



Erzdiözese
Freiburg

Beruf & Familie

Möglichkeiten für Beschäftigte in der Erzdiözese Freiburg



Kommission zur
Ordnung des Dienst- und
Arbeitsvertragsrechts
im Erzbistum Freiburg


KODA
Freiburg

Flexibilität nutzen, stützen und fordern Arbeitszeit	6	Familienfreundliche Regelungen bei der Jahressonderzahlung	15
Weniger Arbeit – mehr Zeit für die Familie Arbeitszeitermäßigung bei Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen	8	Anerkennung der Familientätigkeit Stufenaufstieg: Ein Jahr Anrechnung	16
Weniger Arbeit – mehr Zeit für die Familie Arbeitszeitermäßigung bei Vollendung des 60. Lebensjahres	8	Arbeit und Familie verbinden Befristete Teilzeitbeschäftigung	16
Manchmal helfen auch einzelne Tage Arbeitsbefreiungen	9	Ganz für die Familie – und das Arbeits- verhältnis bleibt bestehen Sonderurlaub	17
Einplanen kann man vieles, Krankheiten nicht Krankheit eines Kindes und Pflege eines Angehörigen	10	Vereinbarkeit von Familie und Beruf Jährliches Gespräch	18
Wenn Not ist Das Kind am Arbeitsplatz	12	Auch während der Familienphase dranbleiben Qualifizierungen	18
Zeit für Vorbereitungen Arbeitszeit an Vorfesttagen	12	So kann es gelingen! Das können Vorgesetzte tun	19
Auch der Staat hilft mit Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld	12	Das können Mitarbeitervertretungen tun	21
Nicht nur Geld ist wichtig, sondern auch Zeit Arbeitsbefreiung bei Geburt eines Kindes	14	Wer hilft weiter?	22
Den Start ins Familienleben leichter machen Geburtsbeihilfe	14		
Familien fördern Kinderzulage	15		



Stephan Schwär



Franz Bossler

Beruf & Familie – Möglichkeiten für Beschäftigte* im Erzbistum Freiburg zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch im beruflichen Umfeld bedarf es für familiäre Situationen Rücksichtnahme. So kann es bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und der familiären Verpflichtungen zu Interessenkollisionen kommen. Insbesondere durch die Regelungen im kollektiven Arbeitsrecht soll den Mitarbeitenden eine gewisse Flexibilität eingeräumt werden. Die Dienstgeber haben, auch im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht, ein Interesse daran, einen verlässlichen Umgang mit Mitarbeitenden zu haben, vor allem wenn es um Beachtung der familiären Situation geht. Die Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg gibt zusammen mit dem staatlichen Arbeits- und Sozialrecht einen guten Rahmen, in dem die jeweiligen Interessen Berücksichtigung finden. Es gibt viele Möglichkeiten in den Einrichtungen, wie Mitarbeitende und Dienstgeber mit diesem vorgegebenen Rahmen im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgehen und diesen nutzen können. Mit dieser Broschüre geben wir Ihnen - den Einrichtungsleitungen, den Mitarbeitenden und den Mitarbeitervertretungen - Informationen über die rechtlichen Möglichkeiten an die Hand.

Damit setzen wir im Arbeitsrecht einen klaren Akzent für menschlichen und sozialen Umgang miteinander. Wir wünschen uns, dass diese Zielsetzung in den Einrichtungen aufgegriffen und gelebt wird. Anregungen und Informationen dazu bietet Ihnen dieses Heft!

Stephan Schwär | Vorsitzender der Bistums-KODA Freiburg

Franz Bossler | Stellv. Vorsitzender der Bistums-KODA Freiburg



Dr. Axel Mehlmann

” DIE FAMILIE BILDET DEN GROSSEN „SOZIALEN REICHTUM“, DEN ANDERE EINRICHTUNGEN NICHT ERSETZEN KÖNNEN, DER UNTERSTÜTZT UND VERSTÄRKT WERDEN MUSS, UM NIEMALS DEN RECHTEN SINN DER DIENSTE ZU VERLIEREN, WELCHE DIE GESELLSCHAFT FÜR IHRE BÜRGER LEISTET.



