

Was können Sie erwarten?

Mit dieser Broschüre möchten die Gleichstellungsbeauftragten zum einen einen Beitrag leisten zur Sensibilisierung für das Thema Kirche als familienfreundliche Arbeitgeberin und Sie zum anderen mit dem breiten Spektrum von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vertraut machen.

Im Zusammenhang mit der Diskussion um das Familienbudget und die Ausweitung der Kinderbetreuung im Krippenbereich sind die notwendigen Rahmenbedingungen für eine bessere Balance zwischen Erwerbstätigkeit und familiären Aufgaben für Frauen und Männer zunehmend für kirchliche Arbeitgebende zum Thema geworden. Es ist Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, in den Regionen durch eigene Impulse und Beratung der Dienststellen familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen sowie Teilzeitarbeit zu fördern und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Beurlaubung zu unterstützen.

Sie sind eingeladen, diese Handreichung für Ihre Arbeit vor Ort zu verwenden.

Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen Sie mit ihrer Fachkompetenz.

*Arbeitskreis der Regionalen Gleichstellungsbeauftragten
Stabsbereich Gleichstellung
Darmstadt, September 2009*

Inhalt

Familienfreundlichkeit jetzt!	
Dr. Volker Jung, Kirchenpräsident der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau	03
Kirche und Familie	
Andreas Schwöbel, Pfarrer, Stabsbereich Gleichstellung	04
Familienfreundliche Arbeitsplätze – ein Benefit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende	06
Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	07
Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	07
Der familienfreundliche Arbeitsplatz	08
Familienfreundlichkeit lohnt sich, weil – 10 gute Gründe	09
Flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten – eine Checkliste	10
Das Familienbudget – rechtliche Regelungen	12
Das Familienbudget	
Maren Cirkel, Juristin, Stabsbereich Gleichstellung	14
Das Familienbudget – erste Praxisideen	16
Chancengleichheit durch Familienfreundlichkeit jetzt!	
Maren Cirkel, Juristin, Stabsbereich Gleichstellung	17
Anhang	
Weiterführende Informationen für Personalverantwortliche	19
Verzeichnis wesentlicher Gesetze	20
Flyer der Gleichstellungsbeauftragten	

Familienfreundlichkeit jetzt!

Diskussionen um die Entlastung von Familien haben Konjunktur. Familienfreundlichkeit ist, so ist es vielfältigen Verlautbarungen zu entnehmen, der Standortfaktor der Zukunft.

Erste Schritte zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind auf den Weg gebracht. Auch die EKHN engagiert sich im Bereich der Kinderbetreuung, insbesondere für den Ausbau von Krippenplätzen. Eher wenig im Blick sind aber noch die notwendigen Veränderungen in der Arbeitswelt.

Im Wettbewerb um engagierte und qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zählt für diese nicht nur die Höhe des Verdienstes. Von zunehmender Bedeutung ist es, familiäre Aufgaben in gutem Einklang mit der Berufstätigkeit erfüllen zu können. Dazu gehört neben der Kinderbetreuung auch die Pflege von Angehörigen.

Kirchliche Arbeitgebende sind gefragt, wenn es darum geht, auf gesellschaftliche Wandlungsprozesse zu reagieren und die Vielfalt von Lebensentwürfen in die Gestaltung der kirchlichen Arbeitswelt aufzunehmen. Von kirchlichen Anstellungsträgern wird zu Recht erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen und nach neuen Wegen suchen, ihren Mitarbeitenden familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu bieten. Nicht nur Frauen, sondern auch Männer, die als aktive Väter gesehen werden wollen und nicht ausschließlich als Familienernährer, brauchen diese veränderte Arbeitskultur. Für alleinerziehende Elternteile ist es besonders wichtig, dass bei aller Flexibilität, die von ihnen erwartet wird, auch Arbeitgebende versuchen, individuelle Lösungen zu ermöglichen. Zugleich geht es darum, dass Kinder ein Bild von gleichberechtigter Teilhabe von Vätern und Müttern im Arbeits- und Familienleben kennenlernen.

Die EKHN engagiert sich für diesen Bewusstseinswandel. Für familienunterstützende Maßnahmen stellt sie beispielsweise als Familienbudget jährlich einen Fixbetrag der gesamten Lohnsumme zur Verfügung.

Für die EKHN ist dabei auch entscheidend, dass das Engagement zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen wesentlichen Beitrag auf dem Weg zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern leistet. Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschlechtergerecht und damit zukunftsfähig zu gestalten erfordert engagiert für veränderte Arbeitsstrukturen einzutreten.

Eine Familienfreundlichkeit fordernde und fördernde Kirche muss sich auf den Weg machen, eine familienbewusste Personalpolitik zu einem wesentlichen Qualitätskriterium zu machen. Hierzu sind Kreativität und gute Ideen nötig. Manches wird sicher Zeit brauchen. Aber es ist zeitgemäß und erwünscht, an vielen Stellen umzudenken.

Die vorliegende Handreichung der Gleichstellungsbeauftragten will Sie inspirieren, im Dialog mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und im gegenseitigen Austausch solche neuen Wege zu suchen und zu erproben.



Dr. Volker Jung

Kirche und Familie

»Die Kirche gehört zu den größten Arbeitgeberinnen in unserer Gesellschaft. Darum hat sie die Chance, den erforderlichen Wandel aktiv mit zu gestalten und den Maßstäben, die sie an die Arbeitswelt anlegt durch vorbildliche eigene Praxis Nachdruck zu verleihen. Ihr Engagement für mehr Generationen- und Familiengerechtigkeit muss sich in ihrer Arbeitskultur widerspiegeln ...«¹

»Familienaufgaben werden im Rahmen unterschiedlicher Familienmodelle wahrgenommen. Für die Evangelische Kirche Deutschlands (EKD) ist dabei entscheidend, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern geachtet und die persönlichen Lebensbedingungen und Entscheidungen gewürdigt werden.«

»Zu ihnen gehören auch der Wunsch oder die Notwendigkeit, Familienverantwortung und Berufstätigkeit miteinander zu verbinden. Deshalb kommt heute einer familienfreundlichen Arbeitskultur eine hohe Bedeutung zu.«²

Weil »Ehe und Familie nach dem Glauben gute Gaben Gottes sind«, setzt sich die Evangelische Kirche mit Nachdruck für die Förderung von Familien und die Veränderung des öffentlichen und kulturellen Klimas im Hinblick auf Familien ein.³

Familie spielt im christlichen Glauben eine zentrale Rolle. Christinnen und Christen verstehen sich untereinander und über ihre eigenen Grenzen hinaus als Schwestern und Brüder, die den Gott des Alten und Neuen Testaments als sie verbindenden und einenden Gott bekennen.

