



Elternzeit

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

Impressum

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

Ansprechpartnerinnen:
Madeline Götz und Katrin Vogel
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
06151 / 881-1041
Gleichstellungsbeauftragte@ladadi.de
www.ladadi.de/chancengleichheit
Zimmer 3210 und 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

6. vollständig überarbeitete Auflage, Juni 2026

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

	Seite
Grußwort	1
Vorwort	2
1. Wer sind meine Ansprechpersonen?	3
2. Schwangerschaft und Mutterschutz	5
2.1. Wo finde ich eine Hebamme?	5
2.2. Was muss ich während der Schwangerschaft beachten?	5
2.3. Wann informiere ich meinen Arbeitgeber über die Schwangerschaft?	6
2.4. Kann ich während der Schwangerschaft gekündigt werden?	7
2.5. Wie wird die Mutterschutzfrist berechnet?	7
2.6. Wer zahlt das Mutterschaftsgeld?	7
2.7. Wie wirkt sich die Mutterschutzfrist auf Urlaub, vermögenswirksame Leistungen und Sonderzahlungen aus?	8
2.8. Wie ist die Arbeitsbefreiung bei einer Geburt für Väter geregelt?	8
2.9. Welche Besonderheiten gelten für stillende Mütter?	8
3. Wichtiges rund um die Elternzeit	10
3.1. Was ist Elternzeit und wer hat Anspruch darauf?	10
3.2. Was muss ich tun um Elternzeit zu nehmen?	11
3.3. Kann ich während der Elternzeit arbeiten?	12
3.4. Kann ich die Elternzeit vorzeitig beenden oder verlängern?	13
3.5. Was bedeutet ein personeller Ausgleich in der Elternzeit?	13
3.6. Wie wirkt sich Elternzeit auf Bewährungszeiten, Grundvergütung, Stufenaufstiege und Beförderung aus?	13
3.7. Kann ich während der Elternzeit gekündigt werden?	14
3.8. Wie werden Erziehungszeiten bei der Rente angerechnet?	14
3.9. Wie ist es mit dem Urlaub während der Elternzeit?	15
3.10. Wie ist das mit der Krankenversicherung während der Elternzeit?	15
3.11. Beruflicher Kontakt während der Elternzeit	16
4. Elterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus	17
4.1. Was ist Elterngeld?	17
4.2. Wer kann Elterngeld erhalten?	17
4.3. Wie lange habe ich Anspruch auf Elterngeld?	17
4.4. Wie wird das Elterngeld berechnet?	18
4.5. Was ist Elterngeld Plus?	19
4.6. Was ist der Partnerschaftsbonus?	19

4.7.	Wie können Elterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus kombiniert werden?	19
4.8.	Wie, wo und wann kann Elterngeld beantragt werden?	20
4.9.	Wie wirkt sich eine Teilzeittätigkeit auf das Elterngeld aus?	21
4.10.	Muss Elterngeld versteuert werden?	21
5.	Fair geteilte Elternzeit: ein Gewinn für alle	22
6.	Kindergeld und Kinderzuschlag	23
7.	Wiedereinstieg – Willkommen zurück	24
8.	Berufstätig mit Kind	25
8.1.	Welche Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit habe ich nach der Elternzeit?	25
8.2.	Wie ist das mit dem personellen Ausgleich, wenn ich meine Arbeitszeit reduziere?	25
8.3.	Gibt es die Möglichkeit auf einen Homeoffice-Arbeitsplatz?	26
8.4.	Habe ich berufliche Nachteile, wenn ich nicht mehr in Vollzeit arbeite?	26
8.5.	Wie sieht es mit der Kinderbetreuung aus?	26
8.6.	Was mache ich, wenn mein Kind erkrankt?	27
	Anlage 1 Vorbereitung auf das Elternzeitgespräch	28
	Anlage 2 Vorbereitung auf das Wiedereinstiegsgespräch	29
	Anlage 3 Podcasts und Links für Väter	30



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 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 ihr bevorzugtes Familienmodell leben können. 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

Jahrzehntelang diente der linear aufsteigende Karriereweg des Familienernährers als Vorbild. Heute sind Lebensläufe immer häufiger von Erwerbsunterbrechungen gekennzeichnet, weil die Bedeutung selbstbestimmter 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. Viele Frauen und Männer streben heute gleichberechtigte Familienmodelle an und haben entsprechende Anforderungen an die Arbeitswelt.

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

Die steigende Inanspruchnahme von Elternzeit durch die Väter in den Dienststellen verdeutlicht auch 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 jedoch nach der Elternzeit ihren Wunsch nach mehr Familienzeit. Immer noch reduzieren meistens die Frauen ihre Arbeitszeit für Familienaufgaben.

Im Dialog 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 Wiedereinstiegs-Gespräch haben die Führungskräfte die Möglichkeit, die Beschäftigten wieder ankommen zu lassen. Sie fördern individuelle Arbeitszeitmodelle, informieren und beraten vor der Rückkehr für einen gelungenen Wiedereinstiegsprozess.

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

Madeline Götz
Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragte
Kreisverwaltung

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



1. Wer sind meine Ansprechpersonen?

Im Mittelpunkt dieser Broschüre stehen Beschäftigte der Kreisverwaltung und des Eigenbetriebs DaDi-Werk des Landkreises Darmstadt-Dieburg, die

- schwanger sind oder stillen,
- eine Elternzeit planen oder sich gerade in dieser befinden,
- in der Elternzeit ihre Rückkehr und den beruflichen Wiedereinstieg planen.

Sie erhalten auf den folgenden Seiten Informationen über die Themen Schwangerschaft und Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld und den darauffolgenden Wiedereinstieg. Dadurch möchten wir Ihnen ermöglichen, gut vorbereitet in Ihre Familienzeit zu starten und alle Ihnen zur Verfügung stehenden Unterstützungen auszuschöpfen. Bei weiteren Fragen stehen Ihnen in den Dienststellen viele Personen zur Verfügung:

Ihre Führungskraft

- ist Ihre Ansprechperson zu mutterschutzrelevanten Gefährdungen am Arbeitsplatz,
- ist unter Umständen zuständig für die Umgestaltung des Arbeitsbereiches,
- bespricht mit Ihnen Ihre Planung der Elternzeit und des Wiedereinstiegs,
- wird mit Ihnen während der Elternzeit Kontakt halten, wenn Sie das möchten,
- spricht mit Ihnen über die Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle.

Der Fachbereich Personal (Kreisverwaltung) und das Personalwesen (DaDi-Werk)¹

- nehmen Meldungen bzw. Anträge bezüglich Schwangerschaft, Elternzeit und Arbeitszeitreduzierung entgegen,
- nehmen auf Ihren Wunsch hin an Elternzeit- und Wiedereinstiegsgesprächen teil,
- werden einbezogen, wenn Sie sich mit Ihrer Führungskraft nicht einig werden.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

- bieten Beratung zu Elternzeit, Elterngeld und Wiedereinstieg für alle Bediensteten an,
- können einbezogen werden, wenn es mal nicht reibungslos läuft.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit

- beantwortet Fragen rund um mögliche Gefährdungen während Schwangerschaft und Stillzeit,
- Führt die Arbeitsplatzbegehung nach der Meldung einer Schwangerschaft durch.

¹ Im Folgenden wird in Bezug auf die personalverantwortlichen Stellen nur noch vom Fachbereich Personal gesprochen. Im DaDi-Werk ist analog dazu immer das Personalwesen zuständig.



