung des Personalrates (§ 65 NPersVG). Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei diesbezüglichen Entscheidungen zu beteiligen.

Habe ich berufliche Nachteile durch meine Teilzeittätigkeit?

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) schreibt vor, dass Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen sind wie Vollzeitbeschäftigten. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben steht einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen (§ 6 Abs.1, 5 NGG).

Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen in Teilzeit beschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung eines gleich bewerteten Arbeitsplatzes zu berücksichtigen.



Telearbeit

Teilweise bieten Arbeitgeber Telearbeit an. Telearbeit bedeutet, dass die individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause und teilweise in der Dienststelle (Minimum ein Arbeitstag pro Woche) erbracht wird. Die häusliche Arbeitsstelle ist mit der behördlichen Arbeitsstätte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden, damit die Aufgaben IT-unterstützt erledigt werden können. Bitte beachten Sie die jeweiligen Dienstvereinbarungen hierzu.

Elterngeld:

Elterngeld ist eine Einkommensersatzleistung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Es soll Eltern in den ersten Lebensjahren ihres Kindes finanziell fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern.

Wer erhält Elterngeld?

Elterngeld können Mütter und Väter erhalten, sowie Adoptiveltern (nicht Pflegeeltern), Ehe- oder Lebenspartnerinnen und –partner (die das Kind nach der Geburt betreuen, auch wenn es nicht ihr eigenes ist), Verwandte bis zum dritten Grad in besonderen Ausnahmefällen (z. B. bei schwerer Krankheit, schwerer Behinderung oder Tod der Eltern). Nicht sorgeberechtigte Personen benötigen zum Elterngeldbezug die Zustimmung des alleinsorgeberechtigten Elternteils. Dies ist z. B. der Fall, wenn bei einem nichtehelichen Kind die Vaterschaftsanerkennung noch nicht abgeschlossen ist, aber der Vater das Elterngeld beziehen möchte.

Wer hat Anspruch auf Elterngeld?

Anspruch haben Mütter und Väter, die ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen, nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten, mit ihren Kindern gemeinsam im Haushalt leben und einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Bei einer Ausbildung oder einem Berufspraktikum spielt die Wochenstundenzahl keine Rolle. Die Anspruchsvoraussetzungen müssen während des gesamten Leistungszeitraumes vorliegen.

In welchem Zeitraum kann Elterngeld beantragt werden?

Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden. Für angenommene Kinder beginnt die Frist mit der Aufnahme in den Haushalt. Ein Elternteil muss mindestens zwei Monate Elterngeld beziehen und kann dieses für maximal 12 Monate erhalten. Zwei weitere Monatsbeträge können beansprucht werden, wenn der andere Elternteil für mindestens zwei Monate Elterngeld bezieht (sogenannte Partnermonate).

Alleinerziehende können für 14 Monate Elterngeld beziehen. Auch aus ganz besonderen Gründen, wie schwere Krankheit der Partnerin oder des Partners, ist eine Übertragung der beiden Partnermonate möglich. Der Bezugszeitraum des Elterngeldes verkürzt sich um die Zeit des Bezugs der Mutterschaftsleistung. Mutterschaftsgeld einschließlich Arbeitgeberzuschuss und Elterngeld verfolgen dieselbe Absicht, nämlich die finanzielle Absicherung, während man sich der Versorgung seines Kindes widmen kann.

Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss wird immer nur auf den Elterngeldanspruch der Mutter angerechnet, nicht auf den des Vaters. Dieser kann ab der Geburt des Kindes das ungekürzte Elterngeld beziehen.

Kann das Elterngeld aufgeteilt werden?

Die Eltern können die ihnen zustehenden Monatsbeträge frei untereinander aufteilen, d. h. 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 maximal 24 bzw. 28 Monate.

Der Arbeitgeber muss sich aber nur auf maximal zwei Elterngeld-Zeitabschnitte einlassen.