Familie braucht Verlässlichkeit. In den verlässlichen und fürsorglichen Beziehungen zwischen den Generationen liegt Zukunft. Insofern liegt die Familie unter einem besonderen sie schützenden göttlichen Gebot (2. Mose 20,12f.).

Familie ist nicht mehr nur allein die traditionelle Vater-Mutter-Kinder-Familie. Längst gibt es unterschiedliche und vielfältige Familienmodelle, die ebenso Familie genannt zu werden verdienen. Diese unterschiedlichen Familien-Wirklichkeiten gilt es wahrzunehmen und ernst zu nehmen und die in ihnen lebenden Menschen in ihrer Verantwortung füreinander zu stärken.

Von daher ist das Anliegen »Kirche als familienfreundliche Arbeitgeberin« notwendigerweise gegeben und selbstverständlich anzunehmen. So könnte man meinen. Die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau ist als Arbeitgeberin in ihrem Anspruch weiter als viele andere gesellschaftliche Arbeitgeber, wenn es z. B. um die Ermöglichung von Teilzeitstellen, von flexiblen Arbeitszeiten und die Anpassung von Arbeitszeit an familiäre Bedürfnisse geht.

Dennoch mangelt es oft genug schon am Verständnis dieses Anspruches, wenn es darum geht, sichtbare und vor allem nachhaltige Zeichen von besonderer Wertschätzung in einer sich verändernden Gesellschaft zu setzen. Denn das Verständnis und die Wirklichkeit von Familie und Familienleben hat sich wie oben bereits angedeutet

¹ | EKD Texte, Heft 92, S. 12.

² | Ebd., Vorwort Bischof Dr. Wolfgang Huber.

³ | Ebd., S. 11.

verändert. Hier gilt es noch stärker als bisher sich den Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stellen, auf familienfreundlichere Arbeitszeiten aus zu sein oder den Wiedereinstieg ins Erwerbs- und Berufsleben auch nach längerer Elternzeit und den Umgang mit Lebensarbeitszeit und Elternzeit zu verbessern. Das gilt sowohl für Frauen als auch für Männer. Zwar hat sich z. B. das Bild des Vaters/des Mannes als Alleinernährer der Familie (s. a. die Studie Männer in Bewegung, Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland, 2008) hin zu einem Erzieher in der Familie verändert; aber die Strukturen und Arbeitsbedingungen in Organisationen, so auch in der Kirche, hinken noch weit hinter den Veränderungen hinterher und halten an alten überkommenen Bildern von Familie und Zuständigkeiten fest.

Wir möchten mit dieser Broschüre einen Beitrag zu einer wichtigen Diskussion in Kirche und Gesellschaft leisten, indem wir durchaus kritisch deutlich machen, dass das Thema »Kirche als familienfreundliche Arbeitgeberin« für Mitarbeitende und Beschäftigte innerhalb der Kirche als Organisation ein immer noch einzulösender Anspruch darstellt, aber auch in seiner Außenwirkung hoffentlich Signale für eine positive gesellschaftliche Veränderung setzt.



Andreas Schwöbel

Familienfreundliche Arbeitsplätze – ein Benefit für Arbeitgebende und Arbeitnehmende

Zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten gerne und setzen sich für ihre Arbeit ein, wenn sich ihr Familien- wie auch ihr Berufsleben gut miteinander vereinbaren lassen.

Unter Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die Möglichkeit Erwachsener im arbeitsfähigen Alter, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits und dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen andererseits zu widmen, unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten, die dabei auftreten können, verstanden.

Die ARD hat im April 2007 eine Umfrage für Internetnutzer gestartet mit der Frage: »Was ist für Sie familienfreundlich?«

14% der Teilnehmenden haben geantwortet:

- Familienfreundliche Arbeitgebende und
- mehr Teilzeitarbeitsplätze.

Die Ränge dahinter belegten:

- verfügbare Kindertagesstätten, Horte und Schulen in Laufnähe und
- eine tolerante Nachbarschaft, in der viele Kinder wohnen.

Auch die Bundesregierung hat vor Jahren erkannt, dass sich familienfreundliche Personalpolitik positiv auswirkt, und das lokale Bündnis für Familien ins Leben gerufen. Dies ist ein Verbund von Industrie- und Handelskammer, großen und kleinen Arbeitgebenden, Kommunen, Kirchen und Gewerkschaften. In der Europäischen Union wurde der Amsterdamer Vertrag geschlossen, der unter anderem regelt, dass Zuschüsse nur für Projekte zur Verfügung stehen, in welchen auch gleichstellungspolitische Kriterien berücksichtigt werden.

Politik und Wirtschaft haben erkannt, dass sie sich für Familien und insbesondere Frauen und deren Arbeitsbedingungen einsetzen müssen, da hier ein großes Potential an gut ausgebildeten Arbeitskräften zur Verfügung steht. Dies muss in Zeiten des demographischen Wandels genutzt werden.

Wie erreichen Arbeitgebende, dass Arbeitnehmende mit der Arbeit zufrieden sind?

In der Umfrage der ARD haben Menschen unter anderem geantwortet:

- durch Teilzeitarbeit;
- Arbeitszeitflexibilität, wenn sie von beiden Seiten gelebt wird;

Die bevorzugte Aufnahme der Kinder der Beschäftigten in Kindertagesstätten kann ein weiteres Indiz für Arbeitszufriedenheit sein.

»Familienfreundlichkeit zahlt sich auch für kirchliche Einrichtungen aus. Denn gute Arbeit ist darauf angewiesen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Talente, ihr Wissen und Können entfalten können. Die Praxis zeigt: wo Beschäftigte mit Familienaufgaben gezielt unterstützt werden, sinken die Fehlzeiten, während die Qualität der Arbeit steigt. Die aktuellen Gestaltungsmöglichkeiten im kirchlichen Arbeitsrecht zu nutzen ist daher nicht nur ein Gebot der Glaubwürdigkeit, sondern zugleich eine Investition in die Qualität der kirchlichen Arbeit.«¹

¹ | EKD Texte 92, Vorwort Bischof Dr. Wolfgang Huber.

Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Mitarbeitende sind zufrieden und motiviert

- kommen gerne zur Arbeit, haben Freude bei/an der Arbeit
- sind motiviert
- Verringerung der Stressbelastung
- gutes Arbeitsklima

Es sind weniger Fehlzeiten zu überbrücken

- kürzere Krankheitsphasen
- vorhandene Bereitschaft zu Dienstumlegungen und Vertretungsdiensten

Es entsteht eine erhöhte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung

- Reduktion der Beurlaubungszeiten
- frühzeitige Rückkehr aus der Elternzeit

Erfahrungen und Qualifikationen bleiben in der Dienststelle

- Investitionen in Weiterbildungen und Fortbildungen zahlen sich aus
- geringe Fluktuation von Mitarbeitenden

Die Kirchengemeinde als attraktive Arbeitgeberin

- Familienfreundlichkeit rückt zunehmend ins Blickfeld
- Menschen mit familiären Aufgaben achten bei der Arbeitsplatzwahl auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienfreundlichkeit

- ermöglicht bessere und schnellere Besetzung offener Stellen, insbesondere bei Fachkräftemangel

Ersparnis von Zeit und Kosten

- geringere Ausfallzeiten
- weniger Fluktuation

Imagegewinn nach außen

- familienfreundliche Maßnahmen sind öffentlichkeitswirksam
- Kirche geht mit gutem Beispiel voran
- Glaubwürdigkeit

Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- zeitliche Flexibilität,
- Verständnis in Notsituationen,
- Berücksichtigung familiärer Notwendigkeiten,
- Möglichkeit zu Telearbeit sowie Heimarbeit,
- Inanspruchnahme des Familienbudgets,
- entspanntes Arbeitsklima.

Der familienfreundliche Arbeitsplatz

Eine Sammlung unterschiedlicher Möglichkeiten
aus der Praxis der Gleichstellungsbeauftragten der Regionen.

Zeitmanagement	Gesetzlich geregelt	Anmerkungen
Planbare Arbeitszeit	Durch Dienstplan	In manchen Berufsfeldern schwierig, da Flexibilität notwendig (Diakoniestationen)
Familienangepasste Arbeitszeit	§ 15, KDAVO § 13 Abs. 1, Gleichstellungsgesetz	Möglichkeit der Wiederausweitung der Arbeitszeit sollte angestrebt werden
Arbeitszeitkonten	§ 14, KDAVO	In manchen Berufsfeldern nur eingeschränkt möglich.
Flexible Arbeitszeitgestaltung	Nach Dienstplan und Absprachen	Setzt Verständnis und Akzeptanz der KollegInnen und Vorgesetzten voraus

Kinder- und Angehörigen-Betreuung	Gesetzlich geregelt	Anmerkungen
Möglichkeiten der Arbeitsbefreiung/Beurlaubung/ kurzfristiger Urlaub	§ 53, KDAVO § 49, KDAVO Elternzeitgesetz, Pflegezeitgesetz	Ist in der Regel möglich
Zusätzliche arbeitsfreie bezahlte Freistellung bei Betreuung von kranken Kindern und bei Pflegebedürftigkeit	§ 45, Sozialgesetzbuch (SGB) V	Einkommenseinbußen können durch das Familienbudget kompensiert werden.
Heimarbeit	Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Teleheimarbeitsplätzen – § 13 Abs. 1, Gleichstellungsgesetz	
Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen	BGBI.I S. 874 / 896	Gilt bisher nur bei Anstellungsträgern mit mehr als 10 Beschäftigten.
Bevorzugte Vergabe von Kinderbetreuungs- und Pflegeplätzen für kirchliche Mitarbeitende		Ist bisher nicht geregelt
Vermittlung von Beratungsangeboten	Nutzen von kirchlichen Ansprechpartnern, wie zum Beispiel: MAV, Gleichstellung, Seelsorge, Beratungseinrichtungen	Arbeitgeber haben Kenntnis und informieren über kirchliche und diakonische Beratungsstellen und Einrichtungen
Verständnis für Problemsituationen		Selbstverständliche Bereitschaft zum solidarischen Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden

Arbeitsplatzsicherheit	Gesetzlich geregelt	Anmerkungen
Befristete Arbeitsverträge		Sollten die Ausnahme sein.

Wiedereinstieg und Elternzeit	Gesetzlich geregelt	Anmerkungen
Integration ins bestehende Team	§ 49, Abs.6, KDAVO	In Zusammenarbeit mit anderen Stellen wie Arbeitsagentur, kommunale Frauenbeauftragte etc. Was braucht es zum Standard?
Fortbildungsangebote und Informationen während der Elternzeit	§ 13, Abs.3, Gleichstellungsgesetz	Sollte mehr ins Blickfeld genommen werden, um Mitarbeitende auf dem Ist-Stand zu halten
Förderung von Männern, die in Elternzeit gehen wollen	§ 4, Bundeselterngeld – und Elternzeitgesetz (BEEG)	Unterstützung durch Dienststellenleiter und Dienststellenleiterinnen.

Familienfreundlichkeit lohnt sich, weil ...

10 gute Gründe

- ... zufriedene Eltern in Unternehmen besser, motivierter, produktiver und konzentrierter arbeiten.
- ... durch Familienfreundlichkeit gute Arbeitskräfte für Unternehmen gewonnen und im Unternehmen gehalten werden können.
- ... die deutsche Wirtschaft auf das Wissen von Frauen und von Männern als wichtigste Ressource angewiesen ist.
- ... Unternehmen durch familienfreundliche Maßnahmen betriebswirtschaftliche Vorteile und Innovationen erreichen können.
- ... familienfreundliche Unternehmen als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber wahrgenommen werden.
- ... Mütter und Väter in der Familie wichtige organisatorische und soziale Fähigkeiten auch für den Beruf erwerben.
- ... Fortschritt auch auf den Impulsen der Nachwachsenden basiert.
- ... die große Mehrzahl einen qualifizierten Beruf und ein glückliches Familienleben verbinden will.
- ... mehr Kinder für die Gesellschaft mehr Wachstum und Wohlstand bedeuten.
- ... Kinder die beste Investition in die Zukunft sind – für alle.

Flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten – eine Checkliste

Flexible Arbeitszeitmodelle in Verbindung mit Instrumenten zur aktiven Steuerung der Arbeitszeiten ermöglichen Mitarbeiter/innen eine bessere Balance zwischen Berufs- und Familienleben. Gleichzeitig vergrößern sie den unternehmerischen Gestaltungsspielraum. Auf Nachfrageschwankungen kann besser und schneller reagiert werden.

Modelle, die eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit (Beginn, Dauer, Ende) und/oder eine Verkürzung (täglich, wöchentlich, monatlich, jährlich und länger) der Arbeitszeit oder Freistellung ermöglichen

- Gleitzeit,
- Jahresarbeitszeit,
- Lebensarbeitszeit,
- Teilzeit,
- Jobsharing,
- lebensphasenorientierte Arbeitszeit: Sabbatical, Altersteilzeit, gleitender Übergang in den Ruhestand.

Speziell zu Teilzeitangeboten

- Teilzeitangebot auch für Väter und für Führungskräfte,
- Anpassung des Aufgabenpensums an den Umfang der reduzierten Arbeitszeit,
- Integration der Teilzeitkräfte, Informations- und Kommunikationsstrategie,
- falls erforderlich Übergaberegelungen und Stellvertretungsregelungen,
- ggf. bei Jobsharing Festlegung einer Federführung, um die Frage der Verantwortungsteilung zu lösen,
- Transparenz der Anwesenheitszeiten.

Angebote für Mitarbeiter/innen in Elternzeit

- Angebote von Teilzeitarbeit oder Einsatz in Ferienzeiten, um Anschluss an betriebliche Entwicklungen zu erhalten.

Berücksichtigung der Infrastruktur

- Berücksichtigung der Verkehrsanbindung bei der individuellen Ausgestaltung der Arbeitszeiten,
- Abstimmen der Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten z. B. von Kindereinrichtungen oder der Altentagespflege.

Pausen und Freistellungen

- Flexible Pausenregelungen,
- Möglichkeit für kurzzeitige Freistellungen (z. B. am ersten Schultag oder für Elterngespräche),
- Freistellungen in Krisenfällen oder zur Pflege von Familienangehörigen (z. B. Zeitkonto, unbezahlter Zusatzurlaub).

Instrumente für das Arbeitszeitmanagement

- Planung der Schwankungen des Arbeitsanfalls (pro Tag/Woche/Monat/Jahr) – soweit möglich,
- Personaleinsatzplanung (Ziel: langfristig, verlässlich und transparent),

- Mitsprachemöglichkeiten bei der Personaleinsatzplanung (z. B. Absprache im Team oder Arbeiten mit einem Wunschbuch zur Dienstplangestaltung),
- Arbeiten mit unterschiedlichen Besetzungsstärken, die den Arbeitsanfall und die erforderlichen Qualifikationen berücksichtigen und zu einer ausgewogenen Belastung der Beschäftigten führen,
- rechtzeitige Urlaubsplanung, ggf. mit vorrangigem Wahlrecht für Beschäftigte mit Kind/ern,
- Ampelkonten zur rechtzeitigen Steuerung von Zeitkonten,
- Arbeitszeiterfassung – ja oder nein, wenn ja: manuell oder elektronisch?
- Informationen für Führungskräfte und Beschäftigte über »betriebswirtschaftliche Kennziffern« (z. B. Arbeitsanfall, Zeitkontenstände etc.).

Mobile Arbeitsformen/Telearbeit

- Ein mobiler Arbeitsort umfasst alle Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (zu Hause, im Büro oder auf Reisen) und dessen Anbindung an den Betrieb. Die Mitarbeiter/innen sparen Wegezeiten und können sich die Arbeit flexibler einteilen.

Modelle

- Angebot unterschiedlicher Modelle (z. B. Telearbeit, Wohnraumarbeitsplatz oder alternierende Telearbeit) auf freiwilliger Basis.

Ausstattung/Arbeitsplatz

- Zurverfügungstellung von technischen Hilfsmitteln (z. B. PC, Notebook, Zugriff auf Server, Standleitung, Mobiltelefon),
- Regelungen zur Datensicherheit und zum Datenzugang,
- ergonomische und technische Ausstattung des ausgelagerten Arbeitsplatzes,
- Kostenübernahme für die Einrichtung des Arbeitszimmers und für Betriebskosten (z. B. pauschalierte Kostenübernahme für Geräte, Raummiete, Energie, Mobiliar, Übernahme der Telekommunikationskosten).

Information/Kommunikation

- Präsenz- und Verfügungszeiten am außerbetrieblichen Arbeitsplatz,
- Selbstorganisation (z. B. feste Ansprechzeiten, Absprachen im Team),
- Gewährleistung der Integration der dezentral arbeitenden Mitarbeiter/innen, u. a. durch regelmäßige Kommunikation,
- reibungsloser Informationsfluss.

Führung

- Weiterbildung der Führungskräfte hinsichtlich des Führens mit Zielvereinbarungen.

Ungestörtes Arbeiten

- Überprüfung/Unterstützung bei der (Kinder-)Betreuung während der Arbeit zu Hause.

Überprüfung des Modells

- Abfrage der Zufriedenheit der dezentral arbeitenden Mitarbeiter/innen und ihrer Kollegen/innen in regelmäßigen Abständen.

Das Familienbudget – rechtliche Regelung

ABl. 2009 S. 331

Neubekanntmachung

Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets

Vom 30. Januar 2008 (ABl. 2008 S. 155), zuletzt geändert am 8. Juli 2009 (ABl. 2009 S. 330)

Präambel

Ausgehend von der Arbeitsrechtsregelung zur Bereitstellung eines Familienbudgets vom 20. Juli 2005 hat die Arbeitsrechtliche Kommission der EKHN und des DWHN die nachfolgende Arbeitsrechtsregelung zur Ausgestaltung des Familienbudgets beschlossen. Sie hat sich dabei von dem Bewusstsein und der Hoffnung leiten lassen, dass in den Gemeinden und Dekanaten der Kirche und in den Betrieben und Einrichtungen der Diakonie ebenso ein wichtiges Augenmerk auf die Aspekte familienfreundlicher Arbeitsplätze gelegt wird, die nicht unmittelbar mit monetären Rahmenbedingungen verknüpft sind.

