

Väter in *Eltern-* *und Teilzeit*

**Erfahrungsberichte
von Mitarbeitern der
Landeshauptstadt
und Hinweise
zu gesetzlichen
Bestimmungen**

Hannover

**FAMILIEN
LEBEN IN
HANNOVER**

Vorwort

„Gleichstellung braucht die Männer und Männer brauchen Gleichstellung“ – ein zutreffendes Fazit der finnischen EU-Ratspräsidentschaft 2006.

Durch die Neuregelung zum Elterngeld im Januar 2007 soll eine geteilte Verantwortung beider Eltern für die Arbeit in der Familie gefördert werden. Kinder sind eine Bereicherung des individuellen Lebens und eine Notwendigkeit für die Gesellschaft und unsere Zukunft – ein „Berufshindernis“ sollten sie weder für Väter noch für Mütter sein.

Mit der vorliegenden Broschüre sollen Väter angesprochen werden, die Familie und Beruf als aktiver Vater vereinbaren wollen – z. B. wie die hier vorgestellten Männer. Denn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch für Väter zwar keine einfache Aufgabe, aber dennoch eine Bereicherung, ein Aufgabe, an der man(n) wächst, neue Fähigkeiten ausbildet und sich persönlich weiterentwickelt. Die vorliegenden individuellen Berichte wollen Mut machen und zeigen, dass es tatsächlich in den unterschiedlichsten Bereichen geht, sich auch als Vater Zeit für seine Kinder zu nehmen. Diese Väter könnten Vorbilder sein für viele weitere Väter.

In der Broschüre finden sich, außer den Erfahrungsberichten, Hinweise auf rechtliche Regelungen, einige Daten und Fakten sowie weiterführende Literaturhinweise.

Herzlichen Dank an die Väter, die geholfen haben diese Broschüre zu erstellen.

Viel Spaß beim Lesen und Mut, es selbst zu wagen – denn die Zahl der aktiven Väter soll und muss weiter erhöht werden!



Dr. Brigitte Vollmer-Schubert
Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

Einleitung	6
Elternzeit und Elterngeld.....	8
Erfahrungsberichte	
Karsten Bergmeier	10
Matthias Fabich	12
Bernd Hothan	14
Stefan Meyer	16
Daniel Otto	18
Dirk Resch	20
Matthias Völz	23
Norbert Wey.....	26
Dienstvereinbarung gemäß	
§ 78 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz	29
Auszüge aus dem Pflegezeitgesetz	33
Auszüge aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz	35
Tipps und Hinweise	40
Literatur	42

Einleitung

Die Landeshauptstadt Hannover hat Familienfreundlichkeit als ein wichtiges Ziel erkannt und will in Zukunft den Schwerpunkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausbauen.

Schon in den „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Hannover“, die 1999 durch den Rat verabschiedet wurden, wird der Vereinbarkeit von Familie und Beruf breiter Raum eingeräumt.

Dennoch ist der Anteil der Väter, die von den städtischen und den gesetzlichen Regelungen Gebrauch machen, immer noch recht niedrig. Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden noch immer in stärkerem Ausmaß von Frauen als von Männern genutzt. Doch der Anteil der Väter steigt: Zum Stichtag 30.06.2009 befanden sich 17 Männer in Elternzeit und 311 Männer in Teilzeit, wobei aber nicht alle aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit reduziert haben.

Aber Chancengleichheit findet auch zu Hause statt: zu erleben, wie sich Kinder entwickeln, ihnen als Vater ein verlässlicher Partner zu sein – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur für Frauen eine Herausforderung.

Familienarbeit bekommt immer noch viel zu wenig Anerkennung und wird selten als qualifizierendes Engagement wie ehrenamtliche Aktivität in der Freiwilligen Feuerwehr, dem THW oder im Fußballverein gesehen. Aber die Erkenntnis, dass dies nicht immer

einfach ist, jedoch alle etwas davon haben: die Kinder, die Mütter, die Beziehung, der Arbeitgeber und am meisten die Väter selbst, nimmt ebenfalls deutlich zu.

Die Neuregelung zum Elterngeld im Januar 2007, die eine geteilte Verantwortung beider Eltern für die Arbeit in der Familie befördern will, wird bisher in Bayern und Berlin am stärksten nachgefragt: Hier nutzt jeder fünfte Vater eines Neugeborenen das 2007 eingeführte Elterngeld mit seinen beiden Partnermonaten, ein Fünftel reduziert im Anschluss an die Elternzeit die Arbeitszeit, arbeitet Teilzeit, weil er sich weiter intensiv mit seinem Kind beschäftigen möchte. In den anderen Bundesländern ist der Anteil der Väter etwas geringer, aber überall ist die Zahl von Vätern, die sich zu für eine aktive Vaterschaft entschieden haben, deutlich gestiegen.

Als hauptsächliche Gründe, weshalb Väter keine Elternzeit beantragen, werden das unterschiedliche Einkommen und die Sorge vor Nachteilen im Beruf angegeben. Als weiterer Grund wird oftmals die „Scheu vor Ungewöhnlichem“ angeführt. Dies kann nur durch etwas Mut

überwunden werden – und vielleicht hilft dabei, dass es bereits gute Vorbilder gibt und dass die Landeshauptstadt Hannover Väter und Mütter durch flexible Arbeitszeitregelungen bis hin zur Erledigung von dienstlichen Tätigkeiten zu Hause unterstützen möchte.

Jeder Arbeitsplatz gilt grundsätzlich als Teilzeit geeignet und alle praktikablen Arbeitszeitverteilungen werden ermöglicht. In den „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover“ und in der Dienstvereinbarung „Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sind die verschiedenen Maßnahmen benannt, die den Beschäftigten der Landeshauptstadt Hannover ermöglichen, Familienarbeit und Beruf besser zu vereinbaren. Es ist als Aufgabe der/des direkten Vorgesetzten festgeschrieben, mit den Beschäftigten eine günstige Lösung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu besprechen.

Jeder Antrag auf Beurlaubung aus familiären Gründen wird genehmigt und alle Beurlaubten werden über Fortbildungen informiert und gebeten, auch bei nur punktuellm Interesse Kon-

takt mit ihrer Ansprechpartnerin bzw. ihrem Ansprechpartner in der Stelle für Aus- und Fortbildung aufzunehmen. Auf Wunsch erhalten sie regelmäßig die Fortbildungsprogramme. Arbeitsplatzvertretungen werden gern an beurlaubte Kolleginnen und Kollegen vergeben, weil diese so „in Übung“ bleiben und nur minimal eingearbeitet werden müssen. Sie werden über Stellenausschreibungen informiert und – soweit sie das wollen, ins Bewerbungsverfahren aufgenommen. Während der Elternzeit ist es möglich die berufliche Tätigkeit in Teilzeit auszuüben, auch dies wird von der Landeshauptstadt Hannover sehr unterstützt. Ist die Stelle durch eine Vertretung besetzt, werden durch Frauenfördermittel die zusätzlichen Stunden finanziert – auch für Männer, wenn sie diese Chance nutzen!

Für Fragen ansprechbar sind die Personalstellen im jeweiligen Fachbereich, OE 18.1 und das Referat für Frauen und Gleichstellung.

