

„ABENTEUER TEILZEIT: ARGUMENTE FÜR MÄNNER“



*„Geteilte Zeit –
doppelte
Verantwortung!“*

Mein Chef war ziemlich sprachlos.
Er sagte nur:

*„Keine Lust mehr zu
arbeiten, oder was?“*

Die Kollegen haben fast das
Werkzeug fallen lassen ...

*„Packst du's nicht
mehr? So alt bist du
doch noch gar nicht!“*

Bei den Freunden stand ich sofort
unter Weichei-Verdacht ...

*„Aber fang nicht beim
Skat an, über Windeln
zu reden ...“*

Meine Mutter zog die
Augenbrauen hoch ...

*„Dein Vater hatte
das nicht nötig!“*

Meine Frau wollte es mir
anfangs gar nicht glauben,
obwohl sie's eigentlich
gut fand ...

*„Willst du das denn
auch wirklich?“*

**WAS ICH MIR
ALLES ANHÖREN
MUSSTE ...**

INHALT



Die Kinder fanden das ziemlich uncool. Jedenfalls am Anfang ...

„Papa hängt zu Hause rum?“

6 **WIE SAG ICH'S MEINEM CHEF?**



10 **DIE LIEBEN KOLLEGEN ...**



14 **WIE ERKLÄR ICH'S MEINEN FREUNDEN?**



18 **VERSTÄNDNIS BEI DEN ELTERN?**



22 **ABSPRACHEN MIT DER PARTNERIN**



26 **WAS VERSTEHEN KINDER?**



30 **MEINE RECHTE, MEINE MÖGLICHKEITEN**



Die Kinder fanden
das ziemlich uncool.
Jedenfalls am Anfang ...

*„Papa hängt
zu Hause rum?“*

Abenteuer Teilzeit – mittendrin im echten Leben.

Es gibt Phasen im Leben, in denen man auf „beiden Schultern“ trägt: volle Verantwortung im Job und mindestens ebenso viel davon zu Hause.

Das lässt sich nicht immer durchhalten. Andauernde Überforderung führt zu Unzufriedenheit an allen Fronten: in der Firma, bei der Familie und schließlich bei einem selbst. Und manchmal ist es schon aus organisatorischen Gründen gar nicht möglich, alles, was man gut machen möchte, auch wirklich zu schaffen.

Viele junge Mütter und Väter nutzen die Elternzeit, um vom Job zu pausieren und sich in den ersten 14 Monaten nach der Geburt um den Nachwuchs zu kümmern. Aber

auch in anderen Lebensphasen gibt es wichtige Gründe, für einen begrenzten Zeitraum oder auch dauerhaft weniger zu arbeiten, z. B.

- eine berufstätige Partnerin, mit der man sich die Familienarbeit teilen möchte,
- ein krankes Kind, das einen braucht,
- ein Teenager in einer schwierigen Phase, um den man sich kümmern möchte,
- pflegebedürftige Eltern oder
- die Notwendigkeit, aus gesundheitlichen Gründen für eine Weile kürzerzutreten.

Eine Studie aus 2005 belegt, dass 77 Prozent aller Männer gerne Teilzeit arbeiten würden.

Eine echte Herausforderung.

Aber: Für Männer gilt die Lösung „Teilzeit“ immer noch als ungewöhnlich, während sie bei Frauen von allen akzeptiert wird. Dabei haben Männer die gleichen Rechte und Möglichkeiten, mit Teilzeitarbeit die Belastung, die sich aus der doppelten Verantwortung für Familie und Job ergibt, zu stemmen.

Trotzdem bedeutet Teilzeit vor allem für Männer oft ein Abenteuer, das am Anfang ziemlich viel Nerven kosten kann. Vor allem dann, wenn man seine Entscheidung ständig verteidigen muss. Da braucht man gute Argumente! Denn wenn man seine Pläne erklärt, findet man plötzlich Verständnis und Unterstützung.

WIE SAG ICH'S MEINEM CHEF?

Sie haben nicht nur ein Recht auf Teilzeit, sondern auch gute Argumente – also sprechen Sie Ihren Chef ruhig an!
(Mehr zu Ihren Rechten auf Seite 30.)



Chefs lieben Zahlen.

