

ELTERNZEIT FÜR UNTERNEHMEN

**Gemeinsam gestalten
& vielseitig profitieren!**



Eine Handreichung für Unternehmen der Emscher-Lippe-Region

Inhalt

1. Im Dialog zur Elternzeit mehr erreichen	3
2. Teilzeit und ElterngeldPlus – Instrumente der Mitarbeiter/-inbindung.....	4
3. Berufliche Planung der/s Beschäftigten	5
4. Gesetze.....	8
a. Elternzeit	8
b. Basiselterngeld	9
c. ElterngeldPlus	10
d. Partnerschaftsbonusmonate	11
e. Elterngeldantrag.....	12
5. Gestaltungsmöglichkeiten	13
a. Der Elterngeldrechner	13
b. Beispiele.....	14
b.1. Für zwei Elternteile	14
b.2. Für Alleinerziehende.....	17
6. Gespräche mit Ihrer/-m Beschäftigtem.....	19
7. Termine & Fristen im Überblick	20
8. Links zu weiteren Informationen & Anlaufstellen	23
9. Impressum.....	27

1. Im Dialog zur Elternzeit mehr erreichen

Wenn Beschäftigte Eltern werden, steht die zentrale Frage im Fokus ihrer Überlegungen, wie sie berufliches Engagement und Familiengründung gut miteinander verbinden können und auch langfristig ein zufriedenes Miteinander von Familie und Beruf leben können. Dabei bietet eine partnerschaftlichere Arbeitsteilung in der Familie Frauen die Chance, ihre berufliche Entwicklung besser zu verfolgen und Männern, ihrem Wunsch nach mehr Beteiligung an der Betreuung und Erziehung der Kinder nachzukommen. Alle jungen Familien wünschen sich, Zeit für die Familie zu haben, ohne dass berufliche Nachteile entstehen. Diese Ziele zu unterstützen, soweit es die betrieblichen Abläufe zulassen, liegt auch im Interesse der Unternehmen - in Ihrem Interesse.

Denn durch familienfreundliche Arbeitsmodelle von Anfang an gewinnen Sie als Unternehmen an Attraktivität und es gelingt Ihnen leichter, qualifizierte und motivierte Beschäftigte zu gewinnen, dauerhaft an sich zu binden und weiter zu fördern.

Unsere Erfahrung in der Beratung von Eltern hat gezeigt, dass die tatsächlichen Möglichkeiten oft verkannt und unterschritten werden. Hinzu kommt, dass beide Seiten zu wenig miteinander reden und oft nicht wissen, was die andere Seite erwartet, plant oder möglich machen könnte. Die kluge Nutzung des gestellten Rahmens und ein zielführender Dialog können für Sie als Unternehmen und für Ihre Beschäftigten langfristig ein gutes Fundament für Vereinbarkeit legen und so zu einer Win-Win-Situation führen. Deshalb möchten wir Sie und Ihre Beschäftigten motivieren, den Dialog aufzunehmen, Verantwortung zu übernehmen und so immer wieder die besten Lösungen zu finden. Lassen Sie sich durch die folgenden Ausführungen anregen, die passenden Themen und denkbaren Möglichkeiten anzusprechen.

Mit dem Pendant für Eltern „Elternzeit: Gemeinsam gestalten & vielseitig profitieren“ erhalten Eltern eine Planungshilfe, die deutlich macht, welche Fragen beruflich und familiär beantwortet werden müssen und welche Chancen die Instrumente des Gesetzgebers Elternzeit, Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus bieten. Diese Broschüre informiert Ihre Beschäftigten und bereitet sie auf einen zielführenden Austausch mit Ihnen vor. Händigen Sie Ihren werdenden Elternteilen diese Planungshilfe aus und fordern sie sie damit zu einem gewinnbringenden Dialog auf.

Ihr Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe

2. Teilzeit und ElterngeldPlus – Instrumente der Mitarbeiter/-inbindung

Eine weibliche Fach- oder Führungskraft in Ihrem Betrieb ist schwanger und will in Elternzeit gehen? Oder eine männliche Fach- oder Führungskraft will Elternzeit für ihren Nachwuchs nehmen? Für Ihr Unternehmen, die Vorgesetzten oder die Mitarbeitenden in der Personalabteilung fällt möglicherweise für längere Zeit ein/e Leistungsträger/in aus. Der Aufbau einer Nachfolgekraft wird zumeist kosten- und zeitintensiv.

Gutes Personal langfristig an den Betrieb zu binden und so dessen Wissen, Erfahrung und Kontakte für den Betrieb zu nutzen, liegt im Interesse eines jeden Unternehmens - in Ihrem Interesse. Lange Auszeiten und damit verbunden mangelnde Praxis, fehlende Routine, Änderung der Betriebsabläufe oder technische Neuerungen entwerten das Fachwissen Ihrer/s Mitarbeitenden. Sie sollten auf jeden Fall vermieden werden, denn sie sind gerade in kleineren Unternehmen ein Problem. Auch Ersatz kann kaum oder nur mit hohem finanziellen Aufwand gefunden werden. Ein früher Wiedereinstieg, insbesondere gut qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bedeutet für Sie, das Know-How der Beschäftigten ist schnell wieder verfügbar. Sie haben niedrigere Kosten für die Wiedereingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern, gleichzeitig werden hohe Kosten für die Personalsuche und -einarbeitung vermieden.

Auch wenn Elternzeit zu Unterbrechungen in der Erwerbsarbeit Ihrer Beschäftigten führt, ermöglichen klare organisatorische Rahmenbedingungen einen verlässlichen Ablauf. Eine gut vorbereitete Elternzeit, eine frühe Rückkehr in Teilzeit und wenn nötig ein begleiteter Wiedereinstieg ermöglichen Ihnen eine größtmögliche Planungssicherheit. Wenn Sie z.B. individuelle (Teilzeit)Modelle anbieten, bleiben Unterbrechungen kurz und für Sie und Ihre Beschäftigten besser zu verkraften.

Mit dem ElterngeldPlus belohnt der Gesetzgeber Eltern, die früher in den Beruf zurückkehren, in dem er die Ausschöpfung des Elterngeldes bei gleichzeitigem Teilzeiteinkommen optimiert und die Bezugsdauer verdoppelt. Die partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie und der Weg zur vollzeitnahen Teilzeit mit 25 bis 30 Stunden wird durch die Partnerschaftsbonusmonate honoriert. Eltern erhalten dadurch die Chance, zusätzliche 8 Monate ElterngeldPlus zu erhalten. Ermöglichen Sie Ihren Beschäftigten diesen Bonus.