Elternzeit und Elterngeld

Gesetzliche Grundlage für die Gewährung von Elterngeld und Elternzeit ist seit dem 01.01.2007 das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Zweck dieser Leistungen ist, die Betreuung und Erziehung des Kindes in der ersten Lebensphase zu fördern. Mütter und Väter können bis zu drei Jahre Elternzeit beanspruchen, wenn sie ihr Kind in ihrem Haushalt selbst erziehen und betreuen. Das dritte Jahr kann mit Zustimmung des Arbeitgebers flexibel bis zum 8. Geburtstag des Kindes genommen werden. Sie müssen ihren Wunsch auf Elternzeit ihrem Arbeitgeber spätestens sieben Wochen vor dem beabsichtigten Beginn bekannt geben und dabei auch die Dauer der Elternzeit nennen. Während der Elternzeit kann sogar eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Wochenstunden beim bisherigen Arbeitgeber oder mit Einverständnis des jeweiligen Arbeitgebers bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden. Der bisherige Arbeitgeber darf die Zustimmung zu einer Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber nur mit entgegen stehenden betrieblichen Interessen ablehnen. Die Ablehnung muss innerhalb einer Frist von vier Wochen erklärt und schriftlich begründet werden.

Mütter oder Väter bekommen auf Antrag in den ersten 12 Lebensmonaten ihres Kindes ein Elterngeld bis zu 1.800,- € monatlich, abhängig vom Einkommen vor der Geburt des Kindes. Das Elterngeld beträgt grundsätzlich 67 % des im Jahr vor der Geburt des Kindes bzw. vor der Mutterschutzfrist erzielten durchschnittlichen Nettoeinkommens, wobei auch für vor der Geburt nicht Erwerbs-

tätige mindestens ein Betrag von 300,- € monatlich gezahlt wird. Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss bzw. vergleichbare beamtenrechtliche Dienstbezüge werden auf das Elterngeld angerechnet. Elterngeld erhält, wer mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind vorwiegend selbst betreut und erzieht und während der Zeit, für die Elterngeld gezahlt wird, nicht oder nicht voll erwerbstätig ist, d.h., die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf 30 Stunden nicht übersteigen. Sonderregelungen gibt es für Auszubildende und besondere Härtefälle (z. B. Tod eines Elternteiles).

Ein Elternteil hat höchstens für 12 Monate Anspruch auf Elterngeld. Anspruch auf zwei weitere (also insgesamt 14) Monatsbeträge haben die Eltern, wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang Elterngeld bezieht (Partnermonate als Bonus). Voraussetzung für die Partnermonate als Bonus ist, dass auch der andere Elternteil für zwei Monate nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig ist. Außerdem muss sich bei einem der beiden Elternteile zwei Monate lang das Erwerbseinkommen vermindern (etwa durch Elternzeit, Arbeitszeitreduzierung oder Mutterschutz).

Das Elterngeld ist schriftlich zu beantragen. Zuständig für den Antrag sind in Niedersachsen die neu geschaffenen Elterngeldstellen der Städte, Gemeinden und Kreise. In Hannover ist der Fachbereich Jugend und Familie – Elterngeld – zuständig (Ihmeplatz 5, 30449 Hannover, Sprechzeiten: Mo, Mi, Do 8.30 Uhr bis 11 Uhr, Di 15.30 Uhr bis 18 Uhr). Die umliegenden Städte und Gemeinden haben eigene Elterngeldstellen. Die Zuständigkeit richtet sich nach dem Wohnsitz. Die genaue Adresse des für Sie zuständigen Amtes finden Sie auf der Internetseite des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie

und Gesundheit (www.ms.niedersachsen.de). Hier können Sie auch das notwendige Antragsformular herunterladen.

Auch ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger können Elterngeld erhalten, wenn sie eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, die eine Arbeitserlaubnis beinhaltet. Dies ist im Einzelfall durch die Ausländerbehörde zu bescheinigen. Bürgerinnen und Bürger der EU haben diesbezüglich keine Probleme und sind uneingeschränkt elterngeldberechtigt, falls sie ihren Wohnsitz in Deutschland haben.

Rückwirkend wird Elterngeld höchstens für drei Monate vor der Antragstellung bewilligt. Weitere Informationen erhalten Sie auch auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Gesundheit (www.bmfsfj.de).

Daten und Fakten

*In einer **Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach** 2005 zur Einstellung von Männern zur Elternzeit geben 69 % der befragten Männer an, dass man sich als Vater genau so intensiv um Kinderbetreuung kümmern sollte wie als Mutter. Als hauptsächliche Gründe, weshalb Väter keine Elternzeit beantragen, wird das unterschiedliche Einkommen und die Sorge vor Nachteilen im Beruf angegeben, als dritter Grund die „Scheu vor Ungewöhnlichem“.*

Also bitte meine Herren: Vielleicht hilft etwas Mut und die Zuversicht, dass Sie in der LHH durch Eltern- oder Teilzeit keine beruflichen Nachteile befürchten müssen.



„In der Frühphase hätte ich mir mehr Unterstützung gewünscht, zumal unsere Führungsebenen weiblich dominiert besetzt sind.“

KARSTEN BERGMEIER

Ein Tag Heimarbeit

Seit Mitte 2007 arbeite ich an einem Tag der Woche von zu Hause aus. Sofort nachdem ich von der Möglichkeit der Heimarbeit erfuhr, habe ich mich dafür entschieden. Vorher hatte ich mich schon länger mit dem Gedanken beschäftigt, Stunden zu reduzieren – vor allem um mehr von meinem Kind zu haben, einen ganzen Tag da zu sein.

Wenn ich Heimarbeit mache, fallen die Fahrzeiten zum Arbeitsplatz weg. Stattdessen

kann ich meinen Sohn morgens in den Kindergarten bringen, ihn mittags wieder abholen und bin dann den ganzen Tag lang der Ansprechpartner für ihn. Wir sitzen mittags zusammen am Tisch und er erzählt mir von seinen Erlebnissen. So erleben wir uns beide viel intensiver und Johannes erfährt noch deutlicher, wie meine Frau und ich unsere Rollen in der Familie teilen. Außerdem ist es meiner Frau nur so sinnvoll möglich, einen Tag mehr zu arbeiten.

Da ich nicht weniger arbeite, sondern teilweise von zu Hause aus, haben wir finanziell keine Einbußen. Allerdings gab es im beruflichen Umfeld Äußerungen, die zeigten, dass man nicht allzu viel von meiner Entscheidung hielt. Bei der Antragstellung wurde deutlich, dass sich keine(r) meiner Vorgesetzten vorstellen konnte, wie das denn mit der Heimarbeit gehen könnte. Im weiteren Kreise der KollegInnen fielen teilweise gering schätzende Äußerungen, manchmal auch heute noch. Hier musste ich einiges an Aufklärungsarbeit leisten. In der Frühphase hätte ich mir mehr Unterstützung gewünscht, zumal unsere Führungsebenen weiblich dominiert besetzt sind.

Besser akzeptiert

Wichtig ist mir vor allem, mehr Zeit für meinen Sohn zu haben und die Möglichkeit für meine Frau im Berufsleben eingebunden zu bleiben. Nicht ganz leicht war es mit der Tatsache umzugehen, dass die Heimarbeit nicht wirklich akzeptiert wurde. Das hat sich jedoch inzwischen geändert und Heimarbeit wird besser akzeptiert. Heute hat

man sich daran gewöhnt und meine Vorgesetzten gehen offener mit dem Thema um. Da ich der erste Heimarbeiter in unserem Fachbereich war, haben mich inzwischen noch weitere Väter angesprochen, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und wie es so zu Hause klappt. So bin ich jetzt auch nicht mehr der einzige Mann in unserem Fachbereich, der von der Möglichkeit der Heimarbeit Gebrauch macht.

