



# Wir schreiben FAMILIE groß!

Information für  
Mitarbeitende



## Caritasverband

für die Landkreise  
Stade und Rotenburg e.V.

Schiffertorsstraße 19a  
21682 Stade  
Tel.: 04141 47697  
Fax :04141 921791  
E-Mail: [info@caritas-stade.com](mailto:info@caritas-stade.com)  
Web: [www.caritas-stade.com](http://www.caritas-stade.com)

# Wir schreiben FAMILIE groß!

## Inhalt

.....	4
<b>1. Sie brauchen ein flexibles Zeitmanagement?</b> .....	4
<b>a. Gleitzeit</b> .....	4
<b>b. Funktionsarbeitszeit</b> .....	4
<b>c. Arbeitsbefreiung</b> .....	4
<b>d. Lebensphasenorientierte Arbeitszeit</b> .....	5
<b>i. Teilzeit</b> .....	5
<b>ii. Sonderurlaub</b> .....	5
<b>2. Sie sind schwanger?</b> .....	5
<b>a. Bekanntgabe</b> .....	5
<b>b. Mutterschutz</b> .....	6
<b>3. Sie sind Mutter / Vater?</b> .....	8
<b>a. Geburtsbeihilfe</b> .....	8
<b>b. Elterngeld und Elternzeit</b> .....	9
<b>i. Elterngeld</b> .....	9
<b>ii. ElterngeldPlus</b> .....	9
<b>iii. Elternzeit</b> .....	11
<b>c. Kindergeld</b> .....	12
<b>d. Steuerliche Freibeträge für Kinder</b> .....	13
<b>e. Krankengeld bei Erkrankung des Kindes</b> .....	14
<b>f. Hilfreiche Adressen vor Ort</b> .....	14
<b>4. Sie haben pflegebedürftige Angehörige?</b> .....	16
<b>5. Sie freuen sich über ein finanzielles Extra?</b> .....	17
<b>6. Unsere Kommunikation</b> .....	18
<b>a. Mitarbeitergespräche</b> .....	18
<b>b. BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)</b> .....	19
<b>c. Möglichkeiten zur Teilhabe an Weiterbildungsmaßnahmen</b> .....	19
<b>7. Nutzbarkeit caritaseigener Dienste</b> .....	20

Herausgeber:

Caritasverband für die Landkreise Stade und  
Rotenburg e.V.

Schiffertorsstraße 19a

21682 Stade

04141 47697

[www.caritas-stade.com](http://www.caritas-stade.com)

1. Auflage 2023

Mit freundlicher Unterstützung vom Caritasverband  
Bonn e.V.





## 1. Sie brauchen ein flexibles Zeitmanagement?

### a. Gleitzeit

Die Mitarbeitenden im Caritasverband für die Landkreise Stade und Rotenburg können die dienstvertraglich vereinbarte Arbeitszeit flexibel im Rahmen der abgeschlossenen Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung einbringen. Außerhalb der Kernarbeitszeiten können die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten in Absprache mit den Vorgesetzten unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse weitgehend selbst festlegen.

Die Gleitzeitregelung kann nicht für Mitarbeitende in Diensten gelten, deren eng aufeinander abgestimmter Dienstplan im Schichtsystem eine bestimmte Personaldichte gewährleisten muss.

### b. Funktionsarbeitszeit

Die Funktionsarbeitszeit soll eine optimale Anpassung der individuellen Arbeitszeit an die Bedürfnisse der jeweiligen Funktion, der Zielgruppe und der Mitarbeitenden ermöglichen. Es erfolgt eine Abstimmung der Faktoren:

- Welche Funktion innerhalb eines Dienstes üben die jeweiligen Mitarbeitenden aus?
- Wann wird das Angebot angefragt?
- Welche Arbeitszeiten können die Mitarbeitenden besetzen?
- Gibt es Lücken im Angebot, die durch eine personelle Aufteilung des Angebotes geschlossen werden können?

