



Erzdiözese
Freiburg

Beruf+Familie

Möglichkeiten für Beschäftigte
im Erzbistum Freiburg





Beruf+Familie

Möglichkeiten für Beschäftigte
im Erzbistum Freiburg

Inhaltsverzeichnis

Flexibilität nutzen, stützen und fordern Arbeitszeit	8
Weniger Arbeit – mehr Zeit für die Familie Arbeitszeitermäßigung bei Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen	9
Weniger Arbeit – mehr Zeit für die Familie Arbeitszeitermäßigung bei Vollendung des 60. Lebensjahres	9
Manchmal helfen auch einzelne Tage Arbeitsbefreiungen	10
Einplanen kann man vieles, Krankheiten nicht Krankheit eines Kindes und Pflege eines Angehörigen	11
Wenn Not ist Das Kind am Arbeitsplatz	12
Zeit für Vorbereitungen Arbeitszeit an Vorfesttagen	12
Auch der Staat hilft mit Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld	13
Nicht nur Geld ist wichtig, sondern auch Zeit Arbeitsbefreiung bei Geburt eines Kindes	14
Den Start ins Familienleben leichter machen Geburtsbeihilfe	14

Familien fördern Kinderzulage	15
Familienfreundliche Regelungen bei der Jahressonderzahlung	15
Anerkennung der Familientätigkeit Stufenaufstieg: Ein Jahr Anrechnung	16
Arbeit und Familie verbinden (Befristete) Teilzeitbeschäftigung	16
Ganz für die Familie – und das Arbeits- verhältnis bleibt bestehen Sonderurlaub	17
Zeit für die Familie Sabbatjahr	17
Vereinbarkeit von Familie und Beruf Jährliches Gespräch	18
Auch während der Familienphase dranbleiben Qualifizierungen	18
Auch als Großeltern hat man Familienpflichten Altersteilzeit	19
Über die gesetzliche Altersvorsorge hinaus Betriebliche Altersvorsorge	19
Das können Vorgesetzte tun ...	20
Das können Mitarbeitervertretungen tun ...	21
Wer hilft weiter?	22

Beruf+Familie

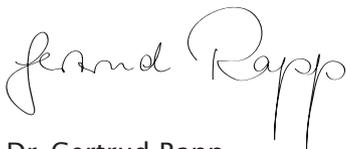
Möglichkeiten für Beschäftigte* im Erzbistum Freiburg zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Arbeiten und Kinder erziehen? Oder arbeiten und die Eltern pflegen? Viele Frauen und immer mehr Männer möchten sich nicht auf einen Bereich festlegen, sondern die berufliche Tätigkeit und familiäre Aufgaben miteinander in Einklang bringen. Schwierigkeiten ergeben sich hierbei durch fehlende entsprechende Rahmenbedingungen. Der Bistums-KODA Freiburg ist es daher ein Anliegen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Ausgehend von diesem Gedanken hat die Bistums-KODA bereits viele Regelungen erarbeitet, die Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen entlasten. Hervorzuheben ist, dass es sich dabei vielfach um kirchenspezifische Regelungen handelt, die es im Bereich des staatlichen öffentlichen Dienstes gar nicht oder nicht in diesem Umfang gibt. Das System des „Dritten Weges“ (Selbstbestimmungsrecht der Kirchen im Arbeitsrecht) bietet der Kirche einen großen Gestaltungsspielraum, den die Bistums-KODA Freiburg in kreativer Weise nutzt.

Mit dieser Broschüre stellt die Bistums-KODA die vorhandenen Regelungen und neue Angebote vor.

Informieren Sie sich über die bestehenden Möglichkeiten. Nutzen Sie diese und erleichtern Sie sich und Ihrer Familie den Alltag!



Dr. Gertrud Rapp
Vorsitzende
der Bistums-KODA Freiburg



Georg Grädler
Stellv. Vorsitzender
der Bistums-KODA Freiburg



Dr. Gertrud Rapp



Georg Grädler

* Für Lehrer und Beamte gelten zum Teil andere Regelungen, die der besonderen Situation an Schulen bzw. den dienstrechtlichen Regelungen geschuldet sind.



Dr. Fridolin Keck

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Unterstützung von Familien ist der katholischen Kirche ein wichtiges Anliegen. Daher setzt sie sich gesamtgesellschaftlich mit vielfältigen Angeboten für Familien ein. Nur einige seien hier genannt:

- Katholische Kindergärten und Schulen vermitteln den Kindern und Jugendlichen eine an christlichen Werten orientierte Bildung und erfreuen sich einer großen Beliebtheit.
- Familienfreizeiten und Freizeiten für Kinder und Jugendliche ermöglichen auch Familien mit geringerem Einkommen einen erlebnisreichen Urlaub.
- Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen stehen Familien in schwierigen Situationen mit Rat und Hilfestellung zur Seite.