Unter dem Strich kann ich nur sagen: es lohnt sich!

Daten und Fakten

Mädchen und Jungen brauchen Väter und Mütter

Für Kinder ist die Vielfalt wichtig – für Jungen und Mädchen zum Teil aus unterschiedlichen Gründen: Für Jungen ist der Vater ein lebendiges Beispiel des eigenen Geschlechtes. Sie sehen, was es bedeuten kann, ein Mann zu sein und zu werden. Mädchen können sich am Vater ein Bild des „anderen Geschlechts“ machen: Können sie ihm vertrauen, mit ihm auskommen? Was scheint „männlich“, was scheint „weiblich“ zu sein? Ohne es zu merken, benehmen wir uns gegenüber Sohn und Tochter unterschiedlich, so wie wir das erlernt haben. Damit werden wir aber nicht den Möglichkeiten gerecht, die für Mädchen und Jungen zu einer vielfältigen Entwicklung ihrer Persönlichkeit wichtig sind. Um Jungen und Mädchen als Vater ein ehrliches Vorbild zu sein, ist es wichtig, für solche „Ungleichbehandlung“ aufmerksam zu werden.



„Ich empfinde die Möglichkeit des Home Office als Quantensprung hinsichtlich meiner Arbeitszufriedenheit, meine Kinder schätzen meine verlässliche Anwesenheit an dem Tag sehr.“

MATTHIAS FABICH

Home Office

Ich arbeite seit Oktober 2008, zunächst befristet für ein Jahr, an einem Tag der Woche von zu Hause aus im Home Office. Die Entscheidung fiel nach meiner Scheidung im August 2008. Im Zuge dessen bekam ich das erweiterte Umgangsrecht für meine beiden Söhne, damals elf und sieben Jahre alt. Diese Regelung führte die Kinder jeden Donnerstag zu mir.

Für mich erkennbar gab es keine dienstlichen Gründe, die gegen die Home Office Regelung sprachen; ich habe die Befristung für mich jedoch ausdrücklich als Probezeit postuliert. Ich wollte sehen, ob das Home Office mit den dienstlichen Anforderungen an meinen Arbeitsplatz tatsächlich in Einklang zu bringen ist.

Schwierigkeiten gab es bei der Umsetzung nicht; ich bin eigenverantwortliches Arbeiten und das Organisieren der entsprechenden Prozesse gewöhnt. Wenn meine Kinder meine Aufmerksamkeit brauchen, habe ich auch keine Schwierigkeiten, die Arbeit zu unterbrechen und später, zum Beispiel abends, weiterzuführen. Daneben kann ich zu Hause gerade spezielle Arbeiten wesentlich konzentrierter, ungestörter und damit effektiver erledigen.

Nachteile sind nicht erkennbar

Ich empfinde die Möglichkeit des „Home Office“ als Quantensprung hinsichtlich meiner Arbeitszufriedenheit, meine Kinder schätzen meine verlässliche Anwesenheit an dem Tag sehr. Daneben kann ich Alltägliches wie das Sportprogramm der Kinder besser begleiten

Über mangelnde Unterstützung und Akzeptanz seitens der Kolleginnen und Kollegen sowie der Vorgesetzten kann ich nicht klagen. Es liegt natürlich an mir, diszipliniert und selbstorganisiert meine Aufgaben zu erledigen und die Kommunikation mit den anderen im Sachgebiet/ in die Arbeitsprozesse eingebundenen Akteure sicherzustellen.

Ansonsten treffe ich bei vielen Kolleginnen und Kollegen auf großes Interesse, ich berichte gerne von den Vorteilen (Nachteile sind für mich nicht erkennbar) und kann Jede und Jeden nur ausdrücklich ermutigen, diesen Schritt sorgfältig und abgeschlossen für sich zu prüfen. Ich habe jedenfalls mittlerweile eine entsprechende Verlängerung der Home- Office- Regelung mit der Stadt vereinbart.

Daten und Fakten

*In einer **Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung von 2009 zur Nutzung des neuen Elterngeldes** wird festgestellt, dass eine mangelhafte oder unzureichende Informationslage der Eltern über die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten, die das Elterngeldgesetz bietet, ein Grund für die ‚klassische‘ Verteilung von zwölf Elterngeldmonaten für die Partnerin und zwei Partnermonaten für den Vater ist.*

Hier besteht noch Handlungsbedarf für die Arbeitgeber: Durch bessere Informationspolitik ist dafür zu sorgen, dass die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten einschließlich der Möglichkeit, mit unterschiedlicher Arbeitszeitdauer während der Elternzeit weiter in Teilzeit zu arbeiten, bekannt werden.



„Kollegen und Vorgesetzte mussten sich erst daran gewöhnen, dass ein Mann Besprechungen vorzeitig verlässt, mit der Aussage, dass der Kindergarten gleich schließt.“

BERND HOTHAN

Teilzeit für Vater und Mutter

Als meine Tochter Aline (*1999) ungefähr ein Jahr alt war, habe ich meine Stunden erstmals reduziert. Mit knapp einem Jahr Unterbrechung nach der Geburt meiner zweiten Tochter Amelie (*2004) arbeite ich bis heute stundenreduziert. Es war für uns eigentlich schon lange vor der ersten Schwangerschaft klar, dass wir die Kindererziehung und auch andere Aufgaben möglichst gleichmäßig

verteilen wollten. Deswegen arbeiten wir seither beide stundenreduziert.

Für mich war es immer eine äußerst unbefriedigende Vorstellung, abends nach Hause zu kommen und die Kinder nur in ihrem abgedunkelten Zimmer schlafend zu sehen, um dann am Morgen, bevor sie aufstehen, das Haus schon wieder zu verlassen. Ich wollte mir über die ersten Worte oder den ersten Zahn nicht nur berichten lassen, sondern das selbst miterleben. So habe ich zum Beispiel die ersten freien Schritte meiner zweiten Tochter gemeinsam mit ihrer Schwester gesehen.

Ich denke, es ist für die Kinder sehr wichtig, den männlichen Part in der Familie zu erleben. Neben der weiblich dominierten Welt von Kita und Grundschule sollten gerade Mädchen auch Männer als Vertrauenspersonen kennen lernen.

Anfeindungen oder Ablehnung für meine Entscheidung habe ich nicht direkt erlebt, aber ich kann die Gedanken der Anderen nicht lesen. Es ist ja mittlerweile unkorrekt, offen gegen Teilzeit arbeitende Männer zu sprechen. Dennoch gab es häufiger Situationen, wo unterschiedliche Lebenswelten aufeinander tra-

Daten und Fakten

Zum Stichtag 31.12.2008 befanden sich bei der Landeshauptstadt Hannover 13 männliche Beschäftigte in Elternzeit. Die Anzahl ist im Vergleich zum Stichtag 31.12.2006 (11 männliche Beschäftigte) zunächst etwas gestiegen. Zum Stichtag 30.06.2009 befinden sich schon 17 männliche Beschäftigte in Elternzeit. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

fen. Kollegen und insbesondere Vorgesetzte mussten sich erst daran gewöhnen, dass ein Mann Besprechungen vorzeitig verlässt, mit der Aussage, dass der Kindergarten gleich schließt. Auch spontane Absagen am Morgen, weil ein Kind Fieber hat und deshalb Kollegen Termine übernehmen müssen, können auf Dauer das Klima belasten. Ich bin den Kollegen dankbar, die in solchen Fällen in der Regel klaglos eingesprungen sind.