In familienfreundlichen Betrieben arbeiten Mitarbeiter zielorientierter und um 17 Prozent produktiver als Arbeitnehmer in Betrieben ohne Familienbewusstsein (Forsa-Studie, 2005). Warum? Weil sie motivierter sind, kreativer und sich enger mit der Firma verbunden fühlen. Das steigert nicht nur die Stimmung, sondern auch die Effizienz: Kunden werden langfristiger gebunden und gute Fachkräfte in der Firma gehalten – echte Wettbewerbsvorteile für das Unternehmen!



„Mein Chef hat gerade ganz andere Sorgen – und jetzt komme ich mit meinem Privatkram ...?“

„Ich war immer ein zuverlässiger Mitarbeiter – hoffentlich bekommt das positive Bild, das er von mir hat, keine Kratzer!“

„Bestimmt findet er, dass ich den ganzen Betrieb durcheinanderbringe – was mache ich, wenn er rundheraus ablehnt?“



Den Chef mit schlagenden Argumenten überzeugen: Teilzeitarbeiter sind hoch motiviert, kreativer und leistungsfähig!



Chefs lieben Kompetenz.

Familienarbeit setzt eine Menge Kompetenzen voraus: Ohne Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität, Organisationstalent, Stressresistenz, Offenheit und Teamwork geht nichts – Sozialkompetenzen, die auch jeder Vorgesetzte sehr schätzt.

Chefs lieben Konstruktivität.

Machen Sie der Personalabteilung Vorschläge, wie die Arbeit so eingeteilt werden könnte, dass die



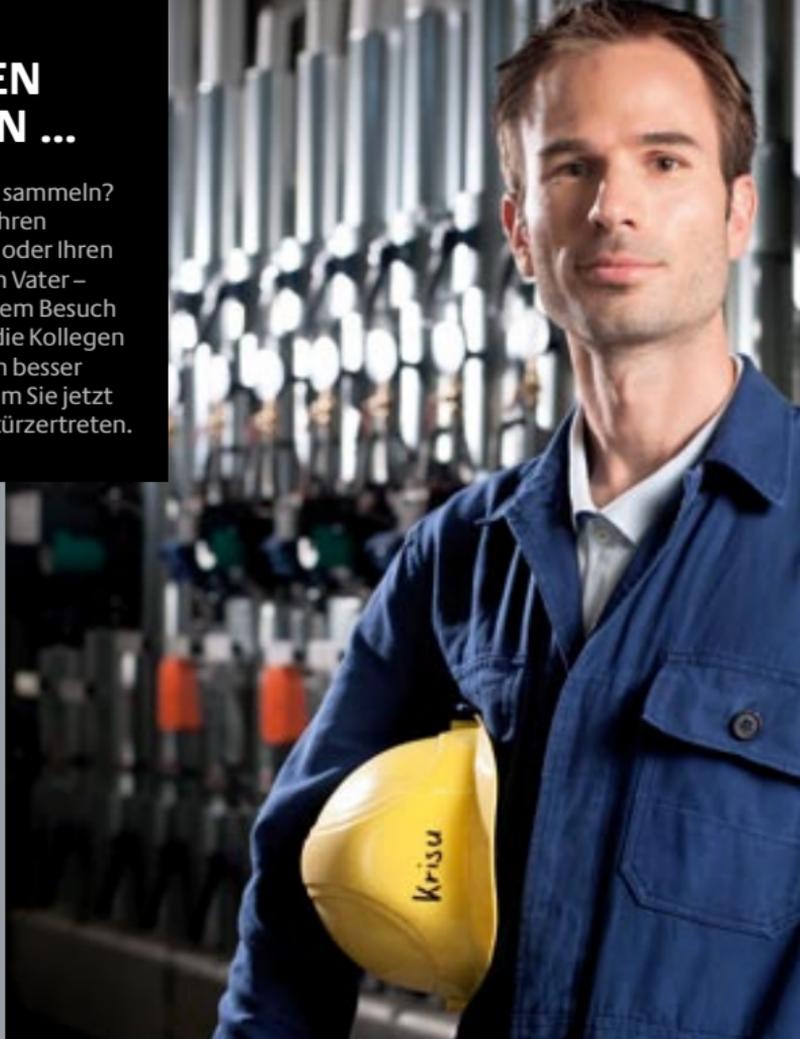
Verkürzung Ihrer Arbeitszeit nicht alles durcheinanderbringt. Überlegen Sie sich mögliche Lösungen: Wann wären Sie im Betrieb und welche Aufgaben könnten Sie in dieser Zeit sinnvollerweise erledigen? Welche Arbeiten könnten oder müssten Sie abgeben und wer könnte sie übernehmen?

