



Kirche im
Bistum Aachen



Bistum Essen



ERZBISTUM KÖLN



Bistum
Münster


Erzbistum
Paderborn



ermutigen - vertrauen - voranbringen

Familie und Beruf
im kirchlichen Dienst
vereinbaren



Geleitwort

Familie ist „in“. Dies zeigen gegenwärtig die öffentlichen Diskussionen in unserem Lande. Politik und Wirtschaft betonen ihren Wert an vielen Stellen. Familie wird – zu Recht – gesehen als erster Lernort für Liebe, Vertrauen, Geborgenheit, Achtung und Gerechtigkeit.

Dem gegenüber stehen rückgängige Zahlen bei Eheschließungen und Geburten. Besonders junge Frauen und Männer, die sich eine berufliche und private Existenz aufbauen wollen, stellen dafür Bindungen in Partnerschaft und Familie zurück.

Die Kirche weist deutlich darauf hin, dass sich Familie und Beruf vereinbaren lassen müssen. „Die Familie [bildet] einen der wichtigsten Bezugspunkte für den rechten Aufbau einer sozial-ethischen Ordnung der menschlichen Arbeit“ (Laborem exercens, 10). Der Einzelne als Person hat ein Recht auf Arbeit, will und soll die Frucht der eigenen Arbeit besitzen. Als Mitglied einer häuslichen Gemeinschaft ist er gleichzeitig in eine Familie eingebunden. Hier lebt er in einer Solidargemeinschaft, die Stabilität und Sicherheit schenkt – über die Erwerbstätigkeit hinaus.

Um Ehe und Familie in und für die Gesellschaft zu stärken, hat die Deutsche Bischofskonferenz im Jahr 2005 das Projekt „Hier beginnt die Zukunft – Ehe und Familie“ begonnen. In drei thematischen Schwerpunkten geht es darum, Menschen Mut zu einer Entscheidung für Ehe und Familie zu machen.

Diesem Ziel möchte auch die vorliegende Broschüre dienen. Sie soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Dienst der (Erz-)Diözesen in Nordrhein-Westfalen Informationen und Hilfestellungen dazu geben, wie sie Familie und Beruf besser vereinbaren können. Gleichzeitig wollen wir der Dienstgemeinschaft damit aufzeigen, wie vielfältig Familien in unseren Einrichtungen unterstützt werden können. Es geht um mehr, als die Berücksichtigung allein monetärer Aspekte. Wir ermutigen alle: Helfen Sie jungen Ehepaaren und Familien dabei, Familie und Beruf in guter Weise zu vereinbaren.

Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn, im Dezember 2007

Die Generalvikare der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen





Vorwort

Die Idee zu dieser Broschüre ist im Jahr 2006 in Gesprächen der Personalwesen-Kommission der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen mit Mitarbeitervertretern entstanden, in denen gemeinsam über eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten wurde. Die Idee wurde verstärkt durch die wissenschaftliche Tagung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, die die Bistümer im November 2006 veranstaltet haben.

Die Broschüre möchte die Mitarbeitenden und Dienstgeber über ehe- und familienfreundliche Maßnahmen im Arbeitsleben informieren. Erfreulicherweise wird auch außerhalb der Kirche die Diskussion über eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf intensiv geführt. Aktuelle Entwicklungen in Wirtschaft und Verwaltung werden in der Broschüre dargestellt.

Welche Hilfen Mitarbeitende in den nordrhein-westfälischen (Erz-)Bistümern bekommen können, wenn sie Familie und Beruf verbinden möchten, ist auf den folgenden Seiten dargestellt. Es werden die Regelungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) erläutert, die die besondere Situation von verheirateten Mitarbeitenden und deren Familienangehörigen berücksichtigen. Darüber hinaus werden Anregungen für ehe- und familienfreundliche Maßnahmen gegeben, die in den einzelnen Einrichtungen (Kirchengemeinden, Tageseinrichtungen für Kinder, Bildungshäusern, Verwaltungsstellen etc.) umgesetzt werden können und zum Teil bereits umgesetzt sind. Denn: Großes Potenzial für eine weitergehende ehe- und familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen liegt in Vereinbarungen, die zwischen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber vor Ort getroffen werden.

Die Personalwesen-Kommission der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen möchte bei den Mitarbeitenden und Dienstgebern eine Diskussion über die ehe- und familienfreundliche Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen anregen. Dabei handelt es sich um einen Prozess, der ständig weiter zu entwickeln ist. Die nordrhein-westfälischen (Erz-)Bistümer stellen sich dieser Herausforderung. Alle Mitarbeitende und Dienstgeber sind eingeladen, sich daran zu beteiligen. Eine Liste mit Ansprechpartnern finden Sie am Ende der Broschüre. Die Personalwesen-Kommission freut sich auf konstruktive Diskussionsbeiträge, Anregungen und Erfahrungsberichte.