Sie können sich vertrauensvoll an folgende Stellen wenden:

	Kreisverwaltung	Da-Di-Werk
Personal	Fachbereich Personal (220) 06151 881-1063 personal@ladadi.de	Personalwesen Claudia Wiener 06151 881-2434 c.wiener@ladadi.de
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Katrin Vogel 06151 881-1041 k.vogel@ladadi.de Madeline Götz 06151 881-1219 m.goetz@ladadi.de Gleichstellungsbeauftragte@ladadi.de	Bianca Seibert 06151 881-2425 FruGst-DaDiWerk@ladadi.de
Personalrat	Personalrat 06151 881-1342 personalrat@ladadi.de	Ralf Wittmann 06151 881-2458 personalrat@Da-DiWerk.de
Schwerbehindertenvertretung	Frank Schäfer 06151 881-1360 f.schaefer@ladadi.de	Daniela Miklis 06151 881-2436 d.miklis@ladadi.de
Team im Blick	Christina Wiemeyer, Gesundheitsmanagerin 06151 881-1057 c.wiemeyer@ladadi.de Kristina Deichmann, Gesundheitskoordinatorin 06151 881-1567 k.deichmann@ladadi.de Imblick@ladadi.de	Susanne Dammköhler Gesundheitsmanagerin 06151 881-1005 s.dammkoehler@ladadi.de Thomas Titze, Fachkraft für Arbeitssicherheit 06151 881-1005 t.titze@ladadi.de



2. Schwangerschaft und Mutterschutz

2.1. Wo finde ich eine Hebamme?

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

2.2. Was muss ich während der Schwangerschaft beachten?

Für Schwangere und stillende Frauen gelten besondere Vorschriften, die sie am Arbeitsplatz schützen. 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), sowie für Studentinnen und Auszubildende unter bestimmten Voraussetzungen. Für Beamtinnen gilt ein vergleichbares Mutterschutzniveau: § 82 Hessisches Beamtengesetz (HBG) – Mutterschutz, Elternzeit sowie die Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (HMuSchEltZVO). Die gesetzlichen Grundlagen können Sie hier abrufen: [Intranet unter – Bibliothek – Aushänge und Vorschriften](#)

Um Mutter und Kind in der Schwangerschaft zu schützen, können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden. Präventive Schutzmöglichkeiten wie Impfungen können bereits vor der geplanten Schwangerschaft durchgeführt werden. Diese können Sie mit Ihrer/Ihrem Ärzt*in besprechen.

Auch wenn Sie Ihre Schwangerschaft noch nicht bei der Dienststelle angezeigt haben, sind Sie so zu beschäftigen, dass Sie und ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Daher wurden bzw. werden für alle Arbeitsplätze in den Dienststellen 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. Dabei besprechen Sie eine Arbeitshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen von Schwangeren nach dem Mutterschutzgesetz (Hess. Ministerium für Soziales und Integration). Durch eine Gefährdungsbeurteilung Ihres Arbeitsplatzes ergeben sich gegebenenfalls Schutzmaßnahmen für Sie und Ihr ungeborenes Kind. Gegebenenfalls muss eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes vorgenommen werden.

Konkrete gesetzliche Schutzmaßnahmen sind:

- Tätigkeit vorwiegend im Sitzen: Ihnen sind Arbeitsunterbrechungen für Ausgleichsbewegungen zu ermöglichen.
- Tätigkeit vorwiegend im Stehen oder Laufen: Ihnen sind Sitz- und Liegegelegenheiten zum Ausruhen zur Verfügung zu stellen. Diese finden Sie hier:
 - Kreishaus Darmstadt – Liege im Erste-Hilfe Raum (Trakt 4, Zimmer 4009)
 - Kreishaus Dieburg – Liege im Erste-Hilfe Raum (Bauteil 1, Zimmer 3011)
 - 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.
- 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).

Manchmal ist es wichtig, dass bei schwangeren Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Einschätzung vorgenommen wird. Diese wird durch das Unternehmen BG prevent durchgeführt. Der Fachbereich Personal informiert Sie entsprechend. Die BG prevent kann Maßnahmen zu Ihrem Schutz festlegen. Dazu zählt in besonderen Fällen auch ein Berufsverbot.

Ihre Führungskraft, der Fachbereich Personal, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die BG prevent können Ihre Fragen rund um Schutzmaßnahmen während der Schwangerschaft beantworten. Fragen zu schwangerschaftsbedingten Gesundheitsgefahren und Beschäftigungseinschränkungen oder -verboten beantwortet Ihnen Ihr*e Arzt*in. 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.

Tip Der [Leitfaden zum Mutterschutz](#) des BMFSFJ liefert ausführliche Informationen zum Thema

2.3. Wann informiere ich meinen Arbeitgeber über die Schwangerschaft?

Um sich und Ihr ungeborenes Kind bestmöglich schützen zu können, empfehlen wir Ihnen die Schwangerschaft frühzeitig mitzuteilen. Eine gesetzliche Vorschrift zu Meldepflicht und Meldezeitpunkt besteht jedoch nicht. Achten Sie gut auf sich, solange Sie die Schwangerschaft noch nicht mitgeteilt haben. Wenn Sie an Ihrem Arbeitsplatz Gefährdungen ausgesetzt sind, sollten Sie die Schwangerschaft unverzüglich melden, damit Schutzmaßnahmen ergriffen werden können. Sie erhalten dafür alle Unterstützung, die Sie benötigen.

Um den Arbeitgeber oder Dienstherrn über ihre Schwangerschaft zu informieren, legen Sie im Fachbereich Personal eine Kopie der entsprechenden ärztlichen Bescheinigung (z.B. Mutterpass) vor. Sie erhalten eine schriftliche Bestätigung. Bedenken Sie bitte, dass Ihre Führungskraft verpflichtet ist, den Fachbereich Personal zu informieren, sobald sie von Ihrer Schwangerschaft erfährt.

Die Kenntnis einer Schwangerschaft muss vertraulich behandelt werden. Der Personalrat und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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.



2.4. Kann ich während der Schwangerschaft gekündigt werden?

Sie genießen während Ihrer Schwangerschaft einen besonderen Kündigungsschutz, der einem Kündigungsverbot gleichkommt. 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 sowie bei einer Änderungskündigung. Für Frauen, die nach der 12. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt hatten, gilt ein viermonatiger 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 Abwesenheit 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.

2.5. Wie wird die Mutterschutzfrist berechnet?

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und endet i.d.R. 8 Wochen nach der Geburt des Kindes. In dieser Zeit dürfen Sie 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 ist ein Antrag bei Ihrer Krankenkasse zu 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 dürfen Sie auf eigenen Wunsch weiterbeschäftigt werden. Die Weiterbeschäftigung kann von Ihnen 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.

Die oben Beschriebene Mutterschutzfrist gilt auch bei Fehl- oder Totgeburten ab der 24. Schwangerschaftswoche. Seit Juni 2025 steht Ihnen auch bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche Mutterschutz im folgenden Umfang zu:

- ab der 13. Schwangerschaftswoche: bis zu 2 Wochen Mutterschutz
- ab der 17. Schwangerschaftswoche: bis zu 6 Wochen Mutterschutz
- ab der 20. Schwangerschaftswoche: bis zu 8 Wochen Mutterschutz

2.6. 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 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.** Während der Mutterschutzfristen sind Sie in der Sozialversicherung beitragsfrei weiter versichert

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. Das Mutterschaftsgeld sowie der Arbeitgeberzuschuss sind steuerfrei.