Beispiele:

- Frau A. bezieht als Beschäftigte für acht Wochen nach der Entbindung Mutterschaftsgeld und nach der Entbindung Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss als vollen Ausgleich für ihr Nettogehalt und erst dann Elterngeld bis zur Vollendung des siebten Lebensmonats des Kindes (7 Monate). Anschließend nimmt Herr A. Elternzeit und betreut sein Kind, während Frau A. wieder ihre Vollzeitstätigkeit ausübt. Herr A. bezieht Elterngeld für die Lebensmonate 8 bis 14 (7 Monate), damit ist die maximale Bezugsdauer des Elterngeldes ausgeschöpft.
- 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. Lebensmonates ihres Kindes beziehen, dann sind die 14 Monatsbeiträge verbraucht.
- Herr C. nimmt direkt nach der Geburt des Kindes zwei Monate Elternzeit und beantragt für diese Zeit Elterngeld. Seine Frau befindet sich in dieser Zeit in Mutterschutz und bekommt Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss. Anschließend nimmt Frau C. Elternzeit und nach dem zweiten Lebensmonat des Kindes bekommt sie für 12 Monate Elterngeld. Danach sind die 14 Monate Elterngeld verbraucht.

ElterngeldPlus

Zum 01.01.2015 sind neue Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld in Kraft getreten, das sogenannte Elterngeld-Plus. ElterngeldPlus gilt für alle Eltern deren Kinder ab dem 01.07.2015 geboren werden. Ziel der Neuregelungen ist eine höhere Flexibilität der Elternteile in der Gestaltung ihrer Elternzeit. Was ist neu:

Die Eltern haben nun die Möglichkeit den Bezugszeitraum des Elterngeldes zu verlängern, wenn sie sich für eine Teilzeitarbeit während der Elternzeit entscheiden. Ein Elterngeldmonat wird zu zwei ElterngeldPlus-Monaten.

Konkret: Auch bisher können Eltern Teilzeitarbeit und Elterngeld kombinieren, allerdings verlieren sie nach der bisherigen Regelung einen Teil ihres Elterngeldanspruchs durch Anrechnung. Nun möglich: Arbeiten Eltern während des Elterngeldbezuges in Teilzeit, bekommen sie länger ElterngeldPlus. Aus einem Elterngeldmonat werden zwei Monate ElterngeldPlus. So können Mütter und Väter ihr Elterngeldbudget besser ausschöpfen. Zudem verlängert das ElterngeldPlus den Elterngeldbezug auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus.

- Variante Partnerschaftsmonat: Teilen sich Mutter und Vater die Kinderbetreuung und arbeiten parallel für vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie jeweils zusätzlich für vier Monate ElterngeldPlus. Das ist der sogenannte Partnerschaftsbonus.
- Flexiblere Elternzeit: Bereits bisher können Eltern 12 Monate aufsparen, um diese zwischen drittem und achtem Geburtstag des Kindes zu nehmen. Zukünftig haben Eltern die Möglichkeit, 24 Monate Elternzeit in diesem Zeitraum zu nehmen. Die Anmeldefrist erhöht sich auf 13 Wochen vor Antritt.
- Jedes Elternteil kann die Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufteilen, allerdings kann der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen den dritten Abschnitt ablehnen.

Beispiel:

Elterngeld und ElterngeldPlus lassen sich kombinieren. Beziehen Mutter und Vater z. B. 8 Monate Elterngeld, lassen sich die verbleibenden 6 (insgesamt 14 Monate Elterngeldbezug 12 plus 2) zu 12 Monaten ElterngeldPlus verdoppeln. Arbeiten beide in vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie jeweils einen Partnerschaftsbonus in Form von vier ElterngeldPlus-Monaten.

Mutter: 6 Monate Elterngeld + 12 Monate ElterngeldPlus und Teilzeit + 4 Monate Partnerschaftsbonus
Vater: 2 Monate Elterngeld + 16 Monate Vollzeit + 4 Monate Partnerschaftsbonus

Wie wird Elterngeld berechnet?

Das Elterngeld beträgt:

- 65 % bei einem vorherigen monatlichen Nettoeinkommen von 1240 € und mehr,
- 66 % bei einem Nettoeinkommen von 1220 € und
- 67 % bei einem Nettoeinkommen zwischen 1000 € und 1200 €.
- Bei einem Nettoeinkommen unter 1000 € erhöht sich das Elterngeld in kleinen Schritten auf 100 %. Das Elterngeld beträgt immer mindestens 300 € und höchstens 1800 €.

Wichtig:

Das Bundessozialgericht hat 2009 endgültig klargestellt, dass ein Steuerklassenwechsel von werdenden Elternpaaren, um mehr Elterngeld zu erhalten, eine „zulässige Gestaltungsmöglichkeit“ ist (AZ: B 10 EG 3/8 R und B 10 EG 4/08 R).