**Die Personalwesen-Kommission der (Erz-)Bistümer
in Nordrhein-Westfalen**

Inhalt

Geleitwort	2
Vorwort	3
Ehe und Familie heute	5
Ermutigen, vertrauen, voranbringen	5
Die Perspektive der Kirche	7
Herausforderungen in der Gegenwart	8
Ökonomische Perspektive: Trends in Wirtschaft und Verwaltung	9
Familie und Beruf vereinbaren – Die Verantwortung der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen	11
Ehe- und familienfreundliche Regelungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO)	11
Anregungen für ehe- und familienfreundliche Maßnahmen in den Einrichtungen	14
Perspektive	19
Beratungsstellen in Ehe-, Familien- und Lebens- fragen der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen	19
Nützliche Adressen	21





Ehe und Familie heute

Ermutigten, vertrauen, voranbringen

Familie ist der „erste und wichtigste Weg der Kirche“, dieses Wort Papst Johannes Paul II. umschreibt die hohe Wertschätzung, die die Kirche Ehe und Familie entgegenbringt (Brief an die Familien, Johannes Paul II. 1994). Im Folgenden soll es darum gehen, Wege aufzuzeigen, wie kirchliche Einrichtungen, Dienstgeber und Dienstnehmer Familien im Alltag unterstützen können.

Wer die Familie heute in den Blick nimmt, wird eine Vielzahl von zum Teil sich widersprechenden Entwicklungen wahrnehmen. Die deutschen Bischöfe beschreiben in ihrer Erklärung „Ehe und Familie – in guter Gesellschaft“ im Jahr 1999, was auch heute durch Meinungsumfragen bestätigt wird:

„Nach wie vor bejahen und suchen die meisten Menschen Ehe und Familie als Orte der Liebe, der menschlichen Nähe und Verlässlichkeit. Von Ehe und Familie erhoffen sie sich den wichtigsten Beitrag zum Gelingen ihres Lebens, und zwar vor beruflicher Verwirklichung, Einkommen und Freizeit. Sie bejahen die Werte der Treue und der lebenslangen Verlässlichkeit. Ehe ist die Form, in der die weit überwiegende Mehrheit der Menschen ihre Partnerschaft leben wollen. Ebenso bleibt sie die Grundlage von Familie: etwa 80 % der Kinder wachsen bei ihren miteinander verheirateten leiblichen Eltern auf.“

Die inneren Beziehungen von Ehe und Familie sind geprägt von einem hohen Anspruch an das partnerschaftliche Zusammenleben und die gegenseitige Unterstützung, vom Bemühen um intensive Kommunikation und von der Entwicklung zu einem partnerschaftlichen und gleichberechtigten Umgang miteinander. In der Erziehung orientieren sich Eltern am Wohl der Kinder. Sie bemühen sich, den Erfordernissen und Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden, sie in ihren Anlagen zu fördern und den schwierigen Herausforderungen der Erziehung in einer unübersichtlichen und pluralistischen Gesellschaft gerecht zu werden.

Schließlich stehen sich die verschiedenen Generationen in der Familie nach wie vor solidarisch bei, auch wenn sie nur noch selten in einem Haushalt zusammenleben. Großeltern, aber auch Onkel, Tanten und andere Verwandte unterstützen weithin die jüngere Generation auf vielfältige Weise. Und

die älteren Menschen erhalten Unterstützung und Pflege, wenn sie diese benötigen, zumeist von ihren Kindern.“ (Ehe und Familie – in guter Gesellschaft, II, 15)

Neben den hohen Idealen, die das Bild von Ehe und Familie für viele Menschen heute prägen, zeichnen sich Entwicklungen ab, die diesem Bild immer weniger entsprechen. Mehr noch, die idealen Vorstellungen führen nicht dazu, diese Lebensformen für sich selbst zu wählen. Dass die Zahl der Geburten etwa deutlich sinkt, beeinflusst die Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und nachhaltig. So ist heute davon auszugehen, dass vom Geburtsjahrgang 1970 rund ein Drittel kinderlos bleiben. Nicht wenige leiden unter der Kinderlosigkeit. Manche schieben die Familiengründung immer wieder auf, um zunächst andere Lebensziele zu verwirklichen. In diesem Zusammenhang wird gern auf die Kosten einer Familiengründung hingewiesen. Es gehört zu den Widersprüchlichkeiten in unserer Gesellschaft, dass insbesondere kinderreiche Familien in wachsendem Maße von Armut betroffen sind. Manchen fehlt vor diesem Hintergrund die Bereitschaft, Verantwortung für Partner und Kinder zu übernehmen und/oder Verzicht für die Familie zu üben.