Beamtinnen erhalten während der Mutterschutzfrist weiter die vollen Bezüge. Für sie ergibt sich kein Unterschied zur Situation außerhalb eines Beschäftigungsverbotes. Auf die Beschäftigungs- und Dienstjahre und Bewährungszeiten sowie auf das Besoldungsdienstalter hat die Mutterschutzfrist keine Auswirkungen.

2.7. Wie wirkt sich die Mutterschutzfrist auf Urlaub, vermögenswirksame Leistungen und Sonderzahlungen aus?

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.

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 auszuschöpfen. Einzelheiten sollten Sie frühzeitig mit Ihrer Bank oder Bausparkasse regeln. Beamtinnen erhalten vermögenswirksame Leistungen vom Dienstherrn bis zum Ende der Mutterschutzfrist.

Auf die Höhe der Jahressonderzahlung und auf das Leistungsentgelt hat die Mutterschutzfrist keine Auswirkungen.

2.8. Wie ist die Arbeitsbefreiung bei einer Geburt für Väter geregelt?

Väter und auch Lebens- bzw. Ehepartner*innen erhalten einen Tag Dienst- / Arbeitsbefreiung bei der Geburt ihres Kindes.

Beamt*innen in Hessen erhalten nach der hessischen Urlaubsverordnung acht Tage Sonderurlaub bei der „Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin“.

2.9. Welche Besonderheiten gelten für stillende Mütter?

Stillzeit ist Arbeitszeit! Nicht nur als werdende, auch als stillende Mutter fallen Sie unter die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Wenn Sie ihre Erwerbstätigkeit nach der Mutterschutzfrist wiederaufnehmen und stillen, 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. Wenn Sie



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 ebenso zu berücksichtigen wie betriebliche Belange. Durch die Stillzeit darf kein Verdienstaufschlag eintreten, und sie darf nicht vor- oder nachgearbeitet oder auf die Ruhepausen angerechnet werden. Sie müssen dafür im Fachbereich Personal melden, dass Sie stillen.

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



3. Wichtiges rund um die Elternzeit

3.1. Was ist Elternzeit und wer hat Anspruch darauf?

Die Elternzeit bietet erwerbstätigen Eltern die Möglichkeit, ihre Erwerbstätigkeit für einen bestimmten Zeitraum zu unterbrechen, um mehr Zeit für ihre Kinder zu haben. Grundsätzlich ruht das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit, zählt aber als Beschäftigungszeit. Die Elternzeit ist für Beschäftigte im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt.

Jeder Elternteil kann pro Kind bis zu drei Jahren Elternzeit nehmen. Das gilt auch bei Mehrlingsgeburten und kurzer Geburtenfolge. 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 zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag Ihres Kindes nehmen. Sie können Ihre Elternzeit in bis zu drei Zeitabschnitte aufteilen. Falls Sie die Elternzeit in mehr als drei Zeitabschnitte aufteilen möchten, geht das nur mit Zustimmung des Arbeitgebers.

Achtung: Elternzeit muss immer für volle Lebensmonate des Kindes genommen werden. Sie orientiert sich nicht an Kalendermonaten (z.B. Geburtsdatum: 15. Juni, Elternzeitmonate immer vom 15. eines Monats bis zum 14. des Folgemonats).

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 Bachelorstudium sind laut Studienordnung Unterbrechungen wegen Elternzeit bis zu zwei Jahren möglich. Befristete Arbeitsverträge verlängern sich durch die Elternzeit nicht.

Die sorgeberechtigten Personen können

- beschließen, dass nur ein Elternteil ganz oder teilweise in Elternzeit geht,
- die Elternzeit untereinander aufteilen, um sich bei der Elternzeit abzuwechseln,
- Anteile der Elternzeit oder aber die gesamte 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 (Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils benötigt),
- ihres Enkelkindes, wenn ein Elternteil des Enkelkindes minderjährig ist oder sich im letzten bzw. vorletzten Jahr der Ausbildung befindet,
- 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).



Als Beamt*in haben Sie 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.

3.2. Was muss ich tun um Elternzeit zu nehmen?

Wenn Sie Elternzeit nehmen möchten, müssen Sie das der Dienststelle mitteilen. Dafür reicht eine Mitteilung an den Fachbereich Personal in Textform (E-Mail genügt, siehe Beispiel unten). Hierfür sind folgende **Fristen** zu beachten:

Geplanter Beginn der Elternzeit	Anmeldefrist
Mit der Geburt	Spätestens 7 Wochen vor dem errechneten Termin
Im Anschluss an Mutterschutz	Spätestens 1 Woche nach Geburt (= 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit)
Vor dem 3. Geburtstag	Spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit
Vom 4. bis zum 8. Lebensjahr	Spätestens 13 Wochen vor Beginn

Ausnahmen für eine kürzere Frist bestehen bei einer Adoptionspflege oder bei Frühgeburten. Bei Elternzeit vor dem 3. Geburtstag soll im Antrag angegeben werden, wann innerhalb der nächsten zwei Jahre Elternzeit genommen wird. Die Dienststelle kann die Elternzeit nur in wenigen Ausnahmen aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Beispiel für die Anmeldung der Elternzeit beim Fachbereich Personal:

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 09.05.26

Guten Tag,

hiermit melde ich die Elternzeit ab Geburt unseres Kindes an.
Der voraussichtliche Geburtstermin ist der 28. Juni 2026.
Ich beantrage die Elternzeit vom 28.06.2026 bis 27.06.2027.
24 Monate der Elternzeit möchte ich voraussichtlich zwischen dem 28.06.2029 und dem 27.06.2034 (zwischen dem 4. und dem 8. Geburtstag) 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



Tipp Die Broschüre „So sag ich’s meinen Vorgesetzten - Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle erfolgreich vereinbaren“ des BMFSFJ liefert hilfreiche Denkanstöße rund um die Kommunikation mit der Arbeitsstelle.

Tipp Es empfiehlt sich, vor Beginn der Elternzeit ein Elternzeitgespräch mit der Führungskraft zu führen. Denkanstöße für das Gespräch finden Sie in [Anlage 1](#) in diesem Dokument.

3.3. Kann ich während der Elternzeit arbeiten?

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). Da Elternzeit immer für Lebensmonate des Kindes genommen wird (und nicht für Kalendermonate), ist hierbei ausschlaggebend, wie viele Stunden Sie in einem Lebensmonat im Durchschnitt pro Woche arbeiten. Teilen Sie der Dienststelle mindestens 7 Wochen (bzw. 13 Wochen, s.o.) vor Beginn der Elternteilzeittätigkeit schriftlich mit, ab wann und in welchem Umfang Sie erwerbstätig sein möchten. Sie können während der Elternzeit zweimal die Reduzierung Ihrer Arbeitszeit (auch mit unterschiedlicher Stundenzahl) verlangen.

Sie suchen eine individuelle Lösung? Der Fachbereich Personal steht Ihnen für Fragen zur Verfügung.

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.

Beispiel für die Anmeldung der Elternteilzeit beim Fachbereich Personal:

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

Fachbereich Personal 01.07.26

Guten Tag,

unser Kind Kaya Müller wurde am 28.06.26 geboren. Ich werde die Elternzeit vom 28.06.27 bis 27.06.28 in Anspruch nehmen. In dieser Zeit möchte ich weiterhin arbeiten und meine Arbeitszeit auf 25 Stunden pro Woche verringern. Ich bitte Sie, dieser Regelung schriftlich zuzustimmen.