PAPST FRANZISKUS

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Unterstützung von Familien ist uns als Kirche ein zentrales Anliegen. Neben unserem Engagement in der Pastoral, Bildung und Beratung wollen wir auch als Arbeitgeber unseren Beitrag dazu leisten, dass Beschäftigte ihre Aufgaben in der Familie und im Beruf gut miteinander in Einklang bringen können.

Dies ist uns wichtig, weil die Familien einen unschätzbaren Beitrag zum Aufbau von Kirche und Gesellschaft leisten und deshalb unsere bestmögliche Unterstützung verdienen. Wir wollen damit auch Mut zur Familie machen und ein attraktiver Arbeitgeber für Menschen sein, die Familie haben oder sie sich wünschen.

Ich bin deshalb sehr froh, dass unsere Bistums-KODA in der Arbeits- und Vertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO) vielfältige Regelungen getroffen hat, die Beschäftigte mit Familie finanziell und durch die Ermöglichung zeitlicher Freiräume unterstützen.

Ausdrücklich möchte ich Sie ermutigen, von den genannten Regelungen Gebrauch zu machen. Zögern Sie auch nicht, Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten anzusprechen, wenn Sie Fragen oder Anregungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben.

Ich wünsche Ihnen in Familie und Beruf alles Gute und Gottes Segen,
Ihr

Msgr. Dr. Axel Mehlmann | Generalvikar

Durch flexible Arbeitszeiten – die natürlich mit der Arbeit vereinbar sein müssen – kann kurzfristig auf Unvorhergesehenes in der Familie reagiert werden.

Flexibilität nutzen, stützen und fordern

Arbeitszeit

Die Lage, die Verteilung und die Flexibilität der Arbeitszeiten haben einen großen Einfluss darauf, wie Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeaufgaben ihre alltäglichen familiären Verpflichtungen mit dem Beruf in Einklang bringen können.

Dabei liegt der Fokus bei allen Beteiligten meist zuerst auf der Aufgabenerfüllung, nicht bei den außerbetrieblichen Verpflichtungen von Beschäftigten.

In einigen Bereichen (z.B. in der Verwaltung) kann mit flexiblen Arbeitszeitmodellen den Beschäftigten ein Spielraum für eigene Gestaltung und Steuerung der Anwesenheit eingeräumt werden. Ferner gewinnt auch das Thema „Mobile Arbeit“ im Erzbistum Freiburg immer mehr an Bedeutung. Homeoffice ist beispielsweise nach individueller Vereinbarung möglich. Siehe dazu die Richtlinie zur Einrichtung von Telearbeit, abrufbar unter https://www.ebfr.de/html/content/rechtstexte_kirchliches_dienst_und_arbeitsrecht.html.

Für Bereiche mit zeitlich festgelegter Anwesenheit (z.B. im Kindergarten oder in der Schule oder bei Öffnungszeiten mit Publikumsverkehr) ist



das nicht umsetzbar. Sicherheit und Verlässlichkeit bieten hier die Einhaltung von Arbeitszeithöchstgrenzen, die Aufstellung von zuverlässigen Dienstplänen und die Festlegung individueller Arbeitszeiten, bei denen die Familienanforderungen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu berücksichtigen sind. Teilzeitbeschäftigte sind im Erzbistum Freiburg vor einseitiger Anordnung von Mehrarbeit geschützt. Grundsätzlich sind Mehrarbeit und Überstunden durch Freizeit auszugleichen, denn Familienzeit kann nicht durch Geld ersetzt werden.

