



Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Möglichkeiten für Beschäftigte
der Kirchenverwaltung der EKHN



Inhalt

Vorwort Stabsbereich Chancengleichheit	1
Vorwort Herr LOKR Striegler	2
• Elternzeit	4
• Elterngeld	6
• Elternzeit	8
• Krankengeld bei Erkrankung des Kindes	8
• Sonderurlaub bei Erkrankung des Kindes	9
• Pflegezeitgesetz	10
• Familienpflegezeitgesetz	11
• Familienpflegezeitgesetz	12
• Teilzeit- und Befristungsgesetz	13
• kurzfristige Arbeits-/Dienstbefreiung, KDO	14
• Sonderurlaub und Dienstbefreiung	15
• Sonderurlaub	15
• Beurlaubung zur Kindererziehung	16
• Teleheimarbeitsplätze	16
• Familienbudget	17
• Innerhalb der Kirchenverwaltung	
➤ Wiedereinstieg/Rückkehr in den Arbeitsalltag	18
➤ Gleitzeit	18
➤ Belegplätze Kindertagesstätte	19
➤ Unterstützung bei der Suche von Krippen- und Kindertagesstättenplätzen	19
➤ Kinder am Arbeitsplatz	20
➤ Notfall - Kinderbetreuung	20
➤ Essen aus der Kantine	20
Angestellte	
Kirchenbeamte_innen und Pfarrer_innen	alle

Zum Inhalt

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Beschäftigte in der Kirchenverwaltung,

in der Kirchenverwaltung arbeiten Menschen als Angestellte, Pfarrer und Pfarrerinnen, Kirchenbeamte und -beamtinnen. Viele von ihnen haben familiäre Pflichten, die sie gerne erfüllen möchten.

Waren es in früheren Jahren eher Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, wird es in der Zukunft, der demographischen Entwicklung geschuldet, eher um Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gehen.

In dieser Broschüre fasst der Stabsbereich Chancengleichheit alle in der Kirchenverwaltung geltenden staatlichen und kirchlichen Gesetze, sowie (Dienst-)Vereinbarungen und geübte Praxis der Kirchenverwaltung, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, zusammen.

Die vollständigen Texte der Gesetze können Sie bei uns erhalten bzw. im Internet selbst abrufen.

Wir wollen damit einen Beitrag zur besseren Information der Beschäftigten in der Kirchenverwaltung der EKHN, bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben leisten.

Die Überschriften sind farblich für Angestellte und Kirchenbeamte, -beamtinnen, Pfarrerinnen, Pfarrern gekennzeichnet.

Gerne stehen wir für weitere Fragen, Anregungen und Kritik zur Verfügung.

Für den Stabsbereich Chancengleichheit

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. P. P. P.' with a stylized, cursive script.

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchenverwaltung,

diese Broschüre soll allen, die sich mit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben beschäftigen, die sich zurzeit oder in Zukunft in einem Sonderurlaub zur Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen befinden oder befinden werden, eine Hilfestellung geben.

In den letzten Jahren hat sich gesamtgesellschaftlich vieles verändert. Auch und vor allem für Menschen mit Familienverantwortung. Es gibt immer mehr Frauen, die gut ausgebildet sind und gerne wieder arbeiten möchten und auch Männer, die an der Erziehung ihrer Kinder beteiligt werden wollen. Alle Familienmitglieder müssen oder wollen zum Familieneinkommen beitragen.

Auch die Einstellung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hat sich im Rahmen dieser Veränderungen angepasst. Wir haben festgestellt, dass Frauen und Männer, die für einen gewissen Zeitraum Familienpflichten übernommen haben, die während dieser Zeit neu erworbenen Kompetenzen gut in den Arbeitsbereich einbringen können. Wir als Evangelische Kirche unterstützen Familien. So sind einige Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstanden.

