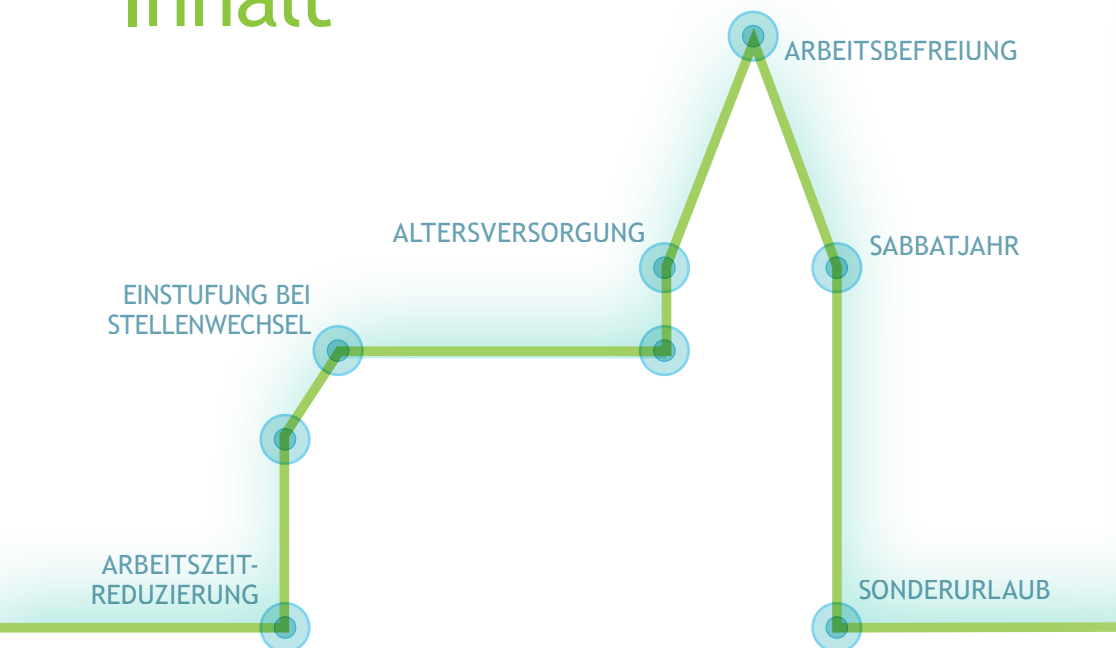


BERUF UND FAMILIE

# Freiräume in Kirche und Diakonie



# Inhalt



|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| <b>ARBEITSBEFREIUNG</b> · Kinder begleiten .....                | 6  |
| <b>ARBEITSBEFREIUNG</b> · Gemeinsam Feste feiern .....          | 8  |
| <b>ARBEITSBEFREIUNG</b> · Innehalten vor Ostern .....           | 10 |
| <b>SONDERURLAUB</b> · Familiäre Freiräume schaffen .....        | 12 |
| <b>SABBATJAHR</b> · Den eigenen Horizont erweitern .....        | 14 |
| <b>EINSTUFUNG BEI WECHSEL</b> · Berufliche Chancen nutzen ..... | 16 |
| <b>ARBEITSBEFREIUNG</b> · Vorm Ruhestand in Ruhe planen .....   | 18 |
| <b>ALTERSVERSORGUNG</b> · Im Alter gut versorgt sein .....      | 20 |
| Fragen Sie nach .....                                           | 22 |