Viele Vorteile. Gute Gründe.

Es gibt Aufgaben in Ihrer Familie, die Ihnen wichtig sind – genau wie Ihr Job. Voll arbeiten und zu Hause alles im Griff haben: Das kann zu permanentem Stress und Überforderung führen. Wer genug Zeit für die Familie hat, ist auch im Job ausgeglichener, motivierter und leistungsfähiger – und das ist gut für die Firma!

DIE LIEBEN KOLLEGEN ...

Sympathiepunkte sammeln? Bringen Sie doch Ihren „Grund“ – Ihr Kind oder Ihren pflegebedürftigen Vater – einfach mal zu einem Besuch mit in die Firma – die Kollegen werden dann noch besser akzeptieren, warum Sie jetzt gerade beruflich kürzertreten.



Unverständnis? Legen Sie Ihre Gründe offen auf den Tisch.

Erklären Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen ganz offen, um wen Sie sich kümmern möchten und warum. Denn wer Ihre Gründe kennt, wird Ihre Entscheidung verstehen. Auch die anderen haben Familien und ein Privatleben und wissen um die Höhen und Tiefen des Zusammenlebens. Stehen Sie mutig zu Ihrer Entscheidung, und Sie werden staunen, mit wie viel Verständnis und Achtung Ihr Mut belohnt wird.

„Wenn richtig viel zu tun ist und ich lasse vor allen anderen das Werkzeug fallen und gehe nach Hause – was werden die dann über mich denken?“

„Unser Team ist eine Art eingeschworene Gemeinschaft. Wenn ich nicht mehr voll dabei bin, werde ich dann noch dazugehören?“

„Manche werden neidisch sein und schlecht über mich reden: dass ich die Arbeit „nicht gerade erfunden“ hätte, dass ich ein Drückeberger sei oder meine Frau nicht in der Lage, das mit der Familie allein zu managen.“

Verantwortung im Job und in der Familie zu übernehmen bedeutet hohes Engagement und ist nichts für Faulenzer!



Neid? Schaffen Sie Klarheit.

Von wegen faul oder arbeitsscheu. Teilzeitangestellte leisten mehr in weniger Zeit. Um Privates und Job unter einen Hut zu bringen, muss die Zeit viel besser organi-



siert werden. Die Bewältigung dieser Doppelbelastung soll Ihnen erst mal jemand nachmachen. Und: Weniger Arbeit bedeutet auch weniger Geld auf dem Konto – Sie erhalten also keine Extra-Behandlung gegenüber den Kollegen.

Unsicherheit?

Zeigen Sie Verantwortung.

Beweisen Sie ganz einfach, dass Ihnen die Arbeit auch weiterhin wichtig ist: mit Vorschlägen zu Vertretungen, Verantwortlichkeiten, Kommunikationswegen und Notfallregelungen. Damit nehmen Sie anderen die Verunsicherung und Sie zeigen Verantwortung für das Team – auch für die Zeiten Ihrer Abwesenheit.

Teilzeit als Karriere-Aus?

Wer Teilzeit arbeitet, bleibt voll eingebunden. Doppelverantwortung im Job und zu Hause bedeutet organisieren, Prioritäten setzen, Entscheidungen treffen, delegieren, anderen Vertrauen schenken. Der Karriere kann das auch förderlich sein!

WIE ERKLÄR ICH'S MEINEN FREUNDEN?

77 Prozent aller Männer würden gern Teilzeit arbeiten – das sind drei Ihrer vier Freunde! Es gibt nur keiner zu – außer Ihnen!



Mehr Freiheit.

Um Ihre neue „Freiheit“ dürfen Ihre Freunde Sie ruhig beneiden – denn sie hat auch ihren Preis. Während andere arbeiten, kümmern Sie sich um Ihr Privatleben. Dafür haben Sie Gründe und verzichten auf einen Teil Ihres Gehalts. Dafür steigt Ihre Lebenszufriedenheit. Das ist es wert.