Berechnungsgrundlage ist das durchschnittliche steuerpflichtige Einkommen der zurückliegenden 12 Kalendermonate vor der Geburt des Kindes.

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das zustehende Elterngeld um 300 € für jedes weitere Kind. Zum Grundbetrag des Elterngeldes wird ein Geschwisterbonus gezahlt, wenn im Haushalt ein weiteres Kind unter drei Jahren lebt oder zwei und mehr Geschwister unter 6 Jahren. Der Bonus beträgt 10 % des Elterngeldes, mindestens jedoch 75 € pro Monat.



Das Elterngeld erhöht sich:

- bei Mehrlingsgeburten für jedes Kind um 300 €
- bei zwei Kindern unter 3 Jahren oder drei und mehr Kinder unter 6 Jahren, die im Haushalt der Elterngeldberechtigten leben, um mindestens 75 €.

Bei der Unterhaltsberechnung wird der Mindestbetrag von 300 € Elterngeld nicht berücksichtigt.

Was ist bei der Beantragung von Elterngeld zu beachten?

Elterngeld ist bei der regionalen Elterngeldstelle schriftlich zu beantragen und von beiden Elternteilen bzw. den Berechtigten zu unterschreiben. Fehlt die Unterschrift der/des zweiten Berechtigten kann diese/dieser bei späterer Beantragung nur die verbleibenden Monate Elterngeld erhalten. In dem Antrag ist anzugeben, für wie viele der ersten 14 Lebensmonate des Kindes Elterngeld beantragt wird. Zudem bestimmen die Eltern, wer von ihnen welche Monatsbeiträge in Anspruch nimmt. Diese Angaben sind bindend. (§ 5 BEEG)

Grundlage der Einkommensermittlung sind die entsprechenden monatlichen Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers.

Elterngeld kann rückwirkend nur für die letzten 3 Monate vor Eingang der Antragsstellung gezahlt werden. (§ 7 BEEG). Elterngeld wird unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall bezahlt, dass entgegen den Angaben im Antrag Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt wird.

Sämtliche Änderungen, die für die Inanspruchnahme des Elterngeldes bedeutsam sind, müssen unverzüglich der Elterngeldstelle mitgeteilt werden.

Hinweis: Zur Berechnung des Elterngeldes können Sie den Elterngeldrechner des Bundesfamilienministeriums nutzen. Sie finden ihn im Internet unter: www.bmfsj.de/Elterngeldrechner/.

Zusätzlich erhält die Mutter oder der Vater für das erste und zweite Kind monatlich je 192 € Kindergeld. Ab dem 3. Kind erhöht sich das Kindergeld auf 198 €. Ab dem 4. Kind sind es dann 223 € Kindergeld pro Monat.

(Stand Kindergeldhöhe: 01.01.2017)

3. Berufstätig mit Kind

Kinderbetreuung

Welche Einrichtungen zur Kinderbetreuung gibt es?

Nach § 24 SGB VIII hat ein Kind vom vollendeten dritten Lebensjahr an einen Anspruch auf einen Kindergartenplatz. Seit dem 01.08.2013 haben Eltern auch einen Rechtsanspruch auf eine Betreuungsmöglichkeit für ihr unter dreijähriges Kind. Je nach Betreuungsangebot werden folgende Angebote und Einrichtungen unterschieden:

Einrichtungen für Kinder von 0 - 3 Jahren

Grundsätzlich werden Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren, z. B. Kinderkrippen in unterschiedlichem Umfang angeboten.

Darüber hinaus gibt es Tagespflegestellen bei Privatpersonen. Diese unterliegen der Erlaubnis des Jugendamtes. Eine Kostenübernahme für die Tagespflege durch das Jugendamt ist einkommensabhängig.

Wenn die angebotenen Öffnungszeiten der Einrichtungen nicht ausreichen, kann Tagespflege die Kindergarten- und Hortbetreuung für ältere Kinder, z. B. bei Schichtdienst der Eltern, ergänzen. Das jeweilige Jugendamt bietet Beratung und Vermittlung von Tagespflegestellen an.

Wohnort- oder arbeitsplatznahe Adressen von Tagespflegestellen können beim zuständigen Jugendamt erfragt werden.