## Grußwort

Arbeit ist mehr als nur ein Job. In biblischer Sicht gehört Arbeit wesentlich zum Menschsein dazu. Sie sichert unseren Lebensunterhalt. Sie ist Last, aber sie gibt dem Leben auch Freude und Sinn. Sie ist ein Gemeinschaftswerk und ist auf Kooperation und Solidarität angewiesen. Für Martin Luther war die berufliche Arbeit ein Gottesdienst im Alltag der Welt, ein Dienst an Christus und am Nächsten. Arbeit braucht aber auch Begrenzung; deswegen setzen wir uns als Kirche für die regelmäßige gemeinsame Unterbrechung, für Sonn- und Feiertage ein. Gute Arbeit ist ein besonderes Anliegen für eine der Reformation verpflichtete Kirche. Sie bemüht sich deshalb „im eigenen Haus“ um Arbeitsbedingungen, die es den Mitarbeitenden möglich machen, den ihnen anvertrauten Menschen und Aufgaben gerecht zu werden. Vergewissern Sie sich selbst!



Prof. Dr. Jochen Cornelius -Bundschuh  
Landesbischof der Evangelischen  
Landeskirche in Baden

## Vorwort

Kirche und Diakonie wollen nicht nur attraktive Arbeitgeberinnen sein - sie sind es!

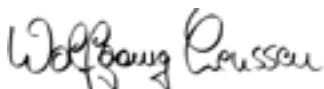
Die Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden hat es sich zum Ziel gesetzt, Regelungen zu schaffen, die den Beschäftigten dienen. Nach intensiven Beratungen legen wir Ihnen das Ergebnis vor: Zum Jahresbeginn 2016 treten neue Vergünstigungen für die Beschäftigten in Kraft.

Im Mittelpunkt steht dabei der Mensch. Besondere und beschwerliche Situationen werden gewürdigt: die Ankunft von Kindern, kirchliche Feste, der Wechsel der Arbeitsstätte, das Innehalten kurz vor dem Ruhestand und dessen Absicherung.

Informieren Sie sich mit dieser Broschüre und bei Ihrer Einrichtungsleitung oder Mitarbeitervertretung!



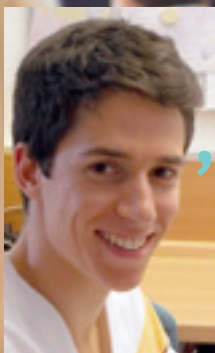
Dr. Susanne Teichmanis



Wolfgang Lenssen

Vorsitzende der  
Arbeitsrechtlichen Kommission

# Einleitung



„Hier kann ich soziales Engagement und medizinisches Interesse vereinen.“

Robin Kahne,  
Altenpfleger

## *Berufe in Kirche und Diakonie sind attraktiv*

Attraktiv sind die Kirche und Diakonie mit ihren Einrichtungen auch als Arbeitgeber.

Welche „Freiräume“ Ihnen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen, zeigen wir Ihnen mit dieser Broschüre beispielhaft auf. Falls Sie an einer Tätigkeit in Kirche oder Diakonie interessiert sind, können Sie sich ebenfalls mit dieser Broschüre informieren.



„Mein Glaube und die Kirche stärken mich in meinem Leben und in der Arbeit mit den Kindern.“

Christine Huber,  
Erzieherin



## *AR-Attraktivität*

Diese Broschüre stellt arbeitsrechtliche Regelungen dar, die zum 1. Januar 2016 in Kraft getreten sind.

Die zugrundeliegende Vereinbarung heißt „Arbeitsrechtsregelung zur Steigerung der Attraktivität kirchlicher Berufe“, kurz AR -Attraktivität. Sie gilt überall dort, wo die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) und die Arbeitsrechtsregelung über die Anwendung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werks der EKD (AR-AVR) angewendet werden.

Veröffentlicht wurde sie im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Evangelischen Landeskirche in Baden Nr. 7/2015 vom 8. Juli 2015 auf Seite 104ff.



# Kinder begleiten



Sie freuen sich aufs zweite Kind?  
Da bleibt zu Hause viel zu tun,  
während die Mutter mit dem Neu-  
geborenen in der Klinik ist. Haben  
Sie bereits ein oder mehrere Kinder  
unter zwölf Jahren, erhalten Sie bis  
zu fünf freie Arbeitstage, um die  
Kinder in dieser Zeit zu versorgen,  
sofern dafür keine andere Betreu-  
ungsperson zur Verfügung steht.