Familienfreundliche Maßnahmen sind für Familien eine große Entlastung und stärken die Bindung zum Unternehmen. Familienfreundlichkeit von Unternehmen spielt für Familien bereits seit längerem eine zentrale Rolle. Laut einer Studie zum Personalmarketing des GfK Nürnberg¹ geben 91 % der Befragten zwischen 21 und 39 Jahren und 7 von 10 Befragten zwischen 40 und 49 an, dass für sie Familienfreundlichkeit eine wichtigere Rolle als oder ebenso wichtige wie das Gehalt spielt, wenn sie sich für einen Arbeitgebenden entscheiden. Bereits heute können sich 60 % der 40- bis 49-jährigen Arbeitnehmenden vorstellen, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Job zu wechseln. Bei den 21- bis 39-jährigen käme das sogar für 75 % in Betracht.

Das sind Zahlen, die die Firmen in Zeiten des demografischen Wandels und des (drohenden) Fachkräftemangels nicht ignorieren können und denen sie entgegensteuern müssen.

¹ GfK Nürnberg (2012): Personalmarketingstudie 2012: Familienbewusstsein ist konjunkturrelevant, im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

3. Berufliche Planung der/s Beschäftigten

Viele grundlegende Fragen, die werdende Eltern beantworten müssen, sind privat und können nur in der Familie beantwortet werden. In ihrem Zusammenwirken nehmen sie Einfluss auf die beruflichen Entscheidungen.

Eine gute Grundlage für die Erarbeitung von Arbeitszeitmodellen während und nach der Elternzeit ist die Erstellung eines Aufgabenplans. Lassen Sie Ihre/-n Beschäftigte/-n ihre Aufgaben und Zuständigkeiten dokumentieren, wenn möglich mit Darstellung des zeitlichen Umfangs. Auf dieser Basis können Sie gemeinsam realistische Lösungen für Vertretung, Teilzeit, Auszeit und einen Wiedereinstieg finden.

Auszeit

Wenn Beschäftigte sich innerhalb der Elternzeit für eine komplette Auszeit entscheiden, d.h. einige Zeit nicht berufstätig sind, sollten folgende Fragen geklärt werden:

Fragen	Notizen
Wie lange fällt der/die Beschäftigte aus?
Wie ist die Vertretung geregelt, wer übernimmt welche Aufgaben?
Bleibt der/die Beschäftigte im Verteiler, informiert, in Kontakt?
Wie „weg“ ist der/die Beschäftigte wirklich? Ist der/die Beschäftigte im Bedarfsfall erreichbar? Könnte der/die Beschäftigte Vertretungen übernehmen?
Nimmt der/die Beschäftigte an Weiterbildungen teil? Lässt sich die Auszeit nutzen, um gezielt eine Weiterbildung oder Qualifizierung zu absolvieren?

Teilzeit während der Elternzeit

Entscheidet sich der/die Beschäftigte in der Elternzeit bereits wieder in Teilzeit zu arbeiten, ist zu überlegen, wie die Tätigkeit der/des Beschäftigten gestaltet werden kann.

Fragen	Notizen
<p>Wie viel kann oder möchte der/die Beschäftigte arbeiten?</p> <p><input type="checkbox"/> regelmäßig, Stunden am Tag</p> <p><input type="checkbox"/> Tage in der Woche, Stunden pro Woche</p> <p><input type="checkbox"/> Tage im Monat, Stunden pro Monat</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Wann möchte der/die Beschäftigte arbeiten?</p> <p><input type="checkbox"/> vormittags</p> <p><input type="checkbox"/> nachmittags</p> <p><input type="checkbox"/> ganze Tage</p> <p><input type="checkbox"/> zu Stoßzeiten</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Braucht der/die Beschäftigte eher geregelte oder flexible Arbeitszeiten? Welche Bedingungen bestimmen die Arbeitszeiten?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Kann oder möchte der/die Beschäftigte</p> <p><input type="checkbox"/> in den Abendstunden</p> <p><input type="checkbox"/> am Wochenende arbeiten?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Welche Anfahrtszeiten muss der/die Beschäftigte einrechnen? Welcher Arbeitsort ist möglich?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>

Plan für Auszeiten, Reduzierung auf Teilzeit sowie Übergaben

Zusammenfassend können Sie und Ihr/e Arbeitnehmende/r über die folgenden Fragen und Aufgaben die Aus- und Arbeitszeiten sowie Übergaben verantwortungsvoll planen.

Fragen	Notizen
<p>Welche Tätigkeiten bzw. Verantwortungen umfasst die Aufgabe? Es ist sinnvoll, eine Tätigkeitsbeschreibung mit zeitlichen Zuordnungen zu erstellen.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Wie lassen sich die Aufgaben strukturieren? Konzepte / Koordination / Organisation / Akquisition / Meetings / Telefonate / Dienstreisen / Kundenkontakte</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>Welche Aufgaben und Verantwortungen kann oder möchte der/die Beschäftigte weiterführen?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>

Fragen	Notizen
Was könnten andere grundsätzlich/ vorübergehend übernehmen?
Kann der/die Beschäftigte alternative Aufgaben grundsätzlich oder vorübergehend übernehmen, die ihren/seinen Arbeitsbedingungen entsprechen?
Kann der Arbeitsplatz und die Arbeitszeit mit einem/r Kollegen/-in geteilt werden (Jobsharing)?
Welche Aufgaben ließen sich auslagern und über mobiles Arbeiten erledigen?

Mit der gemeinsamen Beantwortung dieser Leitfragen können Sie eine gute Übergabe, eine erfolgreiche Rückkehr bzw. einen erfolgreichen Wiedereinstieg Ihrer/-s Beschäftigten unterstützen.

4. Gesetze

Die Begriffe Elternzeit und Elterngeld werden oft gleichgesetzt, was häufig dazu führt, dass die individuellen Möglichkeiten, die beide Teile des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes bieten, nicht optimal genutzt werden.

Jedem Elternteil stehen 36 Monate Elternzeit zur Verfügung, d.h. die Möglichkeit für die Versorgung und Betreuung eigener Kinder vom Job eine Auszeit wahrzunehmen. Insgesamt steht für ein Kind also eine Elternzeit von 72 Monaten, also 6 Jahre, zur Verfügung.