„Die Jungs nehmen mich bestimmt nicht mehr ernst, wenn ich jetzt auf Teilzeit-Hausmann und Familienmensch mache!“

„Ich hab's schon im Ohr: Weichei der Nation! Einer, der nur noch von Windeln, Kindergeburtstagen oder Medikamenten schwafeln kann.“

„Oder sie denken: Nicht schlecht, der traut sich was! Aber ob das zu Hause mit der Frau klappt? Und ob der Job dann noch sicher ist?“

Wer sich zu Hause die Verantwortung teilt, hat abends auch mal „familienfrei“ und Zeit für den Verein oder die Freunde.



Mehr Familie.

Männer, die sich entscheiden, zugunsten der Familie weniger zu arbeiten, bekommen mehr mit von ihren Kindern, der Partnerin, den Eltern. Sie sind dabei, wenn die wichtigen Dinge im Leben der engsten Angehörigen



passieren. Sie können Verantwortung übernehmen, unterstützen, organisieren, helfen, trösten und manchmal auch ganz einfach miteinander Spaß haben.

Mehr Gesprächsthemen.

Babykram und Rheumamittel? Wer vom Job gefordert ist und Arbeit und Familie gleichzeitig managt, der hat mehr zu bieten. Erzählen Sie in großer Runde ruhig mal über Ihre Familienabenteuer und wie das Zusammenleben besser gelingen kann, wenn alle ihren Teil dazu beitragen. Ihre Freunde werden sich dann noch mal überlegen, ob das wirklich so eine schlechte Idee ist!

Mehr Zeit für Freunde.

Wenn es zu Hause entspannter zugeht, weil die Verantwortung geteilt wird, ist es leichter, auch mal Zeit mit Freunden zu verbringen, ohne dass das zu Hause zu Diskussionen führt, weil die Familie immer zu kurz kommt.

VERSTÄNDNIS BEI DEN ELTERN?

Die Zeiten ändern sich. Unsere Vorstellungen von Partnerschaft ändern sich. Auch Eltern können das akzeptieren, wenn sie die Gründe verstehen. Sie haben gute Gründe – erklären Sie sie einfach.



Sie planen voraus.

Nur wenige Frauen wollen heute ihr Leben lang Hausfrau und Mutter sein. Deshalb ist es sinnvoll, wenn Ihre Partnerin berufstätig ist, auch wenn das vielleicht anfangs, wenn die Kinder noch sehr klein sind, nur in geringem Umfang möglich sein sollte. Unterstützen Sie Ihre Frau in ihrer Berufstätigkeit: Das hilft ihr persönlich und es ist gut für die Familie.

„Ich höre schon den vorwurfsvollen Unterton meines Vaters: Ich habe immer genug Geld nach Hause gebracht, Mama musste nicht arbeiten. Warum macht ihr es nicht genauso?“

„Meine Mutter wird sicher vermuten, meine Frau sei schuld: Nur weil sie wieder arbeiten will, muss ich zu Hause bleiben und damit meinen Job riskieren.“

„Vielleicht sind sie stolz auf mich, dass ich die Familie unterstütze. Aber sie werden sich Sorgen um meine Karriere und das Geld machen!“

Karriere bedeutet nicht, zu 150 Prozent in der Firma präsent zu sein. Gute Ergebnisse hängen nicht von der Zahl der Arbeitsstunden ab.



Sie sichern Ihre gemeinsame Zukunft ab.

Viele Familien sind auf zwei Einkommen angewiesen, um über die Runden zu kommen. Alle sind damit besser auf die Zukunft vorbereitet – die eigene und die der Kinder. Denn Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt kann man besser ausgleichen, wenn zwei arbeiten. Auch wenn es früher vielleicht einfacher war – Sie müssen Ihr gemeinsames Leben heute meistern und dafür übernehmen Sie einen Teil der Verantwortung.



Zufriedenheit ist für alle wichtig.

Kollegen zu haben, Geld zu verdienen und Anerkennung für geleistete Arbeit zu bekommen, ist schön – für Männer und für Frauen. Aber es gilt auch: Es gibt Wichtigeres als den Job. Paare, die einen Weg finden, um beides zu erreichen, sind am Ende zufriedener – mit der geteilten Verantwortung, beruflichen Erfolgserlebnissen und Zufriedenheit zu Hause.

Verantwortung kann man nicht abgeben.

Zumindest nicht die für die Familie. Diese Verantwortung kann man nur teilen. Das wissen auch Ihre Eltern. Wer zu Hause Erfolgserlebnisse hat, akzeptiert wird und wichtige Ereignisse miterlebt, der ist glücklicher, ausgeglichener und leistungsfähiger.