Zur Taufe und zur Konfirmation  
eines Ihrer Kinder erhalten Sie einen  
freien Tag, auch im Anschluss oder  
vor dem arbeitsfreien Tag der Feier.  
Werden Sie Taufpate oder -patin,  
erhalten Sie ebenfalls den freien  
Tag zur Taufe.  
Übrigens: Die Mutterschutzzeiten  
werden voll eingerechnet, wenn die  
Jahressonderzahlung ermittelt wird.

## **AR-ATTRAKTIVITÄT**

**ARTIKEL 1 NR. 7 AR-ATTRAKTIVITÄT**  
**§ 4 NR. 29 ZU § 29 TVÖD**  
**ABSÄTZE 1 UND 2 AR-M**

**ARTIKEL 2 NR. 5 AR-ATTRAKTIVITÄT**  
**§ 11 AR-AVR**



# Gemeinsam Feste feiern



Sie wollen heiraten?

Sie feiern Silberne Hochzeit?

Erfahrungen, die Ihr Leben prägen und im Kreise der Familie und Freunde feierlich begangen werden. Für beide kirchlichen Feiern erhalten Sie je einen Arbeitstag frei.

Übrigens auch für Ihr 50jähriges Dienstjubiläum. Gratulation!

### *AR-ATTRAKTIVITÄT*



*ARTIKEL 1 NR. 7 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 4 NR. 29 ZU § 29 TVÖD  
ABSATZ 2 AR-M*

*ARTIKEL 2 NR. 5 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 11 AR-AVR*



# Innehalten vor Ostern



Ostern birgt das Wunder des Lebens und bringt Jesus aus dem Tod ins Leben zurück.

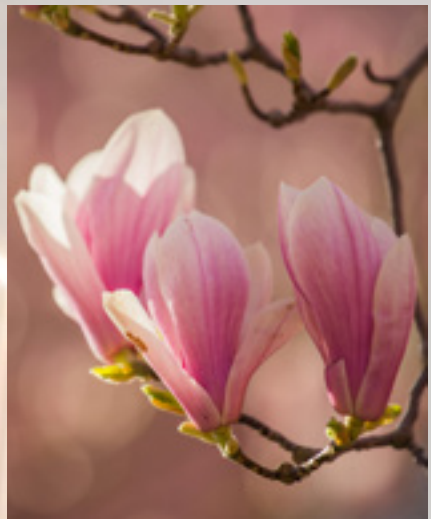
Das Loslassen am Karfreitag und der Neuanfang am Sonntag spiegeln oft auch Ereignisse im eigenen Leben. Damit dieses Innehalten vor dem Neubeginn möglich wird, ist der Tag vor Karfreitag bereits ab 12 Uhr arbeitsfrei.

#### *AR-ATTRAKTIVITÄT*



*ARTIKEL 1 NR. 2 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 4 NR. 6 ZU § 6 TVÖD  
ABSATZ 2 AR-M*

*ARTIKEL 2 NR. 3 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 9a AR-AVR*



# Familiäre Freiräume schaffen



Was tun, wenn ein Kind schwer krank wird oder jemand aus der Familie einen Unfall hat und pflegebedürftig wird? Was tun, wenn ein alter Mensch nicht mehr eigenständig durch den Alltag kommt? Wer berufstätig ist, merkt schnell: Es fehlt Zeit.

Gut, dass in genau diesen Fällen unbezahlter Sonderurlaub möglich ist. Zunächst für höchstens fünf Jahre, mit der Möglichkeit zu verlängern.

