

Die eaf bayern empfiehlt:



# Umsetzung des Familienbudgets in den AVR Bayern

# Vorwort



Ein zentrales, meist ungelöstes Problem im Alltagsleben von Familien ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eltern beklagen häufig, dass sie die Anforderungen zwischen der Berufs- und Familienwelt überwiegend selbst managen und die damit verbundenen Spannungen aushalten müssen und dass oft unterstützende soziale Infrastrukturen und eine familienfreundliche Arbeitskultur fehlen. Dies bestätigte jüngst auch wieder eine von der Konrad-Adenauer-Stiftung in Auftrag gegebene Studie, deren Ergebnisse unter dem Titel „Eltern unter Druck“ veröffentlicht wurden.

Die Arbeitswelt familienfreundlicher zu gestalten, das ist auch seit langem eine der zentralen familienpolitischen Forderungen der eaf bayern. Nicht verkennend, dass zahlreiche Fortschritte in den letzten Jahren erzielt wurden, muss dennoch nach wie vor festgestellt werden, dass Unternehmensstrukturen nicht hinreichend die familialen Belange und Bedürfnisse achten und auf sie Rücksicht nehmen.

Kirche und Diakonie treten klar und deutlich für die Belange von Kindern und deren Familien ein, sowie sie unterstützende und fördernde Rahmenbedingungen für familienorientierte Lebenssituationen fordern. Kirche und Diakonie gehören aber auch zu den größten Arbeitgeberinnen in unserem Land. Wollen sie glaubwürdig sein, müssen sich diese familienpolitischen Forderungen auch im Umgang mit den eigenen Mitarbeitenden niederschlagen.

Mit der Einführung eines neuen Tarifrechtes im Öffentlichen Dienst ist eine einschneidende Umsteuerung in der Behandlung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Familie erfolgt. Mit der Begründung, dass „Familie“ kein Einstellungshindernis mehr darstellen soll, sind die Familienzuschläge abgeschafft worden. Dies verlässt – aus Sicht eines Familienverbandes – den Grundgedanken der Solidarität und würdigt das Schutzgebot der Familien nach Artikel 6 des Grundgesetzes nicht ausreichend.

Die bayerische Diakonie, die sich bisher eng mit ihrem eigenen Arbeitsrecht an das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes gehalten hat, geht in diesem Punkt mit den neuen Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern einen anderen Weg. Zwar werden auch hier keine Familienzuschläge mehr ausgezahlt, aber im Gegenzug wird ein „Familienbudget“ eingeführt, das für familienunterstützende Angebote und Maßnahmen verwendet werden soll. Neu dabei ist ein Familienbegriff, der auch die Herkunftsfamilie der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einbezieht. Die eaf bayern begrüßt ausdrücklich diese Weiterung des Familienbegriffes. Denn einerseits kommen damit mehr Familien in den Genuss von Leistungen und andererseits wird auch auf einen Bedarf von Familien reagiert, bei dem diese dringend Unterstützung benötigen.

Die Mitglieder der eaf bayern haben sich in ihrer Mitgliederversammlung im Frühjahr diesen Jahres mit Fragen des Familienbudgets im diakonischen Arbeitsrecht befasst und angeregt, Empfehlungen zum Umgang damit zu entwickeln. Ich möchte an dieser Stelle Frau Hanna Kaltenhäuser, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, Frau Gerda Keilwerth, Vorsitzende der Gesamtmitarbeitervertretung Diakonie Neuendettelsau, Herrn Günter Schmidt, Evangelischer Erziehungsverband und Herrn Helmut Neuberger, Geschäftsführer der eaf bayern, herzlich danken für die Zusammenstellung der nachfolgenden Empfehlungen zum Umgang mit dem Familienbudget.

Ich wünsche mir, dass die vorliegenden Empfehlungen der eaf bayern den diakonischen Dienstgebenden und den Mitarbeitendenvertretungen Anregungen für die abzuschließenden Dienstvereinbarungen geben können. Darüber hinaus mögen sie auch als Impuls für eine familienfreundliche Arbeitskultur über die Diakonie hinaus verstanden werden.