§ 1. Grundsatz. Der Arbeitgeber stellt ab dem 1. Januar 2008 0,4 Prozent der Bruttolohnsumme für familienfördernde Maßnahmen zur Verfügung.

§ 2. Geltungsbereich. Zur Ermittlung der Bruttolohnsumme werden sämtliche zuzusichernde Entgelte an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vergütung von Auszubildenden gemäß Ausbildungs- und Praktikantenordnung (APrO) herangezogen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der KDAVO fallen, sowie Auszubildende im Sinne der APrO haben einen Anspruch auf familienfördernde Maßnahmen auf der Basis dieser Arbeitsrechtsregelung.

§ 3. Erfassung. Die Erfassung der Bruttolohnsumme für das Familienbudget erfolgt monatlich, beginnend ab 1. Januar 2008.

§ 4. Verwendung des Budgets. (1) Von dem zur Verfügung stehenden Budget kann ein Anteil an die EKHN bzw. an das DWHN zum Aufbau übergreifender Maßnahmen im Sinne des § 5 abgeführt werden. Ein Verwendungsnachweis dieser Mittel wird bis zum Mai des folgenden Jahres gegenüber der Arbeitsrechtlichen Kommission erbracht. Der verbleibende Teil des Familienbudgets soll gemäß den nachfolgenden Absätzen verwendet werden.

(2) Zwischen der Leitung und der Mitarbeitervertretung einer Dienststelle oder diakonischen Einrichtung soll eine Dienstvereinbarung gemäß § 35 MAVG bzw. § 39 MAVO abgeschlossen werden. Diese regelt die – möglichst zeitnahe – Verwendung des Familienbudgets für familienfördernde Maßnahmen einschließlich eines Anteils gemäß Absatz 1. Soweit eine Dienstvereinbarung nicht zustande kommt, kann der Arbeitgeber eine eigene Regelung als soziale Einrichtung i.S.d. § 36f MAVG bzw. als Sozial Einrichtung i.S.d. § 34c MAVO treffen. Soweit eine zuständige Mitarbeitervertretung nicht existiert, soll der Arbeitgeber eine Maßnahme nach Satz 3 treffen, die zuvor in einer Mitarbeiterversammlung mit den Mitarbeitenden möglichst einvernehmlich diskutiert wird.

(3) Die Zusammenlegung mehrerer Dienststellen, Einrichtungen oder Träger zum Zwecke des Abschlusses einer gemeinsamen Dienstvereinbarung ist möglich. Für den Bereich der verfassten Kirche sollen solche Zusammenschlüsse mindestens auf Ebene des jeweiligen Dekanats erfolgen. Zusammenschlüsse mehrerer Dekanate und Dienststellen sind möglich.

(4) Die EKHN und das DWHN stellen ein Muster für den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Familienbudget zur Verfügung.

(5) Wenn bis zum 31. Oktober eines Jahres keine Dienstvereinbarung oder arbeitgeberseitige Regelung nach Absatz 2 vorliegt, erfolgt die Verwendung des Budgets nach Maßgabe des § 5 unter Zugrundelegung der im Folgenden genannten Tatbestände und der zur Gewichtung darauf entfallenden Punkte:

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein leibliches oder staatlich anerkanntes Adoptiv- oder Pflegekind zwischen 1 und 3 Jahren betreuen lassen, erhalten gegen einen entsprechenden Nachweis je Kind drei Bewertungspunkte pro Betreuungsmonat.
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein leibliches oder staatlich anerkanntes Adoptiv- oder Pflegekind zwischen 3 und 7 Jahren in einem Kindergarten kostenpflichtig betreuen lassen, erhalten gegen einen entsprechenden Nachweis je Kind zwei Bewertungspunkte pro Betreuungsmonat.
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein schulpflichtiges leibliches oder staatlich anerkanntes Adoptiv- oder Pflegekind zwischen 6

und 16 Jahren in einer pädagogischen Nachmittagsbetreuung kostenpflichtig betreuen lassen, erhalten gegen einen entsprechenden Nachweis je Kind einen Bewertungspunkt pro Betreuungsmonat.

4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, leibliches Kind, Adoptiv- oder Pflegekind, Ehegattin, Ehegatte, Lebenspartnerin oder Lebenspartner, Partnerin oder Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister) mit einer gesetzlich anerkannten Pflegestufe im eigenen Haushalt betreuen, erhalten gegen einen entsprechenden Nachweis bei Pflegestufe 1 einen Bewertungspunkt, bei Pflegestufe 2 zwei Bewertungspunkte und bei Pflegestufe 3 drei Bewertungspunkte je Betreuungsmonat.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilen die genannten Tatbestände jährlich mittels Formular bis zum 31. Januar des Folgejahres mit. Die innerhalb eines Kalenderjahres erreichten Bewertungspunkte werden addiert und bei Teilzeitbeschäftigten mit dem prozentualen Anteil der Teilzeitbeschäftigung an einem Vollzeitbeschäftigten multipliziert (individuelle Zahl der Bewertungspunkte). Nach Ermittlung des endgültigen Familienbudgets für ein Kalenderjahr wird das Familienbudget durch die Gesamtsumme der individuellen Bewertungspunkte dividiert. Als Ergebnis ergibt sich ein Betrag in Euro, der den Wert für einen Bewertungspunkt darstellt (Punktwert). Die Zahl der Bewertungspunkte wird je Mitarbeiterin und Mitarbeiter mit dem Punktwert multipliziert. Bewertungspunkte, die der Steuer-, Sozialversicherungs- bzw. KZVK-Pflicht unterliegen, sind Brutto-Beträge. Die sich für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ergebende Summe wird dann mit der Gehaltsabrechnung im März des auf das Förderjahr folgenden Kalenderjahres zur Auszahlung gebracht. Zweifelsfälle werden der Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Kommission zugeleitet, die der Arbeitsrechtlichen Kommission regelmäßig berichtet.