Was können MAVen zum Thema Arbeitszeit beitragen:

- Dienstvereinbarungen zu „Urlaubsregelungen“ und „Gleitzeitmodelle“ mit dem Dienstgeber abschließen,
- unter den Beschäftigten auf sozialen Ausgleich achten,
- versuchen Härten auch für Beschäftigte ohne oder mit geringeren familiären Verpflichtungen gering zu halten,
- um Verständnis werben.

Tipp für MAVen: Bei der Erstellung einer Dienstvereinbarung für Ihre Einrichtung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle für Mitarbeitervertretungen DiAG/MAV/KODA Sie fachkundig beraten. Informationen hierzu finden Sie unter www.diag-mav-freiburg.de.

§ 8 Abs. 3 AVO



Nicht vergessen:
Arbeitszeitreduzierung
bei Kindern und pflege-
bedürftigen Angehörigen
nur auf Antrag.

Weniger Arbeit – mehr Zeit für die Familie

Arbeitszeitermäßigung bei Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Beschäftigte haben auf Antrag einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung bis zu einer Stunde, sofern sie Kinder unter zwölf Jahren haben oder eine pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen regelmäßig wenigstens fünf Stunden pro Woche in häuslicher Umgebung tatsächlich pflegen - und dies ohne Minderung des Gehalts. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Arbeitszeitreduzierung entsprechend ihrer Arbeitszeit.

Das Antragsformular erhalten Sie bei Ihrer personalverwaltenden Dienststelle oder unter **www.ebfr.de**.

§ 8 Abs. 2 bzw. § 8a Abs. 2 AVO

Weniger Arbeit – mehr Zeit für die Familie

Arbeitszeitermäßigung bei Vollendung des 60. Lebensjahres

Bei Beschäftigten, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, reduziert sich die wöchentliche Arbeitszeit um eine halbe Stunde – ohne Minderung des Gehalts. Ein Antrag ist hierfür nicht erforderlich. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Arbeitszeitreduzierung entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit.

§ 8 Absatz 2 bzw. § 8a Absatz 2 AVO

Manchmal helfen auch einzelne Tage

Arbeitsbefreiungen

Beschäftigte haben bei besonderen familiären Situationen Anspruch auf Arbeitsbefreiung für einzelne Tage – beispielsweise

- bei der kirchlichen Eheschließung
- Niederkunft der Ehefrau (ein Tag; u.U. fünf Tage)
- bei Taufe, bei der Erstkommunion, Firmung oder Konfirmation eines Kindes
- bei Übernahme eines Tauf- oder Firmpatenamtes
- bei einem dienstlich veranlassten Umzug (zwei Tage, wenn mindestens zwei Kinder unter zwölf Jahren im Haushalt leben)
- beim Tod eines Elternteils (zwei Tage)
- beim Tod eines Kindes (fünf Tage)
- beim Tod des Ehegatten (fünf Tage; u. U. zusätzlich sieben Tage)
- beim Tod eines sonstigen Angehörigen (ein Tag für die Teilnahme am Tag der Beisetzung)

Die Arbeitsbefreiung muss nicht notwendigerweise auf den Tag des Ereignisses fallen, sondern kann bis zu einer Woche vor oder nach dem Ereignis genommen werden.

§ 34 AVO

Für die Zeit der „Corona-Pandemie“ besteht befristet bei Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen außerhalb geplanter Schließungstage grundsätzlich unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes in Höhe von bis zu 10 Arbeitstagen.

§ 34 Abs. 4a AVO

Bei besonderen familiären Situationen können Ihnen einzelne Arbeitsbefreiungstage etwas Entlastung bringen.

Im Familienalltag sind spontane Reaktionen gefordert. Hier helfen schon einzelne Entlastungen durch eine kurzzeitige Arbeitsbefreiung weiter.