Mit freundlichen Grüßen
Meral Schulze

Lehnt die Dienststelle den 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 dies verweigert werden.

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



3.4. Kann ich die Elternzeit vorzeitig beenden oder verlängern?

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 jedoch 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 sinnvoll, die Übertragung vor dem 3. Geburtstag zu beantragen. So bleibt allen Beteiligten genug Zeit zur weiteren Planung.

Eine **Verlängerung** der Elternzeit ist möglich, wenn der andere Elternteil die geplante Elternzeit aus einem wichtigen Grund nicht antreten kann. Ansonsten ist die Zustimmung der Dienststelle für eine Verlängerung erforderlich.

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

3.5. 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). Angestrebt werden soll der personelle Ausgleich, um die Arbeitsbelastung für Sie sowie die anderen Beschäftigten so gering wie möglich zu halten. Alternativ können vorübergehend organisatorische Maßnahmen (z.B. Umverteilung der Aufgaben auf andere Personen) ergriffen werden.

Sind Sie länger in der Elternzeit, kann eine andere Person befristet eingestellt werden. Bei kürzeren Elternzeiten können Kolleg*innen ihre Wochenstunden aufstocken oder die Arbeit wird anders verteilt. Gerade bei kürzeren Elternzeiten sind die gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten und individuelle Lösungen nötig, um die gesetzlichen Vorgaben umzusetzen. Bringen Sie Ihre Ideen ein, denn Sie kennen den Arbeitsbereich am besten.

Ein personeller Ausgleich kann auch nach der Elternzeit erforderlich sein, wenn Sie Ihren Anspruch auf eine befristete Arbeitszeitreduzierung geltend machen. Informationen hierzu finden Sie [weiter unten](#) in dieser Broschüre.

3.6. 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 wird für die Dauer der Elternzeit „eingefroren“. Nach einer Rückkehr in die Beschäftigung wird die Stufenlaufzeit fortgesetzt. Der Aufstieg in die nächste Stufe verlängert sich also um die Dauer der Elternzeit. Bei einer Unterbrechung von mehr als fünf Jahren erfolgt eine Zurückstufung um eine Erfahrungsstufe.



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. Zur Beförderung während der Elternzeit gibt der Fachbereich Personal Auskunft.

3.7. Kann ich während der Elternzeit gekündigt werden?

Während der Elternzeit kann die Dienststelle keine Kündigung aussprechen, es gilt Kündigungsschutz. Dieser gilt auch für Eltern, die während der Elternzeit eine zulässige Beschäftigung mit reduzierter Arbeitszeit ausüben. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch die Mitarbeitenden, frühestens jedoch 8 bzw. 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit (in Abhängigkeit davon, ob die Elternzeit vor oder nach dem 3. Geburtstag genommen wird). Der Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Elternzeit. 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.

Mitarbeitende können von sich aus unter Einhaltung der tariflich vereinbarten Kündigungsfristen kündigen.

3.8. 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 Rentenversicherung 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 (Elternzeit) bis zur Beitragsbemessungsgrenze auf die Rente angerechnet. Das wirkt sich rentensteigernd aus. Ihr Rentenversicherungsträger informiert Sie.

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

Als Beamt*in wird Ihnen neben dem Ruhegehalt ein Kindererziehungszuschlag für die Ihnen zuzuordnenden Kindererziehungszeiten gezahlt. Bei individuellen Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre [Versorgungskasse](#).

3.9. Wie ist es mit dem Urlaub während der Elternzeit?

Für jeden vollen Monat der Elternzeit wird der Erholungsurlaub nach Erklärung durch den Arbeitgeber anteilig um ein Zwölftel gekürzt. 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.

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 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.

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

3.10. Wie ist das mit der Krankenversicherung während der Elternzeit?

Wenn Sie gesetzlich pflichtversichert sind, bleiben Sie während der Elternzeit so krankenversichert wie bisher, unabhängig davon, ob Sie Elterngeld beziehen. Haben Sie während der Elternzeit neben dem Elterngeld keine Einnahmen, sind Sie beitragsfreies Pflichtmitglied in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Wenn Sie freiwillig gesetzlich versichert sind, müssen Sie weiterhin Beiträge zahlen, auch wenn Sie nicht erwerbstätig sind. Häufig ist nur der Mindestbeitrag fällig. Informieren Sie sich bei Ihrer Krankenkasse, wie hoch er für Sie ausfällt.

Sind Sie privat versichert, müssen Sie für Ihre Beiträge in voller Höhe selbst aufkommen. Beamt*innen sind in der Regel weiterhin beihilfeberechtigt.



3.11. Beruflicher Kontakt während der Elternzeit

Wenn Sie möchten, können Sie während Ihrer Elternzeit Kontakt zu Ihrem Team, Ihrer Führungskraft und der Dienststelle halten. Dieser Kontakt kann für den Wiedereinstieg hilfreich sein. Besprechen Sie mit Ihrer Führungskraft und Ihren Kolleg*innen, ob und wie sie während Ihrer Elternzeit in Kontakt bleiben möchten.

Kontaktmöglichkeiten 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 (private) E-Mails, Messenger 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)
- Sie können an haus- oder fachbereichsinternen Fortbildungen sowie Seminaren des Hessischen Verwaltungsschulverbandes (z. B. beim Verwaltungsseminar Darmstadt) teilnehmen. Bei dienstlichen Fortbildungen werden unvermeidliche Kosten für die Kinderbetreuung erstattet
- Sie haben Hospitationsmöglichkeiten, falls nach der Elternzeit ein hausinterner Arbeitsplatzwechsel vorgesehen ist. Sprechen Sie die entsprechende Führungskraft an
- Sie können auch während Ihrer Elternzeit an der Personalversammlung und der Frauenversammlung teilnehmen.



4. Elterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus

4.1. Was ist Elterngeld?

Das Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist eine Einkommensersatzleistung. Sie soll den Einkommensausfall kompensieren, der durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen entsteht. Es gibt drei Arten von Elterngeld: Basiselterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus. Je nachdem für welche Art des Elterngeldes Sie sich entscheiden oder wie Sie die verschiedenen Optionen kombinieren, können Sie unterschiedlich lange unterschiedlich viel Elterngeld beziehen. Die große Flexibilität beim Elterngeldbezug kann gleichzeitig unübersichtlich wirken und überfordernd sein. Daher werden die verschiedenen Möglichkeiten im Folgenden erklärt.

Der Bezugszeitraum für Elterngeld ist nicht mit der Elternzeit gleichzusetzen. Sie können in Elternzeit sein, ohne Elterngeld zu beziehen. Der Zeitraum, in dem Sie Elterngeld oder Elterngeld Plus beziehen, endet daher evtl. bereits bevor Ihre Elternzeit vorüber ist.

Tipp Unter www.familienportal.de finden Sie alle relevanten Informationen rund ums Elterngeld und die Elternzeit. Dort finden Sie auch den Elterngeldrechner. Dieser hilft Ihnen bei der Planung der Elterngeldmonate und der Kombination von Basiselterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus. Über die Internetseite des Familienportals gelangen Sie zum Info Tool Familienleistungen. Damit können Sie sehen, auf welche Familienleistungen oder -hilfen Sie oder Ihre Familie voraussichtlich Anspruch haben.

