



Beruf+Familie [besser arbeiten]

Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bistum Hildesheim



Bischöfliches Generalvikariat Hildesheim
 HA Personal/Verwaltung
 Domhof 18–21, 31134 Hildesheim



**BISTUM
HILDESHEIM**



Inhalt

- Flexibilität nutzen, stützen und fordern
- 2 Arbeitszeit**
- Arbeitszeit sparen und ausgeben, wenn es eng wird
- 3 Arbeitszeitkonto**
- Wer reduziert, wird belohnt
- 3 Familien-SparZeit**
- Den Start ins Familienleben leichter machen
- 4 Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld und ElterngeldPlus**
- Zeit für die Familie sparen
- 5 6+1 (Sabbaticals)**
- Mehr gemeinsame Freizeit
- 5 15 Tage Familienzeitguthaben**
- Kleingeld ist auch Geld
- 6 Geburtsbeihilfe**
- Ganz für die Familie, aber der Arbeitsplatz bleibt erhalten
- 6 Sonderurlaub**
- Im Stoff bleiben
- 7 Qualifizierungen**
- Wenn Not ist: das Kind am Arbeitsplatz
- 7 Elternarbeitsbüro**
- Erst testen, dann entscheiden
- 8 Rückkehr nach Elternzeit oder Sonderurlaub**
- Manchmal helfen auch einzelne Tage
- 9 Dienstbefreiung**

- Arbeit und Familienarbeit verbinden
- 9 Teilzeitbeschäftigung**
- Unterstützung für pflegende Angehörige
- 10 Die Familienpflegezeit**
- Nicht nur flexible Zeit, auch flexibler Ort
- 11 Telearbeitsplätze**
- Weniger Entgelt, aber gesicherte Altersvorsorge
- 11 Betriebliche Altersvorsorge**
- Qualifizierung durch Familientätigkeit
- 12 Stufenaufstieg: 1 Jahr Anerkennung**
- Flexible Leitungsmodelle
- 12 Leitung in Teilzeit und Jobsharing**
- Wir wollen vorbildlich sein
- 13 Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Generalvikariat**
- Gut, dass es sie gibt, besser, wenn sie mehr familientätig sind
- 13 Männer**
- 14 Das können Vorgesetzte tun...**
- 15 Das können Mitarbeitervertretungen tun...**
- 16 Personalentwicklung im Bistum Hildesheim**

Kontakte



BISTUM
HILDESHEIM

Bischöfliches Generalvikariat
Domhof 18 – 21
31134 Hildesheim

Stabsreferentin für Gleichstellung

Manuela Weinhardt-Franz
Tel.: 05121/307-217
manuela.weinhardt-franz@bistum-hildesheim.de

Familienbeauftragte für das Bischöfliche Generalvikariat

Marika Heinemann
Tel.: 05121/307-414 oder 423
marika.heinemann@bistum-hildesheim.de

Stelle gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt (nach AGG)

Karin Lojen
Tel.: 05121/307-408
karin.lojen@bistum-hildesheim.de

HA Personal/Verwaltung

Dr. Markus Güttler
Tel.: 05121/307-404
markus.guettler@bistum-hildesheim.de

HA Personal-Seelsorge

Domkapitular Martin Wilk
Tel.: 05121/307-270
martin.wilk@bistum-hildesheim.de

HA Bildung, Referat Schulverwaltung

Manfred Bruns
Tel.: 05121/307-290
manfred.bruns@bistum-hildesheim.de

Fachbereich Personalentwicklung

Ulrich Koch
Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung
und Beratung
Neue Straße 3, 31134 Hildesheim
Tel.: 05121/1791551
ulrich.koch@bistum-hildesheim.de

Impressum

Herausgeber:
Bischöfliches Generalvikariat Hildesheim
Hauptabteilung Personal/Verwaltung,
Domhof 18–21, 31134 Hildesheim

Gestaltung:
Bernward Mediengesellschaft mbH, Hildesheim

Druck:
B & W Druckservice, Bad Salzdetfurth/OT Groß Dungen

Stand: September 2016



Beruf+Familie [besser arbeiten]

Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*
im Bistum Hildesheim

Arbeiten und Kinder erziehen? Allein erziehen und erwerbstätig sein? Arbeiten und die Eltern pflegen? Das funktionierte Jahrzehnte scheinbar unproblematisch: Der Mann arbeitete im Beruf, die Frau in der Familie.