ABSPRACHEN MIT DER PARTNERIN

Wenn beide arbeiten gehen, gibt's mehr Anerkennung, mehr Zufriedenheit und mehr zu erzählen. Das heißt auch: mehr Qualität in der Partnerschaft!



Starkes Team.

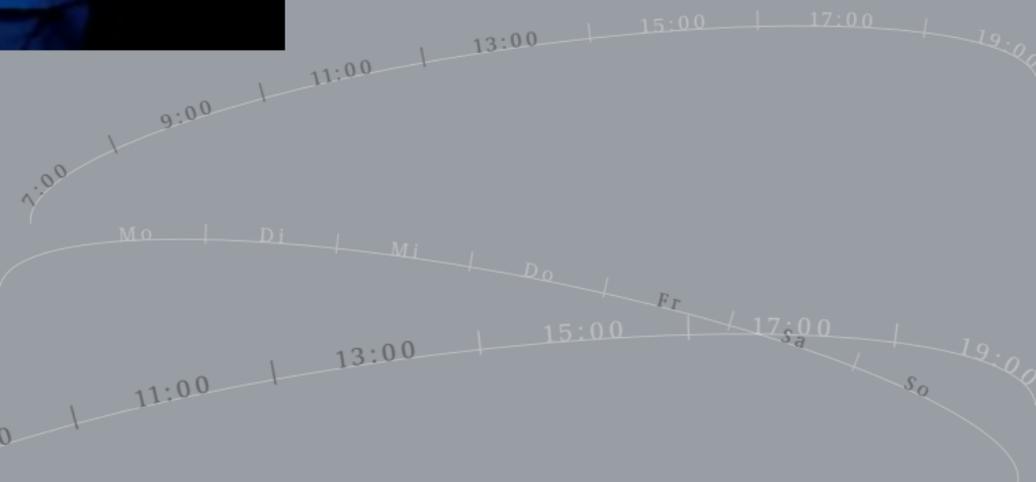
Beziehungen können sich verändern, wenn Verantwortung neu aufgeteilt wird. Das ist eine Chance. Denn weder sind Sie verpflichtet, die materiellen Grundlagen der Familie allein zu schaffen, noch fühlt sich Ihre Frau mit den familiären Problemen alleingelassen.

Verantwortung zu teilen kann Spaß machen und Beziehungen stärken, denn das Verständnis füreinander

„Wenn sie arbeitet und wir beide Geld verdienen, wird das dann unsere Beziehung verändern?“

„Sie findet es toll, dass ich jetzt mehr zu Hause sein will, aber sie hat Angst, dass das Geld nicht reichen wird!“

„Schaffe ich das? Sie geht arbeiten, ich kümmere mich. Das ist eine große Umstellung in unserem gemeinsamen Leben.“



Wenn Paare nicht mehr nur von einem Einkommen abhängig sind, werden sie krisenresistenter.



wächst. Als Team können Sie sich gegenseitig stützen und aufeinander verlassen.

Doppelte Anerkennung.

Sie sind beide zu Hause gefragt, ohne auf berufliche Anerkennung zu verzichten. Wer Bestätigung nicht mehr nur allein im Job oder ausschließlich in der Familie erfährt, wird doppelt gebraucht und gefordert.



Genießen Sie das neue Lebensgefühl!

Doppelte Zufriedenheit.

„Teilzeit-Paare“ fühlen sich weniger abhängig und schätzen die gemeinsame Leistung stärker. Beide sind zufriedener – so wird die Zeit, die Sie gemeinsam verbringen, entspannter und doppelt wertvoll. Nehmen Sie sich bewusst Zeit jenseits von Kindern, Angehörigen und Job – planen Sie gemeinsame Abende, an denen Sie sich als Paar erleben.

Gemeinsame Pläne.

Es ist sinnvoll, sich von Zeit zu Zeit zu überlegen, ob die Art, wie man sich als Paar oder Familie organisiert hat, gut ist oder ob es noch bessere Wege gibt, die Herausforderungen des (Familien-)Lebens zu bewältigen. Planen Sie die Veränderungen von Anfang an gemeinsam, sprechen Sie darüber, was jeder sich für die Zukunft wünscht, was sich im Alltag ändern könnte, welche Ängste Sie haben und worauf Sie sich freuen. So wird Ihre „Teilzeit-Phase“ zu einem verbindenden Teil Ihrer Partnerschaft.

