



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 | 7 | 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 | Zeit für die Familie Sabbatjahr | 17 |
| Wenn Not ist Das Kind am Arbeitsplatz | 12 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf Jährliches Gespräch | 18 |
| Zeit für Vorbereitungen Arbeitszeit an Vorfesttagen | 12 | Auch während der Familienphase dranbleiben Qualifizierungen | 18 |
| Auch der Staat hilft mit Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld | 12 | Auch als Großeltern hat man Familienpflichten Altersteilzeit | 19 |
| Nicht nur Geld ist wichtig, sondern auch Zeit Arbeitsbefreiung bei Geburt eines Kindes | 14 | Über die gesetzliche Altersvorsorge hinaus Betriebliche Altersvorsorge | 19 |
| Den Start ins Familienleben leichter machen Geburtsbeihilfe | 14 | Das können Vorgesetzte tun | 20 |
| Familien fördern Kinderzulage | 15 | Das können Mitarbeitervertretungen tun | 21 |
| | | Wer hilft weiter? | 22 |



Stephan Schwär



Klaus Muth

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

Arbeiten und trotzdem die Möglichkeit haben, für die Familie da zu sein. Was sich viele Beschäftigte wünschen, kann zu einem Spagat zwischen beruflicher Tätigkeit und den eigenen Ansprüchen oder den Bedürfnissen der Familie werden. Zeit für Kinder haben? Oder arbeiten und Angehörige pflegen? Wir als Bistums-KODA in der Erzdiözese Freiburg haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Mitarbeitenden hierbei zu unterstützen. Es ist uns ein großes Anliegen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut miteinander in Einklang bringen zu können.

So haben wir in der Bistums-KODA viele Regelungen erarbeitet, die Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen entlasten. Oft haben wir dabei kreativ und innovativ die Möglichkeit genutzt, die uns der „Dritte Weg“ bietet, nämlich eigenständig und unabhängig von geltenden Gesetzen oder vereinbarten Tarifverträgen eigene gute Regelungen für Sie als Mitarbeitende in der Erzdiözese Freiburg zu beschließen.

In dieser Broschüre haben wir, die Bistums-KODA, für Sie alle vorhandene Regelungen und neue Angebote zusammengestellt. Wir hoffen, dass wir Sie damit in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwas unterstützen können.

Stephan Schwär | Vorsitzender der Bistums-KODA Freiburg

Klaus Muth | Stv. 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



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.

Unterschiedliche Formen flexibler Arbeitszeiten haben in den letzten Jahren in immer mehr Einrichtungen Einzug gehalten.

Ein Beispiel hierfür ist die Gleitzeitarbeit. Diese bietet die Möglichkeit, – abgesehen von einer Kernzeit – Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu variieren sowie in vielen Fällen zusätzlich halbe oder ganze Tage bei Bedarf freizunehmen, wenn die Beschäftigten ein entsprechendes Guthaben auf dem Gleitzeitkonto angespart haben. Auch der Freizeitausgleich für Mehrarbeit wird vielfach in dieser Weise abgewickelt. Die Beschäftigten können ihr Zeitbudget – unter Berücksichtigung notwendiger dienstlicher Belange – daher weitgehend selbstständig steuern. Wenn es keine notwendig festen Zeiten wie Sprechzeiten oder Öffnungszeiten gibt, kann mit der jeweiligen Dienstvorgesetzten oder dem jeweiligen Dienstvorgesetzten u. U. auch eine individuelle Arbeitszeit vereinbart werden, die notwendige Erfordernisse der Familientätigkeit berücksichtigt.

Sinnvoll ist es, zusammen mit der Mitarbeitervertretung eine für alle Beschäftigten der Einrichtung geltende Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten zu vereinbaren.

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.

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

§ 8 Abs. 3 AVO

Nicht vergessen:
Arbeitszeitreduzierung
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. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Arbeitszeitverkürzung 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 Abs. 1 bzw. § 8a Abs. 1 AVO

Manchmal helfen auch einzelne Tage

Arbeitsbefreiungen

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

- bei der kirchlichen Eheschließung
- 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)

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

Auch einzelne Arbeitsbefreiungstage sind im Alltag sehr hilfreich. Die familiären Aufgaben können dann gemeinsam bewältigt werden.