Den Folgen dieser Arbeitsteilung müssen wir uns stellen: Der Wunsch vor allem von Frauen nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie scheitert oft an hinderlichen Rahmenbedingungen. Frauen können ihre Kompetenzen im Beruf nur unzureichend einbringen, Männer nutzen dagegen ihre Möglichkeiten nicht, Familienarbeit zu leisten. So bleiben wertvolle personale Ressourcen ungenutzt und die Familie ist doppelt belastet. Schon seit Jahren bemüht sich das Bistum Hildesheim, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und unterstützt Mitarbeitende bei der Übernahme von Familientätigkeit.

Die nachfolgenden Informationen sollen vor allem die vorhandenen Instrumente bekannter machen. Gerne stehen wir Ihnen auch zur persönlichen Beratung und zum Gespräch zur Verfügung. Verschiedene Kontaktadressen finden Sie am Ende dieser Broschüre. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, ist eine wichtige Zukunftsaufgabe im Bistum Hildesheim.

Sprechen Sie uns an!

Bitte beachten Sie, dass wir unsere Leistungen und die damit verbundenen Bedingungen hier gekürzt darstellen. Ausführlicher können Sie sich im Mitarbeiterportal des Bistums („Arbeitsrecht“) informieren (Stand: 12.09.2016)

**Besser arbeiten.
Entspannter arbeiten.**

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



Das geht:

Flexibilität nutzen, stützen und fordern Arbeitszeit

Arbeit wird zunehmend in Leistungen gemessen und nicht in den dafür zur Verfügung stehenden Stunden. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer Stundenzahl wird zum Sicherungsrahmen: Die Mitarbeitenden können nicht ausgenutzt werden, der Dienstgeber verfügt über eine Kontrollmöglichkeit. Gleitzeit ist in vielen Einrichtungen schon Praxis.

Manche Einrichtungen gehen einen Schritt weiter: Mit der Mitarbeitervertretung werden flexible Arbeitszeiten bzw. Vertrauensarbeitszeit vereinbart. Aufgaben werden eigenverantwortlich erledigt, die Mitarbeitenden steuern ihr Zeitbudget weitgehend selbstständig. Wenn es keine notwendig festen Zeiten wie Sprechzeiten oder Öffnungszeiten gibt, kann mit der jeweiligen Leitung und in Abstimmung

mit der MAV eine individuelle Arbeitszeit vereinbart werden, die die Erfordernisse der Familientätigkeit berücksichtigt. Mehrarbeitsstunden können auf ein **Arbeitszeitkonto** gebucht werden.

Im Bischöflichen Generalvikariat Hildesheim wurde eine Dienstvereinbarung zur „**Flexiblen Arbeitszeit**“ geschlossen, die sehr viel individuellen Spielraum gibt.

BGV (realisiert), Gemeinden und Einrichtungen (vgl. § 11 Arbeitsvertragsordnung des Bistums Hildesheim – AVO)

Warum nicht beispielsweise am Abend oder Samstag arbeiten, wenn ich dafür meine Wochenarbeitszeit flexibler gestalten kann?



Arbeitszeit sparen und ausgeben, wenn es eng wird Arbeitszeitkonto

*Kommission zur
Ordnung des Diözesanen
Arbeitsvertrags-
rechtes

Sparen Sie in ent-
spannten Zeiten,
vielleicht sogar
mehrere Wochen und
stimmen Sie dies mit
Ihrem Dienstgeber
sorgfältig ab.