4.2. Wer kann Elterngeld erhalten?

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

Ihnen steht Elterngeld zu, wenn

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

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

Für Pflegeeltern, die z. B. ein Kind in Vollzeitpflege nach § 33 Aches Buch Sozialgesetzbuch aufgenommen haben, besteht kein Anspruch auf Elterngeld. Für sie besteht unter den Voraussetzungen der §§ 15 ff BEEG Anspruch auf Elternzeit.

4.3. Wie lange habe ich Anspruch auf Elterngeld?

Wie lange Sie Elterngeld erhalten, hängt davon ab, ob und wie Sie Basiselterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsmonate kombinieren. Außerdem ist es davon abhängig, ob und wie Sie sich den Elterngeldbezug mit einem anderen Elternteil aufteilen. Längstens kann Elterngeld bis zur Vollendung des 32. Lebensmonats des Kindes bezogen werden.



Beim Basiselterngeld haben Sie als Eltern gemeinsam Anspruch auf 14 Monate, pro Person können Sie Basiselterngeld jedoch für maximal 12 Monate beziehen. Für die Inanspruchnahme der vollen 14 Monaten Elterngeld, müssen vom anderen Elternteil mindestens zwei Monate Elternzeit genommen werden. Bei schwerer Krankheit oder Schwerbehinderung des anderen Elternteils ist eine Übertragung der Partnermonate möglich. Alleinerziehende haben einen Anspruch von 14 Monaten. 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.

Wenn Sie sich für Elterngeld Plus entscheiden, verdoppelt sich der Bezugszeitraum, die Höhe des Elterngeldes verringert sich jedoch um die Hälfte. Beim Partnerschaftsbonus erhalten Sie vier zusätzliche Elterngeld Plus Monate. Diese Varianten werden unten genauer ausgeführt.

Wenn während der Mutterschutzfrist nach der Geburt Mutterschaftsleistungen gezahlt werden, werden diese auf das Elterngeld angerechnet. Die Mutterschutzfrist wird als Basiselterngeld gewertet. Väter können ab der Geburt des Kindes Elterngeld beziehen.

4.4. Wie wird das Elterngeld berechnet?

Das Basiselterngeld beträgt je nach Einkommenshöhe zwischen 65 % und 67 % des Elterngeld-Netto. 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 € (bei Elterngeld-Plus jeweils die Hälfte). Bei hohen Einkommen entspricht das Elterngeld durch die Obergrenze von 1800 € weniger als 65 %.

Das Elterngeld wird aus dem Bruttoeinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes errechnet. Nicht berücksichtigt werden Kalendermonate, in denen die berechtigte Person durch die Mutterschutzfristen nicht beschäftigt war, Elterngeld für ein älteres Kind bis zum 14. Lebensmonat erhalten hat oder aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung geringeres Einkommen hatte. In diesen Fällen verschiebt sich der Bemessungszeitraum auf die vorausgehenden 12 Monate.

Auf Grundlage Ihrer eingereichten Einkommensnachweise für den ermittelten Bemessungszeitraum wird das monatliche Elterngeld-Brutto errechnet. Abzüge für die Sozialabgaben und Steuern erfolgen in pauschalierter Form. Jahressonderzahlungen werden nicht berücksichtigt. Das Elterngeld-Brutto abzüglich der Pauschalen ergibt das Elterngeld-Netto.

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um 300 € und das Elterngeld Plus um 150 € für jedes zweite und weitere Mehrlingskind. Zum Grundbetrag des Elterngeldes wird ein Geschwisterbonus gezahlt, wenn im Haushalt ein weiteres Kind unter drei Jahren lebt 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: 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!

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

4.5. Was ist Elterngeld Plus?

Beim Elterngeld Plus verlängert sich der Bezugszeitraum des Elterngeldes, während sich die Höhe des Elterngeldes verringert. Aus einem Elterngeldmonat werden sozusagen zwei Elterngeld Plus Monate. Elterngeld Plus ist insbesondere für Eltern attraktiv, die während der Elternzeit in Teilzeit berufstätig sein möchten oder für Eltern, die während einer längeren Elternzeit von mehr als einem Jahr ein kontinuierliches Einkommen haben möchten. Auch die zwei sogenannten Partnermonate können in Elterngeld Plus Monate umgewandelt werden. Elterngeld Plus beträgt mindestens 150 € und höchstens 900 €.

Während des Bezugs von Elterngeld können Sie mit bis zu 32 Stunden pro Woche erwerbstätig sein. Die Höhe des Elterngeldes beträgt dann 65 % bis 67 % der Differenz zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und Ihrem Einkommen während der Elternzeit, höchstens jedoch die Hälfte dessen, was Ihnen als Basiselterngeld zustehen würde. Ihr Teilzeiteinkommen wird also durch das Elterngeld Plus aufgestockt.

Achtung: Der Zeitraum nach der Geburt, in dem Mutterschaftsgeld bezogen wird, wird immer als Basiselterngeld Monate gewertet.

4.6. Was ist der Partnerschaftsbonus?

Beim Partnerschaftsbonus können beide elterngeldberechtigten Personen jeweils vier zusätzliche Elterngeld Plus Monate bekommen. Der Partnerschaftsbonus kann jeweils für mindestens zwei und höchstens vier Monate in Anspruch genommen werden. Auch eine Aufteilung in zwei mal zwei Monate ist möglich. Beide 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 (z.B. Krankheit oder Behinderung) zur Verfügung.

Aber: Wenn ein Elternteil vor der Elternzeit unter 24 Stunden in der Woche gearbeitet hat und seine Stunden nicht aufstocken kann, gibt es keinen Anspruch auf den Partnerschaftsbonus.

4.7. Wie können Elterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus kombiniert werden?

Die verschiedenen Formen des Elterngeldes können frei miteinander kombiniert und untereinander aufgeteilt werden. So können Sie eine Aufteilung wählen, die Ihrer persönlichen Lebenssituation entspricht und ihre Wünsche widerspiegelt.

Folgendes ist dabei zu beachten:

- Jeder Elternteil muss mindestens zwei Monate Elterngeld beziehen, wenn die vollen 14 Monate ausgeschöpft werden sollen (kann in Elterngeld Plus Monate umgewandelt werden)



- Die Mutterschutzfrist zählt als Basiselterngeld
- Basiselterngeld kann nur bis zum vollendeten 14. Lebensmonat bezogen werden
- Basiselterngeld kann nur in einem Monat von beiden Elternteilen gleichzeitig bezogen werden
- Der gleichzeitige Bezug von Basiselterngeld und Elterngeld Plus ist unbegrenzt möglich
- Die Monatsbeträge müssen nicht zusammenhängend bezogen werden
- Ab dem 15. Lebensmonat muss Elterngeld in aufeinander folgenden Lebensmonaten von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen werden. Es darf also keinen Monat geben, in dem kein Elternteil die Leistung bezieht, sonst endet die Anspruchsvoraussetzung.
- Sie müssen nicht alle Monate in Anspruch nehmen

Beispiele:

Frau A. bezieht als Beschäftigte für 8 Wochen nach der Entbindung Mutterschaftsgeld. Danach bezieht sie Elterngeld bis zur Vollendung des siebten Lebensmonats des Kindes (7 Monate). Anschließend nimmt Ihr Partner Herr J. Elternzeit und betreut das 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. reduzieren ihre Arbeitszeit nach der Geburt des gemeinsamen Kindes auf jeweils 20 Wochenstunden und beziehen Elterngeld Plus. Da die Mutterschutzfrist von Frau B. als zwei Monate Basiselterngeld gewertet wird, bleiben Ihnen noch 24 Elterngeld Plus Monate, die sie sich hälftig teilen.