Die Leitung der Kirchenverwaltung setzt sich dafür ein, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Erfüllung der Aufgaben in Pflege oder Erziehung für eine begrenzte Zeit aus dem Berufsleben ausscheiden oder Arbeitszeit reduzieren, einen guten, gelungenen Wiedereinstieg erleben.

Mit dieser Broschüre möchten wir die Beschäftigten über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben informieren.

Die vorliegende Broschüre wurde im Rahmen des Audits berufundfamilie erstellt. Es sind die gesetzlichen und intern vereinbarten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zusammengetragen. Wir wünschen uns, dass Sie diese in Anspruch nehmen und so eine Hilfestellung erfahren.

Herzlichst Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. K. K. K.' with a stylized flourish at the end.

Leiter der Kirchenverwaltung

Elternzeit/Elterngeld für Angestellte

Die Anspruchsvoraussetzungen zur Elternzeit und zum Elterngeld sind im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, haben bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit.

Für jeden Elternteil sind 36 Monate unbezahlte Auszeit vom Job bis zum dritten Geburtstag des Kindes möglich. Davon können 24 Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes eingesetzt werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht (mehr) erforderlich.

Die Anmeldefrist für die Elternzeit, die bis zum vollendeten 3. Lebensjahr beansprucht werden soll beträgt 7 Wochen, die nach dem dritten Geburtstag des Kindes beansprucht werden soll beträgt 13 Wochen.

Die Elternzeit kann in drei Zeitabschnitte pro Elternteil eingeteilt werden. So können Eltern ihre Kinder auch später eine Zeit lang intensiv begleiten, wenn dies notwendig wird - zum Beispiel beim Eintritt in die Schule. Beachten Sie bei ihren Planungen, dass die Arbeitgeberin Elternzeit, die vollständig zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden soll, ablehnen kann, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen **und** es sich dabei um den "dritten Zeitabschnitt" der Elternzeit handelt.

Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz.

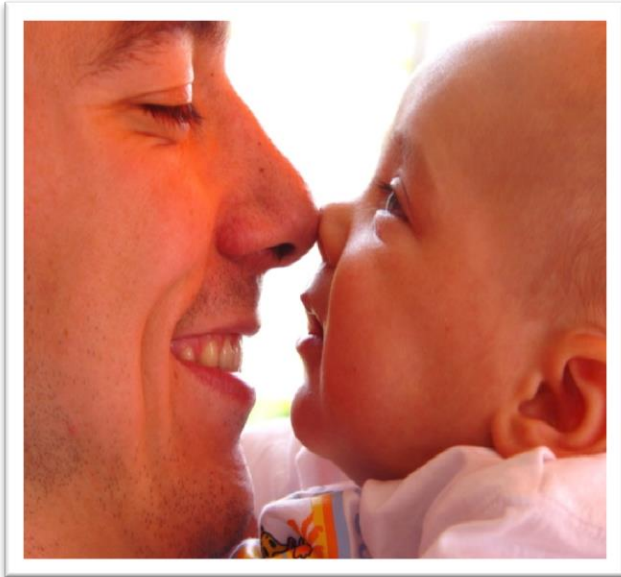
Anspruch auf Teilzeitarbeit

Erwerbstätige Eltern können frei entscheiden, wer von ihnen Elternzeit nimmt. Sie können auch gleichzeitig Elternzeit nehmen. Wer Elternzeit nimmt, kann in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats arbeiten. Nach Ablauf der Elternzeit haben die Eltern einen Anspruch, auf ihren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Entscheidend hierfür sind die Vereinbarungen des Arbeitsvertrages. Eine Schlechterstellung im Hinblick auf das Entgelt ist nicht zulässig. Wurde die Arbeitszeit für die Dauer der Elternzeit reduziert, gilt nach deren Ende wieder die frühere Arbeitszeit.