Einplanen kann man vieles, Krankheiten nicht

Krankheit eines Kindes und Pflege eines Angehörigen

- Bei Erkrankung eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das eine Behinderung hat und auf Hilfe angewiesen ist, gilt Folgendes:

a. Gesetzlich Versicherte, deren Kind gesetzlich versichert ist:

Freistellung für bis zu zehn Arbeitstage mit Anspruch auf Krankengeld unter Wegfall des Entgelts (Alleinerziehende für bis zu 20 Arbeitstage).

b. Privat Versicherte und gesetzlich Versicherte, deren Kind privat versichert ist:

Freistellung für bis zu zehn Arbeitstage, hiervon bis zu sieben Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts, bis zu drei Arbeitstage unter Wegfall des Entgelts (Alleinerziehende für bis zu 20 Arbeitstage, hiervon bis zu 14 Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts, bis zu sechs Arbeitstage unter Wegfall des Entgelts).

- Erkrankt eine sonstige Angehörige oder ein sonstiger Angehöriger – dies sind z. B. Kinder ab zwölf Jahren, Ehegatten, Eltern, Schwiegereltern, Enkel – besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr.
- Erkrankt der Ehegatte oder eine andere Betreuungsperson und muss die Beschäftigte oder der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes unter zwölf Jahren oder seines dauernd pflegebedürftigen Kindes übernehmen, so besteht Anspruch auf Arbeitsbefreiung für bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts.

Eine Freistellung in den o.g. Fällen kann nur erfolgen, wenn eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt bei den zwei erstgenannten „Erkrankungs-Anlässen“ die Notwendigkeit der Anwesenheit der Beschäftigten oder des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt hat.

§ 34 Abs. 1 Buchstabe j) AVO und § 45 SGB V

Nach dem Pflegezeitgesetz besteht die Möglichkeit einer Freistellung von der Arbeit bis zu zehn Arbeitstagen, wenn dies erforderlich ist, um für eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Von der gesetzlichen Pflegekasse bzw. der privaten Pflegepflichtversicherung der nahen Angehörigen oder des nahen Angehörigen erhält die Beschäftigte oder der Beschäftigte auf Antrag ein Pflegeunterstützungsgeld.

Ist dieser Anspruch durch einen anderen Angehörigen des Pflegebedürftigen bereits „aufgebraucht“, so können Beschäftigten trotzdem für Pflegetätigkeiten bis zu 5 Tage Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr zustehen (§ 34 AVO).

Will die Beschäftigte oder der Beschäftigte seine pflegebedürftige nahe Angehörige oder seinen pflegebedürftigen nahen Angehörigen über diesen Zeitraum hinaus selbst pflegen, besteht nach dem Pflegezeitgesetz die Möglichkeit einer vollständigen oder teilweisen Freistellung bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten.

Nach dem Familienpflegezeitgesetz kann die Beschäftigte oder der Beschäftigte zur Pflege seiner nahen Angehörigen oder seines nahen Angehörigen sogar bis zu 24 Monate von der Arbeit freigestellt werden, wenn sie oder er während dieser Zeit mindestens 15 Stunden pro Woche arbeitet. Für die sechsmonatige Pflegezeit oder die Familienpflegezeit kann die Beschäftigte oder der Beschäftigte beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen beantragen, das nach dem Ende der Freistellung zurückzuzahlen ist. Näheres ergibt sich aus dem Pflegezeitgesetz bzw. aus dem Familienpflegezeitgesetz.

§§ 2, 3 und 4 Pflegezeitgesetz
§§ 2, 3 und 6 Familienpflegezeitgesetz

Wenn nichts mehr geht:
ein Elternteil krank, die
Nachbarn in Urlaub und
die Großeltern verhindert.
Ein Notnagel.

Die Feiertage bewusster
angehen ...

Wenn Not ist

Das Kind am Arbeitsplatz

Es besteht zwar kein Rechtsanspruch, aber nach Absprache mit der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten kann die Beschäftigte oder der Beschäftigte ihr/sein Kind in Notfällen kurzfristig zur Arbeit mitbringen. So ist es versorgt und beaufsichtigt.