Keine Vorbilder

Wenn in einem Team mehrere Mitarbeiter/-innen stundenreduziert arbeiten, das Arbeitsvolumen aber eher zunimmt, würde ich mir mehr Flexibilität der Personalverwaltung wünschen. Es muss doch in solchen Fällen möglich sein, temporär Personal bereit zu stellen, um zumindest die größten Löcher zu stopfen. Ich sehe meine Stundenreduzierung nicht in erster Linie als

Beitrag zur Haushaltskonsolidierung. Ich kann auch nicht die Erwartung erfüllen, in reduzierter Zeit das Gleiche zu schaffen wie eine Vollzeitkraft.

Es fällt oft schwer, den Kindern und der Arbeitswelt gleich gerecht zu werden. Ich bin zu oft ungeduldig, wenn die Kinder morgens nicht schnell mitmachen und mir der erste Bürotermin im Nacken sitzt. Andererseits schmerzt es, schon wieder zur Schulaufführung oder zum Kindergartenfest zu spät zu kommen. Ich fühle mich des Öfteren zwischen beiden Welten hin und her gerissen und habe dann das Gefühl Terminen hinterher zu hetzen.

Mir ist es wichtig, auch anderen Männern zu zeigen, dass Teilzeitarbeit etwas ganz Normales sein kann. Im gewissen Sinne gehöre ich zu einer kleinen Gruppe von Pionieren, die keine Vorbilder zur Orientierung haben. Wenn mein Verhalten spätestens für die nächste Generation so normal ist, dass über Teilzeit für Väter nicht mehr nachgedacht wird, hat sich in unserer Gesellschaft viel verändert. Es lohnt sich – sowohl für die Kinder als auch für jeden Vater.



„So können wir hoffentlich beide gemeinsam in das Zusammenleben mit unserem Kind hineinwachsen, denn wir beide haben das noch nicht gelernt.“

STEFAN MEYER

Drei Monate mit dem Neugeborenen

Am 21.12.2009 ist der Geburtstermin unseres Wunsch-Kindes. Ich freue mich schon riesig. Ich bin stolz darauf, Vater zu werden und finde die Vorstellung faszinierend. Obwohl ich es andererseits noch nicht vollends realisiere und begreife.

Schon bevor meine Frau schwanger geworden ist, war klar: Wenn wir ein Kind bekom-

men sollten, bleibe ich für einige Zeit zu Hause. Konkret werde ich nach der Geburt vier Wochen Urlaub und dann zwei Monate Elternzeit nehmen. Ebenso stand für mich fest: Bei der Geburt bist du dabei! Meine Frau macht sich zwar ein wenig Sorgen um mich, ob mir die Geburt nicht zuviel wird, aber dasselbe denke ich über sie. Und darum ist es mir wichtig, meine Frau bei der Geburt so gut zu unterstützen, wie ich kann.

Für meine Frau da zu sein ist auch ein wichtiger Grund, Elternzeit zu nehmen. Wir ergänzen uns in vielen Dingen, und darum stelle ich mir vor, dass wir während meiner Elternzeit alle anstehenden Aufgaben gemeinsam und gleich aufgeteilt bewältigen werden. So können wir hoffentlich beide gemeinsam in das Zusammenleben mit unserem Kind hineinwachsen, denn wir beide haben das noch nicht gelernt. Außerdem freue ich mich natürlich darauf, viel von meinem Kind in den ersten Lebensmonaten mitzubekommen.

Wir haben geplant, dass meine Frau zwei Jahre zu Hause bleibt. Ob ich an meiner Arbeitssituation etwas ändern kann und möchte, wenn ich nach der Elternzeit meine berufliche Tätigkeit wieder aufnehme, weiß ich noch nicht. Welche Mög-

lichkeiten familienfreundlicher Arbeitszeiten es dann für mich gibt, darüber habe ich mich noch nicht informiert. Ich bin aber guten Mutes, weil mir meine Stelle generell eine recht hohe Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit gibt.

Als ich den Kollegen und Kolleginnen und meiner Chefin von der Schwangerschaft meiner Frau und meiner beabsichtigten Elternzeit erzählte, erfuhr ich viel Unterstützung und Freude - gerade bei den Frauen. „Das hätte mein Mann auch mal machen sollen“, hörte ich vor allem von den älteren Kolleginnen. Deren Männer hatten damals allerdings schlechtere Bedingungen dafür. Nur meine direkte Vertreterin sorgte sich nach der ersten Freude über den Mehraufwand an Arbeit, der ihr bevorsteht. Das

ist leider nicht ganz zu ändern, obwohl die Fachbereichsleitung uns in der Planung sehr gut unterstützt und meine Vertreterin in der für sie schwierigen Zeit auch von anderen Aufgaben entlastet.

Was sich für mich ändern mag, wenn ich Vater bin? Wahrscheinlich werde ich mehr Verantwortungsbewusstsein entwickeln. Vielleicht werden andere Dinge in meinem Leben wichtiger, und vielleicht gilt das auch für finanzielle Dinge. Ich merke auf jeden Fall schon jetzt, dass ich mehr an das Kind denke als an mich selbst.

Auch ohne die vorteilhaften finanziellen Regelungen zur Elternzeit hätte ich versucht, für eine gewisse Zeit zu Hause zu bleiben, wenn wir das finanziell irgendwie hinbekommen hätten. Für die Zukunft fände ich es gut, wenn die Stadt Hannover für ihre männlichen Mitarbeiter spezielle Seminare und Informationen bereitstellen würde, vielleicht auf einer eigenen Seite im Intranet.

Daten und Fakten

*Das **Kindergeld** beträgt für im Inland ansässige Kinder monatlich (Stand: 1.1.2010)*

- für das 1. und 2. Kind jeweils 184,- €*
- für das 3. Kind 190,- €*
- für das 4. Kind und alle weiteren Kinder 215,-€*

Kindergeld wird grundsätzlich nur für Kinder gezahlt, die sich in Deutschland aufhalten. Grundsätzlich wird das Kindergeld bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gezahlt. Eine Weitergewährung ist unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 25. Lebensjahr möglich. Das Kindergeld muss bei der Agentur für Arbeit – Familienkasse beantragt werden.



„Auf einmal muss man sich kümmern und wissen, wie warm die Wärmflasche sein soll, muss halt auch mal nachts aufstehen und kann sich nicht mit dem Satz „Ich muss ja morgen zur Arbeit“ rausreden.“

DANIEL OTTO

Geteilte Vätermonate

Ich habe die Elternzeit bei der Geburt meines zweiten Sohnes aufgeteilt. Einen Monat bin ich direkt nach seiner Geburt zu Hause geblieben, den zweiten Monat habe ich ein Jahr später genommen. Die Entscheidung, dass ich die zwei Monate Elternzeit nehme, haben meine Frau und ich erst in der Schwangerschaft getroffen. Erst als es

relativ sicher war, dass wir ein Kind haben werden, haben wir uns darüber Gedanken gemacht und uns informiert.

Ich wollte möglichst viel Zeit mit meinem Kind verbringen. Gerade in der ersten Zeit, wo sich so viel bei einem Baby entwickelt, wollte ich gerne dabei sein. Zudem ist mein erstes Kind nur zwei Jahre älter, so dass meine Frau sich nach der Geburt nicht um Haushalt, Kind und Baby gleichzeitig kümmern konnte. Von daher waren es auch praktische Gründe, die für die Elternzeit gesprochen haben. In den ersten vier Wochen, die ich zu Hause war, konnte ich mich so auch intensiv um meinen zweijährigen Sohn kümmern, der sich in der neuen Situation nicht vernachlässigt fühlen sollte.