Birgit Löwe

1. Vorsitzende der eaf bayern



# Empfehlungen der eaf bayern zum diakonische Einrichtungen



## Familienbudget – was ist das?

Mit In-Kraft-Treten der neuen Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie in Bayern (AVR Bayern) am 1.7.2007 ist für Arbeitnehmer/innen mit Kindern die finanzielle Förderung über die Familienzuschläge weggefallen. Gleichzeitig ist ein neues Förderinstrument eingeführt worden, das die Familienzuschläge des alten Tarifrechts zumindest teilweise ersetzen soll: Das Familienbudget. Gemäß § 37 der AVR-Bayern stellt der Dienstgeber 1,0% der Dienstnehmerbruttolohnsumme für familienfördernde Maßnahmen zur Verfügung.

Im Konsens zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung wird eine Dienstvereinbarung über die Verwendung der Mittel abgeschlossen (siehe Musterdienstvereinbarung Seite 12 – verfügbar auch im Intranet [www.diakonie-bayern.de](http://www.diakonie-bayern.de)). Damit kann das Familienbudget zwar die Kürzungen für Familien im neuen Tarifsysteem nicht ausgleichen – aber es schafft Möglichkeiten, neben familienunterstützenden Angeboten auch Maßnahmen zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen vor Ort zu entwickeln und umzusetzen. Bisher wurden Familienzuschläge ausgezahlt, wenn es Kinder im Kindergeldbezug in der Familie gab. Jetzt können auch Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützt oder strukturelle Maßnahmen wie Kinderbetreuung angeboten werden.

Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) Bayern ermöglicht mit der Regelung des Familienbudgets die Umsetzung von familienfördernden Maßnahmen in den einzelnen diakonischen Dienststellen. Derzeit findet eine Übergangsregelung Anwendung, d.h die Mittel aus dem 1% Familienaufschlag werden für die Finanzierung der Besitzstandswahrung verwendet und nur überschüssige Mittel können im Sinne eines Familienbudgets verwendet werden. Ab 1.1.2009 besteht aber die Verpflichtung für Dienstgeber/innen, das eine Prozent der Dienstnehmerbruttolohnsumme für familienfördernde Maßnahmen zur Verfügung zu stellen.

## Kirche und Diakonie fördern Familien

Familie ist überall dort, „wo Eltern Verantwortung für ihre Kinder übernehmen (...) Familie ist umgekehrt auch der Ort, an dem Kinder Verantwortung für ihre Eltern tragen“. Dieses Familienverständnis der Landessynode aus dem Jahr 2000 wird häufig zitiert, wenn es um die Grundlagen kirchlicher Familienpolitik geht. Im Wort der Landessynode heißt es auch: „Nicht zuletzt sind Kirche und Diakonie auch als Arbeitgeberinnen gefragt. Jede ihrer Äußerungen wird daran gemessen, wie sie selbst im Vollzug Familien-, Erwerbs- und ehrenamtliche Arbeit gewichten. Sie übernehmen hier eine gesellschaftspolitische Verantwortung, die weit über die Grenzen der verfassten Kirche hinaus wirkt.“ Das heißt: Was Kirche und Diakonie nach außen vertreten, das sollte auch im Inneren gelten: Gegenüber Mitarbeitenden und ihren Familien.

Die Rücksichtnahme gegenüber Familien muss im Sinne evangelischer Sozialethik, zumal in der Arbeitswelt, glaubwürdig Berücksichtigung finden. Gleiches Recht für alle? Bei völliger Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden kommt es unweigerlich zu einer *strukturellen* Benachteiligung der Mitarbeitenden mit Familie. Scheinbar gleiche Rechte und Pflichten für alle Mitarbeitende führen oft zu großen Belastungen, weil die Arbeitswelt mit ihren Zeitstrukturen wenig auf Bedürfnisse von Menschen ausgerichtet ist, die „nebenbei“ auch Aufgaben im Bereich Versorgung, Pflege und/oder Erziehung leisten müssen.