Die Kunden/Klienten nehmen die Sprechzeiten sowohl in den Vormittagsstunden als auch in den Nachmittagsstunden wahr. Insbesondere für berufstätige Kunden/Klienten ist die Erreichbarkeit des Dienstes in den Nachmittagsstunden von Bedeutung.

Eine Kollegin/Ein Kollege kann aus der privaten Situation heraus den Dienst ab mittags in der Einrichtung ausüben. So ist die Verfügbarkeit des Angebotes gewährleistet und auch eine Übergabe zwischen Ihnen kann stattfinden.

### c. Arbeitsbefreiung

Für bestimmte familiäre Ereignisse werden Sie unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt: kirchliche Eheschließung, Niederkunft der Ehefrau, Taufe, Erstkommunion, Firmung und entsprechende religiöse Feiern eines Kindes, kirchliche Eheschließung eines Kindes, Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils. Nach der jetzt geltenden Fassung des § 10 (2) AVR erfolgt die Arbeitsbefreiung auch dann, wenn das Ereignis auf einen Tag fällt, an der Mitarbeitende nicht zur Arbeit verpflichtet sind.

## **d. Lebensphasenorientierte Arbeitszeit**

### **i. Teilzeit**

Sie haben die Möglichkeit, auch außerhalb der Elternzeit zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen die Arbeitszeit zu reduzieren (siehe Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG), sofern dies im betrieblichen Ablauf möglich ist. Außerdem ist bei Rückkehr aus Elternzeit, Sonderurlaub oder Pflegezeit ein Wiedereinstieg in Teilzeit möglich, wenn eine Stelle mit entsprechendem Umfang zur Verfügung steht. Wenn Sie einen dringenden Bedarf nach Verringerung Ihrer Arbeitszeit anmelden und es die betrieblichen Abläufe zulassen, ermöglicht Ihnen der Caritasverband über die gesetzlichen Möglichkeiten hinaus einen Übergang in eine Teilzeitbeschäftigung ohne Einhaltung der gesetzlichen Frist von mindestens drei Monaten.

Der Caritasverband möchte die Ausgewogenheit zwischen dem Arbeitsumfang und der jeweiligen Arbeitszeit sicherstellen. So soll vor der Entscheidung über eine neue Teilzeitleistung eine Machbarkeitsprüfung (z. B. ob ein Aufgabenbereich mit dem geplanten Teilzeitanteil erledigt werden kann, oder ob die Rahmenbedingungen passen) erfolgen. Im Rahmen der jährlichen Förder- und Entwicklungsgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden wird thematisiert, wie Arbeitszeit und Arbeitsvolumen im Verhältnis zueinanderstehen.

### **ii. Sonderurlaub**

Sie können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten, wenn Sie z. B. ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen nach ärztlichem Gutachten tatsächlich betreuen oder pflegen und dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Der Sonderurlaub muss mit einer Frist von mindestens drei Monaten beantragt werden und sollte nicht länger als fünf Jahre betragen.

Siehe hierzu § 10 Anlage 5 AVR.



## **2. Sie sind schwanger?**

### **a. Bekanntgabe**

Es empfiehlt sich, Ihren Vorgesetzten und den Caritasverband als Dienstgeber über eine bestehende Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung zu informieren, sobald Ihnen diese Tatsachen bekannt sind. Nur so kann der Caritasverband die gesetzlichen Mutterschutzbestimmungen zu Ihrem Wohle und zum Schutz des ungeborenen Lebens einhalten. Tun Sie dies nicht, so gelten die Schutzvorschriften erst, wenn Sie die Mitteilung gemacht haben.

Bitte geben Sie die Mitteilung schriftlich über Ihre Einrichtungs-/Sachgebiets-/Bereichsleitung an die Personalverwaltung. Legen Sie dieser Mitteilung eine Kopie Ihres Mutterpasses bei,

aus der der Eintritt der Schwangerschaft und der errechnete mutmaßliche Entbindungstermin hervorgeht. Dies wird für die Berechnung der Schutzfristen benötigt.