Unser Kind hat Scharlach und die Oma kann die Betreuung nicht übernehmen. Statt für diesen Tag Urlaub nehmen zu müssen, stellt mich mein Dienstgeber von der Arbeit frei.

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.

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 werdende Mütter 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 neuen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gelten für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, teilweise neue Regelungen nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz: Nach der Geburt des Kindes können beide Elternteile 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 für zwölf Monate 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 ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, 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 Abs. 1, § 11 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.

Der Arbeitsbefreiungstag bei Geburt eines Kindes kann beispielsweise gut für die Behördengänge genutzt werden.

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 d) 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 9 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 erhalten für jedes Kind, für das sie Kindergeld erhalten oder erhalten würden, auf Antrag eine monatliche Kinderzulage entsprechend dem Umfang ihrer Arbeitszeit. Bei einem Vollbeschäftigten beträgt die Kinderzulage gut 100 € für jedes Kind; der Betrag nimmt auch an Tariferhöhungen teil. Wenn der Ehegatte der Beschäftigten oder des Beschäftigten von seinem Dienstgeber auch 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

Der Staat fördert die Familien mit dem Kindergeld, das Erzbistum Freiburg zusätzlich mit der Kinderzulage!

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.

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

Nach Elternzeit oder Sonderurlaub möchten viele Beschäftigte wieder in das Berufsleben einsteigen, eine Vollzeitbeschäftigung ist aufgrund der weiterhin notwendigen Kinderbetreuung aber nicht möglich.

Oder: Beschäftigte möchten pflegebedürftige Angehörige selbst pflegen und trotzdem ihre Erwerbstätigkeit nicht aufgeben.

In diesen Fällen besteht die Möglichkeit, befristet oder auf Dauer Teilzeit zu arbeiten, sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Dienstgeber der besonderen persönlichen Situation der Beschäftigten oder 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

Zeit für die Familie

Sabbatjahr

Bei einem Sabbatjahrmmodell wird für einen gewissen Zeitraum mit reduziertem Gehalt gearbeitet, um anschließend eine Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung des reduzierten Entgelts zu erhalten.

Beispiel:

Sie schließen eine Sabbatjahrvereinbarung über vier Jahre ab und erhalten während dieser Zeit 3/4 Ihres Entgelts. Drei Jahre arbeiten Sie in Vollzeit weiter, das vierte Jahr werden Sie komplett von der Arbeit freigestellt.

Diese Variante ermöglicht insbesondere Familien bei vorausschauender Planung mehr Flexibilität.

§ 8 Abs. 3a AVO

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

Sie wollen sich mal ein Jahr ganz Ihrer Familie widmen?

Dann kann eine Sabbatjahrvereinbarung eine interessante Variante sein.

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

Auch als Großeltern hat man Familienpflichten

Altersteilzeit

Beschäftigte in der Erzdiözese Freiburg, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, können unter bestimmten Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Der Dienstgeber stockt während der Altersteilzeit das Teilzeitentgelt um 20 % auf und entrichtet zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung.

Altersteilzeit kann Familien stützen, indem z. B. Großeltern junge Familien entlasten.

Anlage 7e zur AVO

Altersteilzeit ist (auch) ein Familienbonus. Nutzen Sie ihn!

Über die gesetzliche Altersvorsorge hinaus

Betriebliche Altersvorsorge

Frauen und Männer im kirchlichen Dienst wissen es längst zu schätzen: Mit der gesetzlichen Rente erhalten sie eine Zusatzrente (z. B. KZVK, VBL). Dies ist bei anderen Arbeitgebern nicht selbstverständlich.

Diese Zusatzvorsorge kann durch eine Bruttoentgeltumwandlung aufgestockt werden. Der Dienstgeber zahlt hierzu einen Zuschuss.

§ 31 AVO

Anlage 10 zur AVO Anlage 3a zur AVO

Gibt es nur ein Familieneinkommen, ist es besonders wichtig, dass die Altersvorsorge über den gesetzlichen Rentenanspruch hinaus verbessert wird.

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 (§ 38 Abs. 1 Nr. 2 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

Georg Zimmermann, Vertreter der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA | Urs Hagedorn, Rechtsberater der Mitarbeiterseite der Bistums-KODA | Mirjam Hanselmann, Geschäftsführerin der Bistums-KODA

Gestaltung

Astrid Horvath, Stabsstelle Kommunikation, Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg

Druck

schwarz auf weiss, Freiburg


© 04/2017

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