Für alle Mitarbeitenden im Bistum wurde durch KODA*-Beschluss ein sogenanntes Arbeitszeitkonto eingerichtet. Hier können Zeitguthaben aus Mehrarbeit oder umgewandelte Zeitzuschläge auf- und abgebucht werden. Arbeitszeiten werden „gesammelt“ und bei Bedarf in Anspruch genommen.

Wird es in der Familie mal eng – die Partnerin oder der Partner stehen nicht zur Verfügung, lange Krankheiten der Kinder – dann kann die Arbeitszeit je nach Kontostand sogar bis ins Minus reduziert werden, ohne dass Entgelteinbußen hinzunehmen sind.

Normalerweise darf die Zeitschuld nur bis zum Einfachen der wöchentlich zu leistenden Stunden betragen – bei Mitarbeitenden mit Familienverpflichtungen allerdings bis zum Dreifachen.

BGV (realisiert), Gemeinden und Einrichtungen
(vgl. § 11 Arbeitsvertragsordnung des Bistums
Hildesheim – AVO)



Wer reduziert, wird belohnt Familien-SparZeit

Das Arbeitszeitmodell „Familien-SparZeit“ der Hildesheimer Bistums-KODA will die Reduzierung von Arbeitszeiten zugunsten der Familie anregen. Sie wird durch einen finanziellen Bonus gefördert.

Wer aufgrund von Tätigkeiten für die Familie die Arbeitszeit reduziert, bekommt faktisch einen erhöhten Stundenlohn. Die Einbußen durch die Reduzierung werden so verringert. Dadurch wird es attraktiver, die Familie auf Zeit in den Vordergrund des Engagements zu stellen.

Dieses Angebot gilt auch, wenn Sie während der Elternzeit tätig sind und Ihre Arbeitszeit entsprechend reduzieren.

Gemeinden, Einrichtungen und BGV
(vgl. § 13 Absatz 4 Arbeitsvertragsordnung
des Bistums Hildesheim – AVO)

Wenn Sie Ihre Arbeitszeit mindestens um ein Drittel wegen Familientätigkeiten befristet reduzieren, erhalten Sie einen Bonus auf das Entgelt. Wer z.B. zehn Stunden weniger arbeitet, dessen Entgelt reduziert sich lediglich um den Gegenwert von acht Stunden.



Den Start ins Familienleben leichter machen

Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld und ElterngeldPlus

Der Staat fördert Paare, die Kinder wollen und erziehen.

Eine Frau erhält insgesamt 14 Wochen Mutterschutz und bekommt während dieser Zeit ihr durchschnittliches Nettogehalt weiter. Die Aufwendungen trägt der Dienstgeber, der einen Krankenkassenzuschuss erhält.

Anschließend können Eltern bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes Elternzeit beanspruchen. Ein Jahr dieses Zeitraumes kann auf Antrag auch später, bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres, genommen werden. Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz.

Gestaffelt gewährt der Staat Kindergeld. Das seit 2007 gewährte Elterngeld wird für 12 Monate gezahlt. Wenn beide Eltern sich an der

Kinderbetreuung beteiligen, haben sie zusätzlich Anspruch auf zwei Monate Bonus. Das Elterngeld ist entgeltabhängig gestaffelt und beträgt maximal 1.800,00 € pro Monat.

Kinderbetreuungskosten können bis zu 4.000,00 € p.a. von der Steuer abgesetzt werden.

Mit dem ElterngeldPlus können Mütter und Väter Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit noch besser miteinander kombinieren und an ihre Bedürfnisse anpassen. Eltern, die frühzeitig in Teilzeit wieder in den Beruf einsteigen, bekommen länger finanzielle Unterstützung und gewinnen so Zeit für die Familie. Auch die Elternzeit kann künftig noch flexibler gestaltet werden.

Gemeinden, Einrichtungen und BGV (vgl. www.familien-wegweiser.de)

Im Bischöflichen Generalvikariat berät Sie dazu die Familienbeauftragte in der Personalabteilung.