Die Information an die Vorgesetzten kann auch mündlich erfolgen.

## **b. Mutterschutz**

Damit die exakten Schutzfristen berechnet werden können, reichen Sie bitte unverzüglich nach der Geburt des Kindes eine Kopie der Geburtsurkunde bei der Abteilung Verwaltung ein.

### Schutz des Arbeitsverhältnisses

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Das bedeutet, dass die Arbeitgeberseite während dieser Zeit auch nicht zu einem nach der Geburt liegenden Zeitpunkt kündigen darf.

Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus bis zum Ablauf der Elternzeit.

### Generelle Beschäftigungsverbote

Insbesondere gilt ein generelles Beschäftigungsverbot für werdende Mütter:

bei Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden; nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bei Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen; soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet; bei Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen (...), bei Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder das ungeborene Kind besteht; nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft bei der Arbeit auf Beförderungsmitteln, oder bei Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind. Werdende und stillende Mütter dürfen nicht in Nachtarbeit (zwischen 20:00 und 6:00 Uhr), nicht an Sonn- und Feiertagen und nicht mit Mehrarbeit beschäftigt werden. Sie dürfen nicht mehr als maximal 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche, Frauen unter 18 Jahren täglich höchstens acht Stunden oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrtzeit (Wohnung–Arbeitsstelle) sind keine Arbeitszeit.

Der Caritasverband für die Landkreise Stade und Rotenburg e.V. möchte in besonderem Maße seiner Verpflichtung zur Vorsorge für die Gesundheit der Schwangeren und des ungeborenen Kindes nachkommen. Daher möchten wir schwangere Mitarbeitende bitten, uns sofort mitzuteilen, wenn sie befürchten, dass von ihrem Arbeitsplatz besondere Gefahren ausgehen, die ihre Gesundheit oder die des Kindes gefährden könnten.

### Individuelles Beschäftigungsverbot

Danach dürfen werdende Mütter insoweit nicht beschäftigt werden, als nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet ist. Voraussetzung für dieses individuelle Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis. Der Arzt muss dabei entscheiden, ob es sich bei den Beschwerden um eine Krankheit handelt oder ob sie schwangerschaftsbedingt sind. Stellt der Arzt Beschwerden fest, die auf der Schwangerschaft beruhen, so hat er zu prüfen und aus ärztlicher Sicht zu entscheiden, ob die schwangere Frau wegen eingetretener Komplikationen arbeitsunfähig krank ist oder – ohne dass eine Krankheit vorliegt – zum Schutz des Lebens oder der Gesundheit von Mutter oder Kind ein Beschäftigungsverbot geboten ist.

## Einkommenssicherung während der Beschäftigungsverbote außerhalb der Mutterschutzfristen

Der Mutterschutzlohn entspricht i. d. R. wenigstens der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft.

## Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten oder bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung.

## Anspruch auf Elternzeit

Bei rechtzeitiger Mitteilung schließt sich die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) unmittelbar an die Mutterschutzfrist an. Nach dem Ende der Schutzfrist können Mütter ihre Arbeit aber auch wiederaufnehmen und die Elternzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt antreten. Die Eltern können die Elternzeit ganz oder zeitweise auch gemeinsam nehmen.

## Erholungsurlaub

Die Fehlzeiten aufgrund des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots und der Mutterschutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten. Auch während dieser Zeiten entstehen Urlaubsansprüche. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots ist nicht zulässig. Hat die Mitarbeiterin ihren Urlaub vor Beginn des Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Der Resturlaub aus der Zeit vor dem Beschäftigungsverbot ist übertragbar auf das laufende oder nächste Urlaubsjahr. Dieser Resturlaub kann auch noch nach der Elternzeit genommen werden.