Kindertagesstätten

Kinder vom vollendeten dritten Lebensjahr an bis zum Schuleintritt haben einen Anspruch auf einen Kindergartenplatz. Die zuständige Wohnortgemeinde ist zur Umsetzung des Rechtsanspruchs verpflichtet.

Kann ich für mein Kind einen Kindergarten in der Nähe meines Arbeitsplatzes suchen?

Als Alternative zur wohnortnahen Betreuung wird von berufstätigen Eltern auch die Inanspruchnahme einer arbeitsplatznahen Betreuung erwogen. Über die jeweiligen Betreuungsmöglichkeiten informieren Sie sich bitte beim zuständigen Jugendamt.



Erkrankung des Kindes

Was tun bei Erkrankung des Kindes?

Für Beschäftigte gelten folgende Freistellungsregelungen:

Unbezahlte Freistellung mit Gewährung von Krankengeld

Versicherte haben nach § 45 SGB V Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Attest erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Freiwillig oder privat Versicherte müssen ihre Ansprüche auf Krankengeld im Einzelfall mit ihrer Versicherung klären.



Die Dauer der Freistellung beträgt

- längstens 10 Arbeitstage je Elternteil im Kalenderjahr je Kind und insgesamt nicht mehr als 25 Arbeitstage
- längstens 20 Arbeitstage bei Alleinerziehenden und insgesamt nicht mehr als 50 Arbeitstage.

Die Altersbegrenzung für das Kinderkrankengeld ist für behinderte Kinder seit dem 01.07.2001 aufgehoben.

Bezahlte Arbeitsbefreiung

Nach dem TVöD § 29 besteht ein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung wegen Erkrankung des Kindes bis zu 4 Tagen im Jahr, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat. Folgende Voraussetzungen gelten auch hier:

- Ihr Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet und lebt mit Ihnen in einem Haushalt
- Erkrankung einer Betreuungsperson Ihres Kindes, welches das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder dauerhaft pflegebedürftig ist
- Ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit der Pflege
- Die Pflege kann nicht durch eine andere Person geleistet werden.

Regelungen für Beamtinnen und Beamte:

Da Beamtinnen und Beamte nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, haben sie keine Ansprüche aus dem SGB. Regelungen zur Freistellung bei Erkrankung eines Kindes ergeben sich aus § 68 NBG in Verbindung mit § 9 a Abs. 2 Sonderurlaubsverordnung.

Zeitplan: Was ist wann zu erledigen?

Vor der Geburt

Zu Beginn der Schwangerschaft

Sie bekommen von Ihrer Frauenärztin/Ihrem Frauenarzt den Mutterpass. Informieren Sie Ihren Arbeitgeber über Ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin. Die Beschäftigungsverbote und der Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz gelten für Sie. Lassen Sie sich über Hilfen in der Schwangerschaft beraten.

Im 7. Schwangerschaftsmonat:

Besorgen Sie sich die Antragsformulare für Bundeselterngeld und Kindergeld.

7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin:

Beantragen Sie das Mutterschaftsgeld bei Ihrer Krankenkasse. Klären Sie die Weiterversicherung nach der Geburt. Planen Sie gemeinsam mit Ihrem Partner die Elternzeit für die ersten beiden Jahre nach der Geburt des Kindes. Teilen Sie Ihrem Arbeitgeber schriftlich mit, wann und wie Sie Elternzeit beanspruchen.

6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin:

Die Mutterschutzfrist beginnt.

Nach der Geburt

Die Mutterschutzfrist dauert bis zum Ablauf der achten Woche nach der Entbindung (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf der zwölften Woche). Beantragen Sie das Kindergeld und das Bundeselterngeld für das erste Lebensjahr des Kindes. Wenn Ihr Kind neun Monate alt ist, beantragen Sie das Bundeselterngeld für das zweite Lebensjahr.