Unter bestimmten Voraussetzungen sind sogar Großeltern berechtigt, für ihre Enkel Elternzeit in Anspruch zu nehmen.



Zeit für die Familie sparen 6+1 (Sabbaticals)

Sie wollen mal sechs Wochen Urlaub mit Ihren Kindern machen oder sich Ihren alten Eltern widmen? Dann kann 6+1 für Sie eine interessante Variante sein.

Das Arbeitszeitmodell 6+1 ist eine spezielle Variante des Arbeitszeitkontos. Sechs Monate wird in dem vereinbarten Zeitraum bei reduziertem Lohn gearbeitet.

Im 7. Monat erfolgt die Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung des Entgeltes. Von der Kürzung bleiben die Jahressonderzahlung nach § 21 und der Urlaubsanspruch nach § 27 der AVO unberührt.

Diese Variante ermöglicht insbesondere Familien bei vorausschauender Planung mehr Flexibilität.

Gemeinden, Einrichtungen und BGV
(vgl. § 12 a Arbeitsvertragsordnung des Bistums Hildesheim – AVO)

Mehr gemeinsame Freizeit 15 Tage Familienzeit- guthaben

Mitarbeitende erhalten einmalig bei der Geburt des ersten Kindes ein Familienzeitguthaben in Höhe von 15 Arbeitstagen. Das Zeitguthaben kann über volle oder halbe Arbeitstage vom Langzeitkonto abgebucht werden und kann sechs Jahre nach der Geburt des letzten Kindes in Anspruch genommen werden.

Gemeinden, Einrichtungen und BGV
(vgl. § 12 b AVO)

Mit diesem Zeitguthaben können Sie noch flexibler auf Unvorhergesehenes in der Familie reagieren.



Kleingeld ist auch Geld Geburtsbeihilfe

Wenden Sie sich an
die Hauptabteilung
Personal/Verwaltung.

Bei der Geburt eines Kindes erhalten Mitarbeitende einen Geburtsurlaub von vier Tagen. Auf Antrag kann dieser Geburtsurlaub in eine Geburtsbeihilfe (360,00 €) umgewandelt werden.

Gemeinden, Einrichtungen und BGV
(vgl. § 24 AVO)

Ganz für die Familie, aber der Arbeitsplatz bleibt erhalten Sonderurlaub

Sonderurlaub kann ohne zeitliche Begrenzung vereinbart werden, sofern betriebliche Interessen dem nicht entgegenstehen. Weitere Bedingungen werden an eine entsprechende Vereinbarung nicht geknüpft.

Abhängig von der zeitlichen Länge kann u.U. auch die Rückkehr an den Ausgangsarbeitsplatz vereinbart werden.

Während der intensiven Phase der Kindererziehungszeit oder Pflegezeit erleichtert Sonderurlaub die Konzentration auf die Familie in der Gewissheit, später an einen Arbeitsplatz zurückkehren zu können.

Gemeinden, Einrichtungen und BGV
(vgl. § 29 AVO)



Im Stoff bleiben Qualifizierungen

Ihr Dienstgeber hat neue Software eingeführt? Dann machen Sie sich fit, damit Sie nicht in den ersten Tagen frustriert vor dem Bildschirm sitzen.

Wenn Eltern Kinder bekommen, scheidet ein Elternteil meist für kürzere oder längere Zeit aus dem Erwerbsarbeitsleben aus: Elternzeit und Sonderurlaub ermöglichen das. Damit fachlich der Anschluss nicht verloren geht, können die Pausierenden während dieser Phase an allen internen Maßnahmen der Personalentwicklung teilnehmen. Auch externe Qualifizierungen werden gefördert – wie bei allen anderen Mitarbeitenden. Die durch Sie aufgewandte Zeit wird Ihrem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Gemeinden, Einrichtungen, BGV
(vgl. § 6 Absatz 8 AVO)

Wenn Not ist: das Kind am Arbeitsplatz Elternarbeitsbüro

Nach Absprache mit der Leitung und in Abstimmung mit den Kolleginnen und Kollegen dürfen Kinder die Eltern auf Zeit zur Arbeit begleiten, damit sie versorgt oder beaufsichtigt sind.