WAS VERSTEHEN KINDER?

Arbeiten im Betrieb und in Gedanken dauernd zu Hause: Es gibt Lebensphasen, in denen Teilzeit sinnvoll sein kann.



Nehmen Sie Ihre Kinder ernst.

Wenn Ihre Kinder schon älter sind, sollten Sie sie in Ihre Entscheidung mit einbeziehen. Ganz gleich, warum Sie sich für Teilzeit entscheiden – weil Sie mehr Zeit mit der Familie verbringen möchten, weil Sie Ihre Frau zu Hause entlasten möchten, weil Sie eine Weile kürzertreten müssen oder ein Angehöriger Ihre Unterstützung und Pflege braucht –, für Ihre Kinder ist es wichtig, Ihre Gründe zu kennen. Erklären Sie Ihre Entscheidung: Was hat dafür gesprochen, was dagegen, und was ist Ihnen wichtig?



„Sie finden es total super, dass ich jetzt mehr zu Hause bin. Aber sie fragen sich natürlich auch, warum. Und ihren Freunden möchten sie es auch erklären.“

„Ob sie verstehen, dass Oma und Opa jetzt noch wichtiger sind als das Geld, auf das ich verzichte?“

„Akzeptieren meine Kinder überhaupt, dass sich bei uns jetzt einiges ändert?“

„Papa ist der Beste!“ Zeigen Sie Ihrem Sprössling mal Ihre Arbeitsstelle. Er wird es klasse finden, wie wichtig Papa ist.



Vorbild sein.

Vielleicht lernen Ihre Kinder ihren Papa nun ganz anders kennen als früher. Nehmen Sie sich Zeit, sich in der neuen Situation zurechtzufinden, und lassen Sie diese



Zeit auch Ihren Kindern. Bringen Sie die Kompetenzen, die Sie im Job brauchen, ruhig auch zu Hause ein: Organisationstalent, handwerkliches Geschick, Kreativität, Motivationsfähigkeit, Geduld. Und neben den neuen Aufgaben zu Hause bleibt vielleicht auch noch Zeit, zusammen ein Baumhaus zu bauen, einen Drachen zu basteln oder ein Fahrrad zu reparieren ...

Es lohnt sich.

Je offener Sie mit der Situation umgehen, desto besser. Denn Ihre Kinder werden anfangs sehr aufmerksam auf das achten, was Sie sagen oder tun. Und ganz nebenbei lernen sie dabei etwas Wichtiges für ihr Leben: Familie heißt, füreinander da zu sein. Je mehr Sie von sich zeigen, umso schneller werden Ihre Kinder die Situation akzeptieren. Und Sie nicht mehr von zu Hause weglassen wollen!

Zeigen Sie Ihren Kindern Ihre Welt.

Nehmen Sie Ihre Kinder ruhig einmal mit zu Ihrer Arbeitsstelle. Wenn Sie einen Angehörigen pflegen, lassen Sie Ihre Kinder auch daran teilhaben. Ihr Kind lernt Sie so von unterschiedlichen Seiten kennen. Und wird stolz auf Sie sein.

Wie funktioniert's?

- Der Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit und deren Umfang muss spätestens drei Monate vor Beginn der Teilzeit bei der Geschäftsleitung bzw. der Personalabteilung angemeldet werden. Bei der Antragstellung sollte auch angegeben werden, wie sich die Arbeitszeitverringerung über die Woche verteilen soll.
- Dafür gibt es kein Formular. Der Antrag kann mündlich gestellt werden, besser ist es jedoch, ihn schriftlich zu überreichen.
- Der Arbeitgeber darf den Antrag nur dann ablehnen, wenn dem „betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Diese liegen vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit oder die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit (z. B. auf einzelne Wochentage) die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursachen würde.
- Wenn der Arbeitgeber ablehnt, muss er dies schriftlich spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit tun. Reagiert er gar nicht, gilt der Antrag zunächst als akzeptiert: Die Arbeitszeit verringert sich in dem vom Arbeitnehmer gewünschten

*Wie funktioniert das Gesetz?
Wo und wann beantragen?
Was muss ich beachten?*

*Was mache ich, wenn mein
Arbeitgeber ablehnt?*

*Wo erhalte ich
weitere Informationen?*

Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit gilt entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Verteilung der Arbeitszeit zu ändern, wenn die betrieblichen Interessen die Interessen des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der bisherigen Verteilung erheblich überwiegen. Diese Änderung muss der Arbeitgeber mindestens einen Monat vorher ankündigen.