Frau C. bezieht als Beschäftigte für 8 Wochen nach der Entbindung Mutterschaftsgeld. Danach bezieht sie Elterngeld bis zur Vollendung des zehnten Lebensmonats des Kindes (10 Monate). Ab diesem Zeitpunkt arbeitet sie mit 15 Stunden in der Woche. Sie wandelt die verbleibenden zwei Monate in 4 Elterngeld Plus Monate um und bezieht für die Lebensmonate 11 bis 14 Elterngeld Plus. Für den gleichen Zeitraum nimmt ihre Ehefrau Elterngeld Plus in Anspruch. Diese arbeitet in dieser Zeit mit 20 Stunden in der Woche. Nachdem ihr Kind sich gut in der Krippe eingelebt hat, erhöhen beide Ehepartnerinnen ihre Arbeitszeit auf 25 Stunden in der Woche. So können sie in den Lebensmonaten 15 bis 18 den Partnerschaftsbonus nutzen. Für weitere 4 Monate bekommen sie beide nun Elterngeld Plus.

Tipp Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Kreisverwaltung beraten Sie gerne, wenn Sie Fragen haben. Die Informationen, die Ihnen im Beratungsgespräch gegeben werden, ersetzen keine rechtliche Beratung. Alle Angaben sind ohne Gewähr. Die Kontaktdaten finden Sie am Anfang der Broschüre.

4.8. 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. Wer in Hessen lebt, kann beim [Verwaltungsportal Hessen](#) prüfen, welche Elterngeldstelle zuständig ist. Der Antrag kann auch online gestellt werden unter www.elterngeld.hessen.de/Elterngeld-Onlineantrag.

In dem Antrag ist anzugeben, für welche Monate jeweils Elterngeld, Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonus beantragt werden. Sie können den Antrag bis zum Ende des Elterngeldbezuges ändern, jedoch maximal drei Monate rückwirkend und nur für noch nicht ausbezahlte



Monatsbeiträge. Elterngeld Plus-Monate können Sie auch nachträglich in Elterngeldmonate umwandeln.

Tipp Bereiten Sie den Antrag schon vor der Geburt vor. Im Online-Portal werden die Daten gespeichert und müssen nach der Geburt nur noch ergänzt werden.

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
- Einkommensnachweise für den Bemessungszeitraum (i.d.R. 12 Monate vor Geburt)
- Bescheinigung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn über die Dauer der Elternzeit
- Bei Erwerbstätigkeit während des Elterngeldbezuges: Arbeitszeitbescheinigung vom Arbeitgeber- bzw. Dienstherrnbescheinigung

Beschäftigte:

- Arbeitgeberbescheinigung über den geleisteten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach der Geburt
- Krankenkassenbescheinigung über den Bezug von Mutterschaftsgeld nach der Geburt

Beamte*innen:

- Krankentagegeld-Bescheinigung der Privaten Krankenversicherung für die Zeit des Mutterschutzes
- Dienstherrn-Bescheinigung über Bezüge und Zuschüsse während des Mutterschutzes

4.9. Wie wirkt sich eine Teilzeittätigkeit auf das Elterngeld aus?

Während dem Elterngeldbezug ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 32 Stunden in der Woche möglich. Arbeiten Sie während der Elternzeit in Teilzeit, wird das Elterngeld abhängig von Ihrer Einkommenseinbuße berechnet. Sie erhalten zwischen 65 und 67% der Differenz zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und Ihrem Einkommen während der Elternzeit. Wird eine Teilzeittätigkeit ausgeübt, kann es sinnvoll sein, Elterngeld Plus zu beziehen.

Beispiel: Vor der Geburt haben Sie 2.000 € netto verdient. Während der Elternzeit verdienen Sie 1.000 € netto. Ihre Einkommenseinbuße beträgt 1.000 €. 67 % davon, also 670 €, bekommen Sie als Elterngeld ausgezahlt.

4.10. Muss Elterngeld versteuert werden?

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 ggf. ein höherer Steuersatz, der aber nur auf das übrige Einkommen angewendet wird. Elterngeld müssen Sie in Ihrer Steuererklärung angeben. In der Sozialversicherung ist das Elterngeld beitragsfrei.



5. Fair geteilte Elternzeit: ein Gewinn für alle

Obwohl das Bundes Elterngeld- und Elternzeitgesetz das Ziel hat, eine gleichberechtigte Aufteilung der Erziehungszeiten zwischen den Elternteilen zu begünstigen, wird der größte Teil der Erziehungsarbeit weiterhin von Frauen geleistet. Meist sind es Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeiträume unterbrechen und danach häufig langfristig in Teilzeit arbeiten.

Gleichzeitig möchten Väter sich bei der Erziehung ihrer Kinder 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:

2023 wurden lediglich 12 von insgesamt 61 Neuanträgen auf Elternzeit von Männern gestellt. Im Durchschnitt nahmen diese Männer 2,25 Monate Elternzeit, während es bei den 49 Anträgen von Frauen durchschnittlich 16,33 Monate waren. Auch die Teilzeitquote spiegelt die ungleiche Verteilung wider: Von allen in der Kreisverwaltung beschäftigten Mitarbeitenden (1.628) betrug die Teilzeitquote 2023 48,01 % (783 Bedienstete), davon waren jedoch lediglich 8,9 % Männer (70 Männer).

Es ist unser Anliegen, die Rahmenbedingungen in der Kreisverwaltung und im DaDiWerk so zu gestalten, dass es auch für Väter selbstverständlich ist, ihre Wünsche nach einer partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit umzusetzen. Väter, die in Elternzeit gehen oder ihre Arbeitszeit reduzieren, sollten zum Normalfall werden. Wenn beide Elternteile in Teilzeit arbeiten, können auch Mütter früher und in höherem Umfang wieder am Erwerbsleben teilnehmen. Das Engagement aktiver Väter verschafft den Müttern Raum für ihr eigenes berufliches Vorankommen. 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. Davon profitiert letztendlich auch die Dienststelle, da eine höhere Erwerbsbeteiligung der teilzeitbeschäftigten Mütter aus einer partnerschaftlichen Aufteilung der Sorgearbeit entstehen kann. Auf diesem Weg könnte dem zunehmenden Fachkräftemangel effektiv entgegenwirkt werden. Daher lohnt es sich, den Kulturwandel zu unterstützen und Vätern die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung nahezubringen.

Sie haben Ideen und Wünsche bezüglich einer partnerschaftlich aufgeteilten Sorgearbeit und Ihrem beruflichen Vorankommen? Nutzen Sie das gemeinsame Elternzeit-Gespräch mit Ihrer Führungskraft und gegebenenfalls mit Ihrer Ansprechperson beim Fachbereich Personal. Die Zeit vor, während und nach der Elternzeit lässt sich so 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.

Tipp Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beraten auch (werdende) Väter rund um die Themen Elternzeit, Elterngeld, Arbeitszeitreduzierung und Vereinbarkeit.

Tipp Die Ansprüche an Väter sind heute vielfältig. Spannende Denkanstöße für die Auseinandersetzung mit der neuen Rolle als Vater findet man zum Beispiel in Büchern, Blogs und Podcasts. In [Anlage 3](#) in diesem Dokument sind einige aufgeführt.