Als ich die Elternzeit beantragt habe, wurde sie gerade erst eingeführt. Trotzdem haben mir alle sehr geholfen (Vorgesetzte, Personalstelle), so dass es keine Probleme gab. Auch im Internet gibt es sehr gute Seiten, die umfassend über die Elternzeit beraten.

Mehr Verständnis

Als ich nach meinem Elternmonat wieder in den Beruf

eingestiegen war, hat sich im Wesentlichen dort nichts geändert. Oder naja, in den ersten Tagen genießt man die Ruhe bei der Arbeit. Aber Spaß beiseite; ich habe jetzt sicherlich ein bisschen mehr Verständnis, wie anstrengend es zu Hause manchmal sein kann.

Werdenden Vätern, die mit dem Gedanken spielen, in Elternzeit zu gehen, würde ich sagen: Macht es! So eine Gelegenheit gibt es kein zweites Mal (erst mit der Rente, aber dann ist eher Zeit für Enkelkinder). Bei der Stadt Hannover können wir uns glücklich schätzen, einen Arbeitgeber zu haben, der Männern die Elternzeit ermöglicht. Und gerade in der ersten Zeit kann die Mutter ein bisschen

Unterstützung gut gebrauchen. Außerdem macht es Spaß, am Vormittag auf dem Spielplatz andere Väter und Mütter zu treffen und sich auszutauschen. Sonst hat man ja wenig Zeit dazu, Krabbelgruppen und Ähnliches zu besuchen ...

Als einziger Mann eine Krabbelgruppe mit zehn Frauen und ungefähr 15 Kleinkindern zu besuchen, ist allein schon eine Erfahrung, die ich nicht missen möchte. In der Elternzeit hat man Zeit für Dinge, die man sonst immer beiseite schiebt. Auf einmal muss man sich kümmern und wissen, wie warm die Wärmflasche sein soll, muss halt auch mal nachts aufstehen und kann sich nicht mit dem Satz „Ich muss ja morgen zur Arbeit“ rausreden.

Insgesamt habe ich die Zeit sehr genossen und kann nur Positives berichten. Schade finde ich nur, dass es diese Möglichkeit bei meinem ersten Kind noch nicht gab.

Daten und Fakten

Anregungen für eine bewusste und aktive Vaterschaft sowie zahlreiche konkrete Tipps für die Freizeitgestaltung mit Kindern finden sich in der Broschüre „Los, Papa! – Wegweiser für Väter“, die die Stadt Hannover im Herbst 2007 herausgegeben hat. Die Broschüre ist erhältlich beim Referat für Frauen und Gleichstellung, Trammplatz 2, 30159 Hannover, Tel. 168 | 45300 oder als Download unter: www.hannover.de



„Stets wird es Gründe geben, die dagegen sprechen, dass der Kindsvater Elternzeit nimmt. Aber weit bedeutender scheint mir, dass dieses erste Jahr im Leben des eigenen Kindes unwiederbringlich ist – im Gegensatz zu etwaigen Fehlzeiten im Beruf.“

DIRK RESCH

Sechs Monate Elternzeit

Meine Elternzeit betrug sechs Monate und begann mit dem achten Lebensmonat unserer Tochter. Glücklicherweise konnte ich auch den ersten Monat in ihrem Leben mit-

erleben – dafür hatte ich einen Teil meines Jahresurlaubs genommen.

Die Entscheidung, Vaterzeit in Anspruch zu nehmen, hatten meine Freundin und ich bereits getroffen, als wir erfuhren, dass wir ein Kind erwarten. Dafür gab es viele Gründe: Im Wesentlichen wollten wir, dass wir drei eine möglichst enge Beziehung zueinander bekommen und dass unsere Tochter zwei Bezugspersonen hat, bei denen sie Geborgenheit findet. Zudem war es mir wichtig, möglichst viel von der Entwicklung unseres Kindes in dieser wichtigen ersten Zeit mitzuerleben. Ob meine Entscheidung für mich beruflich von Nachteil sein könnte, war nachrangig. Mir war der recht flexible Aus- und Einstieg aus bzw. in laufende Arbeitsprozesse aber nur möglich, weil meine direkten Vorgesetzten meine Entscheidung nicht in Frage stellten.

Die gemeinsame Zeit als Eltern begann für meine Freundin und mich natürlich weit vor der gesetzlich geregelten Zeit, von der hier die Rede ist. Es war ein Lernprozess. Er beinhaltete sowohl eine Verschiebung der Werte und Wichtigkeiten im Leben, als auch die banale Umstellung des Alltags. Im Zentrum

standen von nun an die Bedürfnisse unseres Kindes. Mir war es während meiner Elternzeit wichtig, unseren gemeinsamen Alltag darauf abzustimmen. Dazu war Zeit notwendig. Mit anderen Worten: man lernt, die Zeit besser zu schätzen.

Die Schwierigkeiten, die mit der Elternzeit einhergehen, sind vorrangig natürlich die des Alltags. Während sich diese mit ein wenig Übung (sprich: Zeit) meistern lassen, ist es weit schwieriger, noch immer bestehende Vorurteile auszuräumen. So muss „man(n)“, insbesondere über einen Zeitraum von einem halben Jahr erst einmal beweisen, dass „man(n)“ Kind und Haushalt unter einen Hut bekommt.

Leider ist es auch zwei Jahre nach Einführung des Elterngeldes längst noch nicht selbstverständlich, dass Väter den Alltag mit ihren Kindern gestalten, den Kinderarzt aufsuchen oder an gemeinsamen Kursen teilnehmen. Mitunter ist es schwierig, mit anderen Eltern ins Gespräch zu kommen, denn bisweilen scheinen mutmaßlich geschlechtsspezifische Themen jene zu überdecken, die allen Eltern und ihren Kindern gemein sind. Man muss wissen, wo man Unterstützung erhält. Vielfälti-

ge (leider zumeist kommerzielle) Hilfe bekommt man durch die Familienbildungsstätten, Hebammenpraxen etc. Diese erweisen sich zudem als geeignete Kontaktbörsen zu anderen Eltern.

Bei der schwierigen Suche nach einer Kinderbetreuung im Anschluss an die Elternzeit unterstützte uns der Fachbereich Jugend und Familie der Stadt. Allerdings nur im Rahmen seiner Möglichkeiten, denn (auch) Hannover verfügt leider bislang über zu wenige Betreuungsplätze für Unter-Dreijährige. Das erfordert Geduld, kostef Nerven und macht Eltern zu „Einzelkämpfern“.

Neue Gewichtung

Mit der Rückkehr ins Berufsleben musste ich feststellen, dass die Veränderungen im Privaten zwangsläufig Auswirkungen hierauf haben. So muss gewährleistet sein, dass unsere Tochter morgens zur Kindertagesstätte gebracht und nachmittags dort abgeholt wird. Entsprechend müssen wir unsere Arbeitszeiten ausrichten. Aber auch auf einer anderen, weit wichtigeren Ebene hat sich zumindest die Sicht auf das Berufsleben gewandelt: Ich gewichte Problemstellungen heute anders, bin daran interessiert, schneller und zielstrebig auf eine Lösung hinzuarbeiten.

Leider ist es uns aus finanziellen Gründen nicht möglich, etwas an unseren Arbeitszeiten zu verändern. Es ist eine Überlegung wert, die Betreuung des eigenen Kindes nicht derart früh und umfassend (Ganztages-

betreuung) aus den Händen zu geben. Aber wir hoffen, dass unsere Tochter auch von dieser Phase in ihrem Leben profitieren wird.