Das Elterngeld wird für einen kleineren Zeitraum während der Elternzeit gezahlt. Es gleicht einen Teil der finanziellen Einbußen bei Auszeit und Teilzeit aus. Das Elterngeld kann heute in Form von Basiselterngeld und/oder ElterngeldPlus in Anspruch genommen werden. Mit dem Basiselterngeld können beide Elternteile zusammen maximal 14 Monate komplette Auszeit finanziell zum Teil kompensieren. Das ElterngeldPlus bietet die Möglichkeit, den Bezug von Elterngeld bei Teilzeittätigkeit zu optimieren. Es ergänzt das Teilzeiteinkommen auf der gleichen Berechnungsgrundlage wie das Basiselterngeld und erreicht in der Höhe bis zu 50% davon. Dafür verdoppeln sich die Bezugsmonate, d.h. aus einem Basiselterngeld-Monat werden 2 ElterngeldPlus-Monate. Eltern können so dem Betrieb früher zur Verfügung stehen, haben durch die Teilzeit frühzeitig wieder eigenes Einkommen, ohne gegenüber dem Basiselterngeld Geld zu „verschenken“.

a. Elternzeit

Die Elternzeit ermöglicht es Eltern, zur Versorgung und Betreuung ihres Kindes, im Beruf vorübergehend kürzerzutreten. Jedes Elternteil hat, wie schon gesagt, die Möglichkeit bis zu 36 Monate unbezahlte Auszeit vom Job bis zum achten Geburtstag des Kindes in Anspruch zu nehmen. Die Elternzeit kann in 3 Zeitabschnitte pro Elternteil aufgeteilt werden. Davon müssen mindestens 12 Monate bis zum dritten Geburtstag des Kindes genommen werden und bis zu 24 Monate können auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes flexibel gelegt werden. Eltern haben somit mehr Gestaltungsmöglichkeiten.

Innerhalb der Elternzeit haben Eltern die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten. In Abstimmung mit dem Betrieb ist zu klären, ob und in welcher Form eine Teilzeittätigkeit möglich ist. Gesetzlich sind Betriebe, die nach dem TzBfG eine Teilzeittätigkeit anbieten müssen, erst dazu verpflichtet, wenn der Beschäftigte mindestens 15 Arbeitsstunden pro Woche im Durchschnitt leisten kann. Im Rahmen der Elternzeit wiederum sind maximal 30 Stunden pro Woche im Durchschnitt erlaubt. Eine Beschäftigung unterhalb 15 Stunden kann der Betrieb akzeptieren, die Grenze von 30 Stunden im Durchschnitt des Monats darf jedoch nicht überschritten werden.

Einen Anspruch auf Elternzeit haben alle Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um befristete Verträge, Teilzeitverträge oder geringfügige Beschäftigungen handelt. Der Status des Arbeitsvertrages ändert sich durch die Elternzeit nicht, befristete Verträge werden im Normalfall durch die Elternzeit nicht verlängert. Es gibt Ausnahmen z.B. bei Auszubildenden oder Ärztinnen und Ärzten in der Weiterbildung.

Eltern können gleichzeitig und unabhängig voneinander Elternzeit in Anspruch nehmen. Sie kann auch für einzelne Monate oder Wochen genommen werden. Der Gesetzgeber erlaubt die Elternzeit in 3 Zeitabschnitte zu teilen, der Arbeitgebende kann auch im eigenen Interesse eine weitere Aufteilung akzeptieren.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist umfangreicher und dadurch unabhängig vom Bezug des Elterngeldes möglich. In den Monaten, in denen Eltern aber Elterngeld beziehen, ist es wichtig zu beachten, dass das Elterngeld immer für Lebensmonate des Kindes gezahlt wird, nicht für Kalendermonate. Dies sollte dann auch bei der Planung der Elternzeit entsprechend berücksichtigt werden.

Anmeldung von Elternzeit: Eltern haben ein Recht auf Elternzeit und müssen sie deshalb nicht im eigentlichen Sinne in ihrem Unternehmen „beantragen“. Im Gesetzestext heißt es, sie müssen „die Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen“. Wird der schriftlichen Ankündigung, die eine Inanspruchnahme innerhalb der ersten

3 Lebensjahre mitteilt, innerhalb von 4 Wochen nicht widersprochen, gilt sie als akzeptiert. Für den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Lebensjahr besteht eine Widerspruchsdauer von 8 Wochen.

Anmeldefristen: Für die „erste“ Elternzeit, also die zwischen der Geburt und dem dritten Geburtstag des Kindes, muss die Elternzeit spätestens 7 Wochen vor Beginn schriftlich vom Unternehmen verlangt werden. Soll sich die Elternzeit der Mutter direkt an den Mutterschutz anschließen, muss sie also 7 Wochen vor Ablauf, in der Regel eine Woche nach der Geburt, angemeldet werden. Der Vater muss in diesem Fall seine Elternzeit spätestens 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin anmelden. Ein Kündigungsschutz besteht hier maximal für 8 Wochen vor Inanspruchnahme bis zum Ende der Elternzeit.

Für den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes gilt eine Anmeldefrist von 13 Wochen, wobei hier der Kündigungsschutz maximal 14 Wochen vorher greift.



Die Ankündigung der „ersten“ Elternzeit ist immer eine verbindliche Erklärung für die ersten 2 Lebensjahre des Kindes. Meldet ein Elternteil zunächst 12 Monate Elternzeit an, kann das Unternehmen davon ausgehen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach Ablauf eines Jahres zum alten Arbeitsverhältnis zurückkehrt. Eine weitere Elternzeit kann frühestens zum dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden.

b. Basiselterngeld

Das Basiselterngeld ist eine Familienleistung für alle Eltern, die ihr Kind in den ersten Monaten nach der Geburt selbst betreuen wollen und deshalb nicht oder nicht voll erwerbstätig sind. Einem Elternteil allein stehen maximal 12 Monatsbeträge zur Verfügung. Wenn beide Eltern das Elterngeld nutzen und ihnen Erwerbseinkommen wegfällt, wird für 2 zusätzliche Monate (Partnermonate) Elterngeld gezahlt. Das Elterngeld kann unter den Elternteilen individuell aufgeteilt werden, wobei es mindestens für 2 und maximal für 12 Monate pro Elternteil gezahlt wird. In den ersten 2 Lebensmonaten werden jedoch immer 2 Elterngeldbeträge durch den Mutterschutzlohn ersetzt und sind entsprechend nicht frei aufzuteilen. Basiselterngeld kann nur in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes bezogen werden.

Alleinerziehende erhalten die zusätzlichen 2 Monate ebenfalls und haben so Anrecht auf 14 Bezugsmonate Basiselterngeld.

Das Elterngeld orientiert sich an der Höhe des monatlich verfügbaren Nettoeinkommens, welches der betreuende Elternteil vor der Geburt des Kindes hatte und welches nach der Geburt wegfällt. Das Elterngeld gleicht dieses entfallende Einkommen mit einer Ersatzrate aus, die nach der Höhe des Einkommens vor der Geburt des Kindes gestaffelt ist. Das entfallende Einkommen wird bei einem maßgeblichen Nettoeinkommen vor der Geburt von 1.240 Euro und mehr zu 65%, von 1.220 Euro zu 66%, zwischen 1.000 Euro und 1.200 Euro zu 67% ersetzt. Zwischen diesen Beträgen wird der Satz für jeweils 2 Euro weniger um 0,1 % erhöht. Unterhalb von 1000 Euro Verdienst wird der Satz ebenfalls für jeweils 2 Euro weniger um 0,1 % erhöht. Bei einem Verdienst von 500 Euro bekommt man also $(500/2 * 0,1 = +25\%)$ 92% und damit 460 Euro. Das Basiselterngeld beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro.