Anmeldung der Elternzeit

Die Elternzeit, die innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes beansprucht werden soll, muss beim Arbeitgeber sieben Wochen vor Antritt angemeldet werden. Wird die Anmeldefrist nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich. Mit der erstmaligen Anmeldung der Elternzeit muss man sich gleichzeitig verbindlich festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Beantragt ein Elternteil Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr verzichtet wird. Eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieses Zeitraums ist in diesem Fall nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Ist geplant, die Partnermonate des Elterngeldes in Anspruch zu nehmen, muss die Anmeldung, wenn die Elternzeit damit verbunden werden soll, spätestens sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber erfolgen, auch wenn im Rahmen des Elterngeldantrags bereits eine Festlegung getroffen wurde.



Elterngeld

Mit dem Elterngeld unterstützt der Staat Väter und Mütter und ihre jungen Familien. Anspruch darauf haben Eltern, die ihr Kind in den ersten 14 Lebensmonaten vorrangig selbst betreuen wollen und deshalb nicht voll erwerbstätig sind (bis zu 30 Wochenstunden).

Elterngeld gibt es für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Beamte und Beamtinnen, Selbstständige und erwerbslose Elternteile, Studierende und Auszubildende.

Anspruch auf Elterngeld haben Eltern, die ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen, nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind, mit ihren Kindern in einem Haushalt leben und einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Elternpaare, die im Kalenderjahr vor der Geburt ihres Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 Euro (bei Alleinerziehenden mehr als 250.000 Euro) hatten, haben keinen Anspruch auf Elterngeld.

Dauer

Eltern können ab der Geburt eines Kindes bis zu 14 Monate Elterngeld erhalten. Das Elterngeld wird für Lebensmonate des Kindes gezahlt. Die Eltern können sich untereinander aufteilen, wer wie lange zu Hause bleiben möchte.

Ein Elternteil allein kann die Leistung für mindestens zwei und für höchstens zwölf Monate beziehen.

Das Elterngeld wird noch weitere zwei Monate gezahlt, wenn beide Eltern vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch machen (Partnermonate) oder der Elternteil alleinerziehend ist und der Familie für mindestens zwei Monate das Einkommen ganz oder teilweise wegfällt. Arbeiten Mutter oder Vater während des Elterngeldbezugs in Teilzeit, darf die Wochenarbeitszeit 30 Stunden nicht übersteigen.

Elterngeld richtet sich nach dem Nettoeinkommen.

Das Elterngeld ersetzt das nach der Geburt des Kindes wegfallende Einkommen bei Voreinkommen zwischen 1.000 und 1.200 Euro zu 67 Prozent, bei Voreinkommen von 1.220 Euro zu 66 Prozent und bei Voreinkommen von 1.240 Euro und mehr zu 65 Prozent. Bei Voreinkommen von weniger als 1.000 Euro steigt die Ersatzrate schrittweise auf bis zu 100 Prozent - je niedriger das Einkommen, desto höher die Ersatzrate. Das Elterngeld beträgt mindestens 300 und höchstens 1800 Euro monatlich.

Beantragung des Elterngeldes

Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden. Jeder Elternteil kann für sich einmal einen Antrag auf Elterngeld stellen. Der jeweilige Antrag kann bis zum Ende des Elterngeldbezuges geändert werden, jedoch nur für noch nicht ausgezahlte Monatsbeträge. Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Rückwirkend werden Zahlungen jedoch nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf Elterngeld bei der Elterngeldstelle eingegangen ist.

Die zuständige Elterngeldstelle für Ihren Kreis oder Ihre kreisfreie Stadt finden Sie unter "Familie Regional" im Internet.

ElterngeldPlus

Für Eltern, die Elternzeit und Teilzeitarbeit miteinander kombinieren möchten, lohnt sich ElterngeldPlus. Mit den Regelungen können Mütter und Väter länger Elterngeld beziehen, wenn sie nach der Geburt ihres Kindes Teilzeit arbeiten. Sie erhalten ElterngeldPlus in maximal halber Höhe des Elterngeldes, das dem Elternteil ohne Einkommen nach der Geburt zustünde, dafür aber doppelt so lange. Aus einem Elterngeldmonat werden so zwei ElterngeldPlus-Monate. Eltern haben damit auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus mehr Spielraum, die Bedürfnisse des Kindes mit den Anforderungen im Beruf zu verbinden. Teilen sich Vater und Mutter die Betreuung ihres Kindes und arbeiten parallel für vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie zudem einen Partnerschaftsbonus in Form von jeweils vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten.