Der Antrag auf Verlängerung muss spätestens ein halbes Jahr vorliegen, bevor die Befristung ausläuft. So hat die Familie den nötigen Rückhalt und die Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit können planen. Schon zuvor galt: Drei Tage bezahlten Sonderurlaub im Jahr haben Mitarbeitende der verfassten Kirche, wenn ein Grad der Behinderung von 30 bis unter 50 ihren Alltag erschwert.

## AR-ATTRAKTIVITÄT



ARTIKEL 1 NR. 6 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 4 NR. 28 ZU § 28 TVÖD AR-M



# Den eigenen Horizont erweitern



Ein Jahr mal raus, mal etwas ganz Anderes kennenlernen oder tun  
- ohne finanziellen Engpass: Dies ermöglicht das Sabbatjahr.

Wird zum Beispiel eine Sabbatjahrregelung über vier Jahre vereinbart, arbeiten Sie drei Jahre zu 100 Prozent, erhalten aber nur drei Viertel des Gehalts. So bleiben genau diese drei Viertel auch für das

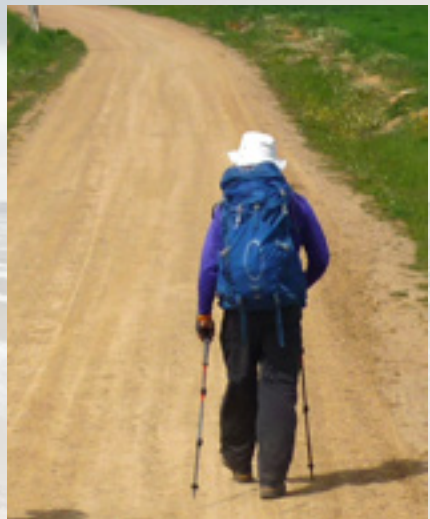
arbeitsfreie Sabbatjahr, in dem Sie weiterhin Ihre Bezüge erhalten und sich eine Auszeit nehmen - zum Reisen, zum Weiterbilden, für eigene Projekte. Sie haben die Wahl.

## AR-ATTRAKTIVITÄT



ARTIKEL 1 NR. 3 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 4 NR. 10 ZU § 10 TVÖD AR-M

ARTIKEL 2 NR. 4 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 9i AR-AVR



# Berufliche Chancen nutzen



Wer innerhalb von Kirche und Diakonie die Stelle wechselt, hat dadurch keine finanziellen Nachteile. Denn die einschlägige Berufserfahrung wird bei der Zuordnung der Stufe voll angerechnet. Nur dürfen nicht mehr als sechs Monate (ab Entgeltgruppe 13 zwölf Monate) zwischen der Beendigung der einen und dem Antritt der neuen Stelle liegen.

Die Jahressonderzahlung wird beim Wechsel für alle Monate ausbezahlt, in denen für den neuen oder den alten kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger gearbeitet wurde. Voraussetzung allerdings ist, dass sich die neue Beschäftigung unmittelbar anschließt (eine Unterbrechung bis zu einem Monat oder wegen Schließzeiten ist unschädlich).

### AR-ATTRAKTIVITÄT



ARTIKEL 1 NR. 4 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 4 NR. 16 ZU § 16 TVÖD AR-M

ARTIKEL 1 NR. 5 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 4 NR. 20 ZU § 20 TVÖD  
ABSATZ 2 AR-M

ARTIKEL 2 NR. 7 AR-ATTRAKTIVITÄT  
ANLAGE 14 ABSATZ 1 ZUR AR-AVR



# Vorm Ruhestand in Ruhe planen



Mit Beginn des Monats, in dem Beschäftigte ihr 63. Lebensjahr vollenden (das ist der Tag, bevor sie 63 Jahre alt werden), verringert sich ihre wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde - bei vollem Lohnausgleich.

Wer Teilzeit arbeitet, arbeitet ebenfalls weniger.

Die Arbeitszeit wird hier im Verhältnis zum Beschäftigungsumfang

verkürzt. Bei 50 Prozent bedeutet dies beispielsweise: eine halbe Stunde Arbeitszeit weniger.