## Finanzielle Leistungen

### Überblick über die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen

- Vorsorgeuntersuchungen
- Betreuung durch Ärzte und Hebammen
- Versorgung mit Arznei-, Verbands- und Heilmitteln
- Stationäre Entbindung
- Häusliche Pflege
- Haushaltshilfe
- Mutterschaftsgeld

### Finanzielle Absicherung während der Schutzfristen

Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung und für den Entbindungstag sind Mitarbeiterinnen finanziell abgesichert durch das Mutterschaftsgeld und einen Zuschuss, den der Dienstgeber leistet.

### Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung

Mutterschaftsgeld wird von den gesetzlichen Krankenkassen während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag gezahlt. Das Mutterschaftsgeld kann frühestens sieben Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin beantragt werden, da die diesbezügliche ärztliche Bescheinigung frühestens eine Woche vor Beginn der Schutzfrist ausgestellt werden darf. Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten nur freiwillig oder pflichtversicherte Arbeitnehmerinnen.

### Der Arbeitgeberzuschuss

Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro (monatlicher Nettolohn von 390 Euro), ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Dabei wird der als Grundlage dienende Durchschnittsverdienst um den Betrag der gesetzlichen Abzüge vermindert.

Den vollständigen Gesetzestext finden Sie unter <http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/index.html>



### **3. Sie sind Mutter / Vater?**

#### **a. Geburtsbeihilfe**

Wenn ein Kind geboren wird, kommen viele zusätzliche Ausgaben auf die Eltern zu. Die Mitarbeitenden des Caritasverbandes für die Landkreise Stade und Rotenburg e.V. erhalten im Falle der Geburt eines Kindes gemäß AVR Anlage 11 a eine Geburtsbeihilfe. Diese beantragen Sie bitte bei der Abteilung Verwaltung (Personalwesen) nach der Geburt des Kindes mit Vorlage der Geburtsurkunde.

#### AVR Anlage 11 a: Geburtsbeihilfe

##### § 1

Der Mitarbeiter erhält bei der Geburt eines Kindes auf Antrag eine Geburtsbeihilfe von 358 Euro je Kind. Die Geburtsbeihilfe erhält auch der Mitarbeiter, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, als Kind annimmt oder mit dem Ziel der Annahme in seinen Haushalt aufnimmt und die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern (§ 1747, 1748 BGB) erteilt ist. Die Geburtsbeihilfe ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

##### § 2

Hat ein Mitarbeiter aus mehreren Dienstverhältnissen im Geltungsbereich der AVR Anspruch auf Geburtsbeihilfe, erhält er diese von den Dienstgebern in gleichen Anteilen. Haben beide Elternteile aus einem Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR Anspruch auf Geburtsbeihilfe, erhält diese die Mutter. Wird einem Elternteil in Geburtsfällen nach Anlage 11 zu den AVR oder aus einem Beschäftigungsverhältnis im kirchlichen oder öffentlichen Dienst oder aus einer Beihilfeversicherung eine Beihilfe oder ähnliche Leistung gewährt, so ist diese auf den Anspruch auf Geburtsbeihilfe für den Mitarbeiter anzurechnen.

## **b. Elterngeld und Elternzeit**

### **i. Elterngeld**

Das Elterngeld ist eine Leistung des Bundes.

Anspruch auf Elterngeld haben Eltern, die ihr Kind in den ersten 14 Lebensmonaten vorrangig selbst betreuen wollen und deshalb nicht voll erwerbsfähig sind (nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind).

Das Elterngeld soll das nach der Geburt wegfallende Einkommen zu einem Teil von 65, 66 oder 67 % des Voreinkommens bzw. bis zu 100 % bei Einkommen unter 1.000 Euro ersetzen. Das Elterngeld beträgt absolut mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro.