Elternzeit für Kirchenbeamtinnen und -beamte

Für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte und Pfarrerinnen und Pfarrer gelten die Regelungen für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte entsprechend. Detaillierte Hinweise gehen aus dem Merkblatt „Elternzeit und Mutterschutz für Pfarrerinnen und Pfarrer“ hervor.

Krankengeld bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V

Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung haben Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes. Dieser Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, jedoch maximal 25 Arbeitstage (auch bei 3 oder mehr Kindern).

Bei Alleinerziehenden besteht ein Anspruch auf 20 Tage pro Kind, maximal 50 Tage. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss Beschäftigte für diese Zeit freistellen. Voraussetzung zur Gewährung von Kinderkrankengeld ist, dass ein ärztliches Attest vorliegt, das die Notwendigkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes bestätigt, eine andere im Haushalt lebende Person die Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Das Kinderkrankengeld

entspricht von der Höhe her dem Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit, also 70 % des vorherigen Bruttoverdienstes, maximal 90 % vom Nettoverdienst. Für die Auszahlung durch die Krankenkasse muss hierfür ein Antrag ausgefüllt werden.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht für alle Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung, für privat Versicherte gilt diese Regelung nicht (siehe auch § 53 KDO).

Sonderurlaub bei Erkrankung des Kindes von Kirchenbeamtinnen und -beamten, Pfarrerinnen und Pfarrern

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte (und Pfarrerinnen und Pfarrer in der Kirchenverwaltung, in den Arbeitszentren und in weiteren gesamtkirchlichen Einrichtungen) kann analog § 53 KDO eine Arbeitsbefreiung von bis zu vier Tagen im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat gewährt werden.

Pfarrerinnen und Pfarrern außerhalb der Kirchenverwaltung, den Arbeitszentren und anderen gesamtkirchlichen Einrichtungen kann gemäß § 17 Abs. 1 PflUrlO bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, Sonderurlaub in Höhe von bis zu vier Kalendertagen im Kalenderjahr gewährt werden.





Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Die Pflegezeit soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestatten, sich für eine begrenzte Zeitdauer ohne Entgeltfortzahlung von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen und zu versorgen, ohne dass dadurch das Arbeitsverhältnis gefährdet würde. Während der Pflegezeit besteht für die Betroffenen ein Sonderkündigungsschutz.

Im Rahmen der „kurzzeitigen Arbeitsverhinderung“ haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (Hierfür erhalten Beschäftigte der EKHN nach § 53 KDO eine Entgeltfortzahlung von jeweils zwei Arbeitstagen im Kalenderjahr).

Die Pflegezeit ermöglicht Beschäftigten eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung (ohne Lohnfortzahlung), wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Sie beträgt für jeden pflegebedürftigen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Die Arbeitszeitreduzierung ist mindestens 10 Tage vorher schriftlich anzukündigen und gleichzeitig die gewünschte Arbeitszeitverteilung mitzuteilen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben auf die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz einen Rechtsanspruch, sofern die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat. Die KDO § 49 regelt dies anders.

Familienpflegezeit

In Abgrenzung zur Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz, die eine unentgeltliche Freistellung von der Arbeit ist, erfolgt bei dem Modell der Familienpflegezeit die Fortzahlung des Entgelts, bei entsprechender Arbeitszeitreduzierung.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss 8 Wochen vor Beginn der Maßnahme dem Arbeitgeber ankündigen und erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung genommen werden soll, ebenso die Arbeitszeitverteilung.