Eine andere Entwicklung ist heute nicht zu übersehen: eine zwar kleine, aber wachsende Zahl von Menschen sucht eine feste Partnerschaft, ohne auf die Lebensgemeinschaft in der Form der Ehe zurückzugreifen. Sie wählen eine im Prinzip auf Dauer angelegte nichteheliche Partnerschaft. Andere lehnen die Ehe zwar nicht ab, schieben jedoch die endgültige Entscheidung und Verantwortungsübernahme füreinander vor sich her. „Das Leben mit zwar ernst gemeinten, doch vorläufigen Plänen tritt an die Stelle des Wagnisses einer bewussten Lebensführung unter dem Anspruch einer einmaligen unwiderruflichen Entscheidung.“ (Ehe und Familie – in guter Gesellschaft, II, 16)

Damit spiegeln sich in den Haltungen der Menschen zu Ehe und Familie Entwicklungen wider, die sich in den Vollzügen der Gesellschaft an vielen Stellen finden.

„Unsere Gesellschaft erwartet und belohnt - insbesondere im Bereich der Wirtschaft - Mobilität, Durchsetzungsvermögen sowie Konsum- und Erlebnisorientierung. Ehe und Familie bauen auf anderen Grundlagen auf: Ihre Prinzipien sind Entschiedenheit für den Partner und für die Kinder, Unkündbarkeit, Verlässlichkeit, Solidarität und Rücksichtnahme. In der Familie ist es notwendig, zu Gunsten der Entwicklungsmöglichkeiten der anderen eigene Wünsche zurückstellen zu können, Besitz zu teilen und solidarisch zu



denken und zu handeln. Wer sich ganz auf die gesellschaftlich vorherrschenden Werte des "Habens" einlässt, der wird in Ehe und Familie vor allem die einschränkenden Seiten wahrnehmen. Wenn jedoch die Beschränktheit eines auf Prestige, Einkommen und Konsum konzentrierten Lebensstils deutlich ist, wird sichtbar: Ehe und Familie ermöglichen ein Mehr an "Sein", eröffnen neue Lebensbereiche, Gefühle und Erfahrungen und erschließen andere, tiefere Seiten der Persönlichkeit....Hinzu kommt eine fehlende Rücksichtnahme vieler Einrichtungen und gesellschaftlicher Bereiche auf die Belange von Familien. Erschwerend für den Alltag von Familien ist auch, dass Kinder und ihre Bedürfnisse immer mehr Menschen fremd werden." (Ehe und Familie – in guter Gesellschaft, II, 18)

Familie leistet viel, bedarf aber, um leistungsfähig zu bleiben, fördernder Rahmenbedingungen. Familie braucht verlässliche Strukturen in der Gesellschaft. Dabei dient es dem Anliegen nicht, wenn bei der Förderung von Familie zwischen kinderlosen und Kinder erziehenden Menschen polarisiert wird.

Die Perspektive der Kirche

Für die Kirche basiert die Familie auf der Ehe.

„Gegen alle Skepsis und Verzweiflung, die als verborgene Grundstimmungen in unserer Gesellschaft vorhanden sind, hält die Kirche auch heute an der Fähigkeit des Menschen zu lebenslanger Liebe und Treue fest. Es beruht auf einer Verknennung der kulturgeschichtlichen Zusammenhänge, wenn die Ehe vielen als eine von der gesellschaftlichen Entwicklung überholte Lebensform erscheint, während alternative Partnerschaftsmodelle als Ausdruck eines attraktiven, zeitgenössischen Lebensstiles gelten, der vermeintlich dem Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Freiheit entgegenkommt. Politische Bestrebungen, unter dem Vorzeichen der Gleichbehandlung anderer Formen des Zusammenlebens die grundlegende Bedeutung von Ehe und Familie zu bestreiten und ihren besonderen rechtlichen Schutz einzuebnen, sind schädlich für die Menschen und von Grund auf zerstörerisch für die Gesellschaft.“ (Ehe und Familie - in guter Gesellschaft, 11)

Die Kirche setzt sich engagiert für den Schutz von Ehe und Familie ein. Dabei ist auf ein Missverständnis hinzuweisen, das gern wie-

derholt wird: Das kirchliche Verständnis der Ehe als natürliche Gemeinschaft unterstellt nicht die Bindung der Ehe an eine bestimmte Form. Es geht der Kirche also nicht darum bestimmte zeitgebundene Leitbilder (beispielsweise die „Hausfrauenehe“) zu pflegen oder festzuschreiben. Ebenso geht es der Kirche mit ihrem klaren Verständnis von Ehe und Familie nicht darum, Ein-Eltern-Familien abzuwerten. Die Kirche thematisiert vielmehr Voraussetzungen, damit Ehe und Familie in der Gesellschaft gelingen können. Im Blick auf gesellschaftliche Verhältnisse achtet sie unter anderem darauf, dass Familien nicht benachteiligt werden dürfen,

„indem ihre Leistungen aus der Versorgung und Erziehung der Kinder Kinderlosen stärker zugute kommen als ihnen selbst; sie dürfen nicht durch geringere finanzielle Mittel im gesellschaftlichen Leben an den Rand gedrängt werden. Umgekehrt dürfen Menschen, die kinderlos leben, nicht diffamiert werden und den Eindruck gewinnen, ihre Kinderlosigkeit solle bestraft werden. Orientierungspunkt aller politischen Maßnahmen muss die gerechte Behandlung verschiedener Lebenssituationen hinsichtlich ihrer Belastungen und ihrer Leistungen sein.“ (Ehe und Familie – in guter Gesellschaft, 19)