Zeit für Vorbereitungen

Arbeitszeit an Vorfesttagen

An Heiligabend und an Silvester gewährt der Dienstgeber ganztägig, an Gründonnerstag ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts, soweit die dienstlichen Verhältnisse es zulassen. Die Beschäftigte oder der Beschäftigte, der/dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden kann, wird an einem anderen Tag entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts erteilt.

§ 9 Abs. 2 AVO

Auch der Staat hilft mit

Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung sowie acht Wochen (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) nach der Entbindung darf die Mitarbeiterin nicht beschäftigt werden. Während der Mutterschutzfrist besteht in der Regel Anspruch auf Mutterschaftsgeld von der gesetzlichen Krankenkasse.

Der Dienstgeber leistet hierzu einen Zuschuss.

Ferner dürfen schwangere Frauen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei

Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Während dieser Zeit erhält die Beschäftigte Entgeltfortzahlung.

Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz können beide Elternteile nach der Geburt des Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten der Elternzeit kann auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden. Eine Zustimmung des Dienstgebers ist nicht mehr erforderlich; er kann eine Elternzeit in diesem Zeitraum nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Der Staat gewährt bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes Elterngeld. Wenn beide Elternteile Elternzeit in Anspruch nehmen oder wenn bei Alleinerziehenden bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, besteht Anspruch auf zwei weitere Monate (Partnermonate). Das Elterngeld ist entgeltabhängig gestaffelt. Ferner besteht für Kinder, die seit dem 1. Juli 2015 geboren wurden, die Möglichkeit, zwischen dem Elterngeld und dem ElterngeldPlus zu wählen oder beides zu kombinieren. Das ElterngeldPlus berechnet sich wie das Elterngeld, beträgt aber maximal die Hälfte des Elterngeldbetrags; dafür wird es für den doppelten Zeitraum gezahlt (ein Elterngeldmonat = zwei ElterngeldPlus-Monate). Ferner besteht ein Anspruch auf Kindergeld, dessen Höhe je nach Anzahl der Kinder gestaffelt ist. Kinderbetreuungskosten können bis zu einer Obergrenze von der Steuer abgesetzt werden. Erkundigen Sie sich diesbezüglich bei Ihrem Finanzamt.

Ausführliche Informationen zu den o. g. Themen erhalten Sie auch auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (www.bmfsfj.de).

§ 3, § 16 Mutterschutzgesetz

§§ 1 ff., § 15, § 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Die Elternzeit macht es möglich, dass Sie sich während der ersten Lebensjahre Ihrem Nachwuchs widmen können und gibt Ihnen gleichzeitig die Sicherheit, Ihre berufliche Tätigkeit anschließend wieder aufzunehmen. Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bis zu 30 Stunden ist möglich.

Arbeitsbefreiung bei
Geburt eines Kindes - Zeit
zum Genießen und sich
gemeinsam freuen!

Für die ersten
Anschaffungen ...

Nicht nur Geld ist wichtig, sondern auch Zeit

Arbeitsbefreiung bei Geburt eines Kindes

Anlässlich der Geburt eines Kindes gewährt der Dienstgeber einen Tag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts.

Bei der Geburt des zweiten und jedes weiteren Kindes werden Beschäftigte für die Dauer des Klinikaufenthalts der Ehefrau, höchstens jedoch zusätzlich für fünf weitere Arbeitstage, unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt, wenn ein Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat und eine andere Betreuungsperson nicht zur Verfügung steht.

§ 34 Abs. 1 Buchstabe c) AVO

Den Start ins Familienleben leichter machen

Geburtsbeihilfe

Bei der Geburt eines Kindes erhalten Beschäftigte eine pauschale Geburtsbeihilfe. Diese beträgt derzeit

- in den EG 13 bis 15: 500 Euro,
- in den EG 9a bis 12: 650 Euro und
- in den EG 1 bis 8: 800 Euro.