Auch in der Arbeitswelt müssen die Bedürfnisse der Familien stärker berücksichtigt werden. Es freut mich daher besonders, dass es in den Dienststellen und Einrichtungen des Erzbistums Freiburg sowie der Kirchengemeinden und Stiftungen, in denen die Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO) Anwendung findet, vielfältige Regelungen gibt, die die Familien in verschiedener Weise – sei es in finanzieller Hinsicht oder durch die Ermöglichung zeitlicher Freiräume – unterstützen und so einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Ausdrücklich möchte ich Sie ermutigen, von diesen Regelungen Gebrauch zu machen.

Mit allen guten Wünschen für Sie und Ihre Familien

Ihr

Dr. Fridolin Keck
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 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.

Eine Musterdienstvereinbarung finden Sie beispielsweise unter www.diag-mav-freiburg.de.

§ 8 Abs. 3 AVO

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

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 einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich pflegen. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Arbeitszeitverkürzung entsprechend ihrer Arbeitszeit.

Das Antragsformular erhalten Sie bei Ihrer personalverwaltenden Dienststelle oder unter www.ordinariat-freiburg.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 oder Firmung 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, eines Kindes oder Ehegatten (zwei oder u. U. 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:
Freistellung für bis zu zehn Arbeitstage mit Anspruch auf Krankengeld unter Wegfall des Entgelts (Alleinerziehende für bis zu 20 Arbeitstage)
 - b) Nicht in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherte:
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 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 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 des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt hat.

§ 34 Abs. 1 Buchstabe i) 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 einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Will der Beschäftigte seinen pflegebedürftigen nahen Angehörigen über diesen Zeitraum hinaus selbst pflegen, besteht die Möglichkeit, bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Näheres ergibt sich aus dem Pflegezeitgesetz.

§§ 2, 3 und 4 Pflegezeitgesetz

Wenn Not ist Das Kind am Arbeitsplatz

Es besteht zwar kein Rechtsanspruch, aber nach Absprache mit dem Vorgesetzten kann der Beschäftigte 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. Dem Beschäftigten, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts erteilt.

§ 9 Abs. 2 AVO

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

Die Feiertage bewusster angehen ...

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.

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 der Geburt des Kindes können beide Elternteile bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen. Bis zu zwölf Monate dieses Zeitraumes können mit Zustimmung des Dienstgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.

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. Das Elterngeld ist entgeltabhängig gestaffelt.

Ferner gewährt der Staat (in der Regel die Familienkasse der Agentur für Arbeit) 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

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: 400 Euro,
- in den EG 9 bis 12: 550 Euro und
- in den EG 1 bis 8: 650 Euro.

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

§ 29 AVO

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

Für die ersten Anschaffungen ...

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

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 derzeit 100,48 €. Wenn der Ehegatte 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.ordinariat-freiburg.de.

§ 23 AVO

Familienfreundliche Regelungen bei der Jahressonderzahlung

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!

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 eltern-geldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nicht nach dem Teilzeitentgelt während der Elternzeit, sondern nach dem Beschäftigungsumfang vor der Elternzeit.

§ 25 Abs. 4 Satz 2 sowie Abs. 3 Satz 4 AVO

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.

§ 14 AVO

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.

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

Ganz für die Familie – und das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen

Sonderurlaub

Zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder 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

Sie wollen sich mal ein Jahr ganz Ihrer Familie widmen? Dann kann eine Sabbatjahrvereinbarung eine interessante Variante sein.

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Jährliches Gespräch

Beschäftigte haben Anspruch auf ein jährliches Gespräch mit ihrem Vorgesetzten zum Thema Qualifizierung. Erörtert werden hierbei auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

§ 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 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

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 leicht fällt.

Neue Altersteilzeitregelung
seit dem 01.01.2012!
Altersteilzeit ist (auch) ein
Familienbonus.
Nutzen Sie ihn!

Gibt es nur ein
Familieneinkommen, ist es
besonders wichtig, dass die
Altersversorgung über den
gesetzlichen Renten-
anspruch hinaus verbessert
wird.

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 7 e zur AVO

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

§ 31 AVO

Anlage 10 zur AVO

Anlage 3a zur AVO

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 Mitarbeitern.
- Wägen Sie sorgfältig die Interessen der Einrichtung mit denen der Mitarbeiter ab.
- Denken Sie nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig: Zufriedene Mitarbeiter sind motivierter und leistungsfähiger als unzufriedene 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 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 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.ordinariat-freiburg.de sowie unter www.diag-mav-freiburg.de.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Form verzichtet. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

Impressum

Herausgeber:

Kommission zur Ordnung des kirchlichen
Dienst- und Arbeitsvertragsrechts der Erzdiözese Freiburg
(Bistums-KODA Freiburg)
Schoferstr. 2, 79098 Freiburg

Tel.: 0761-2188-361

koda@ordinariat-freiburg.de

Redaktion:

Monika Rappenecker, Vertreterin Mitarbeiterseite der Bistums-KODA
Mirjam Hanselmann, Geschäftsführerin der Bistums-KODA

Gestaltung:

Franziska Sabo, Stabsstelle Kommunikation, Ordinariat Freiburg

Druck:

schwarz auf weiss, Freiburg

© 06/2012 Freiburg, Auflage: 25.000