Auch wenn mir wohl bewusst ist, dass die Entscheidung werdender Väter in Eltern- oder Teilzeit zu gehen, von vielen Faktoren abhängt und noch immer nicht jedermann erleichtert wird, würde ich jedem dazu raten. Die alte Weisheit, dass es den „perfekten Zeitpunkt, ein Kind zu bekommen nie geben wird“, findet ihre Erweiterung: Stets wird es Gründe geben, die dagegen sprechen, dass der Kindsvater Elternzeit nimmt. Aber weit bedeutender scheint mir, dass dieses erste Jahr im Leben des eigenen Kindes unwiederbringlich ist - im Gegensatz zu etwaigen „Fehlzeiten“ im Beruf.

Daten und Fakten

Die Einführung der Einkommensersatzleistungen wird als Indikator für den gesellschaftlich gewünschten Wandel wahrgenommen, als besonders hinderlich sie zu nutzen wird eine ‚Verfügbarkeitskultur‘ in Unternehmen benannt. Die verkürzte Meinung: „Wer viel anwesend ist, leistet viel und ist engagiert“ ist nicht die Betriebskultur, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. Der Wunsch von Vätern, persönliche Fürsorge zu entwickeln, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen, ist durch eine betriebliche Leitbildveränderung zu unterstützen.

MATTHIAS VÖLZ

Gemeinsam in der Elternzeit

Als feststand, dass ich Vater werden würde, war die Freude riesig. Für mich stand fest: Ich werde dabei sein, wenn mein Sohn das Licht der Welt erblickt, und so viel Zeit mit ihm verbringen, wie nur irgend möglich. Diese Chance bekommt man(n) nicht oft im Leben.

Dass auch Männer Elternzeit nehmen können, kam uns sehr gelegen. Die für uns optimale Kombination war, dass ich für zwei Monate Elternzeit nahm, während meine Frau noch im Mutterschutz war und Mutterschaftsgeld von Krankenkasse und Arbeitgeber bekam. Ich erhielt während dieser zwei Monate das Elterngeld. Finanziell war alles gut machbar. Ich besprach dieses Vorhaben mit meinen Kollegen und Vorgesetzten. Alle zeigten Verständnis. (Sollte es doch mal nötig sein, wäre ich ja telefonisch erreichbar.) Es gab keinerlei Bedenken und so stellte ich den Antrag auf Elternzeit.

Im Juli 2008 kam mein Sohn auf die Welt. Die zwei Monate konnten beginnen. – Von nun an war nichts mehr, wie es einmal



„Um unsere Augenringe in Grenzen zu halten, teilten wir die Arbeiten auf und wechselten uns ab, wo es möglich war.“

war. Wo war die Bedienungsanleitung? Das Handbuch für frischgebackene Eltern?? Das war bei der „Lieferung“ nicht inbegriffen. Wir mussten eigene Erfahrungen machen, alles war neu und aufregend. Den Tagesablauf gab der Kleine vor. Tag und Nacht bestanden im Großen und Ganzen aus Schreien, Trinken, Windelwechseln, Schlafen ... Um unsere Augenringe in Grenzen zu halten, teilten wir die Arbeiten auf und wechselten uns ab, wo es möglich war. Zum Beispiel in den Nächten mit dem Herumtragen unseres schreienden Sohnes. So kamen wir wenigstens abwechselnd zu etwas Schlaf.

Die Vorzüge von Eintöpfen

Während meine Frau für das leibliche Wohl unseres Sohnes sorgte (sie stillte ihn, da konnten wir uns nicht abwechseln), war ich für die Eltern-Ernährung zuständig. Denn irgendwie mussten wir ja bei Kräften bleiben. Also kaufte ich ein und kochte. Ich glaube, sonst hätte sich meine Frau nur von Tiefkühlgerichten ernährt oder Pizzabringdienste hätten uns zum Ehrenkunden ernannt. Wir entdeckten die Vorzüge von Eintöpfen: Man kann größere Mengen kochen, es ist gesund, lecker und schnell wieder aufgewärmt. (Die Mikrowelle ist neben Waschmaschine und Geschirrspüler eine segensreiche Erfindung für frischgebackene Eltern.)

Wir wurden sicherer und routinierter im Umgang mit unserem Minimenschen. Chaotische Zustände gehörten der Vergangenheit an. Es gab wieder einen geregelten Tagesablauf. – Und auf einmal waren zwei Monate rum. Ich musste wieder zur Arbeit. Meine Frau blieb mit meinem Sohn und einem „mulmigen Gefühl“ daheim. Meine liebgewonnene Unterstützung fehlte. Also wieder eine neue Situation.

Für meine Frau war es wohl die größere Umstellung. Mir fiel es nicht schwer, mich wieder ins Arbeitsleben einzufinden. Ich hatte telefonischen Kontakt zu den Kollegen gehalten und war auf dem Laufenden. Das erleichterte mir den Einstieg.

Toll, einmalig, unvergesslich

Allen Vätern, die mit dem Gedanken spielen, Elternzeit zu nehmen, kann ich nur dazu raten. Mitzuerleben, wie sich ein so kleiner Mensch entwickelt, welche Fortschritte er macht, war toll, einmalig und unvergesslich. Meine Frau wurde von anderen Müttern darum beneidet, dass ich zwei Monate zu Hause war, wo andere Väter im günstigsten Fall zwei oder drei Wochen Urlaub nehmen können. Wenn es danach keine Unterstützung von Omas und/oder Opas gibt, beginnt eine harte Zeit für den, der mit dem Kind den ganzen Tag alleine ist. Gerade für Familien, die keine familiäre Unterstützung haben, ist eine gemeinsame Elternzeit eine tolle Sache.

Ich wünschte mir heute, dass ich noch mehr Zeit mit meinem Sohn verbringen könnte. Jede Phase ist einzigartig und kommt nicht wieder. Man kann sie auch nicht nachholen. Wegen der Gleitzeitregelung meines Arbeitgebers bekomme ich aber noch viel von der Entwicklung meines Sohnes mit. Ich bin nicht erst zu Hause, wenn er im Bett ist. Das ist schön, ich genieße es sehr.

Allerdings weiß ich durch die Elternzeit auch, was es heißt, einen kleinen Menschen zu betreuen. Ich weiß zu schätzen, was meine Frau jeden Tag leistet. Ich habe Verständnis, wenn mal etwas liegen geblieben ist, nicht zu schaffen war. Und - ganz ehrlich: Manchmal, aber nur manchmal, bin ich auch

ganz froh, zur Arbeit gehen zu dürfen. Dann beneide ich meine Frau nicht, da der kleine Mann sehr anstrengend sein kann.

Und noch etwas habe ich gelernt: Mama/ Papa ist man rund um die Uhr. Es gibt kein Wochenende, keinen Feiertag und keinen Urlaub. Eltern-Sein ist der härteste (aber auch der schönste) Job, den es gibt.