Teilzeitbeschäftigten wird die Geburtsbeihilfe in voller Höhe gewährt. Auch während einer bestehenden Elternzeit besteht Anspruch auf die Geburtsbeihilfe.

§ 29 AVO

Familien fördern

Kinderzulage

Der öffentliche Dienst kennt keine Familienkomponenten beim Entgelt mehr. Im Erzbistum Freiburg ist dies anders!

Beschäftigte mit Kindern erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld erhalten oder erhalten würden, auf Antrag eine monatliche Kinderzulage entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit. Bei einer Vollbeschäftigung beträgt die Kinderzulage 120 € für jedes Kind.

Die Kinderzulage wird solidarisch von den Beschäftigten und dem Dienstgeber gemeinsam finanziert. Die Beschäftigten tragen einen Teil durch Verschiebung von Gehaltssteigerungen im Vergleich zum öffentlichen Dienst, den anderen Teil trägt der Dienstgeber. So wird im Arbeitsrecht ein Anspruch aus christlicher Wertvorstellung verwirklicht.

Wenn auch der andere Elternteil eine entgeltrelevante Kinderkomponente erhält, wird diese auf die Kinderzulage angerechnet.

Das Antragsformular erhalten Sie bei Ihrer personalverwaltenden Dienststelle oder unter **www.ebfr.de**.

§ 23 AVO

Familienfreundliche Regelungen bei der

Jahressonderzahlung

Selbst wenn Sie Elternzeit in Anspruch nehmen, haben Sie im Kalenderjahr der Geburt des Kindes Anspruch auf die Jahressonderzahlung in voller Höhe, wenn vor der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

Sofern im Kalenderjahr der Geburt des Kindes eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nicht nach dem Teilzeitentgelt während der Elternzeit, sondern nach dem Beschäftigungsumfang vor der Elternzeit.

Das Erzbistum Freiburg stärkt Familien mit der Kinderzulage und nimmt soziale Verantwortung wahr.

Im Geburtsjahr des Kindes ist nicht nur die Geburt selbst ein freudiges Ereignis; im November erhalten Sie u. U. zusätzlich eine Jahressonderzahlung, wie wenn Sie das gesamte Jahr weitergearbeitet hätten!

Der Dienstgeber anerkennt einen Teil Ihres Familienengagements als beruflich nützlich und rechnet bis zu ein Jahr auf die Stufenlaufzeit an.

Reduzierte Arbeitszeit: mehr Zeit für Kinder und pflegebedürftige Angehörige.

Anerkennung der Familientätigkeit

Stufenaufstieg: Ein Jahr Anrechnung

Die Stufe und die Entgeltgruppe sind Grundlage für das gezahlte Entgelt. Grundsätzlich wird die Stufenlaufzeit angehalten oder die bereits erworbene Stufenlaufzeit verfällt, wenn Beschäftigte ihre Arbeit unterbrechen. Bei Unterbrechungen wegen tatsächlicher Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren (Elternzeit, Sonderurlaub zur Kinderbetreuung) wird die Unterbrechungszeit bis zu einem Jahr für jedes Kind auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

§ 22 Abs. 3 Satz 3 AVO

Arbeit und Familie verbinden

Befristete Teilzeitbeschäftigung

Familiäre Situationen können es notwendig machen weniger zu arbeiten, um mehr Zeit für Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen einsetzen zu können. Dauerhafte Änderungen des Beschäftigungsumfangs ohne die Chance auf Rückkehr in den vorherigen Umfang sind ein Risiko für Beschäftigte.

Daher besteht in diesen Fällen die Möglichkeit, befristet den Umfang der Beschäftigung zu reduzieren (ob aus Vollzeit oder aus Teilzeit), sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Nach diesem Zeitraum lebt der alte Umfang der Arbeitszeit wieder auf.