4. Väterzeit



Fast vier von fünf Vätern (79 %), die für ein im dritten Vierteljahr 2013 geborenes Kind Elterngeld bezogen, entschieden sich für die zweimonatige Mindestbezugsdauer. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) weiter mitteilte, hatten Väter in Baden-Württemberg, Bayern und Thüringen mit durchschnittlich 2,7 Monaten die kürzesten Bezugsdauern. Väter in Bremen bezogen mit durchschnittlich 4,2 Monaten bundesweit am längsten Elterngeld, gefolgt von den Vätern in Berlin mit 3,9 Monaten. Der Bundesdurchschnitt lag bei 3,1 Monaten; zwei Jahre zuvor waren es noch 3,3 Monate. Insgesamt wurden 244 000 Leistungsbezüge von Elterngeld für die im dritten Quartal 2013 geborenen Kinder gemeldet. Väter bezogen bei rund 61 000 der insgesamt 189 000 im betrachteten Bezugszeitraum geborenen Kinder Elterngeld. Dies entsprach einer Väterbeteiligung von 32,3 %. Analog zur Statistik der beendeten Leistungsbezüge zum Elterngeld (Geburten bis 31. Dezember 2012) lassen sich auch aus der neuen Bestandsstatistik zum Elterngeld (Geburten ab 1. Januar 2013) Aussagen über die

endgültige Inanspruchnahme von Elterngeld für Kinder eines bestimmten Geburtszeitraums errechnen. Aufgrund der derzeitigen maximalen Bezugsdauer von 14 Monaten kann eine Auswertung nach beendeten Leistungsbezügen allerdings erst fünf Quartale nach Ablauf des betrachteten Geburtszeitraums erfolgen (vgl. Destatis).

So stellte eine Studie fest, dass durch die Elternzeit von erwerbstätigen Männern gleichstellungspolitische Effekte in Betrieben und Familien angestoßen bzw. abgesichert werden (SowiTra-Studie, 2014).

Als wichtigsten Effekt nannten die Väter die Stärkung der Vater-Kind-Beziehung sowie den Bedeutungszuwachs des Vaters als gleichwertige Betreuungsperson. Dabei wird geschildert, dass die Dauer der Elterngeldmonate Einfluss darauf hat, wie intensiv und befriedigend sie die Vater-Kind-Beziehung erleben und wie sie sich auf die Kinderbetreuungsaufgabe einlassen.

Nach Auskunft der Väter verbesserte sich die Qualität der Paarbeziehung durch ihre Unterstützung und Entlastung in der Familienarbeit, durch die vertiefte Kommunikation mit ihrer Partnerin und durch die gemeinsam verbrachte Familienzeit. Väter, die die Elterngeldmonate länger nutzten, beteiligten sich mehr an der Sorgearbeit und unterstützten ihre Partnerin beim beruflichen Fortkommen. Für einen Großteil der Väter sind die Elterngeldmonate ein Element der aktiven Vaterschaft und die Verwirklichung einer partnerschaftlichen Beziehung, die auf eine gleichmäßige Verteilung von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit abzielt.

Väter, die Elternzeit genommen haben, reduzieren ihre Arbeitszeit nach der Rückkehr in den Job um durchschnittlich 4,5 Stunden. Insgesamt hat die Familie nach der Elternzeit eine größere Priorität (Wissenschaftszentrum Berlin).

Jeder vierte Vater verkürzt seine Arbeitszeit nach der Elternzeit. Jeder fünfte Vater mit mehr als zwei Elterngeldmonaten arbeitet längerfristig mit kürzeren Arbeitszeiten (SowiTra-Studie, 2014).

Wunsch und Wirklichkeit

Dass trotz des Wunsches an eine partnerschaftliche Teilung der Familien- und Erwerbsarbeit die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern so unterschiedlich aussieht, hat verschiedene Gründe:

- So verdienen Männer statistisch immer noch 22 % mehr als Frauen, und arbeiten deshalb nach der Geburt eines Kindes in Vollzeit weiter.
- Karriereknick und berufliche Nachteile, wie bei Frauen oft zu beobachten, haben eine abschreckende Wirkung auf Väter.
- Vorurteile (z. B. geringe Erwerbsorientierung) und Unverständnis bei Vorgesetzten sowie bei Kolleginnen und Kollegen.

Familienfreundlichkeit ist Frauenförderung und Männerförderung

Jeder Vater, der seinen Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld nutzt, trägt dazu bei, dass aus der Auszeit für Männer ein ganz normaler Vorgang wird. Die Sensibilität für die Belange von Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben steigt.

Väter stellen berufliche Benachteiligungen in Frage, die lange als Selbstverständlichkeit hingenommen wurden. Dadurch bekommt die Debatte um Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik zusätzliche Anstöße. Die Einführung der alternierenden Telearbeit, ist der Initiative eines Vaters zu verdanken. Diese Änderungen in der Arbeitsorganisation nutzen allen Eltern mit jüngeren Kindern.