Diakonie ist als Arbeitgeberin und als Anbieterin von familienunterstützenden Leistungen beim Thema Familie und Erwerbsarbeit von ihrem Selbstverständnis her besonders gefragt. Ihr Eintreten für die Familie kann sie jedoch nur glaubwürdig nach außen vermitteln, wenn ihr auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Teil einer Familie *erkennbar* wichtig sind. Familienfreundlichkeit kann als Gütesiegel für eine diakonische Einrichtung gewertet werden und sie als Dienststelle auszeichnen, in der man gerne und motiviert arbeitet.

# Empfehlungen der eaf bayern zum diakonische Einrichtungen



## Auf dem Weg zum Familienbudget als Instrument für familienfördernde Maßnahmen

Die Diakonie ist schon lange auf dem richtigen Weg. Sie hat Ressourcen und Erfahrungen aufzuweisen, die unterstützende Maßnahmen für familienengagierte Mitarbeitende bereits heute schon erleichtern und befördern. Teilzeitregelungen aller Art gibt es längst in Kirche und Diakonie. Auch die vorhandene Möglichkeit zu unbezahltem Urlaub mit Wiedereinstiegsgarantie kann Mitarbeitenden mit Familienpflichten helfen. Bei der Reservierung von Pflege-, Kurzzeitpflege- oder Kindergartenplätzen durch den Arbeitgeber haben Kirche bzw. Diakonie mit ihrer eigenen Infrastruktur kurze und kostengünstige Wege der Organisation.

Auf dem Weg zu mehr Familienorientierung könnten bereits vorhandene Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit im Betrieb transparent gemacht und an alle Mitarbeitenden kommuniziert werden. Auf dieser Grundlage können dann weitere ergänzende Komponenten mit Hilfe des Familienbudgets entwickelt werden.

## Maßnahmen am Bedarf vor Ort orientieren

Welche Maßnahmen zur Unterstützung von Familien vor Ort in den diakonischen Einrichtungen via Dienstvereinbarung eingeführt werden, muss sich am Bedarf orientieren: Gibt es mehr Mitarbeitende, die in der Familien(-gründungs)phase sind oder mehr ältere, die pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben? Es ist sinnvoll, entsprechende Bedürfnisse abzufragen. Ein Fragebogen kann hier ein gutes Instrument sein. Ein Muster für einen Fragebogen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann abgerufen werden auf der Internetseite [www.kda-bay.de](http://www.kda-bay.de) unter Aktuelles/Themen und Projekte/Projekt „Kinder-Karriere-Kirche“. Eine weitere Möglichkeit, die Wünsche der verschiedenen Zielgruppen zu erfahren, ist eine Abfrage bei einer Mitarbeitendenversammlung.

Um die Akzeptanz für das Familienbudget zu erhöhen, im Sinne von „Erst die Pflicht und dann die Kür“, ist es wichtig, dass alle gesetzlichen Vorgaben zur Anwendung kommen. Hier denken wir an die Verlässlichkeit des Dienstplanes ebenso wie die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes.

Es gibt Argumente, die für trägerübergreifende Maßnahmen sprechen, damit alle Mitarbeitenden die Umsetzung nach denselben Kriterien erleben. Andererseits sind nicht alle Projekte an allen Standorten möglich, so dass oft einrichtungsbezogene Lösungen zu bevorzugen sind. Diese Entscheidung muss von den Entscheidungsträgern vor Ort getroffen werden. Da das Projekt Familienbudget ein neues ist, sollte die Laufzeit von Maßnahmen begrenzt sein, damit zeitnahe Anpassungen möglich sind.

## Mitarbeitende gleichberechtigt behandeln

Das Familienbudget will nicht Alleinstehende oder Kinderlose gegen Mitarbeitende mit Familie ausspielen. Im Vordergrund steht, dass Kinder und Pflegebedürftige nicht zur unverhältnismäßigen Belastung für betroffene Mitarbeitende werden sollen. Unterstützende Maßnahmen wie zum Beispiel faire Dienstpläne, die unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit entwickelt werden, können die Arbeitsbedingungen aller positiv beeinflussen und so die Solidarität unter den Mitarbeitenden fördern.