Bei älteren Geschwisterkindern kann sich der nach den allgemeinen Regeln zustehende Elterngeldanspruch erhöhen. Der Geschwisterbonus wird gewährt, wenn mindestens 1 weiteres Kind unter 3 Jahren zur Familie gehört oder mindestens 2 noch keine 6 Jahre alt sind oder ein behindertes Kind noch keine 14 Jahre alt ist. Der Bonus beträgt dann 10% des Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich der Anspruch in der Regel um 300 Euro monatlich.

Prüfen, ob ElterngeldPlus die bessere Variante ist:

Eine Teilzeittätigkeit mit bis zu 30 Wochenstunden ist auch mit Basiselterngeld möglich. Da das monatliche Teilzeiteinkommen entsprechend den Einkommensverlust verringert, lohnt sich hier in der Regel die Inanspruchnahme von ElterngeldPlus.

Das Elterngeld wird für Lebensmonate des Kindes gezahlt, nicht für Kalendermonate, d.h. wird ein Kind am 15. eines Monats geboren, läuft der Elterngeldmonat bis zum 14. des Folgemonats. Auch hier gibt es mit ElterngeldPlus mehr Flexibilität!



Das Mutterschaftsgeld, das der Mutter innerhalb der Mutterschutzfristen nach der Geburt zusteht, wird auf das Elterngeld angerechnet, d.h. die ersten 2 Lebensmonate sind bei abhängig beschäftigten Müttern in der Regel mit Basiselterngeld belegt, können nicht auf den Vater übertragen werden und können auch nicht in ElterngeldPlus umgewandelt werden.

c. ElterngeldPlus

Das ElterngeldPlus stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es richtet sich vor allem an Eltern, die früher in den Beruf zurückkehren möchten. Es berechnet sich wie das Basiselterngeld, beträgt aber maximal die Hälfte des Elterngeldbetrags, der Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde. Dafür wird es für den doppelten Zeitraum gezahlt: 1 Elterngeldmonat = 2 ElterngeldPlus-Monate. Damit profitieren Eltern vom ElterngeldPlus auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus und haben mehr Zeit für sich und ihr Kind.

Das ElterngeldPlus orientiert sich ebenfalls an der Höhe des monatlich verfügbaren Nettoeinkommens, welches der betreuende Elternteil vor der Geburt des Kindes hatte und das nun durch keine oder eine Teilzeittätigkeit geringer ist. Es gleicht dieses entfallende Einkommen ebenfalls mit einer Ersatzrate aus. Das ElterngeldPlus wird unter Berücksichtigung des Teilzeiteinkommens ebenso berechnet wie das Basiselterngeld, es kann maximal 50% dessen ausmachen, wird dafür aber doppelt so lange gewährt. Das ElterngeldPlus beträgt mindestens 150 Euro und höchstens 900 Euro. Das heißt, aus einem Basiselterngeldbezugsmonat werden 2 ElterngeldPlus-bezugsmonate. Auch Geschwisterbonus und Mehrlingszuschlag werden beim ElterngeldPlus hälftig ausgezahlt.

Das „doppelte“ Plus beim ElterngeldPlus, Eltern erhöhen durch die Teilzeittätigkeit Ihr monatliches Einkommen und „verschenken“ keine Elterngeldansprüche. Im folgenden Beispiel wird gezeigt, wie sich die Bezüge berechnen könnten.



Nettoeinkommen vor Geburt des Kindes: 2.000,00 Euro/Monat
 Voller Elterngeldanspruch: 1.300,00 Euro/Monat (=65% von 2.000 Euro)
 Summe maximales Elterngeld: 15.600,00 Euro (=12 x 1.300 Euro)

Betrachtung 3. bis 12. Lebensmonat, 1. und 2. Lebensmonat für die Mutter im Mutterschutz immer Basiselterngeld 13.000,00 Euro maximales Elterngeld im Betrachtungszeitraum ohne Berufstätigkeit

Teilzeit 50%	
Basiselterngeld	ElterngeldPlus
Nettoeinkommen nach der Geburt des Kindes durch Teilzeit, 50% 1.400,00 Euro/Monat	
Einkommenswegfall 600,00 Euro/Monat	
Basiselterngeld 390,00 Euro/Monat (=65% von 600 Euro)	ElterngeldPlus 390,00 Euro/Monat (=65% von 600 Euro)
Monatliches Gesamteinkommen 1.790 Euro (=1.400 Euro + 390 Euro)	Monatliches Gesamteinkommen 1.790 Euro (=1.400 Euro + 390 Euro)
Summe Basiselterngeld für max. 10 Monate 3.900 Euro (=10 x 390 Euro)	Summe ElterngeldPlus für max. 20 Monate 7.800 Euro (=20 x 390 Euro)

**Das Plus
3.900 Euro**

Für die Teilzeittätigkeiten beim ElterngeldPlus gelten die Regeln der Elternzeit, d.h. das Unternehmen darf mindestens 15 Arbeitsstunden pro Woche verlangen und die Obergrenze liegt auf jeden Fall bei 30 Stunden pro Woche.

d. Partnerschaftsbonusmonate

Der Partnerschaftsbonus fördert im Besonderen die partnerschaftliche Aufteilung von familiären und beruflichen Aufgaben. Er will Eltern ermutigen, sich für ein partnerschaftliches Zeitarrangement zu entscheiden und bietet hierzu einen Bonus, also zusätzliche Leistungen. Der Partnerschaftsbonus bietet die Möglichkeit, für 4 weitere Monate ElterngeldPlus zu nutzen: Wenn Mutter und Vater in 4 aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, bekommt jeder Elternteil 4 zusätzliche Monatsbeträge ElterngeldPlus. Die Partnerschaftsbonusmonate werden wie ElterngeldPlusmonate berechnet, Grundlage ist die Differenz zwischen dem aktuellen und dem Verdienst vor der Geburt.

Die Partnerschaftsbonusmonate können zu jeder Zeit „eingebaut“ werden, d.h. sobald die Bedingungen erfüllt sind, kann der Bonus in Anspruch genommen werden.

Alleinerziehende können den Partnerschaftsbonus ebenfalls in Anspruch nehmen, wenn sie in 4 aufeinanderfolgenden Monaten zwischen 25 und 30 Stunden berufstätig sind.