Herausforderungen in der Gegenwart

Familien zu fördern, ist eine bleibende Aufgabe der Gesellschaft. Sie verlangt Anstrengungen auf allen Ebenen: in der Sozial- und Steuerpolitik ebenso wie in der Familien- und Bildungspolitik. Große Aufmerksamkeit gilt dem Feld der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

„Familiengerechte Erwerbsarbeit ist auf das Ziel gerichtet, Familie und Erwerbsarbeit im Blick auf die familialen Interessen und Bedürfnisse in Einklang zu bringen. In manchen Familien besteht der Wunsch, dass beide Eltern zeitgleich mit der Erziehungsphase ihrer Kinder erwerbstätig sein wollen; in anderen Familien scheidet ein Elternteil - meist zeitlich begrenzt während der ersten Erziehungsphase, bis das Kind in den Kindergarten oder in die Schule kommt - aus der Erwerbstätigkeit aus. Häufig gibt es für Familien zur Sicherung des Familieneinkommens keine Alternative zur Erwerbstätigkeit von Vater und Mutter. Rahmenbedingungen haben jedoch sicherzustellen, dass für Familien eine echte Wahlmöglichkeit besteht. Dazu gehört neben einer heute oft fehlenden ide-



ellen Wertschätzung der Erziehungsleistung von Eltern deren stärkere finanzielle Anerkennung, die Vätern und Müttern auch eine Verringerung der Erwerbstätigkeit erleichtert. Erforderlich ist weiterhin ein Angebot an Kindertageseinrichtungen, das in Umfang und Qualität den Bedürfnissen der Kinder und den Erfordernissen der Eltern gerecht wird. Schließlich sind Arbeitszeiten notwendig, die es ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren. Teilzeitangebote - auch für qualifizierte Stellen - sind dabei besonders wichtig.“ (Ehe und Familie – in guter Gesellschaft, 22)

Ökonomische Perspektive: Trends in Wirtschaft und Verwaltung

In Wirtschaftsbetrieben und Verwaltungen nehmen Angebote zunehmend breiten Raum ein, die Menschen in Familien helfen, Familie und Beruf leichter zu vereinbaren. Zwei Ursachen dafür fallen besonders auf:

Zum einen der Faktor Demografie: Die Zahl der erwerbsfähigen Menschen wird sich in Deutschland in den nächsten fünfzig Jahren etwa um ein Drittel verringern. Daraus werden sich Engpässe auf dem Arbeitsmarkt ergeben. „Während in Deutschland mit 62,8 Prozent weniger als zwei Drittel aller Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sind in skandinavischen Ländern wie Dänemark und Norwegen über drei Viertel aller Frauen aktiv.“ (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bertelsmann Stiftung (Hg.), Gütersloh 2002, 7)

Zum anderen der Faktor Wettbewerb: Engpässe auf dem Arbeitsmarkt führen dazu, Mitarbeitenden frühzeitig an das Unternehmen zu binden. Umgekehrt: Der Verlust von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann deutliche Wettbewerbsnachteile bedeuten. Zunehmend mehr Unternehmen haben darum ein Interesse daran, ihren Mitarbeitenden eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Mehrheitlich profitieren Frauen von diesen Anstrengungen, leisten sie doch hierzulande den Großteil der Familienarbeit.

Ein familienfreundliches Klima hat für Unternehmen und Einrichtungen deutliche Vorteile. Eltern und Dienstgeber profitieren deutlich. Einige Beispiele:

- Ist die Mitarbeiterschaft mit den Arbeitsbedingungen zufrieden,

verlassen weniger Mitarbeitende die Einrichtung. Dadurch entstehen weniger Kosten für die Gewinnung neuen Personals.

- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind insbesondere für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Familienphase noch vor sich haben, attraktiv. Der Dienstgeber hat dadurch bei der Personalauswahl Vorteile am Arbeitsmarkt.
- Höhere Arbeitszufriedenheit fördert Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden.
- Können Mitarbeitende die Anforderungen aus Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren, sind sie ausgeglichener und haben weniger Fehlzeiten. Insgesamt verbessern sich die Arbeitsergebnisse dadurch in Quantität und Qualität.

Während die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Vergangenheit eher als Problem der betroffenen Eltern gesehen wurde, zeichnet sich ein Wandel ab. Betriebe sehen sich stärker gefordert, Personalverantwortliche werden in die Pflicht genommen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

Beispielhaft sollen zwei Handlungsfelder angesprochen werden:

Arbeitszeit

Familienorientierte Arbeitszeiten sind in der Regel ein Kompromiss zwischen den Interessen von Unternehmen und von Mitarbeitenden. Dabei soll in verlässlichen Grenzen Flexibilität ermöglicht werden. Die Lage und die Planbarkeit der Arbeitszeiten sind hier ebenso wichtig, wie die Länge der jeweiligen Arbeitszeit.