Daten und Fakten

Väter und Mütter – die Mischung macht's

Väter bereichern das Heranwachsen ihrer Kinder, weil Väter und Mütter ihren Kindern auf verschiedene Art begegnen. Wer als Mann schon während der Säuglingsphase für sein Kind da ist, schafft eine ideale Basis für einen intensiven Kontakt. In dieser Zeit werden wichtige Weichen für die Entwicklung der Persönlichkeit und Bindungsfähigkeit des Kindes gestellt. Kinder brauchen dabei sinnvoller Weise beide Eltern. Der Vater ist gerade auch am Anfang wichtig, weil die Welt des Kindes gerade in dieser Zeit eher weiblich dominiert ist. Dass Mütter ihre Kinder von Natur aus mehr als Väter prägen, gehört wissenschaftlich betrachtet längst in das Reich der Legende. Wenn Mutter und Vater aktive Bezugspersonen sind, zeigen Kinder beiden Elternteilen gegenüber das gleiche Bindungsverhalten. Aber Väter haben ihre eigenen Arten zu spielen und zu erziehen. Sie geben eigene Impulse und führen sogar Hausarbeiten auf ihre eigenen Arten durch. Und Väter zeigen ihre eigenen Gefühle und eigene Formen von Fürsorge und Hingabe.



„Besonders passend fand ich die Aussage der Hebamme, Männer machten im Umgang mit Kindern nichts schlechter aber manches anders als die Frauen.“

NORBERT WEY

Zwei Monate gemeinsam in der Elternzeit

Meine Elternzeit liegt mittlerweile zwei Jahre zurück – dass die zwei Monate aber viel zu schnell vorbei waren, daran kann ich mich noch gut erinnern. Im März und April 2008 machte ich von dem neuen Gesetz Gebrauch. Allerdings war ich nicht alleine mit meinem Sohn Merlin zu Hause. Meine Frau blieb über „ihre“ zwölf Elternmonate

hinaus sechs weitere zu Hause. Das erste Jahr war für sie aus gesundheitlichen Gründen anstrengend, und die Vorstellung, dass Merlin bereits nach 14 Monaten in eine Kinderkrippe kommt, behagte uns nicht.

Der Tagesablauf mit einem Kleinkind bringt vieles Neue mit sich. Genau das wollte ich – am Heranwachsen des eigenen Kindes eine Zeit lang viel teilhaben. So konnte ich erleben, dass der Alltag mit Kind anstrengend ist und Absprachen erfordert.

Besonders in Erinnerung sind mir einige Tage und Nächte, als Merlin erst wenige Tage alt war. Wegen eines Klinikaufenthaltes meiner Frau lag da der wesentliche Part der Betreuung bei mir. Diese Intensität des Sich-kümmern-Müssens war groß, aber auch sehr schön und zugleich eine tolle Erfahrung für mich.

Im beruflichen und privaten Umfeld habe ich keine Widerstände gegen meine Elternzeit-Pläne gespürt. Besonders passend fand ich die Aussage der Hebamme, Männer machten im Umgang mit Kindern nichts schlechter aber manches anders als die Frauen.

Allerdings veränderten sich aufgrund besonderer Umstände Zuständigkeiten auf meiner Ar-

beitsstelle. Ich kann nur raten: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich im Vorfeld darauf verständigen, dass der Status Quo des Arbeitsfeldes auf jeden Fall unberührt bleibt und das Inanspruchnehmen der Elternzeit für den zurückkehrenden Arbeitnehmer wirklich keine Nachteile hat.

Heute arbeite ich an einem Tag in der Woche zu Hause. An diesem Tag bin ich sehr flexibel. Ich kann Merlin von der Krippe

abholen, Dinge der Kinderversorgung spontan erledigen und habe am Tag mehr Zeit für meinen Sohn. Dafür arbeite ich häufig am Abend, denn ich habe online einen Zugriff auf die Arbeitsdaten.

Ich hätte mir mehr Möglichkeiten gewünscht, mit anderen Vätern über alltägliche Geschichten zu reden und sich so gegenseitig auszutauschen.

Eins möchte ich anderen Vätern mitgeben, die mit dem Gedanken der Elternzeit spielen: Nehmt wenigstens drei bis vier Monate Elternzeit – zwei Monate sind zu kurz!

Berichtet von Norbert Wey, aufgeschrieben von Axel Hengst

Dienstvereinbarung gemäß § 78 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit verschiedenen Maßnahmen ermöglicht die Landeshauptstadt Hannover ihren Beschäftigten, Familienarbeit und Beruf besser zu vereinbaren.

Hat eine Beschäftigte / ein Beschäftigter Familienaufgaben und Berufstätigkeit zu vereinbaren, ist es Aufgabe der/des direkten Vorgesetzten mit ihr/ihm gemeinsam mögliche Unterstützungsangebote zu besprechen.

In den **Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Hannover** sind im Abschnitt B die **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit für Männer und Frauen** beschrieben und der Begriff ‚Familienaufgaben‘ erläutert.

In Abschnitt B, Punkt 6.1 der Richtlinie ist festgelegt, dass diesen Beschäftigten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen ist (die über die Dienstvereinbarung ‚flexible Arbeitszeitgestaltung bei der Landeshauptstadt Hannover‘ hinausgeht).

Zu dieser flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit kann auch die **Erledigung von dienstlicher Tätigkeit zu Hause** zählen.

Dabei gelten folgende Grundsätze

- Die Arbeitszeit am häuslichen Arbeitsplatz darf nicht mehr als 40 % der persönlichen Wochenarbeitszeit in der Woche betragen.
- Bei erziehungsgeldunschädlich Arbeitenden können hingegen max. 80 % der persönlichen Wochenarbeitszeit am häuslichen Arbeitsplatz erbracht werden.
- Es kann eine regelmäßige Arbeit zu Hause vereinbart werden (z. B. immer dienstags und freitags vormittags oder bei erziehungsgeldunschädlich Arbeitenden: Nur dienstags am dienstlichen Arbeitsplatz anwesend). Aus der Vereinbarung ergeben sich auch die Aufgaben, die zu Hause erledigt werden können.

- Die Arbeitszeit zu Hause wird ‚per Hand‘ in der am Arbeitsplatz üblichen Form erfasst.
- Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten.
- Es gilt die Allgemeine Dienstanweisung zum Datenschutz und zur Datensicherheit bei Heim- und Telearbeit (ADA 18/11).
- Die ergonomischen und die Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Landeshauptstadt Hannover (DV zur ergonomischen Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen – DV 10/851 sowie andere entsprechende betriebliche Regelungen) sind auch beim häuslichen Arbeitsplatz einzuhalten. Die/der Beschäftigte muss deshalb den für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (z. B. Gefährdungsanalyse nach § 3 BildscharbV. i. S. der DV 10/851) zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zutritt zum häuslichen Arbeitsplatz gewähren.
- Die Landeshauptstadt Hannover (LHH) stellt die nötige Technikausstattung und ggf. das notwendige Mobiliar. Für die Ausstattung werden zentrale Mittel zur Verfügung gestellt.

Verfahren

Beschäftigte, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Erledigung von dienstlicher Tätigkeit zu Hause realisieren wollen, erörtern dieses mit der/dem unmittelbaren Vorgesetzten und stellen bei ihr/ihm einen entsprechenden Antrag.

Das weitere Verfahren ist in Anlage 2 beschrieben.

Kosten

Die/der Beschäftigte stellt den notwendigen technischen Kommunikationsanschluss (Telefon, Internet) und übernimmt die Kosten. Systemstörungen sind durch die/den Beschäftigte/n unverzüglich beseitigen zu lassen.

Im Falle von Systemstörungen hat die/der Beschäftigte die technische Störung im Bereich des häuslichen Arbeitsplatzes der/dem jeweiligen Vorgesetzten und der IuK-Sachbearbeitung des Fachbereiches/Betriebes/Amtes gemäß ADA 18/11 unverzüglich anzuzeigen. Führt die technische Störung dazu, dass die Arbeitsleistung am

häuslichen Arbeitsplatz nicht erbracht werden kann, ist in der Regel die Arbeit am folgenden Arbeitstag am betrieblichen Arbeitsplatz fortzusetzen.