Für ElternGeldPlus und die Partnerschaftsbonusmonate gilt, ab dem 15. Lebensmonat des Kindes darf keine Zahlungsunterbrechung stattfinden. Mindestens ein Elternteil muss immer im Bezug sein.

e. Elterngeldantrag

Das Elterngeld muss schriftlich bei den Elterngeldstellen beantragt werden. Da es maximal 3 Monate rückwirkend gezahlt wird, sollte er innerhalb dieser Frist nach der Geburt gestellt werden. Jeder Elternteil kann einmal einen Antrag stellen, kann die Zahl und Lage der gewählten Monate aber noch ändern.



Darum ist die gemeinsame Planung der Eltern so wichtig:

Ein Elterngeldantrag pro Elternteil beinhaltet für die gesamte Elterngeldbezugsdauer die Monate aufgeteilt nach Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonusmonaten. Ein Antrag muss vom jeweils anderen anspruchsberechtigten Elternteil unterschrieben werden.

Maximale Förderung: Ein Elternpaar kann also neben den ersten 2 Lebensmonaten des Kindes, die auf der Seite der Mutter in der Regel mit dem Mutterschutzgeld, 2 Monate Basiselterngeld verbraucht, weitere 12 Monate Basiselterngeld (max. 12 x 1.800 Euro) oder 24 Monate ElterngeldPlus (max. 24 x 900 Euro) parallel oder abwechselnd in Anspruch nehmen. Die Deckelung von 1.800 Euro entspricht einem Nettogehalt von 2770 Euro. Hinzu können weitere 8 Partnerschaftsbonusmonate, 2 mal 4 parallel, kommen.

Sehen Sie im Anschluss, wie der Elterngeldrechner des Bundesfamilienministeriums Eltern bei der Veranschaulichung ihrer Planung hilft und erste Auskünfte über die finanziellen Möglichkeiten gibt.

5. Gestaltungsmöglichkeiten

a. Der Elterngeldrechner

Auf der Seite www.familien-wegweiser.de des Bundesfamilienministeriums findet man grundsätzlich viele hilfreiche Informationen zur Familien- und Berufsplanung.

Ein besonders unterstützendes Instrument ist der Elterngeldrechner. Er hilft die Gestaltungsvarianten sichtbar zu machen und einen ersten Überblick über die finanziellen Auswirkungen zu geben.

Nach Erfassung grundlegender Daten kann der Planer dazu genutzt werden, Monate mit Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus zu belegen. Es werden nur Varianten akzeptiert, die gesetzlich auch möglich sind.

The screenshot shows the homepage of the 'Familien-Wegweiser.de' website. At the top left is the logo of the Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. The main navigation bar includes a search field and a menu with icons for Service, Formulare, FAQ, Rechner, and Videos. Below the navigation bar, there is a breadcrumb trail: Startseite → Service → Elterngeldrechner. The main heading is 'Willkommen beim Elterngeldrechner'. The text below explains that the calculator helps determine the claim for parental allowance, ElterngeldPlus, and the partnership bonus, and how to best allocate them for a family. A blue button at the bottom right says 'Zur ausführlichen Berechnung >'. To the right of the text is an icon of a person with a speech bubble and a calculator.

The screenshot shows the selection interface for the Elterngeldrechner. At the top, there are three boxes for 'Verbleibende Monate' (Remaining months): 'Elterngeld' with 0 months and a question mark, 'ElterngeldPlus' with 0 months, and 'Partnerschaftsbonus' with 0 months. Below this, there are two sections for selecting months: 'Elternteil 1' and 'Elternteil 2'. Each section has a row of month numbers from 1 to 21, followed by a dropdown arrow. Below the first row, there are additional rows of month numbers (22-46) that are currently greyed out, indicating they are not available for selection.

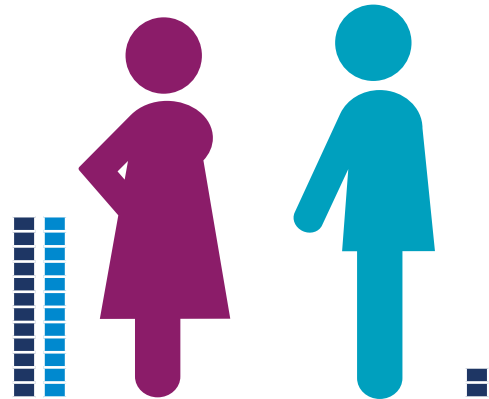
b. Beispiele

Folgende Beispiele veranschaulichen, wie vielfältig die Gestaltungsmöglichkeiten sind und sollen dazu anregen, über die erste Vorstellung hinaus zu denken und zu planen.

b.1. Für zwei Elternteile

Ein Jahr Auszeit mit Basiselterngeld:

Der häufige Fall ist, dass die Mutter ein Jahr Elternzeit mit Basiselterngeld nimmt, (2 Monate Mutterschutz und 10 Monate Elterngeld), im 2. Lebensjahr des Kindes arbeitet sie im Rahmen der Elternzeit in Teilzeit. Der Vater nimmt 2 Monate Elternzeit mit Basiselterngeld in den ersten beiden Lebensmonaten oder im ersten und im 13. Lebensmonat, wenn die Mutter in den Beruf zurückkehrt. Der verbleibende Anspruch auf Elternzeit wird auf die Zeit nach dem 3. Geburtstag des Kindes übertragen.



		Elternteil 1											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
		Elternteil 2											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

		Elternteil 1											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
		Elternteil 2											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Bei diesen Varianten trägt die Mutter die Hauptverantwortung für die Betreuung des Kindes in den ersten beiden Lebensjahren und damit auch das Risiko einer Verhinderung oder Verzögerung der beruflichen Entwicklung allein.

Unternehmen sollten für das Jahr der kompletten Auszeit Informations- und Kontakthaltmöglichkeiten planen und mit den Beschäftigten überlegen, ob in der Zeit eine Weiterbildung sinnvoll sein kann. Für das Jahr sollten gemeinsam eindeutige Vertretungsregeln abgestimmt werden. Gute Vorbereitungen und Übergaben garantieren geringe Reibungsverluste.

Früher in den Beruf zurück und Partnerschaftsbonus:

Die Mutter nimmt inklusive des Mutterschutzes 6 Monate Elternzeit mit Basiselterngeld und anschließend 12 Monate ElterngeldPlus, in dem sie Teilzeit arbeitet, vom 7. bis 12. Lebensmonat 20 Wochenstunden und ab dem 13. Lebensmonat 25 Wochenstunden. Der Vater wählt in den ersten 2 Lebensmonaten des Kindes Basiselterngeld. Danach arbeitet er Vollzeit. Ab dem 19. Lebensmonat arbeitet die Mutter 25 und der Vater für 4 Monate 28 Stunden im Durchschnitt pro Woche. So haben sie Anspruch auf den Partnerschaftsbonus. Die Mutter hat ihren Elternzeitanspruch verbraucht, der Vater kann seinen verbleibenden Anspruch auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag übertragen.