Gerade für Eltern kann es nötig sein, während der eigentlichen Arbeitszeit etwa mit dem Kind zum Arzt zu gehen. Um dies zu ermöglichen, können flexible Gestaltungen der Pausenzeiten und Gleitzeitregelungen mit Kernzeiten eine Hilfestellung sein.

Rückkehr nach der Elternzeit

Teilweise praktizieren Unternehmen und Einrichtungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit eine systematische Rückkehrförderung. Gründe dafür sind die Bindung der Mitarbeiter sowie der Erhalt und die Verbesserung der Qualifikation. Dazu geschieht Rückkehrförderung mit speziellen Fortbildungsangeboten und mit der Suche nach passenden Arbeitszeiten (häufiger für die Mütter, seltener für die Väter).





Familie und Beruf vereinbaren – Die Verantwortung der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen

11



Ehe- und familienfreundliche Regelungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO)

Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen (KAVO) enthält eine Reihe ehe- und familienfreundlicher Regelungen. Im Blick auf das Entgelt ist der Gestaltungsraum der KAVO nahezu ausgeschöpft. Weitere finanzielle Anreize wären zudem wegen der steuerrechtlichen Begrenzungen unattraktiv. Jedoch verhandeln Dienstgeber- und Mitarbeitervertreter in der Regional-KODA derzeit über weitergehende Arbeitszeitflexibilisierungen auch im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Die geltenden KAVO-Regelungen werden hier kurz vorgestellt. Sie können im vollen Wortlaut im Internet nachgelesen werden unter www.regional-koda-nw.de/kavo.

Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen

Mitarbeitende haben unabhängig davon, ob sie vollzeit- oder bereits teilzeitbeschäftigt sind, einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen betreuen oder pflegen. Im Regelfall muss der Dienstgeber dem Antrag des Mitarbeitenden entsprechen, wenn nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Der Anspruch ist in § 14b KAVO geregelt.



Bezahlte Arbeitsbefreiung bei familiären Anlässen

Mitarbeitende haben Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit bei folgenden familiären Anlässen und in folgendem Umfang:

- kirchliche Trauung des Mitarbeitenden: 1 Arbeitstag
- Niederkunft der Ehefrau: 1 Arbeitstag



- Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern und kirchliche Eheschließung des Kindes: 1 Arbeitstag, sofern sich die kirchliche Feier auf mehr als einen Tag erstreckt: 2 Arbeitstage
- Silberne Hochzeit des Mitarbeitenden: 1 Arbeitstag
- Tod von Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern oder Geschwistern: 1 Arbeitstag
- Tod des Ehegatten oder eines Kindes: 4 Arbeitstage
- bei schwerer Erkrankung Familienangehöriger unter bestimmten Voraussetzungen: bis zu 6 Arbeitstage im Kalenderjahr
- in sonstigen dringenden Fällen: bis zu 3 Arbeitstage.

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung ist in § 40 KAVO geregelt.

Sonderurlaub aus familiären Gründen

Mitarbeitende haben Anspruch auf unbezahlten Sonderurlaub, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen betreuen oder pflegen und die dienstlichen Verhältnisse den Sonderurlaub gestatten. Der Anspruch ist in § 38 Abs. 2 KAVO geregelt.

Geburtsbeihilfe

Mitarbeitende haben Anspruch auf eine Geburtsbeihilfe. Der Anspruch besteht auch, wenn die Ehefrau eines KAVO-Mitarbeiters nicht im kirchlichen Dienst steht. Der Anspruch ist in § 5 Anlage 10 KAVO geregelt.

Unverzinslicher Gehaltsvorschuss aus familiären Gründen

Mitarbeitende können einen unverzinslichen Gehaltsvorschuss beantragen, wenn sie durch besondere Umstände zu unabwendbaren Ausgaben gezwungen werden. Als solche sieht die KAVO insbesondere auch familiäre Umstände an:

- Aufwendungen aus Anlass der eigenen Eheschließung,



- Aussteuer oder Ausstattung eigener Kinder bei deren Heirat oder beim Verlassen des Elternhauses oder zur Erlangung einer selbständigen Lebensstellung,
- schwere Erkrankung, Tod oder Bestattung von mittellosen Familienangehörigen, wenn durch eine öffentliche oder private Fürsorgemaßnahme überhaupt nicht, nicht rechtzeitig oder nicht ausreichend geholfen wird.

Der Gehaltsvorschuss ist in der Anlage 9 KAVO geregelt.