Und bei der Lage der persönlichen Arbeitszeit hat der Dienstgeber der individuellen Situation des Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.

§ 14 AVO

Ganz für die Familie – und das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen

Sonderurlaub

Zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder einer pflegebedürftigen Angehörigen bzw. eines pflegebedürftigen Angehörigen kann Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden.

Der Dienstgeber kann dem Antrag nur widersprechen, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Während der intensiven Phase der Kinder- oder Pflegezeit erleichtert Sonderurlaub die Konzentration auf die Familie; bei Rückkehr besteht die Garantie auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

§ 33 Abs. 1 AVO

Sie möchten Ihr Kind auch nach der Elternzeit noch weiterhin ganztägig betreuen? In diesem Fall besteht die Möglichkeit, Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen.

Sie haben konkrete Vorstellungen, wie Sie Ihren Beruf mit den Familienpflichten besser in Einklang bringen können? Sprechen Sie Ihren Dienstgeber an.

Halten Sie sich auch während Ihrer Familienphase fit für die Arbeit, damit Ihnen der Wiedereinstieg leichter fällt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Jährliches Gespräch

Beschäftigte haben Anspruch auf ein jährliches Gespräch mit ihrer Vorgesetzten bzw. ihrem Vorgesetzten zum Thema Qualifizierung. Erörtert werden hierbei auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierfür können Sie auch das jährlich stattfindende Zielvereinbarungsgespräch nutzen!

§ 7 Abs. 2 AVO

Auch während der Familienphase dranbleiben

Qualifizierungen

Wenn Beschäftigte Kinder bekommen, scheidet meist ein Partner für eine kürzere oder längere Zeit aus dem Erwerbsleben aus. Elternzeit und Sonderurlaub ermöglichen dies.

Damit fachlich der Anschluss nicht verloren geht, besteht während der Elternzeit und während des Sonderurlaubs zur Kinderbetreuung bzw. zur Pflege einer Angehörigen oder eines Angehörigen ein Anspruch auf Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr.

Die notwendigen Kosten für diese Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen trägt der Dienstgeber, sofern die Teilnahme vorher vom Dienstgeber genehmigt wurde.

§ 7 Abs. 3 AVO

So kann es gelingen!

Ein afrikanisches Sprichwort sagt: „Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen!“. Das Dorf brauchen wir nicht, aber das Miteinander in der Einrichtung, die Führungskräfte und die Kolleginnen und Kollegen braucht es in jedem Fall. Es gilt schließlich ein „magisches Dreieck“ gut auszubalancieren: Die Anforderungen am Arbeitsplatz, die eigenen Bedürfnisse und die Familiensituation. Und das für alle Mitarbeitenden.

Das ist ein ständiger und dynamischer Prozess, denn an irgendeiner Stelle gibt es immer Veränderungen. Daher ist es gut, wenn die Akteure gut im Gespräch sind und ihre Rolle als Vorgesetzte oder Vorgesetzter, als MAV und als Beschäftigte oder Beschäftigter wahrnehmen.

Das können Vorgesetzte tun

Erleichtern Sie Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen des Möglichen den Alltag. Beziehen Sie die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihre Überlegungen und in Ihr Handeln mit ein. Tragen Sie dazu bei, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (unabhängig einer Vorgesetztenfunktion) Bewusstsein hierfür entwickeln und fördern Sie dieses.

- Zeigen Sie Aufgeschlossenheit gegenüber der persönlichen Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Wägen Sie sorgfältig die Interessen der Einrichtung mit denen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab.
- Denken Sie nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig: Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierter und leistungsfähiger als unzufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Ermöglichen Sie die Teilbarkeit von Stellen, wo dies aus objektiver Sicht möglich ist.
- Lassen Sie – sofern möglich – im Notfall eine kurzfristige Kinderbetreuung am Arbeitsplatz zu.