BGV

Wenn nichts mehr geht: die Partnerin oder der Partner krank, die Nachbarin im Urlaub und die Großeltern verweist. Ein Notnagel.



Erst testen, dann entscheiden

Rückkehr nach Elternzeit oder Sonderurlaub

Eigentlich wollen Sie wieder Vollzeit arbeiten, wissen aber nicht, ob es mit der Kinderbetreuung so funktioniert. Obwohl Sie eine volle Stelle beanspruchen können, arbeiten Sie zunächst nur halbtags. Weitere Einzelheiten sprechen Sie mit Ihrer Leitung ab.

Nach Elternzeit und Sonderurlaub sind viele Mitarbeitende unsicher, ob und in welchem Umfang sie wieder in ihre alte Tätigkeit zurückkehren wollen.

Sie wissen nicht, wie das Kind oder die Kinder reagieren, auf welche Weise Familientätigkeit und Beruf gut miteinander zu vereinbaren sind. Gerade wenn es das erste Kind ist, fehlen entsprechende Erfahrungen.

Mitarbeitende können daher u.a. eine Übergangsphase von bis zu sechs Monaten beanspruchen. Sie vereinbaren zunächst eine Arbeitszeit, die unterhalb der vertraglich geschuldeten liegt. Während dieser Übergangsphase dürfen sie die Länge der täglichen Arbeitszeit variieren – in Abstimmung mit ihrer Leitung. Das Entgelt wird entsprechend berechnet.

Nach spätestens sechs Monaten müssen sie sich verbindlich für eine vertraglich fixierte Zeit entscheiden.

Die Reduzierung der Arbeitszeit kann befristet als auch unbefristet vereinbart werden. Nach Ablauf der befristeten Reduzierung gilt dann wieder die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit.

Gemeinden, Einrichtungen und BGV
(vgl. § 13 Absatz 3 AVO)



Manchmal helfen auch einzelne Tage Dienstbefreiung

Bei besonderen familiären Ereignissen haben Mitarbeitende Anspruch auf eine Dienstbefreiung. Dazu zählen beispielsweise ein dienstlich veranlasster Umzug, die Geburt eines Kindes, die kirchliche Eheschließung, Taufe, Erstkommunion und Firmung (je ein Arbeitstag). Erkrankt ein Kind, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, schwer und muss deswegen zu Hause betreut werden, haben in einer gesetzlichen Krankenkasse Versicherte Anspruch auf zehn Tage Dienstbefreiung und Krankengeld. Nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versicherte Angestellte haben Anspruch auf insgesamt sechs Tage Arbeitsbefreiung im Jahr (mit Entgeltzahlung).

Gemeinden, Einrichtungen, BGV
(vgl. § 30 AVO)

Darüber hinaus gibt es eine große Bereitschaft aller kirchlichen Dienstgeber im Bistum, auf solche Notlagen individuell und flexibel zu reagieren.

Wenden Sie sich im Streit- und Krisenfall an die Hauptabteilung Personal/Verwaltung im BGV.



Arbeit und Familienarbeit verbinden Teilzeitbeschäftigung

Um die finanziellen Einbußen abzumildern, die sich in der Regel bei Wahrnehmung von Familienaufgaben ergeben, bietet das Bistum die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Mitarbeitende, die in bestimmten Lebenssituationen wegen Familientätigkeit ihre Arbeitszeit mindestens um ein Drittel befristet reduzieren, erhalten einen Bonus auf das Entgelt (siehe Familien-SparZeit). Aber auch über das Angebot der Familien-SparZeit hinaus ist Teilzeitbeschäftigung möglich, in der Regel auch schon für einen kurzen Zeitraum. Teilzeitarbeit ist bei uns immer noch meistens „Frauensache“. Das Bistum will Männer ermutigen, mehr Familientätigkeiten zu übernehmen und ist bereit, die Zahl der Teilzeitbeschäftigten insbesondere bei den Männern zu erhöhen.