Familiäre Aspekte der Zusatzversorgung bei der KZVK

- Die Zusatzversorgung durch die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Köln (KZVK) umfasst nicht nur die Versorgung der Mitarbeitenden im Alter und im Erwerbsminderungsfall, sondern auch die Versorgung der Hinterbliebenen. Witwen, Witwer und Waisen der Versicherten haben gemäß § 36 KZVK-Satzung Anspruch auf Hinterbliebenenrente.
- Bei der Berechnung der KZVK-Rente (Versorgungspunkte) werden Elternzeit und Mutterschutzzeiten berücksichtigt. Für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeitsentgelt, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit ruht, sowie für Mutterschutzzeiten werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro in diesem Monat ergeben würden; es werden jedoch höchstens je Kind 36 Kalendermonate berücksichtigt (vgl. § 35 Absatz 1 KZVK-Satzung).

Besitzstandszulagen für ehemaligen Kinder-Ortszuschlag

Mitarbeitende, die zum Zeitpunkt der Anpassung der KAVO an die Entgeltregelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) am 30. September/1. Oktober 2005 in einem KAVO-Arbeitsverhältnis gestanden haben und deren Kinder spätestens am 31. Dezember 2005 geboren wurden, erhalten eine Zulage in Höhe des ehemaligen Kinder-Ortszuschlages, soweit für die Kinder Anspruch auf Kindergeld besteht. Im Gegensatz zu den im öffentlichen Dienst geltenden Regelungen wird die Zulage weitergezahlt, wenn der Mitarbeiter innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des am 30. September/1. Oktober 2005 bestehenden

KAVO-Arbeitsverhältnisses ein neues KAVO-Arbeitsverhältnis eingeht. Die Zahlung der Zulage kann wieder aufleben, wenn sie etwa aufgrund eines zwischenzeitlichen Wegfalls des Anspruchs auf Kindergeld unterbrochen war.

Der Anspruch auf die Besitzstandszulage ist in § 8 Anlage 27 KAVO geregelt.

Erhöhte Umzugskostenvergütung für Familien

Insbesondere bei dienstlich veranlassten Umzügen erhalten Mitarbeitende eine Umzugskostenvergütung. Diese umfasst die Beförderungsauslagen und eine Pauschvergütung für neben den Beförderungsauslagen entstandene Auslagen. Die Pauschvergütung ist bei verheirateten Mitarbeitenden höher als bei Ledigen und erhöht sich für jedes Kind, für das dem Mitarbeitenden Kindergeld zusteht.

Die Umzugskostenvergütung ist in der Anlage 16 KAVO geregelt.

Sterbegeld

Beim Tod eines Mitarbeitenden erhalten der überlebende Ehegatte, die leiblichen Abkömmlinge, die von ihm als Kind angenommenen Kinder oder ggf. weitere Angehörige Sterbegeld. Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemontats und für weitere zwei Monate die Vergütung des Verstorbenen gewährt. Das Sterbegeld wird in einer Summe ausgezahlt. Es ist in § 34 KAVO geregelt.

Anregungen für ehe- und familienfreundliche Maßnahmen in den Einrichtungen

Das größte Potenzial zur weiteren ehe- und familienfreundlichen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in den nordrhein-westfälischen (Erz-)Bistümern liegt in den einzelnen Einrichtungen (Kirchengemeinden, Tageseinrichtungen für Kinder, Bildungshäusern, Verwaltungsstellen etc.). Hier können zwischen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber Maßnahmen vereinbart werden, die auf die jeweilige Situation vor Ort zugeschnitten sind.



Im folgenden Abschnitt werden eine Reihe von Maßnahmen vorgestellt, die sich zur Umsetzung auf der Einrichtungsebene eignen. Nicht jede Maßnahme wird zu jeder Einrichtung passen – die Verantwortlichen vor Ort wissen selbst am Besten, welche der vorgeschlagenen Instrumente praktikabel und umsetzbar sind.

Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten eröffnen Gestaltungsräume dafür, dass Mitarbeitende die zeitlichen Anforderungen aus Familie und Beruf vereinbaren können. Mögliche Maßnahmen sind:

- Befristete Änderung des Beschäftigungsumfangs oder der Länge der täglichen Arbeitszeit, zum Beispiel in Abhängigkeit von Kinderbetreuungszeiten oder Arbeitszeiten des Ehepartners
- Langfristige Arbeitszeitplanung, die eine Freistellung bei Lohnfortzahlung ermöglicht (Sabbatjahr)
- flexible Arbeitszeiten auch ohne Kernzeiten
- Möglichkeiten für Teilzeitarbeit für alle Mitarbeitergruppen (dabei können auch Führungskräfte einbezogen werden)
- Vereinbarungen darüber, dass Aufstockungen des Beschäftigungsumfangs nach Familienphasen vorgezogen werden vor Neueinstellungen

Arbeitsform

Auch bei den Arbeitsformen können Maßnahmen vereinbart werden, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlich sind. Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien eröffnen hier neue Möglichkeiten. Zum Beispiel kann durch Formen von mobiler und Heimarbeit Arbeit ohne Präsenz am Arbeitsplatz geleistet werden.