6. 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. Ab Januar 2026 beträgt das Kindergeld monatlich 259 € für jedes Kind. Kindergeld müssen Sie bei der örtlichen **Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit** beantragen. Die Höhe des Kindergeldes wird regelmäßig angepasst. Kindergeld wird für bis zu 6 Monate rückwirkend gezahlt. Sie müssen den Antrag also nicht zwangsläufig direkt nach der Geburt stellen.

Auch für junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren können sie unter Umständen 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.

Sie können zudem einen Antrag auf Kinderzuschlag stellen. Die Höhe des Kinderzuschlags ist abhängig von der finanziellen Situation der Familie. 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.

Weitere Informationen, Merkblätter sowie Antragsformulare zu den Themen Kinderzuschlag und Kindergeld gibt es unter: www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder

Wenn Sie als Beamt*in verheiratet sind oder in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft leben, erhalten Sie einen Familienzuschlag. Die Höhe hängt davon ab, ob und wie viele Kinder Sie haben. Die Auszahlung erfolgt automatisch durch den Fachbereich Personal.



7. Wiedereinstieg – Willkommen zurück

Damit der Wiedereinstieg gelingt, braucht es viele Personen die schon davor aktiv werden: Personalverantwortliche, Führungskräfte, 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, wieder in der Arbeitswelt anzukommen.

Häufig ist es sinnvoll, einige Monate vor der Rückkehr in den Beruf ein Wiedereinstiegs-Gespräch mit der Führungskraft zu führen. Bei Bedarf nehmen auch die zuständigen Personalreferent*innen teil. Fordern Sie dieses Gespräch bei Ihrer Führungskraft ein, damit der Wiedereinstieg reibungslos verläuft. Denkanstöße für das Gespräch finden Sie in Anlage 2 in diesem Dokument. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen können zur Beratung sowohl von den Führungskräften als auch den beschäftigten Wiedereinsteigenden kontaktiert werden.

Möchten Sie nach der Elternzeit Ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren, sollten Sie dies rechtzeitig (3 Monate vor dem 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.

Tipp Durch Ihre Elternzeit oder eine darauffolgende Stundenreduzierung darf Ihnen kein beruflicher Nachteil entstehen. Wenn Sie eine Ungleichbehandlung befürchten oder erleben, müssen Sie das nicht hinnehmen. Wenden Sie sich an den Personalrat oder die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Wichtig: Es besteht keine Rückkehrgarantie auf den alten Arbeitsplatz. Sie können auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz umgesetzt werden (Schlechterstellung ist jedoch nicht erlaubt).



8. Berufstätig mit Kind

8.1. Welche Ansprüche auf Reduzierung der Arbeitszeit habe ich nach der Elternzeit?

Die Arbeitszeit zu reduzieren erleichtert es vielen Eltern, Berufstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren. Die Kreisverwaltung unterstützt dies durch vielfältige Arbeitszeitmodelle mit reduzierter Stundenzahl. Rechtliche Grundlage sind der TVÖD, das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG).

Ein gesetzlicher Anspruch auf eine zeitlich befristete Reduzierung der Arbeitszeit besteht, wenn das Arbeitsverhältnis seit mindestens 6 Monaten besteht und die Reduzierung der Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem und höchstens fünf Jahren beantragt wird und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Soweit dienstliche Belange es zulassen, werden im LaDaDi auch Arbeitszeitreduzierungen für kürzere Zeiträume ermöglicht. Besonderheiten der einzelnen Bereiche wie Sprechzeiten oder Außendiensttätigkeiten sollen dabei berücksichtigt werden. Ein Anspruch auf bestimmte Arbeitstage und Arbeitszeiten besteht nicht. Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, müssen jedoch entsprechende Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen angeboten werden.

Beamt*innen können Teilzeit mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Die Möglichkeit, unterhalb der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (mindestens aber 15 Stunden pro Woche – Teilzeituntergrenze), besteht, wenn Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreut werden. Dies kann für die Dauer von insgesamt siebzehn Jahren bewilligt werden.

Tipp Reduzieren Sie die Arbeitszeit **befristet**. Dann haben Sie Anspruch, später auf eine höhere Stundenzahl zurückzukehren.

Eine Änderung Ihrer Arbeitszeit sollten Sie 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“. Sollten Sie sich nicht einig werden, können Sie die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder den Personalrat hinzuziehen. Diese werden auch beteiligt, wenn ein Antrag abgelehnt wird.

Tipp Auf der Seite oeffentlicher-dienst.info können Sie sich anzeigen lassen, wie viel Sie bei verringerter Arbeitszeit verdienen.

8.2. 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.

8.3. Gibt es die Möglichkeit auf einen Homeoffice-Arbeitsplatz?

Seit der Corona-Pandemie sind mobiles Arbeiten und Homeoffice für einen Großteil der Bediensteten selbstverständlicher Teil ihrer Arbeit. Für viele erleichtert es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da Fahrtzeiten wegfallen und Arbeitsunterbrechungen eingebaut werden können, um Sorgetätigkeiten auszuüben. Die Rahmenbedingungen sind in der Dienstvereinbarung über flexible Formen der Arbeit geregelt. Nach dieser können grundsätzlich bis zu 60% der Arbeit im Homeoffice oder in mobiler Arbeit verrichtet werden. Es gilt jedoch stets zu prüfen, ob die jeweilige Stelle für flexible Formen der Arbeit geeignet ist. Je nach Tätigkeit kann der Umfang geringer ausfallen. Manchmal ist Homeoffice überhaupt nicht möglich. Grundsätzlich gilt, dass die Betreuung von Kindern bei Arbeit im Homeoffice gewährleistet sein muss. Besprechen Sie mit Ihrer Führungskraft, welche Regelung für Sie möglich ist. Sollten Sie sich nicht einig werden, können Sie den Fachbereich Personal, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder den Personalrat einbeziehen.

8.4. Habe ich berufliche Nachteile, wenn ich nicht mehr in Vollzeit arbeite?

Nein! Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) 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. Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen unbefristet mit reduzierter Arbeitszeit beschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung eines entsprechenden Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Wichtig: Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist zu bedenken, dass sich die Reduzierung der Arbeitszeit in der Altersversorgung widerspiegelt.

8.5. Wie sieht es mit der Kinderbetreuung aus?

Für Kinder vom vollendeten 1. bis zum vollendeten 3. Lebensjahr besteht Anspruch auf Betreuung in einer Tageseinrichtung (Krippe) oder in der Kindertagespflege (Tagespflegeperson). Für Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt besteht Anspruch auf einen Betreuungsplatz in einem Kindergarten. Im [Familienwegweiser](#) finden Sie einen Überblick über alle Kinderbetreuungseinrichtungen im Landkreis Darmstadt-Dieburg. Informationen zu passenden Tagespflegepersonen finden Sie bei der [Tageselternvermittlung](#) (TTV). Die Kreisverwaltung selbst vergibt keine Betreuungsplätze.

Obwohl ein Rechtsanspruch besteht, stellt es viele Familien vor eine große Herausforderung, eine passende Kinderbetreuung zu finden. Insbesondere in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels erweisen sich zuverlässige Betreuungsplätze als Mangelware. Ob eine Klage auf einen Betreuungsplatz sinnvoll ist, besprechen Sie am besten mit einer Rechtsberatung.