		Elternteil 1											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
		Elternteil 2											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

In dieser Variante verbessert die Mutter ihre beruflichen Chancen durch die frühzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz und der Vater signalisiert durch die Realisierung der Partnerschaftsbonusmonate, dass er eine Rolle in der Familienarbeit übernehmen kann.

Auch die halbjährige Auszeit der Mutter sollte bezüglich Vertretung und Übergaben gut geplant sein. Die Teilzeitvarianten müssen natürlich zu den Aufgaben passen und Aufgaben, die zuvor in Vollzeit erledigt wurden, müssen längerfristig verlagert werden. Nach dem 3. Geburtstag des Kindes sollte gemeinsam ein Arbeitsumfang festgelegt werden, Vollzeit oder Teilzeit, etwa 25, 30 oder 35 Stunden.

Mit dem Vater sollte auf jeden Fall die Möglichkeit der Partnerschaftsbonusmonate erarbeitet werden. Wie sind in seinem Fall 4 Monate mit maximal 30 Stunden zu organisieren?

Legende:		Basiselterngeld		Elternzeit mit Teilzeit
		ElterngeldPlus		Elternzeit ohne Einkommen
		Partnerschaftsbonus		

Eltern wechseln sich ab:

Die Mutter arbeitet nach dem Mutterschutz 10 Monate Teilzeit mit ElterngeldPlus, danach arbeitet sie 4 Monate parallel zum Vater zwischen 25 und 30 Stunden und bekommt dafür den Partnerschaftsbonus. Im Anschluss arbeitet sie wieder Vollzeit. Der Vater wählt in den ersten 6 Lebensmonaten des Kindes ElterngeldPlus, im 2. Lebensjahr des Kindes ist er mit 4 Partnerschaftsbonusmonaten und 8 Monaten ElterngeldPlus dabei. Die Mutter überträgt ihren verbleibenden Anspruch auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes, der Vater kann bis 7 Wochen vor Ablauf seiner Elternzeit noch entscheiden, ob er im dritten Lebensjahr des Kindes Elternzeit nehmen möchte.

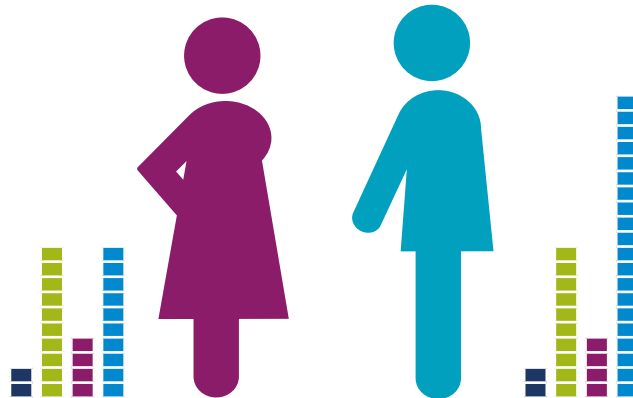


In diesem Fall ist für das Unternehmen, in dem die Mutter tätig ist, nur eine komplette Auszeit von 2 Monaten zu überbrücken. In beiden Fällen müssen die Teilzeitvarianten, gut durchdacht und abgestimmt, realisiert werden.

		Elternteil 1											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
		Elternteil 2											
Lebensmonate		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Gemeinsam und gleichberechtigt:

Die Mutter arbeitet nach dem Mutterschutz 10 Monate Teilzeit mit ElterngeldPlus, danach arbeitet sie 4 Monate parallel zum Vater zwischen 25 und 30 Stunden und bekommt dafür den Partnerschaftsbonus. Im dritten Jahr kehrt sie in Vollzeit zurück und lässt das dritte Jahr Elternzeitanspruch auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes übertragen. Der Vater nimmt ebenfalls in den ersten beiden Lebensmonaten eine Auszeit, bezieht Elterngeld, danach Elterngeldplus und die Bonusmonate. Ab dem 17. Lebensmonat arbeitet er bis zum 36. innerhalb der Elternzeit mit reduzierten Stunden und hat so seinen Anspruch voll ausgeschöpft.



Elternteil 1	
Lebensmonate	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
	13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
	25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36

Elternteil 2	
Lebensmonate	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
	13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
	25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36

Hier sind für beide Elternteile kurze Auszeiten und längere belastbare Teilzeitleösungen zu gestalten.

b.2. Für Alleinerziehende

Sie haben einen Anspruch auf 14 Monate Basiselterngeld, bis zu 12 Monate können sie in 24 Bezugsmonate ElterngeldPlus umwandeln und haben bei einem Teilzeitkorridor von durchschnittlich zwischen 25 und 30 Wochenstunden ebenfalls Anspruch auf 4 Partnerschaftsbonusmonate.

Basiselterngeld und Bonus:

Die Mutter nimmt nach dem Mutterschutz 12 Monate Basiselterngeld. Danach kehrt sie mit 25 Wochenstunden an ihren Arbeitsplatz zurück und kann so die Bonusmonate beanspruchen. Darüber hinaus arbeitet sie bis zum dritten Geburtstag des Kindes in reduziertem Umfang.

Elternteil 1	
Lebensmonate	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
	13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
	25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36

Alternativ könnte sie den Übergang nach dem ersten Lebensjahr, wenn das Kind in die KiTa kann, mit 4 ElterngeldPlusmonaten belegen.

Elternteil 1	
Lebensmonate	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
	13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24
	25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36

Früher in den Beruf zurück und Partnerschaftsbonus:

Die Mutter arbeitet nach einem halben Jahr wieder in Teilzeit. Sie arbeitet bis zum 12. Lebensmonat 20 Wochenstunden und danach bis zum 24. Lebensmonat 25 Wochenstunden und anschließend 30 Stunden. Für diese Zeit erhält sie ElterngeldPlus und die Partnerschaftsbonusmonate. Bis zum 36. Lebensmonat arbeitet sie diese 30 Stunden.

Lebensmonate	Elternteil 1											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Schnelle Rückkehr mit weniger Stunden:

Die Mutter kann aufgrund ihrer Kinderbetreuungssituation schon nach dem Mutterschutz wieder durchschnittlich 15 Stunden pro Woche arbeiten. Ab dem 13. Lebensmonat hat sie auch noch einen KiTa-Platz und erhöht ihre Stundenzahl auf 20 Stunden. Ab dem 25. Lebensmonat arbeitet sie 25 Wochenstunden bis zum Ende ihrer Elternzeit. Damit erhält sie zusätzlich 4 Partnerschaftsbonusmonate.

Lebensmonate	Elternteil 1											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	v	28	29	30	31	32	33	34	35	36

Auch sie muss erst zum Ende ihrer so gestalteten Elternzeit entscheiden, wie sich ihr Arbeitsverhältnis weitergestaltet. Kann sie sich vorstellen, in ihre Vollzeittätigkeit zurückzukehren oder beantragt sie vorab eine Teilzeittätigkeit mit 25, 30 oder mehr Wochenstunden?