Gemeinden, Einrichtungen und BGV
(vgl. § 13 AVO)

Statt dass die Frau ganz aufhört, können beide reduziert weiter arbeiten. Die Kinder freuen sich über Papa und Mama oder der pflegebedürftige Großvater ist versorgt.



Unterstützung für pflegende Angehörige

Die Familienpflegezeit

Für den zeitlichen Ausfall ist eine Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) bei der Pflegeversicherung Ihres Angehörigen/Ihrer Angehörigen zu beantragen.

Es besteht die Möglichkeit, für diese Zeit ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen.

Die meisten pflegenden Angehörigen brauchen in der Phase, in der sie Familie, Pflege und Beruf vereinbaren müssen, vor allem mehr zeitliche Flexibilität.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, im Rahmen einer Pflegezeit bis zu sechs Monate ganz oder teilweise aus dem Beruf auszusteigen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen* mit mindestens Pflegestufe I in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten, können Mitarbeitende drei Monate lang weni-

ger arbeiten oder auch ganz aussetzen. Eine Pflegestufe ist nicht erforderlich.

Für die Betreuung minderjähriger, pflegebedürftiger naher Angehöriger, auch in außerhäuslicher Umgebung, besteht ebenfalls die Möglichkeit einer teilweisen Freistellung. Die Freistellung setzt eine Pflegebedürftigkeit mit mindestens Pflegestufe I voraus; eine schwere Krankheit alleine führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung.

Gemeinden, Einrichtungen, BGV
<http://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html>

*Als nahe Angehörige gelten: Großeltern, Eltern und Schwiegereltern, Ehepartnerin oder Ehepartner, Partnerin oder Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Das zinslose Darlehen kann für diese Zeit ebenso in Anspruch genommen werden.

Die Freistellung setzt eine Pflegebedürftigkeit mit mindestens Pflegestufe I voraus; eine schwere Krankheit alleine führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung.



Nicht nur flexible Zeit, auch flexibler Ort **Telearbeitsplätze**

Einen Tag in der Woche arbeiten Sie zu Hause. Per Internet sind Sie mit der Zentrale verbunden. Schreiben, buchen, kommunizieren.

Die Arbeitswelt verändert sich ständig. Gerade administrative Arbeitsplätze benötigen immer weniger einen festen Ort.

Die Telekommunikationstechnik erlaubt andere Möglichkeiten – beispielsweise ein zeitweises Arbeiten dort, wo man lebt.

Ein „flexibler Arbeitsort“ ermöglicht die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mitarbeitende, in deren Haushalt Kinder und Jugendliche bis zum Alter von 14 Jahren leben, haben das Recht, einen Teil der Arbeitszeit außerhalb ihres Arbeitsplatzes zu leisten, wenn dem betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Gleiches gilt für Mitarbeitende, die Angehörige, die in Pflegestufe I, II oder III eingestuft sind, pflegen.

Gemeinden, Einrichtungen, BGV
(vgl. § 7 Absatz 9 AVO)



Weniger Entgelt, aber gesicherte Altersvorsorge **Betriebliche Altersvorsorge**

Mitarbeitende im kirchlichen Dienst erhalten neben der gesetzlichen Rente eine Zusatzrente (VBL oder KZVK). Dies ist bei anderen Arbeitgebern nicht selbstverständlich.

Das Bistum Hildesheim bietet seinen Mitarbeitenden die Entgeltumwandlung und weitere Formen der privaten Altersvorsorge nach den gesetzlichen Bestimmungen an.

Die freiwillige Altersvorsorge wird bei der Zusatzversorgungskasse durchgeführt, wo die Mitarbeitenden zusatzversichert sind.

Gemeinden, Einrichtungen und BGV
(vgl. § 26 AVO)

Damit können Sie nicht reich, aber auch nicht arm werden.