- Fördern Sie die Arbeitszeitflexibilität im Rahmen der bestehenden Regelungen und schränken Sie diese nicht durch abweichende Praxis ein.
- Machen Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Thema im jährlichen Mitarbeitergespräch. Fragen Sie ausdrücklich nach Problemen und Wünschen.
- Unterstützen Sie eine Urlaubsplanung, bei der auf die jeweiligen persönlichen Bedürfnisse der Einzelnen Rücksicht genommen wird.
- Unterstützen und ermutigen Sie auch Väter, wenn diese Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, und ermöglichen Sie auch ihnen ihren Beitrag zur Familienarbeit. Denken Sie daran:

Oft handelt es sich um die Partnermonate, die auch nicht viel länger sind als ein zusammenhängend genommener Jahresurlaub. Scheuen Sie sich nicht, eine für alle akzeptable Vertretungslösung zu finden.

Das können Mitarbeitervertretungen tun

Zu den Aufgaben der MAV gehört es, auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken (§ 26 Abs. 3 Nr. 8 MAVO). Nehmen Sie Ihre Verantwortung hierfür ernst und unterstützen Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu haben Sie vielfältige Möglichkeiten:

- Haben Sie ein offenes Ohr für die Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ermitteln Sie auch aktiv die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Keiner ist näher an ihnen dran als Sie!
- Machen Sie in der Einrichtung Vorschläge für Verbesserungen.
- Nutzen Sie die Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen, beispielsweise zur Arbeitszeitflexibilisierung oder zu mobilem Arbeiten (§ 38 MAVO).
- Informieren Sie kontinuierlich über bestehende und neue familienfreundliche Regelungen, bringen Sie diese ins Bewusstsein und tragen Sie dazu bei, dass diese mit Leben gefüllt werden.
- Helfen Sie mit, dass auch beurlaubte Beschäftigte nicht ins Abseits geraten. Unterstützen Sie im Rahmen Ihres Vorschlagsrechts die Schaffung von Kontakthalteprogrammen oder Patenschaften und achten Sie auf die Einladung zu Gemeinschaftsveranstaltungen (z. B. Betriebsausflug) und (wo sinnvoll) zu Fortbildungen.
- Ermitteln Sie den Bedarf für eine Kinderferienbetreuung und helfen Sie, die ermittelten Wünsche bedarfsgerecht umzusetzen.

Bitte beachten Sie, dass wir unsere Leistungen und die damit verbundenen Bedingungen hier gekürzt darstellen. Ausführlicher können Sie sich informieren unter www.ebfr.de sowie unter www.diag-mav-freiburg.de.

Herausgeber

Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts im Erzbistum Freiburg (Bistums-KODA Freiburg)

Redaktion

Urs Hagedorn, Rechtsberater der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA | Mirjam Hanselmann, Geschäftsführerin der Bistums-KODA | Stephan Schwär, Sprecher der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA | Andrea Voigt, Vertreterin der Dienstgeberseite der Bistums-KODA

Gestaltung

Referat Kommunikation,
Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg

Druck

schwarz auf weiss, Freiburg


© 08/2020 Freiburg

Wer hilft weiter?

Ihre personalverwaltende Dienststelle steht Ihnen gerne zur Verfügung! Die Telefonnummer ihrer Ansprechpartnerin oder ihres Ansprechpartners finden Sie in Ihrer Gehaltsmitteilung.

Haben Sie als Mitglied der MAV Fragen, können Sie sich an die Geschäftsstelle für Mitarbeitervertretungen (DiAG/MAV/KODA) wenden!

Für Ihre Notizen:



Kommission zur Ordnung des Dienst- und Arbeitsvertragsrechts im Erzbistum Freiburg (Bistums-KODA Freiburg)
Schoferstr. 2 | 79098 Freiburg | Tel. 0761 2188 361 | koda@ordinariat-freiburg.de