## MAV und Gleichstellungsbeauftragte Hand in Hand

Über Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragte können die Mitarbeitenden mit in die Entscheidungsfindung einbezogen werden. Deshalb ist es wichtig, dass diese beiden Interessensvertretungen in Sachen Familienfreundlichkeit gut zusammenarbeiten, sich absprechen und die Arbeit teilen. Hier sollte die eine Hand unbedingt wissen, was die andere tut. Sind in der Einrichtung weitere Interessensvertretungen vorhanden (z.B. Schwerbehindertenvertretung), sind diese auch mit einzubeziehen.

## Transparenz herstellen

Alle Mitarbeitenden sollen wissen, wofür das Budget verwendet wird. Am Ende des Jahres gibt es einen Rechenschaftsbericht über die Verwendung der Mittel. Das stärkt das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Verantwortlichen und macht die Sinnhaftigkeit des Familienbudgets greifbar.

# Empfehlungen der eaf bayern zum diakonische Einrichtungen



## Synergieeffekte nutzen

Kleinere Diakonische Einrichtungen können sich zusammenschließen und gemeinsam familienfreundliche Maßnahmen für ihre Mitarbeitenden anbieten, beispielsweise gemeinsam Plätze bei einer Ferienbetreuung „einkaufen“ oder selbst anbieten (evtl. zusammen mit einer Kirchengemeinde).

## Finanzielle und strukturelle Förderung kombinieren

Das Familienbudget bietet die Möglichkeit, passgenau auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen einzugehen.

Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten der Familienförderung: Finanziell oder strukturell. Denkbar ist eine Kombination aus beiden Möglichkeiten. Es könnte zum Beispiel ein Ausgleich für Familien in den stark abgesenkten unteren Lohngruppen vorgenommen werden. Das könnten auch einzelne Zuschüsse für Bücher, einen Schullandheimaufenthalt oder Erholungsbeihilfen sein. Auch Beratung oder Gruppenarbeit kosten Geld und könnten aus dem Familienbudget mit finanziert werden.

## Steuer- und Sozialversicherungspflicht beachten

Strukturelle Förderungsarten haben den Vorteil, dass deren Mittel nicht der Steuer- und Sozialversicherungspflicht unterliegen. Bei monetärer Förderung ist zu prüfen, ob im Einzelfall die rechtlichen Vorgaben der Finanzämter eingehalten sind oder ob die Freigrenzen übersteigenden Beträge individuell steuer- und sozialversicherungspflichtig sind. Bei einem Zuschuss in Höhe von 100 EURO zu einer Ferienbetreuungsmaßnahme für Kinder ist von einem geldwerten Vorteil auszugehen, der steuer- und sozialversicherungspflichtig ist. Werden jedoch zwei Tagesausflüge der Dienststelle für Kinder im Wert von 100 EURO durch die Dienststelle angeboten, so ist dieses Angebot nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig, wenn die Mittel nicht direkt Dienstnehmern ausgezahlt werden.





## Chancen bei der Umsetzung nutzen

Die Einführung eines Familienbudgets birgt auch die Chance, im gleichen Zug die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gleichberechtigt neben Unterstützungsangebote für Eltern mit Kindern zu stellen.

Die Pflege von Angehörigen führt in nicht wenigen Fällen dazu, dass die Pflegenden aus dem Berufsleben ausscheiden. Das müsste nicht sein. Unterstützung und flexibles Reagieren des Arbeitgebers bringen für beide Seiten Vorteile:

- ▶ Die Kontinuität der Betreuung in Einrichtungen bleibt gewahrt
- ▶ Erfahrene Mitarbeitende können in Einrichtungen verbleiben
- ▶ Kosten-/zeitaufwendige Personalsuche und Einarbeitung fallen weg

Strukturelle Maßnahmen für Mitarbeitende mit Kindern als auch für solche mit betreuungsbedürftigen Angehörigen können sich positiv auf alle Beschäftigten auswirken, weil sie helfen, die Qualität der Arbeit zu verbessern. Zum Beispiel können

- ▶ Flexible Gestaltung von Arbeitszeit/Arbeitsplatz und Arbeitsorganisation
- ▶ Information, Vermittlung und Beratung zu Fragen der Pflege/Kinderbetreuung
- ▶ Bereitstellung direkter betrieblicher Serviceleistungen zur Unterstützung von Mitarbeitenden
- ▶ Finanzielle Unterstützung
- ▶ Schulung/Sensibilisierung der Unternehmensführung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ...

... helfen, insgesamt ein besseres Arbeitsklima zu schaffen, in dem der Fokus auf die Berücksichtigung von Mitarbeitendeninteressen gerichtet ist.

# Empfehlungen der eaf bayern zum diakonische Einrichtungen



## Anregungen für die Praxis

Hier weitere Beispiele für familienfördernde Maßnahmen. Die Förderung und Unterstützung der Familien bezieht sich gleichermaßen auf die Betreuung von Kindern als auch von pflegebedürftigen Angehörigen.

- ▶ Belegplätze in Kindertageseinrichtungen vorhalten
- ▶ Belegplätze in der (Tages-)Pflege vorhalten – beides bevorzugt bei kirchlichen Trägern
- ▶ Einrichtung einer Kinderferienbetreuung, evtl. mit externen Anbietern
- ▶ Mehr Urlaub für Beschäftigte mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen
- ▶ Finanzierung von familiennahen Haushaltsdiensten zur Unterstützung
- ▶ Beratung(-sstelle) für Mitarbeitende anbieten
- ▶ Informationen (schriftlich oder per Intranet) und Kontaktadressen für die Beschäftigten zusammenstellen
- ▶ Überbrückungsdarlehen bei Freistellung für Pflegeaufgaben oder Sterbebegleitung in der Familie
- ▶ Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Erziehung oder Pflege
- ▶ Kontakthalteprogramme für Mitarbeitende in Eltern- oder Pflegezeit
- ▶ Einrichtung von Kinderzimmern am Arbeitsort, für Kinder, die kurzfristig mitgebracht werden müssen
- ▶ Finanzierung von Austauschmöglichkeiten für Probleme und Fragen bei Erziehung und Pflege
- ▶ Finanzierung von Notfalldiensten zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen
- ▶ Externe Familienservicestellen zur Beratung der Beschäftigten finanzieren
- ▶ Essensservice (Möglichkeit, Essen von der Arbeitsstelle für zuhause mitzunehmen)
- ▶ Familienfreizeiten für Mitarbeitende

Weitere familienfreundliche Möglichkeiten, die Mitarbeitenden bekannt gemacht werden sollten, wenn sie angeboten werden:

- ▶ Gestaltung von Dienst- und Schichtplänen
- ▶ Flexible Teilzeit- bzw. Arbeitszeitmöglichkeiten
- ▶ Jahresarbeitszeitkonto
- ▶ Teilzeit-Angebote während und nach Elternzeit
- ▶ Verlängerung der Elternzeit als Teilzeit oder Sonderurlaub (§31 AVR Bayern)
- ▶ Dienstbefreiung bei Familienereignissen z.B. Hochzeit, Beerdigung, Geburt (§ 27 AVR Bayern)
- ▶ Betriebliche Altersvorsorge (KZVK)
- ▶ Finanzielle Zuwendung bei Geburt oder Heirat (Beihilfe)
- ▶ Essenszuschuss/Mitarbeiterabbatt in der Kantine, Kinder können in der Kantine mitessen
- ▶ Angebot eines Familientages in der Einrichtung – Angehörige lernen den Arbeitsplatz kennen

# Muster einer Dienstvereinbarung über die Verwendung Maßnahmen nach Anlage 14 AVR-Bayern



Nach § 37 AVR-Bayern stellt der Dienstgeber/die Dienstgeberin 1% der Dienstnehmerbruttolohnsumme für familienfördernde Maßnahmen zur Verfügung. Weitere Einzelheiten zu diesem sogenannten Familienbudget sind in der Anlage 14 AVR-Bayern geregelt. Nach § 4 Unterabsatz 1 der Anlage 14 AVR-Bayern soll zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung eines diakonischen Rechtsträgers bzw. eines wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils des Rechtsträgers eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, die die Verwendung des Familienbudgets für familienfördernde Maßnahmen regelt. Nachfolgend ist das Muster einer solchen Dienstvereinbarung abgedruckt:

Zwischen der Dienststellenleitung

des/der ..... 1)

und

der Mitarbeitervertretung.....

wird aufgrund von § 4 Unterabsatz 1 Anlage 14 AVR-Bayern in Verbindung mit § 36 des Mitarbeitervertretungsgesetzes folgende

## **Dienstvereinbarung über die Verwendung des Familienbudgets**

geschlossen:

### **§ 1 – Familienbudget**

(1) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung sind sich darin einig, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu fördern. Daher werden für Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Maßgabe dieser Dienstvereinbarung besondere Sozialleistungen gewährt.

(2) Die Dienststellenleitung verpflichtet sich, zusätzlich 1,0% der steuerpflichtigen Dienstnehmerbruttolohnsumme für familienfördernde Maßnahmen in Form eines Familienbudgets zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Erfassung der Höhe des Familienbudgets, d.h. der steuerpflichtigen Dienstnehmerbruttolohnsumme, erfolgt monatlich.

Die Mitarbeitervertretung erhält einmal jährlich, jeweils am ... 2), die Höhe der Dienstnehmerbruttolohnsumme des diakonischen Rechtsträgers in einer Summe mitgeteilt 3).

Bei begründetem Zweifel der Mitarbeitervertretung an der Richtigkeit der genannten Dienstnehmerbruttolohnsumme sind die Zahlen durch den Prüfer des diakonischen Rechtsträgers zu bestätigen 3).

### **§ 2 – Geltungsbereich**

(1) Diese Dienstvereinbarung findet Anwendung auf alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Sinn von § 2 AVR-Bayern, welche beim/bei der ..... 1) beschäftigt sind. In den Geltungsbereich der Dienstvereinbarung fallen auch Auszubildende (Anlage 17 AVR-Bayern) sowie Praktikantinnen und Praktikanten der Anlage 16 A I AVR-Bayern.

1) Namen des diakonischen Rechtsträgers (Verein, GmbH) bzw. des wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils des Rechtsträgers einsetzen.

2) Hier ist ein bestimmter Stichtag einzusetzen.

3) Werden Dienstvereinbarungen über die Verwendung des Familienbudgets für wirtschaftlich selbständig arbeitende Teile des diakonischen Rechtsträgers geschlossen, dann ist die Dienstnehmerbruttolohnsumme dieses wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teils des Rechtsträgers mitzuteilen.

## § 3 – Verwendung des Familienbudgets

(1) Über die Verwendung des Familienbudgets entscheidet eine paritätisch besetzte Kommission 4), in die je 2 Personen von der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung und – sofern vorhanden – die/der Gleichstellungsbeauftragte entsandt werden. Aufgabe der Kommission ist es, einen Budgetplan aufzustellen, der die Maßnahmen, für die das Familienbudget verwendet werden soll, und die konkrete Verwendung des Budgets für diese Maßnahmen regelt. Dabei ist zu beachten, dass möglichst viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen Leistungen des Budgets in Anspruch nehmen können, die Kinder haben bzw. pflegebedürftige Angehörige betreuen. Soziale Aspekte sind in besonderer Weise zu berücksichtigen. Das Budget ist zeitnah zu verwenden.

(2) Die Förderungsmaßnahmen sind so zu wählen und zu gestalten, dass bei möglichst geringem administrativem Aufwand ein möglichst hoher Wirkungsgrad entsteht 5).

### Alternative 6): § 3 – Verwendung des Familienbudgets

(1) Das Familienbudget ist für folgende Maßnahmen zu verwenden 5):

1. ...
2. ...
3. ...

(2) Von der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung wird ein Budgetplan aufgestellt, der die konkrete Verwendung des Familienbudgets für die in Absatz 1 bezeichneten Maßnahmen regelt.

## § 4 – Kündigung

(1) Die Dienstvereinbarung ist mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines jeden Monats kündbar 7).

(2) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung dieser Dienstvereinbarung bleibt unberührt.

(3) Für die Verteilung der zum Zeitpunkt der Kündigung noch zur Verfügung stehenden Budgetmittel sollen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung eine einvernehmliche Regelung treffen. Kommt eine einvernehmliche Regelung nicht binnen zwei Monaten nach Wirksamwerden der Kündigung zustande, erhalten die Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen eine Sonderzahlung (§ 4 Unterabsatz 3 Anlage 14 AVR-Bayern).

.....  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
Dienststellenleitung

\_\_\_\_\_  
Mitarbeitervertretung

4) Empfohlen wird eine Besetzung mit jeweils 2 bis 3 Personen. Es muss sich dabei nicht um Mitglieder der Mitarbeitervertretung bzw. der Dienststellenleitung handeln. Entsandt werden können auch andere sachkundige Personen.

5) Als Maßnahmen zur Verwendung des Familienbudgets kommen z.B. in Betracht:

- Zuschüsse zu Kindergartengebühren
- Schülerbeihilfen
- Ferienbetreuungsmaßnahmen für Kinder
- Angebote von Betreuungsmöglichkeiten
- Finanzierung sozialer Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Geburts-, Schul- und Studiengelder in Form von Einmalzahlungen

6) Alternative für den Fall, dass die Maßnahmen, für die das Familienbudget verwendet werden soll, in der Dienstvereinbarung selbst geregelt werden

7) Kündigungsfrist für Dienstvereinbarungen aus § 36 Absatz 5 Mitarbeitervertretungsgesetz

Kirchenamt der EKD (Hrsg.): Familienförderung im kirchlichen Arbeitsrecht. Arbeitshilfe erarbeitet i.A. des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) = EKD Texte 92

Bezug über: [versand@ekd.de](mailto:versand@ekd.de)

Kirche und Diakonie als familienbewusste Arbeitgeberinnen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Handreichung der Nordelbischen Kirche 2007

Zu bestellen unter Telefon 0431/ 9797 - 628

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), berufundfamilie gGmbH (Hrsg.): Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen.

Bezug über: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Informationen für Personalverantwortliche: Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen

Bezug über: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)

berufundfamilie, eine Initiative der Hertie-Stiftung (Hrsg.): Für die Praxis: Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen.

Bezug über: [info@beruf-und-familie.de](mailto:info@beruf-und-familie.de)

[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)

Informationen, Praxisbeispiele, Arbeitsgruppen findet man auch auf der Internetseite der „Initiative familienbewusste Personalpolitik“ in Nürnberg  
[www.familienbewusste-personalpolitik.de](http://www.familienbewusste-personalpolitik.de)

# Impressum

## Herausgeber

Evangelische Aktionsgemeinschaft für  
Familienfragen in Bayern e.V. – eaf bayern

## Arbeitsgruppe

Hanna Kaltenhäuser, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt  
Gerda Keilwerth, Vorsitzende der Gesamtmitarbeitervertretung Diakonie  
Neuendettelsau  
Günter Schmidt, Evangelischer Erziehungsverband  
Helmut Neuberger, Geschäftsführer der eaf bayern

## Gestaltung

V8 Werbeagentur, Nürnberg  
[www.v8-werbeagentur.de](http://www.v8-werbeagentur.de)

Nürnberg, 2008

Die Broschüre wurde gefördert aus Mitteln des Bayerischen Sozialministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes Bayern.