### **AR-ATTRAKTIVITÄT**



**ARTIKEL 1 NR. 2 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 4 NR. 6 ZU § 6 TVÖD  
ABSATZ 1 AR-M**

**ARTIKEL 2 NR. 2 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 9 ABSATZ 1a AR-AVR**



# Im Alter gut versorgt sein



Um Sie im Alter über Ihre gesetzliche Rente hinaus besser abzusichern, fließt jetzt mehr Geld in die Kirchliche Zusatzversorgungskasse. Kirche und Diakonie wollen ihr Versprechen einer sicheren Zusatzversorgung zur Rente auch künftig erfüllen und haben deshalb die folgende Finanzierung vereinbart: Der arbeitgeberfinanzierte Beitrag liegt ab 2016 bei 5,0 Prozent und

steigt danach kontinuierlich an. Hiervon gehen ab: der Arbeitnehmeranteil von unverändert 0,4 Prozent für Beschäftigte in pflegesatzfinanzierten Einrichtungen der Diakonie und in allen übrigen Einrichtungen die Hälfte des Betrages, der über 4,8 Prozent hinausgeht, also zunächst 0,1 Prozent des zusatzversorgungs-pflichtigen Entgelts.

## AR-ATTRAKTIVITÄT



*ARTIKEL 1 NR. 8 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 8 Zu den Tarifverträgen betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV UND ATV-K)*

*ABSÄTZE 3 BIS 5 AR-M*

*ARTIKEL 2 NR. 6 AR-ATTRAKTIVITÄT  
§ 27 ABSÄTZE 4 BIS 6 AR-AVR*



# Fragen Sie nach ...



Verschiedene kirchliche und diakonische Einrichtungen bieten ihren Beschäftigten weitere Freiräume an - mit Regelungen, die über die bislang beschriebenen Vorteile noch hinausgehen.

Deshalb: **FRAGEN SIE NACH.**

Ihre Ansprechpartner sind die Mitarbeitervertretung, die Kirchengewerkschaft und die Leitungskräfte vor Ort.

**Weitere Informationen erhalten Sie unter**

[www.kirchenrecht-baden.de](http://www.kirchenrecht-baden.de)  
Stichwortsuche „GVBL 7/2015, Seiten 104 bis 108”

[www.ga-baden.de](http://www.ga-baden.de)

[www.kirchengewerkschaft.de](http://www.kirchengewerkschaft.de)

Wir freuen uns auf Ihre Fragen!

## Impressum

- Herausgeber: Arbeitsrechtliche Kommission der  
Evangelischen Landeskirche in Baden  
Evangelischer Oberkirchenrat  
Postfach 2269 · 76010 Karlsruhe
- Redaktion: Zentrum für Kommunikation  
im Evangelischen Oberkirchenrat Karlsruhe
- Gestaltung: reesedesign, Daniela Brenk, Karlsruhe
- Fotos: © Fotolia.com (Fotograf in Klammer) auf folgenden Seiten:  
Titel-Fotomontage (westend61 und Nikolai Sorokin), S. 4/5 (kasto),  
S. 6/7 (drubig-photo und Dron), S. 8/9 (lichtblicke), S. 12/13 (its-  
mejst und Robert Kneschke), S. 14/15 (helmutvogler und Andrea  
Seemann), S. 16/17 (Yeko Photo Studio), S. 18/19 (djama und cont-  
rastwerkstatt), S. 20/21 (drubig-photo und bierwirm), S. 22 (divers)  
© epd-bild auf folgenden Seiten: S. 8/9 (Norbert Neetz), S. 10/11  
(Stefan Arend), S. 16/17 (Jörn Neumann), S. 22 (divers)  
Foto S. 11: © ekiba/David Groschwitz
- Druck: ElserDruck, Karl Elser Druck GmbH, Langensteinbach/Mühlacker

© Januar 2016