Beispiel:

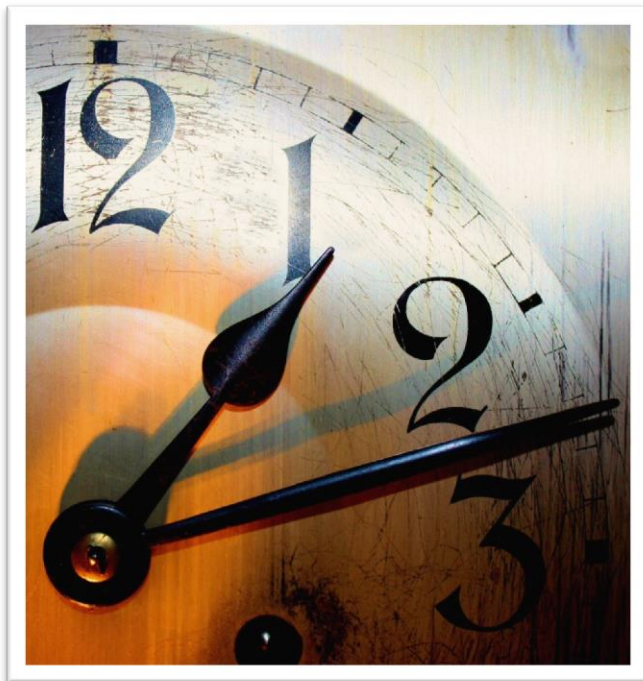
Während der Pflegephase reduziert eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer die Arbeitszeit auf 50%, das entsprechend reduzierte Arbeitsentgelt wird für maximal zwei Jahre auf 75% des regulären Entgelts aufgestockt. In der Nachpflegephase arbeitet die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wieder voll, erhält aber für die nächsten zwei Jahre ebenfalls nur 75%, bis das Wertguthaben wieder ausgeglichen ist.

Während der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit darf das Arbeitsverhältnis lediglich in Ausnahmefällen gekündigt werden.

Einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit haben Beschäftigte nicht.

Familienpflegezeit für Kirchenbeamtinnen und -beamten, Pfarrerinnen und Pfarrer

Gemäß § 69a PfdG.EKD und § 51a KBG.EKD kann Pfarrerinnen und Pfarrern und Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten zur Pflege naher Angehöriger im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes Teildienst für die Dauer von 48 Monaten als Familienpflegezeit bewilligt werden. (Siehe Bsp.: S 11)



Teilzeit- und Befristungsgesetz (i. V. mit §15 KDO)

Teilzeitarbeit ist vereinbart, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit. Teilzeit ist demzufolge nicht zwingend ein „Halbtagsjob“ mit 20 Stunden/Woche, sondern kann sich auch im Bereich von beispielsweise 80 Prozent der Regelarbeitszeit bewegen.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) fördert - neben der Festlegung der Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge – Teilzeitarbeit und verbietet die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. So ist auch in leitenden Positionen Teilzeitarbeit zu ermöglichen und Arbeitsplätze, die ausgeschrieben werden, sind auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuscheiden, wenn sie sich hierfür eignen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, können verlangen, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird und sie haben das Recht, über entsprechende zu besetzende Arbeitsplätze informiert zu werden. Weiterhin ist dafür zu sorgen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können.

Die KDO ermöglicht Teilzeit unabhängig von der Zahl der Beschäftigten. Im Gegensatz zum TzBfG kann auch die Arbeitszeit befristet reduziert werden.

EKHN-Möglichkeiten

Gesetzlich geregelt in der KDO (für Angestellte)

Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts aus wichtigen persönlichen Gründen

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege wird auch durch die Möglichkeit der Arbeits-/Dienstbefreiung aus wichtigen persönlichen Gründen, die im Zusammenhang mit Familie und Pflege stehen, erreicht.

Angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Arbeitsbefreiung nach § 53 KDO (Aufzählung nicht abschließend):

- von jeweils zwei Arbeitstagen im Kalenderjahr, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (siehe auch § 2 des Pflegezeitgesetzes)
- von jeweils einem Arbeitstag im Kalenderjahr, bei schwerer Erkrankung von Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, im eigenen Haushalt lebenden Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern, Partnerinnen und Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwistern, Kindern über zwölf Jahren, Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern über zwölf Jahren der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, Schwiegerkindern und Enkelkindern über zwölf Jahren
- von bis zu vier Tagen im Kalenderjahr, bei schwerer Erkrankung eines im eigenen Haushalt lebenden Kindes unter zwölf Jahren oder dessen Betreuungsperson, wenn im laufenden Kalenderjahr weder ein Anspruch nach § 45 SGB V noch nach § 2 des Pflegezeitgesetzes besteht oder bestanden hat
- von jeweils einem Arbeitstag bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im gemeinsamen Haushalt.

Pfarrerinnen und Pfarrern kann Sonderurlaub nach § 17 PfuUrlO erteilt werden (Aufzählung nicht abschließend):

- von einem Kalendertag bei Niederkunft der Ehefrau
- von einem Kalendertag im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung einer oder eines Angehörigen, soweit sie oder er in demselben Haushalt lebt
- von bis zu vier Kalendertagen im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat
- von bis zu vier Kalendertagen im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung einer Bezugsperson, wenn die Pfarrerin oder der Pfarrer deshalb die Betreuung des Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss
- von bis zu drei Kalendertagen in sonstigen dringenden Fällen.

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, Pfarrerinnen und Pfarrer in der Kirchenverwaltung, in den Arbeitszentren und in weiteren gesamtkirchlichen Einrichtungen erhalten Dienstbefreiung

- analog zu § 53 KDO bis zu vier Tagen im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung des Kindes (unter 12 Jahren)

Sonderurlaub

Sonderurlaub, der unbezahlt gewährt wird, kann in bestimmten Lebensphasen eine große Unterstützung für Beschäftigte sein.

Nach § 49 KDO soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder bei Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung. Der Anspruch auf Sonderurlaub besteht nach der KDO ab einer Beschäftigungszeit von zwei

Jahren für die Dauer von längstens fünf Jahren. Eine Verlängerung ist jedoch möglich. Elternzeit und Pflegezeit (nach dem Pflegezeitgesetz) werden auf die Höchstdauer des Sonderurlaubs nicht angerechnet. Bei entgegenstehenden dringenden betrieblichen Belangen kann ein Antrag abgelehnt werden.

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, Pfarrerinnen und Pfarrer

Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sowie Pfarrerinnen und Pfarrer können ebenso bei Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder von pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ohne Dienstbezüge beurlaubt bzw. teilbeurlaubt werden.

Die Gesamtbeurlaubungsdauer darf einschließlich möglicher Zeiten des unterhältigen Dienstes die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten.

Arbeitsrechtsregelung von Teleheimarbeitsplätzen

Die Möglichkeit der Arbeit im Privatbereich trägt zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Der Arbeitsplatz ist regulär und dauerhaft in den Wohnräumen der Arbeitsnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eingerichtet oder die bzw. der Angestellte arbeitet teils zu Hause und teils in den Räumen der EKHN.

Für den kirchlich-diakonischen Dienst wurde hierzu die Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Tele-Heimarbeitsplätzen (TeleHO) erlassen. Die Einrichtung eines Teleheimarbeitsplatzes setzt voraus, dass die übertragenen Aufgaben sich auch von zu Hause aus erledigen lassen.

In der Kirchenverwaltung wird hierzu eine Vereinbarung mit dem/der direkten Vorgesetzten getroffen und dann schriftlich mit dem Dezernat 2 festgelegt.