Qualifizierung durch Familientätigkeit Stufenaufstieg: 1 Jahr Anerkennung

Sie haben z.B. drei Jahre wegen der Geburt des Kindes ausgesetzt. Damit verzögert sich eigentlich auch Ihr Stufenaufstieg um die entsprechende Zeit. Der Dienstgeber erkennt einen Teil Ihres Familienengagements auch als beruflich nützlich an.

Wenn Mitarbeitende ihre Arbeit unterbrechen, verfällt die erworbene Stufenlaufzeit oder sie wird unterbrochen. Bei einem Jahr Familientätigkeit erfolgt jedoch die Anerkennung auf die Stufenlaufzeit.

**Gemeinden, Einrichtungen, BGV
(vgl. § 19 Absatz 3 AVO)**

Flexible Leitungsmodelle Leitung in Teilzeit und Jobsharing

Für lange Zeit galt auch bei uns, dass Leitungsverantwortung und Familientätigkeit sich ausschließen. Dies wollen wir ändern. Mit dem Angebot, sich eine Leitungsstelle mit einer Kollegin oder einem Kollegen zu teilen oder eine Leitungsstelle in Teilzeit zu übernehmen, wollen wir Frauen und Männern die Chance geben, sich nicht für den beruflichen Aufstieg oder die Familie entscheiden zu müssen. Auch die Möglichkeit, eine Leitungsaufgabe zunächst auf Zeit zu übernehmen, ist eine gute Gelegenheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Führungskraft zunächst auszuprobieren.

**BGV und Einrichtungen
(vgl. §§ 33 und 34 Arbeitsvertragsordnung
des Bistums Hildesheim – AVO)**

Daran arbeiten wir ...



Wir wollen vorbildlich sein **Vereinbarkeit von Beruf und** **Familie im Generalvikariat**

Das Bischöfliche Generalvikariat ist seit 2008 als Institution zertifiziert, die sich besonders um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bemüht.

Das Testat weist aus, dass wir bereits vielfältige Möglichkeiten der Unterstützung realisiert haben. Gleichzeitig beinhaltet es die Selbstverpflichtung, den beschrittenen Weg weiterzugehen.

Jährlich erfolgt eine Überprüfung, die Zertifizierung selbst muss alle drei Jahre wiederholt werden. In den Jahren 2012 und 2015 ist das Bischöfliche Generalvikariat reauditiert worden.

BGV (vgl. www.berufundfamilie.de)

Gut, dass es sie gibt, besser, **wenn sie mehr familientätig sind** **Männer**

Familientätigkeit ist weiterhin meistens Frau-entätigkeit. Dieses Stereotyp ändert sich auch deswegen nur so langsam, weil die Arbeitswelt auf Familien lange Zeit wenig Rücksicht genommen hat.

Männer entdecken mittlerweile, dass die Unterstützung von Familientätigkeit kein Wohlwollen ohne Nutzen ist, sondern Ressourcen freisetzt, die im Arbeitsleben fehlen und genutzt werden könnten.

Dabei geht es nicht um die berühmte Sozialkompetenz derjenigen, die ein differenziertes „Kleinunternehmen“ über Jahre managen. Es geht auch darum, entspanntere Arbeitssituationen zu ermöglichen. Entspannung bedeutet Abbau von Stress, mehr Produktivität, Kreativität und Kommunikation.

Sie stehen vor einer neuen Lebensphase? Informieren Sie uns. Gern kommen wir mit Ihnen ins Gespräch.



Das können Vorgesetzte tun...

Unterstützen Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Ihre Haltung, Ihre Praxis und Ihre Aufmerksamkeit.