Arbeitsorganisation

Flexible Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen, multifunktionaler Personaleinsatz und Mitarbeiterbeteiligung sind weitere Mittel einer flexiblen Arbeitsgestaltung. Schritte dazu sind die Arbeit in Teams, die Vereinbarung von Kommunikationszeiten sowie die Überprüfung von Arbeitsabläufen und Erarbeitung von Anforderungsprofilen.

Information und Kommunikation

Aktive Kommunikation von familienfördernden Maßnahmen in der Einrichtung verstärkt ihre Wirksamkeit. Wege der Information für die Mitarbeitenden können sein:

- Broschüren (wie die vorliegende Veröffentlichung)
- Mitarbeitergespräche
- Benennung fester Ansprechpartner zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Im Rahmen von Befragungen von Mitarbeitenden sowie Controlling-Prozessen können nachhaltige Erkenntnisse über die Wirksamkeit der Familienförderung gewonnen werden.

Familienbewusste Führungskräfte

Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitsalltag umgesetzt werden können. Mit familienbewusstem Verhalten prägen sie eine entsprechende Kultur in der Einrichtung. Maßnahmen zur Unterstützung dabei können sein:

- Bekenntnis zu Familienfreundlichkeit im Leitbild
- Führungsgrundsätze
- Coaching
- Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die entsprechende Wünsche der Mitarbeitenden aufgreifen



Personalentwicklung

Familiäre Veränderungen sind Bestandteile jedes Lebensweges. Die Berücksichtigung der familiären Situation bei der Einstellung und der weiteren Planung des beruflichen Werdegangs hilft, qualifiziertes Personal zu gewinnen und entsprechende Kompetenzen dauerhaft zu erhalten. Maßnahmen dafür können sein:

- Systematische, auf Fähigkeiten und Bedarfe ausgerichtete Personalentwicklung
- Kontaktpflege seitens der Einrichtung auch während Freistellungen der Mitarbeitenden
- Benennung von Paten, die bei familiären Veränderungen begleiten
- Fortbildungsangebote für Teilzeitkräfte
- Angebot von Praktika und Ausbildungsstellen
- Schaffung von Einsatzmöglichkeiten während der Beurlaubung, zum Beispiel als Urlaubs- und Krankheitsvertretungen
- Einarbeitungshilfen nach längerer Abwesenheit
- Aktive Ermutigung von Vätern und Müttern

Finanzielle und soziale Förderung

Neben den in der KAVO geregelten Systemen zur finanziellen Unterstützung von Mitarbeitenden mit Familie bestehen für Einzelfälle eingeschränkte finanzielle und soziale Angebote. Mögliche Maßnahmen sind beispielsweise:

- Zinsgünstiges Arbeitgeberdarlehen für familienbezogene Anschaffungen
- Einbeziehung von Familienangehörigen bei Betriebsausflügen, Betriebsfesten, Weihnachtsfeiern
- Ausschöpfung steuerfreier Zuwendungen an Mitarbeitende
- Kulturelle und bildende kirchliche Angebote kostengünstig zugänglich machen
- Zugänge zur kirchlichen Lebens- und Familienberatung vereinfachen

Service für Familien

Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist für die Mitarbeitenden eine Voraussetzung für eine tragfähige Balance von Beruf und Familie. Sofern hier Regelungen getroffen werden, können familiär bedingte Fehlzeiten deutlich gesenkt und die Motivation erhöht werden. Hier lassen sich im Einzelfall vielleicht folgende Maßnahmen umsetzen:

- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Ferienbetreuung, zum Beispiel durch die Vereinbarung von Platzkontingenten oder bevorzugter Teilnahme an Freizeitangeboten kirchlicher Träger (Freizeiten, Zeltlager)
- Belegrechte in kirchlichen Alten- und Pflegeheimen
- Vorhaltung von Platzangeboten und bevorzugte Aufnahme an kirchlichen Schulen sowie Nachmittags-Schulbetreuung
- Platzangebot oder bevorzugte Aufnahme in Tageseinrichtungen für Kinder der Heimatpfarre, eines kirchlichen Trägers am Arbeitsort oder im eigenen Betriebskindergarten
- Ermittlung von „Baby-/Kindsitter“ in Notfällen, aber auch bei Fort- und Weiterbildung, Mehrarbeit etc.
- Gästeangebot in der Betriebskantine für Familienangehörige
- Hilfsangebote bei Wohnungssuche
- Kooperationsvereinbarungen mit caritativen Einrichtungen des (Erz-)Bistums

Hinweis

Zu den vorstehenden Handlungsfeldern finden sich im Internet eine Fülle von Anregungen. Besonders die Familienministerien des Bundes und des Landes Nordrhein-Westfalen bieten weitere Links zu interessanten Websites.





Perspektive

Die vorliegende Broschüre stellt im Wesentlichen eine qualifizierte „Ist-Aufnahme“ der bereits in der KAVO vorhandenen familienfreundlichen Bestimmungen dar.