5. Links speziell für Männer

www.vaeter-zeit.de

Unter dem Motto „Vater sein, Mann bleiben“ tritt diese Webseite erfreulich unverkrampft auf. Sie wendet sich ebenso an familienbewusste Männer wie an schon-länger-, erst-kurz-oder sehr-bald-Väter. Die Themen-Palette ist nah an der Wirklichkeit von Vätern und umfasst „Partnerschaft und Familie“ und „Job und Freizeit“ ebenso wie Fragen nach „Elternzeit“ und Beratung zum „Familienrecht im Scheidungsfall“. Eine sehr ansprechende und ausführliche Internetseite!

www.familien-wegweiser.de

Schwangerschaft, Geburt und die ersten Lebensmonate des Kindes sind für Eltern eine intensive Zeit. Viele Fragen tauchen auf und wichtige Entscheidungen müssen getroffen werden. Damit der Start ins Familienleben einfacher wird, sind hier die wichtigsten finanziellen Leistungen, Informationen zur Elternzeit und Kinderbetreuung sowie erste Hinweise zur Erziehung zusammengestellt. Diese Internetseite ist eine Einrichtung des Bundesfamilienministeriums.

www.vaeter-in-balance.de

Die Website „Väter in Balance“ bietet praktische Hilfestellungen zur Umsetzung väterfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen sowie familien- und väternaher Dienstleistungen im sozialen und erzieherischen Bereich. „Väter in Balance“ beinhaltet zudem konkrete Unterstützung für Führungskräfte, um auch männlichen Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen zu können. Die Internetseite wird vom Bundesfamilienministerium gefördert.

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 ist als Verein organisiert und hat das Ziel, die Arbeit mit Jungen, Männern und Vätern in Deutschland zu fördern. Der Verein setzt sich u. a. die Aufgaben, Jungen-, Männer- und Väterarbeit, sowie weitere Fachverbände und die Forschung zu Männlichkeit und Geschlechterverhältnissen in Deutschland zu vernetzen. Die Anliegen werden formuliert und öffentlich gegenüber der Politik und in der Gesellschaft vertreten. Es wird Öffentlichkeitsarbeit zum Themenfeld betrieben, die Gleichstellung der Geschlechter und die Geschlechterdemokratie, insbesondere mit Blick auf die Lebenslagen von Jungen, Männern und Vätern, soll dadurch gefördert werden.

www.vaeterbildung.de

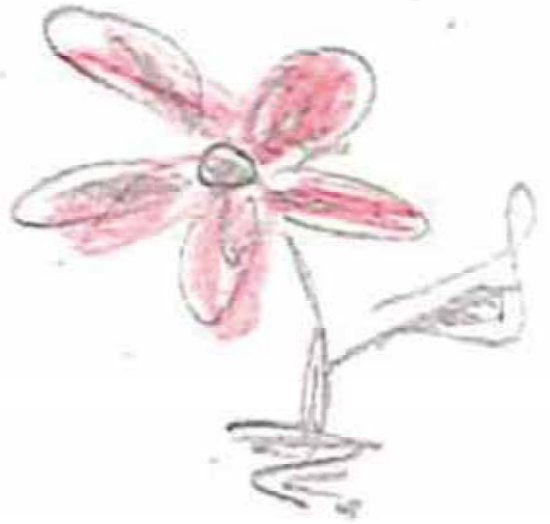
Die Agentur „cambia! - Ideen für Veränderungen“ hat sich auf Angebote im Bereich Bildung, Projektmanagement, Beratung, Vorträge, Artikel und Bücher über Väter-, Familien und Genderfragen, zur Jugend- und Familienhilfe und auch auf Angebote für Frauen in der Lebensmitte spezialisiert. Die Betreiber der Internetseite, Robert und Katja Richter, engagieren sich in vielfältigen Netzwerken mit anderen Organisationen.

6. Abkürzungsverzeichnis

BBG	Bundesbeamtengesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
NBG	Niedersächsisches Beamtengesetz
NBeamtVG	Niedersächsisches Beamtenversorgungsgesetz
NBeihilfeVO	Niedersächsische Beihilfeverordnung
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
PVG	Personalvertretungsgesetz Niedersachsen
SGB	Sozialgesetzbuch
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Platz für Notizen

Blank lined area for notes, consisting of 18 horizontal lines.



Überreicht von:

Ihrer Gleichstellungsbeauftragten