Familienbudget

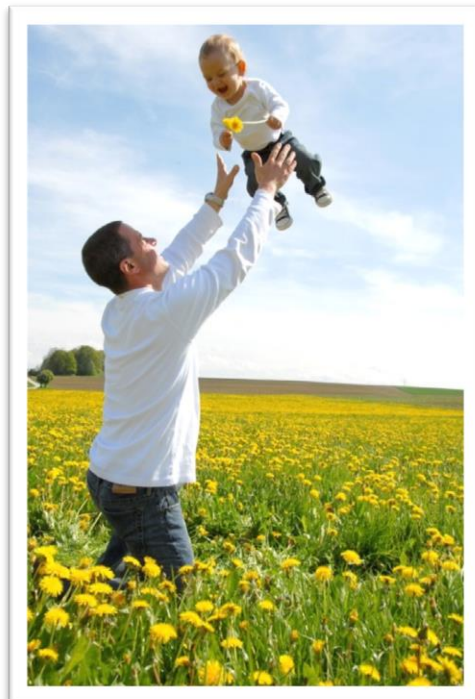
Seit 2005 gibt es die Möglichkeit Zuschüsse zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhalten. Die Möglichkeiten sind in Dienstvereinbarungen mit den jeweilig zuständigen MAV'en festgehalten, oftmals gilt die Musterdienstvereinbarung zwischen GMAV und EKHN:

- Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten
- Zuschüsse zu Aufwendungen für die Pflege von Familienangehörigen
- über gesetzliche und arbeitsrechtliche Regelungen hinausgehende Freistellungsvereinbarungen in familiären Notsituationen.

Anträge können bis zum 31. März für das vergangene Jahr gestellt werden. Die Ausbezahlung erfolgt mit dem Mai-Gehalt.

Weitere Infos unter:

www.kirchenrecht-ekhn.de/document/18933/search/familienbudget



Innerhalb der Kirchenverwaltung

Wiedereinstieg/Rückkehr in den Arbeitsalltag

Die Kirchenverwaltung unterstützt Beschäftigte bei der Rückkehr in den Arbeitsalltag, wenn sie beispielsweise wegen Elternzeit oder Sonderurlaub zur Pflege eines nahen Angehörigen länger pausiert haben.

Die Rückkehrerin bzw. der Rückkehrer bespricht mit der vorgesetzten Person rechtzeitig den künftigen Einsatzbereich und die Aufgaben.

Gleitzeit

Die Gleitzeitregelung legt eine „Kernzeit“ (Anwesenheitspflicht) fest. Die Arbeitszeiten vor und nach der Kernzeit können die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst einteilen, müssen sich jedoch an ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit und die Verabredungen und Notwendigkeiten im Arbeitsbereich halten.

Die Kernzeit der Kirchenverwaltung umfasst für Vollbeschäftigte montags bis donnerstags die Zeit zwischen 9.00 und 15.00 Uhr, freitags die Zeit zwischen 9.00 und 13.00 Uhr.

Für halbtagsbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt bei regelmäßiger Vormittagstätigkeit als Kernzeit mit Anwesenheitspflicht montags bis freitags die Zeit zwischen 9.00 und 11.30 Uhr, für sonstige Teilzeitbeschäftigte gilt die Verpflichtung, mindestens zwei Drittel der Arbeitszeit in der Kernzeit abzuleisten. Mit teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit nicht die durchgehende Anwesenheit während der Kernzeit erfordert, können Sonderregelungen vereinbart werden (Näheres siehe Handbuch für Mitarbeitende/Dienstvereinbarungen/Gleitzeit).

Belegplätze Kindertagesstätte

Im Rahmen eines Vertrags wurde mit der Paulusgemeinde Darmstadt die Regelung getroffen, dass 2 Krippen- und 3 Kindertagesstättenplätze vorrangig an Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kirchenverwaltung vergeben werden. Voraussetzung zur Vergabe der Plätze ist, dass die Kinder einen Wohnsitz in Darmstadt haben. Bitte spätestens bis 31. Dezember eines jeden Jahres im Büro des Stabsbereichs Chancengleichheit melden, wenn Sie dieses Angebot im Folgejahr in Anspruch nehmen möchten.