(6) Die Kosten der Ermittlung und Verteilung des Budgets sollen vom Arbeitgeber getragen werden. In den Fällen, in denen das nicht möglich ist, können maximal bis zu zwei Prozent des Jahresbudgets dafür verwendet werden.

§ 5. Familienfördernde Maßnahmen. (1) Familienfördernde Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die den Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen und erleichtern. Dazu zählen auch der Aufbau und die Unterhaltung von Beratungs- und Hilfeangeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus familiären Gründen von einer drohenden Unvereinbarkeit von Familie und Beruf betroffen sind.

(2) Familienfördernde Maßnahmen können u.a. sein:

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

In jedem Fall soll eine Bedarfsanalyse zur Ermittlung der regional notwendigen familienfördernden Maßnahmen erfolgen.

§ 6. Information. Die Mitarbeitervertretung erhält vor Abschluss einer Dienstvereinbarung gemäß § 4 und jeweils einmal jährlich zu einem festgelegten Stichtag die Höhe der Bruttolohnsumme der Dienststelle oder Einrichtung in einer Summe mitgeteilt. Bei begründeten Zweifeln der Mitarbeitervertretung an der Richtigkeit der genannten Bruttolohnsumme sind die Zahlen durch einen unabhängigen Rechnungsprüfer oder bestellten Wirtschaftsprüfer zu bestätigen.

§ 7. Inkrafttreten. Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.

Vorstehende Arbeitsrechtsregelung wird hiermit neu bekannt gemacht.

Darmstadt, den 10. August 2009

Für die Kirchenverwaltung
Lehmann

Das Familienbudget

Als Instrument zur Unterstützung familienfördernder Maßnahmen ist mit der eigenen Kirchlich Diakonischen Arbeitsvertragsordnung das Familienbudget eingeführt. Die Neuerung beinhaltet auf der einen Seite den Wegfall der bisherigen familienbezogenen Gehaltsbestandteile. Auf der anderen Seite stellt der Arbeitgeber jährlich einen festgelegten Anteil der Bruttopersonalkosten – das Familienbudget – zur Verfügung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders zu fördern.

Ein solches flexibles Instrument zur Finanzierung von Unterstützungsangeboten stellt grundsätzlich eine gute Alternative zu den starren Regelungen der bisherigen Familienzuschläge dar. Das Familienbudget eröffnet Möglichkeiten, bedarfsgerecht und innovativ Maßnahmen der Familienförderung zu erproben. Mit dem Geld sollen vor allem Vorhaben gefördert werden, auf die kein rechtlicher Anspruch besteht. Studien belegen vielfach, dass Familienverantwortliche weniger Wert darauf legen, dass betreuungsbedingte Aufwendungen finanziell erstattet werden, sondern auf Unterstützung bei der Organisation der Rahmenbedingungen. Ebenso ist in der Regel der normale Alltag gut organisiert und Probleme ergeben sich ad hoc bei unvorhergesehenem Ausfall von Betreuung. Das Bedürfnis nach entlastenden Angeboten ist unter anderem deswegen groß, weil das Familiennetz der Herkunftsfamilie aus den unterschiedlichen Gründen zur Unterstützung nicht mehr zur Verfügung steht. Deshalb kann eine Verwendung des Familienbudgets etwa für Kinderbetreuungsangebote oder Pflegeübernahme in Ausnahmesituationen, wie ungewöhnliche Arbeitszeiten oder die Ferien, sehr entlastend wirken.

Was im Einzelnen ermöglicht werden kann, ist abhängig von dem konkreten Bedarf, der vorab mit einer ausführlichen Bedarfsanalyse erhoben werden soll.

Wesentlich werden die Verwendungsmöglichkeiten auch von der zur Verfügung stehenden Summe bestimmt. Mit einem Anteil von 0,4 % der Bruttopersonalkosten bewegt sich die EKHN unterhalb des regelmäßig vorgeschlagenen Mindestbetrags von 1,0 %. Dieser verhältnismäßig geringe Betrag indiziert bereits, dass eine sinnvolle Verwendung nicht einfach ist. Die weiteren Beratungen des Budgets haben dieses Ergebnis bestätigt. Viele im Vorfeld der jetzt vorliegenden Arbeitsrechtsregelung diskutierten Alternativen, konnten wegen des geringen Betrages nicht weiterverfolgt werden.

Unter Berücksichtigung vielfältiger Umfrageergebnisse, die belegen, dass es Familien nicht zuvorderst auf eine finanzielle Unterstützung ankommt und die Tatsache, dass der Alltag in der Regel gut organisiert ist, scheint es angezeigt, bei der Ausgestaltung vor allem außergewöhnliche Konstellationen in den Blick zu nehmen, die Eltern und pflegende Angehörige regelmäßig vor große Schwierigkeiten stellen. Gleichzeitig gibt es bisher wenig Erfahrung, weder im kirchlichen noch im außerkirchlichen Bereich. Deshalb sind Fantasie und Dialog zwischen Mitarbeitenden und den Dienststellenleitungen gefragt, um gute tragfähige Ideen zur Unterstützung zu entwickeln.

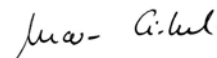
Der jetzt nach langer Beratung entstandene konkrete Vorschlag stellt dabei einen Anfang dar.

Das vorgeschlagene Punktesystem ist eine denkbare Alternative.

Erste Anfragen seien dennoch genannt:

- Handelt es sich um ein redaktionelles Versehen oder ist und wenn aus welchen Gründen, vorgesehen, dass im Bereich U 3 die tatsächlichen Aufwendungen nicht nachzuweisen sind. Und was ist im Fall der Betreuung von Kindern unter einem Jahr. Zunehmend wollen oder müssen Beschäftigte aus ökonomischen Gründen unmittelbar nach dem Mutterschutz wieder in die Erwerbstätigkeit eintreten.
- Wenig nachvollziehbar scheint die Beschränkung auf Angehörige im eigenen Haushalt.
- Zudem erfolgt keine Anerkennung der Pflegestufe 0, obwohl insbesondere Demenzerkrankte einen hohen Betreuungsaufwand erfordern.
- Begrüßenswert dagegen, dass die Ausgestaltung an anderer Stelle die vielfältigen Formen des familiären Zusammenlebens mit beachtet.
- Das Punktesystem führt letztendlich zu einer Geldleistung, die der normalen Besteuerung unterliegt und den Mitarbeitenden damit nur im begrenzten Umfang tatsächlich zugute kommt.