- Wägen Sie sorgfältig die Interessen der Einrichtung oder Abteilung mit denen der Mitarbeitenden ab.
 - Denken Sie nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig: Zufriedene, entspannte Mitarbeitende sind motivierter als gehetzte und überforderte.
 - Orientieren Sie sich über die persönliche Situation Ihrer Mitarbeitenden, ohne indiscret zu sein.
 - Thematisieren Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im jährlichen Mitarbeitergespräch. Fragen Sie ausdrücklich nach Problemen und Wünschen.
 - Binden Sie Ihre Mitarbeitervertretung ein und versuchen Sie, Kompromisse zu finden.
- Kommunizieren Sie klar, wo Sie entgegenkommend sein können – und wo nicht.
 - Informieren Sie die Hauptabteilung Personal/Verwaltung im Generalvikariat, wenn Sie arbeitsrechtlichen Regelungsbedarf sehen.
 - Wecken Sie Bewusstsein in Ihrer Mitarbeiterschaft für die speziellen Probleme von berufstätigen Eltern. Lassen Sie (auch sanfte) Diskriminierungen nicht zu.
 - Überlegen Sie besonders, wie Sie berufstätige Väter stützen können, damit sie sich mehr in die Familienarbeit einbringen können.
 - Sprechen Sie Ihre Mitarbeitenden auf die Weiterarbeit in Teilzeit während der Elternzeit an.

Denken Sie daran: die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Führungsziel, das der Generalvikar vorgegeben hat.



Das können Mitarbeitervertretungen tun...

Es gehört zu den Aufgaben, die die Mitarbeitervertretungsordnung vorgibt: Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen (vgl. § 26 MAVO). Mitarbeitervertretungen haben hier eine besondere Verantwortung.

- Prüfen Sie, ob der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausreichend Realisierungschancen gegeben werden.
- Suchen Sie mit Ihrer Dienstgebervertreterin/Ihrem Dienstgebervertreter das Gespräch und machen Sie Vorschläge.
- Machen Sie in der Mitarbeiterschaft ausfindig, welche Bedarfe bestehen und welche Unterstützungsmöglichkeiten gewünscht werden.
- Schützen Sie berufstätige Eltern vor Diskriminierungen und behalten Sie deren private Situation im Blick.

- Machen Sie Vorschläge für Verbesserungen.
- Thematisieren Sie das Anliegen auf Mitarbeiterversammlungen.
- Diskutieren Sie das Thema in Mitarbeitervertretungsseminaren.
- Regen Sie arbeitsrechtliche Veränderungen bei Ihren Vertreterinnen/Vertretern in der KODA an.
- Lassen Sie nicht zu, dass die Thematik als privat angezeigt wird.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist „Unternehmensziel“ im Bistum Hildesheim. Deshalb ist eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeiterschaft notwendig.



Personalentwicklung im Bistum Hildesheim

Das Bistum Hildesheim fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es unterstützt Ihr Engagement und die eigenen Ambitionen durch viele Module.

Sprechen Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten, schlagen Sie Qualifizierungen vor, die für eine gute Arbeitsqualität notwendig sind.

Sprechen Sie als Vorgesetzte/r – zum Beispiel im Mitarbeitergespräch – über Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten. Vereinbaren Sie geeignete Schritte.

Der Bereich Personalentwicklung in der Arbeitsstelle für pastorale Fortbildung und Beratung berät Sie in konkreten Fragestellungen, bietet Hilfen an und plant in Kontakt mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden angemessene Schritte. Die Hauptabteilung Personal/Verwaltung unterstützt gemeinsam mit den anderen Personalverantwortlichen die Weiterentwicklung von Personalförderungen.

Orientieren Sie sich im Mitarbeiterportal (Personalentwicklung) von www.bistum-hildesheim.de über die vielfältigen Angebote der Personalentwicklung in unserem Bistum: z.B.

- Führungsqualifizierung und Führungsförderung
- Berufliche Entwicklung
- Mitarbeitergespräche
- Nachfolgeplanung
- Genderorientierte Personalentwicklung
- Qualifizierungen
- Kollegiale Beratung
- Coaching
- Supervision
- Teamentwicklung
- Kontaktprogramme
- Gesundheitsförderung
- Prävention
- Blickwechsel

Sie fragen. Wir fördern.