6. Gespräche mit Ihrer/-m Beschäftigtem

Signalisieren Sie frühzeitig Ihren Wunsch, mit Ihren beschäftigten werdenden Eltern ins Gespräch zu kommen, um gemeinsame gute Entscheidungen zu treffen. Lassen Sie Ihre Mitarbeiterin, Ihren Mitarbeiter immer wissen, dass Sie ein hohes Interesse an ihr oder ihm haben und möglichst wenig auf diese Fachkraft verzichten möchten. Überreichen Sie Betroffenen die Handreichung „Elternzeit: Gemeinsam gestalten & vielseitig profitieren“ und bitten sie, ihre Vorstellungen zu formulieren.

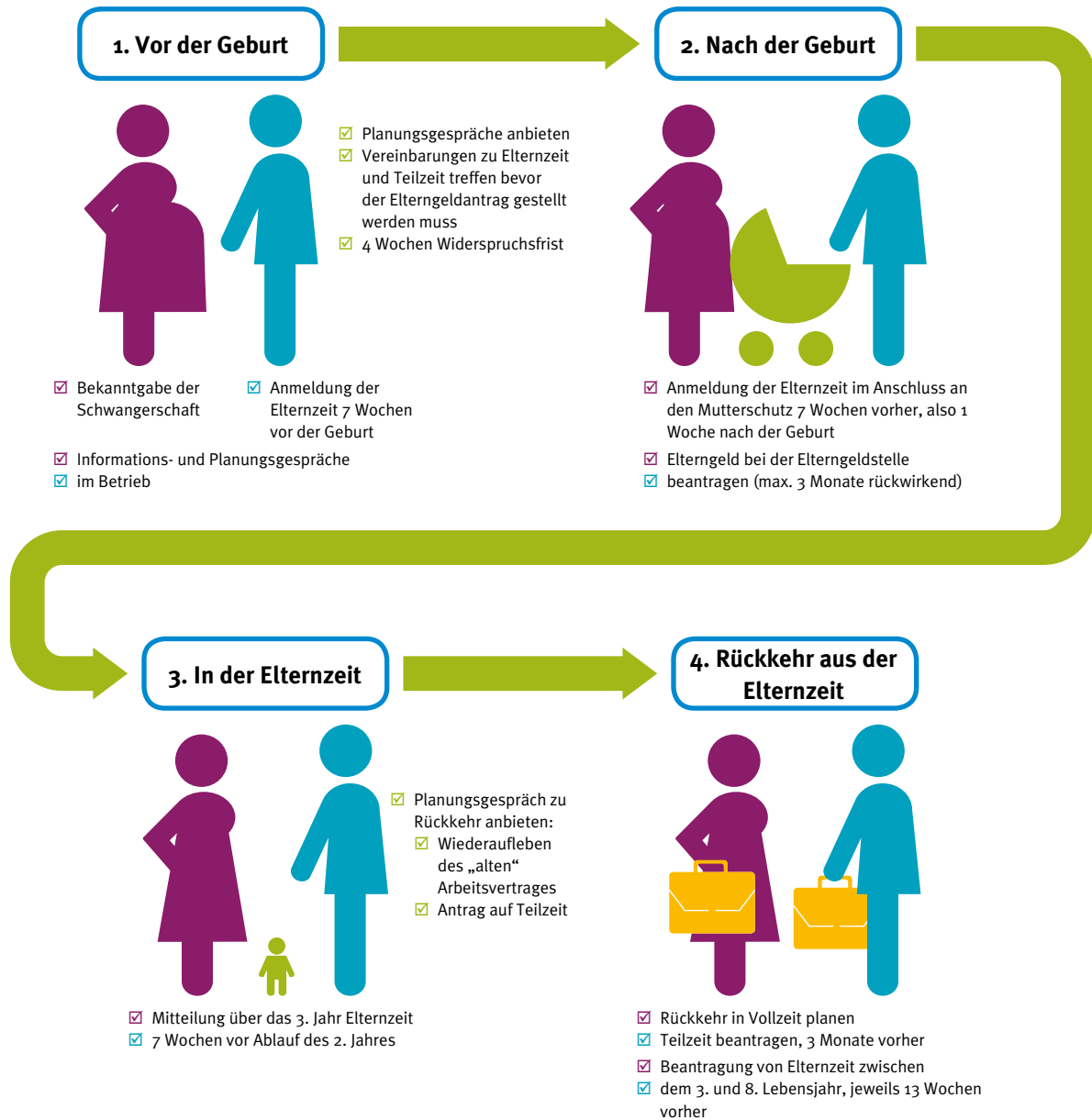
Klären Sie dann mit Ihren Beschäftigten, wie sie sich Ihre Elternzeit vorstellen, welche Auszeiten sie nehmen möchten und wann und wie sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchten und fragen auch nach den beruflichen Lösungen zu diesen Vorstellungen. Denken Sie an die Absprache über mögliche Arbeitsübergaben und Wiederaufnahmen u.U. auch Wiedereinarbeitungen.

Beziehen Sie bei der Planung zur Arbeitsaufteilung und Organisation, die Abteilung oder das Team, andere betroffene Bereiche bzw. soweit vorhanden die Personalabteilung mit ein.

Geben Sie Ihrer/m Beschäftigten Hinweise auf Formalien und Vorgehen oder, soweit vorhanden, stellen Sie Vorlagen und Formulare für Mitteilungen und Anträge zur Verfügung.

Und zu guter Letzt: Beachten Sie, dass Teilzeit während der Elternzeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt nicht überschreiten darf. Eine alternierende Verteilung kann aber Wochen mit 40 Stunden neben welchen mit 20 Stunden verkraften. Auch kann Elternzeit zugunsten von höheren Arbeitszeiten unterbrochen werden. Oder die Wochenstunden können auf unter 15 reduziert werden. Viele Möglichkeiten, die im Einzelfall auf beiden Seiten zu zufriedenstellenden Lösungen führen.