Für die Betreuung von Schulkindern gibt es keinen Rechtsanspruch. Die Grundschulen im Landkreis bieten jedoch im Rahmen des Pakts für den Ganztag alle eine Betreuung bis in den Nachmittag an. Ansprechpersonen finden Sie [hier](#).



Tipp Die Broschüre "Schwanger und jetzt? - Ein Wegweiser für Mütter, Väter und Eltern im Landkreis Darmstadt-Dieburg" beinhaltet weitere Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für Familien.

8.6. 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 Attest, welches die Pflegenotwendigkeit nachweist (auch bei Erkrankung von bis zu 3 Tagen). Diese ist dem Fachbereich Personal vorzulegen (kann digital über Atoss eingereicht werden).

Die Voraussetzungen sind, dass das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und eine andere im Haushalt lebende Person es nicht betreuen kann. 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 beraten.

Die Krankengeldzahlung für die Betreuung von erkrankten Kindern ist jedoch pro Kalenderjahr beschränkt:

- Für jedes Kind 15 Arbeitstage bzw. 30 Arbeitstage bei Alleinerziehenden
- Bei mehreren Kindern insgesamt höchstens 35 Arbeitstage bzw. 70 bei Alleinerziehenden
- Wenn Sie die 15 Kinderkrankentage ausgeschöpft haben, können Sie die Ansprüche des anderen Elternteils auf sich übertragen lassen, wenn diese noch nicht aufgebraucht sind. Wichtig: Die Dienststelle muss dem zustimmen und die beteiligten Krankenkassen müssen informiert werden. Auf die Übertragung der Kinderkrankentage gibt es keinen gesetzlichen Anspruch

Darüber hinaus ist Folgendes zu beachten:

- Erstattet werden bis zu 90 % des Nettogehaltes
- Der Antrag wird bei der Krankenkasse gestellt
- Während Sie Kinderkrankengeld beziehen sind Sie beitragsfrei krankenversichert
- Gesetzlich krankenversicherte Eltern von privatversicherten Kindern erhalten 4 Tage bezahlte Arbeitsbefreiung. Darüber hinaus können sie Urlaub nehmen oder unbezahlt freigestellt werden
- Für Beamt*innen wird analog zu gesetzlich Versicherten die gleiche Anzahl an Tagen Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt



Anlage 1 Vorbereitung auf das Elternzeitgespräch

Vor Beginn Ihrer Elternzeit ist es sinnvoll, ein Elternzeitgespräch mit Ihrer Führungskraft zu führen. In diesem können Sie unter anderem die Dauer Ihrer Abwesenheit, Möglichkeiten des Kontakts während der Elternzeit und Ihren voraussichtlichen Wiedereinstieg besprechen. Wenn Sie möchten, nimmt ihr*e Personalreferent*in an dem Gespräch teil. Vorher können Sie sich bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beraten lassen. Im Folgenden finden Sie einige Anregungen, worüber Sie sich vor dem Gespräch Gedanken machen können und welche Fragen Sie besprechen können:

- Wann beginnt meine Elternzeit?
- Wann endet meine Elternzeit? Wann steige ich beruflich wieder ein (fixer oder flexibler Termin)?
- Wie teile ich mir mit dem anderen Elternteil die Elternzeit auf? Welche Wünsche hat der andere Elternteil?
- Welche Möglichkeiten habe ich bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und aktiver Mutter- und Vaterschaft?
- 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 bisherige Arbeitszeit befristet reduzieren? Wie lange befriste ich meine Reduzierung der Arbeitszeit?
- Habe ich noch Fragen zur Arbeitszeitreduzierung? Sind mir die Auswirkungen klar, beispielsweise Gehalt, Rente, soziale Leistungen, Urlaubsanspruch etc.?
- Welcher Ansprechperson teile ich den Rückkehrtermin mit?
- In welchem Bereich möchte ich zukünftig eingesetzt werden?
- Gibt es Arbeitsorte, welche z. B. durch zu lange Fahrzeiten, für mich nicht in Frage kommen?
- 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 vor dem Ende meiner Elternzeit Fortbildungen zu besuchen?
- Klappt es mit meiner Anmeldung im Intranet von zuhause aus?



Anlage 2 Vorbereitung auf das Wiedereinstiegsgespräch

Damit der Wiedereinstieg reibungslos läuft, empfiehlt sich ca. drei Monate vor Ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz ein Wiedereinstiegsgespräch mit Ihrer Führungskraft. Auf Ihren Wunsch nimmt ihr*e Personalreferent*in an dem Gespräch teil. Im Folgenden finden Sie eigene Denkanstöße für die Vorbereitung auf das Gespräch:

- 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)?
- 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?
- Fragen Sie evtl. nach Hospitationsmöglichkeiten (auch während der Elternzeit)



Anlage 3 Podcasts und Links für Väter

Podcasts

„Echte Papas – der Papa-Podcast“

„Der Podcast der Echten Papas ist die Anlaufstelle für alle Väter – und die Menschen, die es werden wollen!“
<https://echtepapas.podigee.io/>

„Beste Vaterfreuden“

„Jakob und Max sprechen miteinander und mit Expert*innen übers Vater sein.“
<https://www.aufdieohren.de/podcasts/beste-vaterfreuden/>

„Eltern ohne Filter“

„Mütter und Väter erzählen ungefiltert von ihrem Leben als Eltern. Vom irrsinnigen Glück. Vom ganz normalen Wahnsinn. Und von ihren dunklen Momenten. Es ist und bleibt ein Abenteuer.“
<https://www.ardsounds.de/sendung/eltern-ohne-filter/urn:ard:show:821f9bc1b027e65d/>

Links

www.vaeter.nrw

„Welcher Vater möchte ich sein? Was bedeutet es, ein engagierter Vater zu sein? Und wie kann es mir gelingen, die vielen verschiedenen Anforderungen zu erfüllen? Dies sind nur einige der vielen Fragen, die Sie sich als (angehender) Vater vielleicht stellen. Wenn es Ihnen wichtig ist, Zeit mit Ihren Kindern und Ihrer Familie zu verbringen und eine aktive Rolle bei deren Erziehung zu spielen, dann finden Sie hier Inspiration, Tipps und Angebote, die Sie ermutigen, Ihren eigenen Weg zu gehen und Ihre Verantwortung als fürsorglicher Vater wahrzunehmen.“

www.vaeter-zeit.de

„Darum machen wir väterzeit.de: Als selbstbewussten Vaterblick auf das oft beglückende Eltern-werden und auf das Leben mit Kindern. Aber auch auf die Probleme und Konflikte, die sich daraus für den Mann, für die Partnerschaft und für die Familie ergeben. Konflikte lassen sich lösen, Kompromisse finden - Voraussetzung ist das Verständnis dafür, dass Mann und Frau unterschiedliche Interessen haben.“

www.vaeter.de

„VÄTER e. V. ist ein gemeinnützig tätiger Verein im Bereich der Familienpolitik und Genderarbeit. Der Verein setzt sich für eine familienfreundliche und geschlechtergerechte Gesellschaft ein, in der Eltern mehr Gestaltungsmöglichkeiten für die selbstbestimmte Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit haben.“

www.bundesforum-maenner.de

„Das Bundesforum Männer ist der politische Dach- und Interessenverband für gleichstellungsorientierte Männerpolitik. Wir sind ein zuverlässiger Partner für Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft, um Gleichstellungspolitik zu gestalten.“