Stellt die/der Beschäftigte das Mobiliar zur Verfügung, übernimmt die LHH die Abschreibungskosten für den Zeitraum der Teleheimarbeit (Anlage 2 der Mustervereinbarung).

Falls Elektroinstallationen (bis zum Leuchtkörper bzw. Geräteanschluss) zur Einrichtung des Arbeitsplatzes erforderlich sind, gehen die Kosten zu Lasten der/des Beschäftigten.

Haftung

Die Haftung der/des Beschäftigten, ihrer oder seiner im Haushalt lebenden Familienmitglieder und berechtigter Besucherinnen und Besucher ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

Schadenersatzansprüche Dritter, sofern sie ursächlich auf die häusliche Arbeitsstätte zurückzuführen sind, übernimmt die LHH außer bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Soweit die LHH Schadenersatz an Dritte aufgrund datenschutzrechtlicher Vorschriften (z. B. § 18 NDSG, § 8 BDSG) geleistet hat, ist die/der Beschäftigte gegenüber der LHH zum Ersatz verpflichtet, wenn sie/er den Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht hat.

Die Haftungsbeschränkung für Dritte gilt nicht, wenn diese allein und unabhängig vom Handeln der/des Beschäftigten Schäden verursachen. Schäden sind an den Fachbereich Recht und Ordnung der LHH unverzüglich zu melden und im Falle eines Schadenseintrittes ist alles zur Schadensminderung zu unternehmen. Um mögliche Deckungslücken aufgrund der geänderten Risikolage in der Haftpflicht und Sachversicherung auszuschließen, sorgt die LHH, soweit der/dem Beschäftigten Nachteile entstehen, die durch diese Abrede nicht ausgeglichen werden und für die auch sonst kein Ersatzanspruch entsteht, für einen entsprechenden – im Hinblick auf die Beschäftigten in der Dienststelle – Ausgleich.

Arbeitszeit

Dienst am Teleheimarbeitsplatz an Sonnabenden, Sonn- und Feiertagen sowie an allgemein dienstfreien Werktagen sollte grundsätzlich nicht erfolgen, eine dennoch an diesen Tagen geleistete Arbeit zieht nicht die Zahlung von Zeitzuschlägen nach sich.

Anwendung der Grundsätze für die Erledigung von Arbeit zu Hause für schwerbehinderte Beschäftigte

Können schwerbehinderte Beschäftigte wegen ihrer Behinderung nicht durchgehend oder ausschließlich am dienstlichen Arbeitsplatz arbeiten, gelten für sie in der Regel die obigen Grundsätze. Es werden aber auch weitergehende Regelungen nicht ausgeschlossen, wenn z. B. die Mobilität soweit eingeschränkt ist, dass die Erledigung der dienstlichen Tätigkeit zu Hause 40 % der persönlichen Wochenarbeitszeit übersteigt.

Hannover, 19.01.2009

Steuerung, Personal und
Zentrale Dienste
gez. Härke

Gesamtpersonalrat
gez. Jeroschewski

Auszüge aus dem Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG)

vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896)

Das Gesetz wurde als Artikel 3 des Gesetzes vom 28.5.2008 I 874 vom Bundestag beschlossen. Es tritt gem. Art. 17 Abs. 1 dieses Gesetz am 1.7.2008 in Kraft.

§ 1 – Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern

§ 2 – Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

(1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

(2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

(3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt.

§ 3 – Pflegezeit

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei

in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 4 – Dauer der Pflegezeit

(1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

§ 5 – Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen.

(2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

Auszüge aus dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)

vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966),
das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. April 2007
(BGBl. I S. 538) geändert worden ist.
Zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 19.4.2007 I 538.

Dieses Gesetz dient der Umsetzung

- der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S. 9) und
- der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43).

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§ 1 – Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

§ 2 – Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimm-

men; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

§ 3 – Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers

(1) Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

(2) Vergleichbar ist ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

§ 4 – Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäf-

figungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

§ 5 – Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

Zweiter Abschnitt: Teilzeitarbeit

§ 6 – Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

§ 7 – Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

(2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante

Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 8 – Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

(6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem

der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

§ 9 – Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 10 – Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 11 – Kündigungsverbot

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

Tipps & Hinweise

Allgemein	Möglichst frühzeitig Unterlagen beschaffen und abklären!
Elterngeld Krankenversicherung	Beim Fachbereich Jugend und Familie beantragen Mitgliedschaften und Beitragshöhen klären
<p>Wenn sich Paare oder Familien entschließen sollten, gemeinsam die Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder in der Elternzeit die Aufgaben zu tauschen, sollten sie unter anderem bei der Berechnung ihres dann zur Verfügung stehenden Einkommens Folgendes beachten:</p>	
Klären, ob durch Unterschreiten von Einkommengrenzen	<ul style="list-style-type: none"> ● eventuell niedrigere Gebühren für Kindertagesstättenplätze der älteren Geschwister anfallen, ● Anspruch auf Arbeitnehmersparzulagen besteht, ● Anspruch auf Wohnungsbauprämie besteht oder ● Teilzeitarbeit während der Elternzeit möglich ist.
Förderung bei Eigenheimen	Informationen vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung im Netz veröffentlicht unter: www.bmvbs.de
Kinderbaulandbonus	Informationen von der Landeshauptstadt Hannover im Netz veröffentlicht unter: www.hannover.de

Literatur

Fthenakis, Wassilos E. u.a. (Hrsg): **Engagierte Vaterschaft – Die sanfte Revolution in der Familie.** LBS-Initiative Junge Familie. Opladen: Leske & Budrich 1999

Kursbuch: **Die Väter.** Heft 140. Berlin: Rowohlt 2000

Mehr Zeit für Kinder e.V. (Hrsg.): **Mein Papa und ich. Der Vater-Kind-Ratgeber.** Frankfurt/Main 2006

Neumann, Bernd / Baisch, Volker: **Das Väter-Buch: Vaterschaft und Beruf unter einen Huf bringen.** Stuttgart: Trias 2008

Petri, Horst: **Väter sind anders. Die Bedeutung der Vaterrolle für den Mann.** Stuttgart: Kreuz 2004

Informationen im Netz

Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit:
www.vaeter-in-niedersachsen.de
www.familien-mit-zukunft.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales zum Thema Väter in Teilzeit:
www.bmas.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu den Themen Elterngeld & Elternzeit:
www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung zum Wohn-geld: www.bmvbs.de

Landeshauptstadt

Hannover



Der Oberbürgermeister

Referat für Frauen und Gleichstellung

Das Urheber- und Verlagsrecht einschließlich der Mikroverfilmung sind vorbehalten. Dieses gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen sowie gegenüber sonstigen gewerblichen Verwertern. Verwertungen jeglicher Art bedürfen der Genehmigung durch die Landeshauptstadt Hannover.

Anschrift Neues Rathaus | Trammplatz 2
30159 Hannover

Telefon 0511 | **168** | **45300**

Fax 0511 | **168** | **46699**

E-Mail frauen-und-gleichstellung@hannover-stadt.de

Internet www.hannover.de

Redaktion Dr. Brigitte Vollmer-Schubert
Doris Rothenbacher

Gestaltung m.göke, Hannover

Druck Druckhaus Pinkvoss GmbH, Hannover
gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

Stand Februar 2010