Unterstützung bei der Suche von Krippen- und Kindertagesstättenplätzen

Bei der Suche nach Krippen- und Kindertagesstättenplätzen beraten und unterstützen wir Sie gerne! Bitte melden Sie sich im Büro des Stabsbereichs Chancengleichheit.



Kinder am Arbeitsplatz

Bei Betreuungsgängern ist es möglich, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz bringen können. Die Kinder sind in der Obhut der Erziehungsberechtigten und diese wiederum können ihre Aufgaben zumindest teilweise erledigen. Zur Beschäftigung der Kinder wurde der „Spieleschrank“ angeschafft, der vom Stabsbereich Chancengleichheit zur Verfügung gestellt wird. Darin sind Spielmaterialien für Kinder zwischen 2 und 12 Jahren enthalten, ebenso ein kindgerechter Tisch und Sitzgelegenheiten.

Notfall - Kinderbetreuung

Die Kirchenverwaltung hat mit dem „Fluggi-Land“ Darmstadt einen Kooperationsvertrag geschlossen, so dass Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dort betreut werden können: Fällt also für Kinder von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Kirchenverwaltung die Regelbetreuung aus (Schließzeiten von Kindergarten oder Kinderkrippe, Ausfall der Tagesmutter oder Oma, ...), kann das Fluggi Land Darmstadt, Bad Nauheimer Straße 4, „einspringen“. Die Kinder werden dort von Pädagoginnen und Pädagogen und qualifiziertem Zusatzpersonal in abwechslungsreich gestalteten Räumlichkeiten (u.a. Kleinkindecke, Bauteppich, Bastelecke) betreut. Auch ein Kletter- und Hangelpfad stehen für die (größeren) Kinder zur Verfügung. Das Angebot des Fluggi-Lands richtet sich an Kinder der Altersgruppe von einem Jahr bis 12 Jahren. Anmeldungen werden in der Regel bis zum Vortag der Betreuung gerne entgegen genommen.

Essen aus der Kantine

Es ist möglich, Essen aus der Kantine mit nach Hause zu nehmen.

Diese Broschüre erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
Sie bietet lediglich einen Überblick über zurzeit geltendes Recht.

Wir empfehlen immer eine individuelle Beratung,

- um alle Möglichkeiten zu berücksichtigen
- um Maßnahmen individuell nach Vor- und Nachteilen zu besprechen
- so dass die neuesten gesetzlichen Grundlagen angewandt werden.

Herzlichen Dank an Frau Hardegen und Frau Dr. Knötzele für die juristische Betreuung und Beratung bei der Erstellung der Broschüre.

Ansprechbar aus dem Referat Personalrecht:

Für Pfarrerinnen und Pfarrer, Kirchenbeamtinnen und -beamte:
Antje Hardegen, antje.hardegen@ekhn-kv.de

Für Angestellte:

Dr. Petra Knötzele, petra.knoetzele@ekhn-kv.de

Ansprechbar bei allen Fragen zu Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben:

Carmen Prasse
carmen.prasse@ekhn-kv.de

Anita Gimbel-Blänkle
anita.gimbel-blaenkle@ekhn-kv.de

Lydia Förster
lydia.foerster.chancengleichheit@ekhn-kv.de

Impressum

Herausgeberinnen:
Stabsbereich Chancengleichheit der EKHN
Paulusplatz 1
64285 Darmstadt

☎ 06151 405 243
chancengleichheit@ekhn-kv.de
www.chancengleichheit-ekhn.de

Gestaltung:
Karin Ehrentraut
Druck:
Hausdruckerei der Kirchenverwaltung
Fotos:
Fotolia, außer Hände und Uhr - pixelio
Spieltier auf Tastatur - Stabsbereich Chancengleichheit

1. Auflage, Januar 2016

Herausgegeben im Rahmen des Audits berufundfamilie:



Chancen-
♀ + ♂
gleichheit



EVANGELISCHE KIRCHE
IN HESSEN UND NASSAU