Was müssen Sie noch beachten?

- Das Gesetz gibt einen Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung, jedoch keinen garantierten gesetzlichen Anspruch auf eine Rückkehr von der Teilzeit in eine Vollzeitbeschäftigung. Wer aber zu seiner früheren Arbeitszeit zurückkehren möchte, muss bei der Besetzung von freien Vollzeitstellen bevorzugt berücksichtigt werden.
- Bevor der Antrag gestellt wird, sollte man genau überlegen und mit der Familie beraten: Für welche Zeitdauer ist die Teilzeit sinnvoll? Ab wann soll es losgehen? Um wie viel Stunden in der Woche soll die Arbeitszeit reduziert werden? Auf wie viel Geld kann die Familie verzichten und wie viel muss dafür gearbeitet werden? Ist es sinnvoller, einen oder zwei Tage ganz zu Hause zu sein oder jeden Tag kürzer zu arbeiten?

Was passt zu Ihnen?

- **Klassisch:** Die tägliche Arbeitszeit wird stundenweise reduziert. Fünf Tage arbeiten, aber nur fünf bis sieben Stunden am Tag.
- **Variabel 1:** Sie gehen drei oder vier Tage arbeiten, machen einen oder zwei Tage frei.
- **Variabel 2:** Sie machen eine Woche pro Monat oder jede zweite Woche frei.
- **Jobsharing:** Sie teilen sich eine volle Stelle mit einer Kollegin oder einem Kollegen.
- **Reduzierte Jahresarbeitszeit:** Statt einer wöchentlichen Arbeitszeit vereinbaren Sie ein jährliches Stundenbudget, das Sie variabel „abarbeiten“.
- **Sabbatical:** Sie sparen freie Zeit im Voraus an und haben dann einen längeren Zeitraum frei und werden trotzdem bezahlt, z. B. indem Sie 40 Stunden in der Woche arbeiten, aber nur für 30 bezahlt werden.
- **Altersteilzeit:** Wenn Sie 55 Jahre oder älter sind, können Sie mit verschiedenen Modellen gleitend in den Ruhestand übergehen.

Das Recht auf Teilzeitarbeit.

Es gibt ein Gesetz für Teilzeitarbeit – das Gesetz für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Jeder, der länger als ein halbes Jahr dem Betrieb angehört und dessen Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

Elterngeld und Teilzeit.

Auch während der Elternzeit ist Teilzeitarbeit möglich. Voraussetzung ist, dass die wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil, der Elternzeit nimmt, 30 Stunden nicht überschreitet. Das Elterngeld richtet sich an alle, die sich nach der Geburt Zeit für ihr Neugeborenes nehmen möchten. Das Elterngeld wird an Vater und Mutter für maximal 14 Monate gezahlt. Ein Elternteil kann höchstens für zwölf Monate Elterngeld beantragen. Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge besteht, wenn beide vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch machen.

Infos und Hilfe gibt's hier:

www.teilzeit-info.de

www.bmas.de

www.vaeter.de

www.dads-online.de

www.beruf-und-familie.de

www.familien-wegweiser.de

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Referat Öffentlichkeitsarbeit und Internet
11017 Berlin

Stand: September 2009

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 265
Telefon: 018 05/515110*
Telefax: 018 05/515111*
Schriftlich: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Zb5
53107 Bonn
E-Mail: info@bmas.bund.de
Internet: www.bmas.de

Gehörlosen-/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Schreibtelefon: 018 05/67 6716*
Fax: 018 05/67 6717*
Gebärdentelefon: [gebaerdentelefon@sip.bmas.
buergerservice-bund.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de)

*Festpreis 14 Cent/Min.; abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich.

Redaktion: BMAS, Referat für Öffentlichkeitsarbeit und Internet

Konzept/Text: Johansen+Kretschmer Strategische Kommunikation GmbH

Konzept/Gestaltung: BUTTER. Agentur für Werbung GmbH

Fotos: Wolfgang Stahr

Druck: Druckhaus Berlin-Mitte GmbH

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.



Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.