Neben aller erster Kritik ist das Familienbudget uneingeschränkt zu begrüßen. Wünschenswert ist, dass sich aus den genannten Gründen möglichst viele Arbeitgebende auf den Weg machen, eigene bedarfsgerechte Maßnahmen zu entwickeln und nicht den scheinbar einfachen, aber wenig innovativen Weg des Punktesystems gehen.


Maren Cirkel

Das Familienbudget – erste Praxisideen

Beispiel 1

Der Evangelische Regionalverband in Frankfurt hat ab dem Jahr 2009 ein Familien-Checkheft eingeführt. Es beinhaltet Gutscheine für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit stehen vor allem schnelle und unbürokratische Lösungen in Notsituationen zur Verfügung. Beispielsweise enthält das Heft für maximal drei Tage Gutscheine zur Arbeitsbefreiung zwecks Pflege von betreuungsbedürftigen Angehörigen. Die zugesagte Entgeltfortzahlung wird aus dem Familienbudget finanziert. Selbige Gutscheine stehen als Ergänzung der sozialgesetzlichen Regelungen für maximal fünf Tage zur Verfügung, wenn ein Kind über zwölf Jahren erkrankt. Darüber hinaus kann mittels Gutschein ein Zuschuss für die Kosten einer Ferienmaßnahme beansprucht werden. Die Gutscheine ermöglichen auch das Recht zur tageweisen Betreuung eines Kindes in einer Evangelischen Kindertagesstätte oder die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen des Diakonischen Werkes zur häuslichen Pflege.

Beispiel 2

Die Dekanate Hochtaunus und Kronberg planen, die in der KDAVO geregelten Möglichkeiten zur Beurlaubung aus familiären Gründen zu erweitern. Beispielsweise ist vorgesehen, die bezahlte Arbeitsbefreiung zur Geburt eines Kindes auf drei Tage zu erweitern und die Freistellung zur Taufe, Konfirmation oder Kommunion um einen Tag zu ergänzen.

Vorgesehen ist auch die finanzielle Unterstützung zur Teilnahme an Familienfreizeiten oder Ferienbetreuung oder die Vergabe von Gutscheinen für Angebote der Familienbildung.

Beispiel 3

Im Dekanat Gießen ist geplant, ein Adressverzeichnis zu erstellen. Die Datei soll Personen enthalten, die in Notfällen kurzfristig zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen zur Verfügung stehen. Vorgesehen ist auch, dass Urlaube von Familien oder Auszeiten in kirchlichen Häusern bezuschusst werden.

Beispiel 4

Das Dekanat Darmstadt Stadt beabsichtigt für die Jahre 2009 und 2010 einen Teil der Mittel dem dortigen Stadtjugendamt zur Verfügung zu stellen, das damit die Ferienbetreuung ausbauen soll, mit der Besonderheit, dass Kinder von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unabhängig vom jeweiligen Wohnort vorrangig zur Teilnahme berechtigt sind.

Ein weiterer wesentlicher Teil wird für die Beschäftigung eines Zivildienstleistenden verwendet, den Dienststellen bei akutem familienbedingtem Ausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters als Ersatzkraft abfragen können. Das ermöglicht Mitarbeitenden im Notfall »ohne schlechtes Gewissen« zur Betreuung von Kind oder pflegebedürftigem Angehörigen zu Hause zu bleiben, und dennoch kann zumindest ein Teil der Arbeit erledigt werden.

Als dritte Verwendungsalternative ist vorgesehen, Betreuungskosten zu erstatten, wenn Dienst zu dienstunüblichen Zeiten zu zusätzlichen Aufwendungen führt.

(Für weitere Informationen stehen Ihnen die örtlichen regionalen Gleichstellungsbeauftragten, die an der Entwicklung der Modelle maßgeblich beteiligt waren, gerne zur Verfügung.)

Chancengleichheit durch Familienfreundlichkeit

Ganz gleich in welcher Lebenssituation: Frauen und Männern sollen im Hinblick auf die Balance zwischen Betreuungsaufgaben und Beruf alle Wege offen stehen.

Es geht um gleiche Chancen und gleiche Verantwortung in allen Lebensbereichen und um neue Möglichkeiten jenseits der traditionellen Aufgabenverteilung. Noch lassen sich in Deutschland Familie und Beruf nur schwer in Einklang bringen. Die Balance von beruflichem Engagement und Verantwortung für eine Familie ist für die Gesellschaft und für Arbeitgeberinnen dringende Zukunftsaufgabe. Denn die Bevölkerung nimmt ab und altert gleichzeitig. Die sozialen und ökonomischen Folgen sind gravierend.

Eine gelingende Balance zwischen Familie und Arbeitswelt bedarf des Engagements gerade auch der kirchlichen Arbeitgeberinnen. Es versteht sich, dass diese nicht nur von anderen Familienfreundlichkeit einfordern können, sondern selbst ihre Wertschätzung für Familie und die Übernahme von Betreuungsaufgaben unter Beweis stellen und etwas für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten müssen. Die Kirche muss ihre Strukturen auf die Entwicklung der Gesellschaft und damit auf die veränderten Vorstellungen ihrer Mitglieder und Mitarbeitenden einstellen. Vor dem Hintergrund des prognostizierten und für wesentliche kirchliche Berufsgruppen bereits spürbaren Fachkräftemangels und des demografischen Wandels wird die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen zu einem wichtigen Faktor für die Personalplanung und für die Attraktivität einer Arbeitgeberin Kirche.

Bisher ist die Reform zur Chancengerechtigkeit im Erwerbsleben auf halber Strecke stecken geblieben, denn noch tragen überwiegend Frauen die Doppelbelastung von Familie und Beruf. Das hat zur Folge, dass die Erwerbsbiografien von Frauen geprägt sind von geringer Bezahlung, prekären Beschäftigungsverhältnissen, Teilzeit und Erwerbsunterbrechungen zur Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen. Das hat Abhängigkeiten zur Folge, führt zu Altersarmut und zu geringen Aufstiegsmöglichkeiten. So bilden Frauen zwar den größten Anteil kirchlicher Beschäftigter, arbeiten aber überwiegend Teilzeit – teilweise ohne existenzsicherndes Einkommen – und sind auch in kirchlichen Entscheidungspositionen unterrepräsentiert.

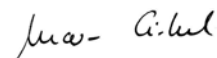
Ob ein echter Vorzeichenwechsel im Hinblick auf die Aufteilung der Familienverantwortung gelingt, wird entscheidend davon bestimmt, dass es gelingt, Männer zu mehr als nur verbaler Aufgeschlossenheit zu bewegen. Nahezu alle Studien und Veröffentlichungen zu diesem Thema belegen, dass Männer mehr Verantwortung übernehmen möchten, zumindest ihren Kindern mehr Zeit widmen möchten. Tatsächlich kann wohl nur von sehr fragilen ersten Schritten gesprochen werden. Gleichzeitig wäre eine verstärkte Orientierung zu familiären Aufgaben in ihren Wirkungen ja auch ambivalent. Ein eindeutiges Bekenntnis, ja eine Aufforderung kirchlicher Arbeitgebender an ihre männlichen Beschäftigten hätte Signalwirkung.

Neben aller Unterstützung zur Vereinbarkeit darf auch nicht aus dem Blick geraten, dass familiäre Aufgaben Zeit brauchen. Das zu gewährleisten stellt im zunehmend verdichteten beruflichen Alltag eine Herausforderung dar. Männern und Frauen muss nach Bedarf der Ausstieg ohne unterschwellige Vorwürfe ermöglicht werden, ebenso wie eine möglichst frühzeitige, unproblematische und statuserhaltende Rückkehr nach einer Beurlaubung.

Viele der möglichen familienfreundlichen Maßnahmen sind überwiegend kostenneutral, oft ohne großen Aufwand umzusetzen und doch berufstätigen Eltern und Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen, eine große Hilfe. Erforderlich ist Fantasie zu flexiblen Maßnahmen, die auch für kleine Anstellungsträger wie Kirchengemeinden praktikabel sind. Wegen dieser Besonderheit der zum Teil sehr kleinen Einheiten sind bereits in Wirtschaft und öffentlichem Dienst erprobte Maßnahmen nicht unbedingt übertragbar. Wege zur Familienfreundlichkeit im Erwerbsleben erfordern das Nachdenken über familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation, über flexible Arbeitsorte, neue Wege in der Personalentwicklung, eine veränderte Führungs- und Unternehmenskultur.

Diesen Prozess aktiv voranzubringen wäre ein Zeichen echter Wertschätzung für Familienverantwortung. So kann das Angebot familienfreundlicher Arbeitsbedingungen auch wesentlich zur Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen beitragen.

Die vorliegende Handreichung der Gleichstellungsarbeit ist ein Beitrag zu mehr Familienfreundlichkeit für kirchliche Beschäftigte und will anregen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und vielleicht der gesellschaftspolitischen Debatte um Geschlechtergerechtigkeit neuen Schwung geben.


Maren Cirkel

Weiterführende Informationen für Personalverantwortliche

Familienförderung im kirchlichen Arbeitsrecht

www.ekd.de/publikationen:

- Eine Arbeitshilfe erarbeitet im Auftrag des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland
EKD Texte Nr. 92/herausgegeben vom Kirchenamt der EKD
versand@ekd.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

www.bmfsfj.de/publikationen:

- Familienbewusste Personalpolitik – Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen
- Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen
- Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften
- Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb/Leitfaden
- Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern – Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten
- Familienfreundlichkeit auf Wachstumskurs – Handlungsfelder, Zahlen, gute Beispiele
- Das neue Elterngeld- Umsetzung in der betriebliche Praxis – Leitfaden
- Monitor Familienforschung – Einstellungen und Lebensbedingungen von Familien – Überblick
- Rollenbilder – eine interaktive Ausstellung

berufundfamilie gGmbH

www.beruf-und-familie.de

info@beruf-und-familie.de:

- Wege zu mehr Zeitfreiheit – Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung als Bestandteil einer neuen Zeitkultur
- Männer vereinbaren Beruf und Familie
- Betrieblich unterstützte Ferienbetreuung – Leitfaden
- Eltern pflegen – Reihe für die Praxis – Leitfaden

www.gender.verdi.de/genderservice/publikationen:

- Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewußter Personalpolitik – Studie

www.beruf-und-familie.de:

- Audit – Beruf und Familie
Das Audit unterstützt Unternehmen eine familienbewußte Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Es ist einsetzbar in allen Branchen und Betriebsgrößen und in Einrichtungen andere Gliedkirchen zum Teil bereits eingeführt. Es geht darum möglichst passgenaue Lösungen zu finden und umzusetzen. Dabei finden sowohl Bedürfnisse der beschäftigten als auch die spezifischen Erfordernisse beim jeweiligen Anstellungsträger Berücksichtigung.

Verzeichnis wesentlicher Gesetze

Regelungen der EKHN:

Kirchlich Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO), insbesondere

§ 14 Arbeitszeitkonten

§ 15 eröffnet die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in Verbindung mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

§§ 31; 32 Freizeitausgleich bei Mehrarbeit und Überstunden

§ 49 eröffnet die Möglichkeit der Beurlaubung für maximal fünf Jahre zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder eines zu pflegenden Angehörigen ...

§ 53 Arbeitsbefreiung aus besonderen Anlässen

Gleichstellungsgesetz der EKHN, insbesondere

§ 2 Diskriminierungsverbot

§ 6 Berufliche Gleichstellung

§ 13 Familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung

Arbeitsrechtsregelung zum Familienbudget

Arbeitsrechtsregelung zur Einrichtung von Teleheimarbeitsplätzen

Allgemeine Gesetze:

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG),insbesondere

§ 4 Verbot der Diskriminierung wegen Teilzeitarbeit

§ 6 Förderung von Teilzeitarbeit

§ 8 Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit

§ 9 Möglichkeit zur Arbeitszeiterhöhung

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere

§§ 1, 7 Benachteiligungsverbot

Pflegezeitgesetz

Sozialgesetzbuch V (Gesetzliche Krankenversicherung), insbesondere

§ 45 Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

Fundstellen:

[www.ekhn.de/Organisation/Recht der EKHN](http://www.ekhn.de/Organisation/Recht%20der%20EKHN)

Das Recht der EKHN

www.gesetze-im-internet.de