19



Durch die angeführten Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten sollen auch Anstöße für Rückmeldung gegeben werden. Diese können für die weitere Beratung in verschiedenen Ausschüssen bzw. der Regional-KODA Nordrhein-Westfalen hilfreich sein und die Grundlagen für eine Weiterentwicklung der KAVO bilden.

Beratungsstellen in Ehe-, Familien- und Lebensfragen der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen

Die Beratungsstellen in Ehe-, Familien- und Lebensfragen der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen stehen selbstverständlich auch den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst zur Verfügung.



Bistum Aachen

Kath. Beratungszentrum für Ehe-, Familien-, Lebens- und Glaubensfragen

Leiter: Arnold Vitzer

Minoritenstr. 3

52062 Aachen

Telefon: 0241/20085

E-Mail: beratungszentrum-aachen@bistum-aachen.de

www.efl-ac.de



Bistum Essen

Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Bistum Essen

Diözesanreferentin: Dr. Anna Mackovic-Stegemann

Am Porscheplatz 7

45127 Essen

Telefon: 0201/81028-527

E-Mail: anna.stegemann@caritas-essen.de

www.efl-bistum-essen.de



Erzbistum Köln

Katholische Ehe-, Familien-, Lebensberatung im Erzbistum Köln

Leiter: Dr. Hannspeter Schmidt

Marzellenstr. 32

50668 Köln

Telefon: 0221/1642-1289

E-Mail: info@efl-beratung.org

www.efl-beratung.org

www.ehe-familie.info

Bistum Münster

Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Bistum Münster

Leiter: Norbert Wilbertz

Königsstr. 25

48143 Münster

Telefon: 02 51/135330

E-Mail: muenster@efl-bistum-ms.de

www.efl-bistum-ms.de

Erzbistum Paderborn

Katholische Ehe-, Familien-, und Lebensberatung im Erzbistum Paderborn

Leiter: Manfred Frigger

Giersmauer 21

33098 Paderborn

Telefon: 05251/26071

E-Mail: manfred.frigger@erzbistum-paderborn.de

www.eheberatung-paderborn.de

Weitere Hilfen können Sie auch bei den Erziehungsberatungsstellen der örtlichen Caritasverbände erfragen.





Nützliche Adressen

Die Personalabteilungen der nordrhein-westfälischen Generalvikariate (Nichtpastorales Personal)

21



Bistum Aachen

Bischöfliches Generalvikariat
Hauptabteilung Personal
Klosterplatz 7
52062 Aachen
Telefon: 0241 / 452-537
Telefax: 0241 / 452-830
E-Mail: personal@bistum-aachen.de



Bistum Essen

Bischöfliches Generalvikariat
Dezernat Personal/Verwaltung
Zwölfling 16
45127 Essen
Telefon: 0201 / 2204-355
Telefax: 0201 / 2204-397
E-Mail: personalverwaltung@bistum-essen.de



Erzbistum Köln

Erzbischöfliches Generalvikariat
Hauptabteilung Verwaltung
Marzellenstr. 32
50668 Köln
Telefon: 0221 / 1642-1399
Telefax: 0221 / 1642-1130
E-Mail: verwaltung@erzbistum-koeln.de



Bistum Münster

Bischöfliches Generalvikariat

Abteilung Personalverwaltung und Besoldung
Horsteberg 1

48143 Münster

Telefon: 0251 / 495-6175

Telefax: 0251 / 495-6192

E-Mail: waltering@bistum-muenster.de

Erzbistum Paderborn

Erzbischöfliches Generalvikariat

Hauptabteilung Personal und Verwaltung
Domplatz 3

33098 Paderborn

Telefon: 05251 / 125-1273

Telefax: 05251 / 125-470

E-Mail: personal@erzbistum-paderborn.de

Personalwesen-Kommission der (Erz-)Bistümer in Nordrhein-Westfalen

Bischöfliches Generalvikariat Münster

Abteilung Personalverwaltung und Besoldung
Horsteberg 1

48143 Münster

Telefon: 0251 / 495-6177

Telefax: 0251 / 495-6192

E-Mail: braukmann@bistum-muenster.de





Die Regional-KODA Nordrhein-Westfalen

Geschäftsstelle der Mitarbeiterseite
Regional-KODA
Breite Str. 101
50667 Köln
Telefon: 0221 / 2570310
Telefax: 0221 / 2570071
E-Mail: mitarbeiterseite.koda.nw@arcor.de



Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
Bischöfliches Generalvikariat Münster
Abteilung Personalverwaltung und Besoldung
Horstberg 1
48143 Münster
Telefon: 0251 / 495-6177
Telefax: 0251 / 495-6192
E-Mail: braukmann@bistum-muenster.de



Die Deutsche Bischofskonferenz

„Hier beginnt die Zukunft: Ehe und Familie - Eine Initiative der katholischen Kirche 2007-2010“

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz
Bereich Pastoral
Kaiserstr. 161
53113 Bonn
pastoral@dbk.de
www.dbk.de/ehe-familie-kirche