7. Termine & Fristen im Überblick



1. Vor der Geburt

Was tun?	Wann?	Wo?	Tipp:
<input type="checkbox"/> Mütter: Bekanntgabe der Schwangerschaft und voraussichtlicher Geburtstermin	Es besteht keine Mitteilungspflicht, jedoch kann erst nach Bekanntgabe der Mutterschutz greifen!	Betrieb	
<input type="checkbox"/> Väter: Beantragen der Elternzeit und ggf. Arbeitszeitverringerung unmittelbar nach der Geburt	7 Wochen vor Elternzeitbeginn (erst eine Woche davor, also 8 Wochen vor Elternzeitbeginn tritt der Kündigungsschutz ein)	Betrieb	schriftlich mit Angabe: „ab Geburt“ und der Dauer
<input type="checkbox"/> Betrieb: Planungsgespräch anbieten	so früh wie möglich	(werdende) Eltern	frühzeitig das „gegenseitige“ Interesse an der Planung signalisieren!
<input type="checkbox"/> Betrieb: Vereinbarungen zu Elternzeitgestaltung im Besonderen Teilzeittätigkeit treffen	so bald Abstimmungen getroffen sind, vor Elterngeld-Antragstellung	(werdende) Eltern	

2. Nach der Geburt

Was tun?	Wann?	Wo?	Tipp:
<input type="checkbox"/> Mütter: Ankündigung der Elternzeit und ggf. der Arbeitszeitverringerung im Anschluss an die Mutterschutzfrist	Spätestens 7 Wochen vor Ende der Mutterschutzfrist (i.d.R. also eine Woche nach der Geburt)	Betrieb	Brief vor der Geburt aufsetzen! Dauer angeben Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit sollte mit dem Antrag auf Elternzeit erfolgen
<input type="checkbox"/> Väter: Ankündigung der Elternzeit und ggf. der Arbeitszeitverringerung	spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit (Kündigungsschutz ab 8 Wochen vor Beginn)	Betrieb	schriftlich unter Angabe der Dauer

Was tun?	Wann?	Wo?	Tipp:
<input type="checkbox"/> Beantragung des <input type="checkbox"/> Elterngeldes	kurz nach der Entbindung (wird rückwirkend längstens 3 Monate gezahlt)	Elterngeldstellen der Kreise und kreisfreien Städte	Antrag kann online heruntergeladen werden: www.familien-wegweiser.de

3. In der Elternzeit

Was tun?	Wann?	Wo?	Tipp:
<input type="checkbox"/> Mitteilung über das <input type="checkbox"/> 3. Jahr Elternzeit	7 Wochen vor Ablauf des 2. Jahres	Betrieb	
<input type="checkbox"/> Betrieb: Planungsgespräch zur Rückkehr des „alten“ Vertrages bzw. Teilzeit anbieten	frühzeitig, bevor der Antrag auf Änderung gestellt werden müsste	(werdende) Eltern	

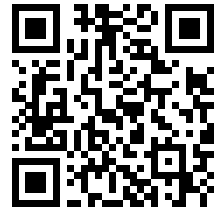
4. Rückkehr aus der Elternzeit

Was tun?	Wann?	Wo?	Tipp:
<input type="checkbox"/> Beantragung von <input type="checkbox"/> Teilzeit nach der Elternzeit = Änderung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses	3 Monate vor Ablauf der Elternzeit bzw. eines Zeitabschnittes der Elternzeit	Betrieb	schriftlich unter Angabe von Umfang und Verteilung
<input type="checkbox"/> Anündigung von <input type="checkbox"/> Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes und ggf. dazu der Antrag auf Arbeitszeitverringerung	spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit (Kündigungsschutz ab 14 Wochen vor Beginn)	Betrieb	schriftlich unter Angabe von Dauer und Umfang

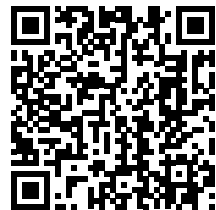
8. Links zu weiteren Informationen & Anlaufstellen

Frauen, Familie und Arbeitswelt: Überblick

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
www.familien-wegweiser.de



Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt



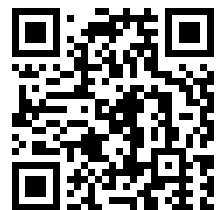
Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen:
<https://www.mkffi.nrw/familie-und-arbeit-muessen-vereinbar-werden>



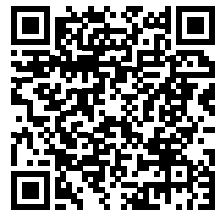
Leitfaden zum Mutterschutz

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen:
www.mags.nrw/mutterschutz



Mutterschutzgesetz

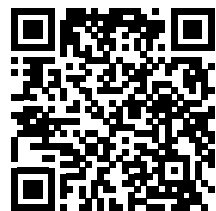
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/mutterschutzgesetz/73762>



Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit: Allgemeine Infos

Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit, Gesetzestext

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen:
www.mkffi.nrw/elterngeld-und-elternzeit



ElterngeldPlus

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen:
[www.mkffi.nrw/media/dokument/
elterngeldplus-neue-chancen-fuer-betriebe-und-beschaeftigte](http://www.mkffi.nrw/media/dokument/elterngeldplus-neue-chancen-fuer-betriebe-und-beschaeftigte)



Väter und Elterngeld Plus

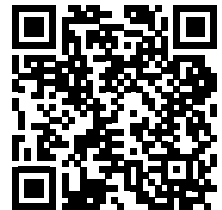
Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen:

www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/mehr_zeit_fuer_die_familie._vaeter_und_das_elterngeldplus.pdf



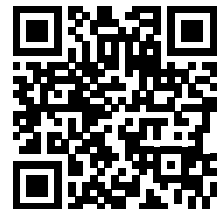
Elterngeldrechner

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
www.familien-wegweiser.de/ElterngeldrechnerPlaner



Rückkehr nach Auszeit / Arbeitsmodelle nach Auszeit Wiedereinstiegsrechner

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
www.wiedereinstiegsrechner.de/



Arbeiten in Teilzeit

Rechtliche Bedingungen für Arbeiten in Teilzeit

Bundesarbeitsministerium für Arbeit und Soziales:

www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a263-teilzeit-alles-was-recht-ist.html



Ausbildung in Teilzeit

Teilzeitberufsausbildung in Emscher-Lippe

WiN Emscher-Lippe GmbH:

<http://www.emscher-lippe.de/regionalagentur/wege-in-die-ausbildung/teilzeitberufsausbildung/>



Notizen

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notizen

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

9. Impressum

HERAUSGEGEBEN VOM

Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe-Region
c/o Zentrum Frau in Beruf und Technik
Erinstraße 6
44575 Castrop-Rauxel

02305/ 92150-10
competentia@zfbt.de

Stand: April 2018, 1. Auflage

Hinweis:

Der Inhalt dieser Seiten wurde mit Sorgfalt erstellt. Diese Handreichung erhebt jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Wir erlauben uns den Hinweis, dass Rechtsansprüche daraus nicht abgeleitet werden können. Auch sorgen gesetzliche Änderungen möglicherweise kurzfristig dafür, dass einzelne Inhalte dieser Broschüre nicht dem neuesten Stand entsprechen. Wir sind jedoch bemüht, Änderungen zeitnah zu aktualisieren und zu veröffentlichen.

Kompetenzzentrum Frau & Beruf
Emscher-Lippe

Zentrum Frau in Beruf und Technik
Erinstraße 6
44575 Castrop-Rauxel
02305/ 92150-10
competentia@zfbt.de

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe wird gefördert von:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung