



Wiedereinstiegsqualifizierung

- für pädagogische Mitarbeiterinnen
katholischer Kindertageseinrichtungen
im Erzbistum Bamberg
- in Elternzeit oder Sonderurlaub
 - Seminar 2014



Themen

- **Teilzeitarbeit während der Elternzeit**
- **Teilzeitarbeit nach der Rückkehr**
- **Arbeitsbefreiung** zur Betreuung und Pflege
- **Sonderurlaub**
- **(Familien-)Pflegezeit**
- **Beihilfe**
- **Zusatzversorgung**
- **Aktuelles aus den Jahren 2013/2014**

Teilzeitarbeit während der Elternzeit



Sie haben gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit,

- nach dem Elternzeitgesetz
- nach dem Arbeitsvertragsrecht ABD
- wenn sie eine bisherige Teilzeit fortsetzen.

Im Übrigen ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, auch für Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber und in selbstständiger Tätigkeit

Der besondere Kündigungsschutz wegen Elternzeit bleibt in jedem Fall erhalten

Teilzeit lohnt sich finanziell oft nicht (Elterngeldkürzung)

Teilzeitarbeit während der Elternzeit



Nach dem Elternzeitgesetz haben Sie Anspruch

- wenn der Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte* hat und
- wenn Sie länger als 6 Monate beschäftigt sind und
- für mindestens 15, jedoch nicht mehr als 30 Stunden (durchschnittlich) pro Woche und mind. 2 Monaten Dauer

Antragsfrist: 7 Wochen vor Beginn der Teilzeit, 2 x zu jedem Zeitpunkt während der Elternzeit (besser jedoch zu Beginn)

Antragsform: schriftlich (mit Rahmen für die gewünschte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, denn die konkrete Verteilung der verringerten Arbeitszeit liegt im Ermessen des Arbeitgebers)

4 Wochen vom Arbeitgeber keine Antwort = klagefähig/Schlichtung

Ablehnung nur aus dringenden betrieblichen Gründen möglich (z. B. wg. Arbeitsvertrag mit Ersatzkraft !!!)

* inkl. anderer KiTas des Trägers, Mesner, Hausmeister, Verwaltungskraft, Pfarrsekretärin ..., dabei zählt Teilzeit voll.

Teilzeitarbeit während der Elternzeit



Nach dem §11 ABD haben Sie Anspruch, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren selbst betreuen

Erstantrag: immer schriftlich*, keine Frist, auf bis zu 5 Jahre befristet, verlängerbar mit Antragsfrist: 6 Monate vor Ablauf

Wird der Antrag schriftlich abgelehnt oder abgelehnt, wenn nicht innerhalb von 4 Wochen schriftlich geantwortet wurde, kann Antrag auf **Schlichtung** (siehe Anhang) gestellt werden.

Berechtigte Ablehnungsgründe könnten sein

- Arbeitsvertrag mit Vertretung (frühzeitig ankündigen)
- pädagogisches Konzept (Fachberatung hinzuziehen)
- Besetzungsschwierigkeiten (Ersatz suchen)

* (mit gewünschter täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit)

Teilzeitarbeit nach der Rückkehr



Sie haben nach der Elternzeit Teilzeitananspruch

- nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, sofern ihr Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat (Antrag: schriftlich, spätestens 3 Monate vor Reduzierung. Kommt bis 4 Wochen vor dem geplanten Beginn keine schriftliche Ablehnung = Zustimmung)
- nach §11 ABD (s. S. 5) (bessere Fristenregelung!!!)
- Wird die Teilzeit befristet, gilt nach Ablauf der Befristung automatisch wieder der alte Beschäftigungsumfang.

Teilzeitarbeit

Möglichkeiten und Grenzen



- Teilzeitarbeit ist nicht immer Halbtagsbeschäftigung
- **Es gibt keine Vorschriften zur zeitlichen Lage**
- Beschäftigte und Arbeitgeber suchen einvernehmlich und gemeinsam nach Lösungen, dabei sind die **Belange der Einrichtung und der Kolleginnen zu beachten**
- unbefristet Teilzeitbeschäftigte sollen bei gleicher Eignung bei der späteren Besetzung von Vollzeit-arbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt werden

Argumentationshilfen



- **Führungskräfte brauchen Argumente, warum sie die Teilzeit gewähren sollten**
 - **sie lieben Zahlen**

Evtl. Einsparung durch ergänzende jüngere/neue MA, Vertretungsmöglichkeiten, geringere Ausfallzeiten
 - **sie schätzen Kompetenzen**

„neue“ Kompetenzen durch Mutterschaft (Verständnis für Eltern, Erfahrung mit U3-Kindern, Flexibilität im Alltag, Organisationstalent, Stressresistenz ...)
 - **und Führungskräfte erwarten Vorschläge**

wie die Arbeit bestmöglich eingeteilt werden könnte.

Keine Teilzeit möglich?



Wurde das Teilzeitbegehren berechtigt abgelehnt, gibt es drei Möglichkeiten

- 1. Weiterarbeit zu ursprünglichen Bedingungen** oder
- 2. (einvernehmlich) unbezahlten Sonderurlaub** oder
- 3. notfalls eigene Kündigung/Aufhebungsvertrag,**
mit Sonderkündigungsfrist 3 Monate zum Ende EZ

Im letzteren Fall haben Sie sofort Anspruch auf Teilzeit-**Arbeitslosengeld (ohne Sperrzeit)**

Tipp: Erfahrungsstufen beim Arbeitgeberwechsel aushandeln !!!

Arbeitsbefreiung zur Betreuung und Pflege



Für freiwillig oder gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte gilt:

bei schwerer Erkrankung freiwillig krankenversicherter oder gesetzlich mitversicherter Kinder unter **12 Jahren** erhalten Sie von ihrer Krankenkasse auf Antrag Krankengeld. Der Arbeitgeber gewährt

- **10 Tage pro Kind im Kalenderjahr**, insgesamt höchstens 25 Tage (**unbezahlte**) **Freistellung** von der Arbeitsverpflichtung
- für Alleinerziehende gilt das Doppelte.

Arbeitsbefreiung zur Betreuung und Pflege



Für alle gilt: **Bei schwerer Erkrankung**

- **privat krankenversicherter Kinder unter 12 Jahren**
- **einer Betreuungsperson von Kindern unter 8 Jahren**
- **einer Betreuungsperson dauernd pflegebedürftiger behinderter Kinder**

jeweils bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

- **eines Angehörigen (auch älteren Kindes), der in demselben Haushalt lebt**

je 1 Arbeitstag im Kalenderjahr

**Insgesamt jedoch höchstens 5 Arbeitstage
(bezahlte) Arbeitsbefreiung im Kalenderjahr!**

Sonderurlaub



- **Anspruch** nach §28 ABD **wenn**
 - **mindestens ein Kind unter 14 Jahren oder**
 - **ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger Angehöriger betreut oder gepflegt wird**
- Sonderurlaub ist auf **bis zu 5 Jahre** zu befristen
- Sonderurlaub kann jeweils bis zur Dauer von maximal **insgesamt 12 Jahren** verlängert werden, Antragsfrist: 6 Monate
- Elternzeit kann Sonderurlaub unterbrechen.
- **Kein Anspruch auf ursprünglichen Arbeitsplatz**
- **Kein besonderer Kündigungsschutz**

Sonderurlaub



- **Versicherungs- und Beitragspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung enden**
 - Krankenversicherung: Familienversicherung oder freiwillige Versicherung !!!
 - Rentenversicherung: evtl. freiwillig
- **Arbeitgeberbeiträge und Umlagen werden nicht weiter bezahlt.**

Pflegezeitgesetz



- **Ziel des Gesetzes ist**, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, **pflegebedürftige, nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen** und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Nahe Angehörige sind
 - Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
 - Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer ehe-ähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
 - Eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, und die des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder
- **Für die Pflegebedürftigkeit reicht das Vorliegen der Pflegestufe I aus.**



Pflegezeitgesetz



- Sie haben **bis zu 10 Arbeitstage Anspruch auf Freistellung** (unbezahlt) bei Arbeitsverhinderung **durch akut auftretende Pflegesituation**
- **bis zu sechsmonatige „Pflegezeit“** (ganze oder teilweise unbezahlte Freistellung), sofern
 - mehr als 15 Beschäftigte beim jeweiligen Arbeitgeber und
 - Pflegebedürftigkeit nachgewiesen und
 - Pflege in häuslicher Umgebung erfolgt(Achtung: Sozialversicherungsschutz prüfen !!!)

Pflegezeitgesetz



- **Ankündigung** der Pflegezeit:
 - **schriftlich**, mindestens **10 Arbeitstage vor Beginn**
 - **Inhalt**: Beginn und Ende, Umfang der Freistellung, ggf. Wunschverteilung der Arbeitszeit

- **Achtung: bei teilweiser Freistellung** haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine **schriftliche Vereinbarung** zu treffen.

Wünsche des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber bei dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Pflegezeitgesetz



Gesetzliche Pflegezeit hat Vorteile gegenüber Sonderurlaub!

Sozialversicherung während der Pflegezeit:

- gesetzliche Krankenversicherung endet
→ **Familienversicherung oder
freiwillige Krankenversicherung**
- **Arbeitslosenversicherung besteht fort**
- **Rentenversicherung besteht fort**

Genauere Informationen erhalten Sie beim zuständigen Versicherungsträger.

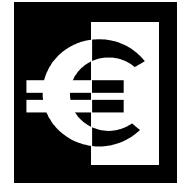
Familienpflegezeitgesetz



- Beschäftigte können über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren ihre **Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden reduzieren**.
- Die weniger geleisteten Stunden gehen auf ein **Zeitkonto**, welches in der „Nachpflegezeit“ wieder auszugleichen ist. (Beispiel: für 2 Jahre 75% Familienpflegezeit vereinbaren, 2 Jahre Bruttogehalt für 75 % einer Vollzeitstelle erhalten, ein Jahr davon nur 50% arbeiten und pflegen, ein weiteres Jahr 100% arbeiten)
- **Kein Rechtsanspruch !!!**
Achtung : Schwierigkeiten durch Förderrecht im Bereich der Kindertageseinrichtungen in Bayern! Wechselnder Bedarf)

Beihilfe

in Elternzeit und Sonderurlaub



- Keine Leistung aus dem Tarif 814 K (Zahnersatz + Heilpraktikerkosten) während der Elternzeit und im Sonderurlaub.
- Leistungen aus dem Tarif 820 K und 820 K plus auch im Falle der Elternzeit und des Sonderurlaubs
bei „Altfällen“ und bei freiwillig Höherversicherten nach Vereinbarung

Einzelheiten unter www.kodakompass.de

Zusatzversorgung



- **Elternzeit** ohne Erwerbseinkommen:
Abführen der AG-Beiträge auf der Basis eines Entgelts in Höhe von 500,00 € monatlich je Kind;
(Vorsicht bei Hinzuverdienst !!!)
- **Sonderurlaub:** Es werden keine AG-Beiträge abgeführt, daher auch keine Erhöhung des Zusatzversicherungsanspruchs. **Nachzahlung von freiwilligen Beiträgen für Unterbrechungs-/ Fehlzeiten ist nicht möglich.**

Aktuelles 2013/2014



- **Anhebung der Altersgrenze:** Rente mit 67 für die Jahrgänge 1964 und jünger
(http://www.ruv.de/de/r_v_ratgeber/altersvorsorge/gesetzliche_rente/2_rente_mit_67.jsp)
- **Änderungen bei den Minijobs:** Grenze 450 €, Gleitzone 850 €, Rentenversicherungspflicht
(http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/00_startseite/01_thementeaser/startseite_450.html)
- **Vorzeitige Beendigung der Elternzeit** wegen Mutterschutzfristen, keine Zustimmung erforderlich
- **Urlaubsanspruch:** Altersstaffelung geändert, 29 Tage für alle, 30 Tage ab dem 55. Lebensjahr, Besitzstand für vor dem 1.1.1973 Geborene.

Aktuelles 2013/2014



- **Mutterschutzzeiten vor 2012 beantragen !!!**

Noch immer können in der Zusatzversorgung versicherte Frauen die Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten, die vor dem 01.01.2012 entstanden sind, in der Zusatzversorgung beantragen. Informationen und Formulare finden Sie auf www.versorgungskammer.de unter

http://portal.versorgungskammer.de/portal/pls/portal/!PORTAL.wwpob_page.show?_docname=4569759.PDF

Aktuelles 2013/2014



- **Online-Arbeitshilfe WieKiTa:** eine Sammlung hilfreicher Dokumente und Adressen.
(<http://www.wiekita.erzbistum-bamberg.de> , Benutzer und Passwort wie zum internen Login)
- **Initiative Ergänzungskräfte zur Fachkraft:** diverse Bildungsträger bieten berufsbegleitende Weiterqualifizierungen an, Tel. 089/1261-1660
<http://www.stmas.bayern.de/kinderbetreuung/baykibig/paedagogisch.ph>
- **Neue Arbeitsmedizinische Betreuung durch B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH,** s. Rundschreiben 13/2013, Kundennummer bei Anfragen: 50403040



Kontakt und Informationen

Erzbischöfliches Ordinariat Bamberg
Domplatz 3, 96049 Bamberg

- Andrea Bauer, Personalentwicklung
Tel.: 0951 502-2630, Fax.: 0951 502-2609
E-Mail: andrea.bauer@erzbistum-bamberg.de
- Andrea Krapf, Gleichstellungsbeauftragte
Generalvikariat, Tel.: 0951/502 1630
E-Mail: andrea.krapf@erzbistum-bamberg.de



Andere hilfreiche Adressen

- **Homepage Beruf und Familie**

<http://beruf-und-familie.kirche-bamberg.de>

- **Schlichtungsstelle:**

Schlichtungsstelle für das Erzbistum Bamberg

Geschäftsstelle: Generalvikariat

Domplatz 3, 96049 Bamberg

- **Elterngeldrechner: (lohnt sich Teilzeit?)**

<http://elterngeld-2014.elterngeld-aktuell.de/>

- **Kodakompass:** <http://www.kodakompass.de>

- **Online-ABD:** <http://www.onlineabd.de>



Weitere Informationen zu den Themen
finden Sie auf den angegebenen
Homepages.

**Vielen Dank für ihre
Aufmerksamkeit!**