Ab der Geburt eines Kindes können Eltern bis zu vierzehn Monate lang das Elterngeld erhalten, beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil allein kann die Leistung für mindestens zwei und maximal zwölf Monate beziehen. Für zusätzliche zwei Monate wird das Elterngeld gezahlt, wenn auch der Partner vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch macht und den Eltern für mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen ganz oder teilweise wegfällt.

Mutterschaftsleistungen, wie etwa das Mutterschaftsgeld einschließlich des Arbeitgeberzuschusses, werden auf das Elterngeld voll angerechnet. Dies bedeutet, dass in den ersten zwei Monaten nach der Geburt des Kindes bei Bezug von Mutterschaftsgeld kein Elterngeld ausgezahlt wird. Der Elterngeldbezug verkürzt sich also tatsächlich auf zehn bzw. zwölf Monate.

Das Elterngeld muss schriftlich bei der zuständigen Elterngeldstelle Ihrer Wohnortkommune beantragt werden. Jeder Elternteil kann für sich einmal einen Antrag auf Elterngeld stellen. Der jeweilige Antrag kann einmal ohne Angabe von Gründen und zusätzlich einmal in Härtefällen geändert werden. Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Rückwirkende Zahlungen werden jedoch nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf Elterngeld eingegangen ist.

Um die Zeit ohne Einkommen möglichst kurz zu halten, empfiehlt es sich, den Elterngeldantrag so schnell wie möglich nach der Geburt des Kindes zu stellen. Es kann hilfreich sein, die Unterlagen bereits vor der Geburt des Kindes vorzubereiten. Für die Beantragung müssen neben dem ausgefüllten Antragsformular die Geburtsurkunde des Kindes sowie die Einkommensnachweise der letzten zwölf Monate der Antragssteller eingereicht werden.

Das vollständige Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit finden Sie im Internet unter <http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/index.html>

### **ii. ElterngeldPlus**

Am 01.01.2015 ist das Gesetz mit den Regelungen zum ElterngeldPlus, zum Partnerschaftsbonus sowie zur flexibleren Elternzeit in Kraft getreten. Diese gelten für Eltern, deren Kinder ab 01.07.2015 geboren wurden.

Der Bezug des bisherigen Elterngeldes ist weiterhin möglich. Dabei darf ein Teilzeitumfang von bis zu 30 Wochenstunden nicht überschritten werden. Entsprechend können Eltern sich nun zwischen dem Bezug von Elterngeld oder von ElterngeldPlus entscheiden.

Mit dem ElterngeldPlus soll es für Mütter und Väter einfacher werden, Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren. Mit den ElterngeldPlus-Monaten können sie während der

Teilzeittätigkeit doppelt so lange die Förderung durch das Elterngeld nutzen. ElterngeldPlus ersetzt den Einkommensanteil, der wegen Teilzeit entfällt.

Mütter und Väter können mit den Neuregelungen länger Elterngeld beziehen, wenn sie nach der Geburt eines Kindes Teilzeit arbeiten. Künftig ist es für diese Eltern möglich, das ElterngeldPlus doppelt so lange zu erhalten. Aus einem Elterngeldmonat werden so zwei ElterngeldPlus-Monate. Damit können Eltern ihr Elterngeldbudget besser ausschöpfen und sie haben die Möglichkeit, über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus die Bedürfnisse des Kindes mit den Anforderungen im Beruf zu verbinden.

Teilen sich Mutter und Vater die Betreuung ihres Kindes und arbeiten parallel für vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie zudem den Partnerschaftsbonus in Form von jeweils vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten.

Alleinerziehende können ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus im gleichen Maße nutzen. Die Voraussetzungen der Alleinsorge beziehungsweise des alleinigen Aufenthaltsbestimmungsrechts wurden gestrichen, damit Alleinerziehende von den Partnermonaten und dem Partnerschaftsbonus profitieren können. Stattdessen können sie diese Monate zusätzlich erhalten, wenn sie die Voraussetzungen für den steuerlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende (§ 24b EStG) erfüllen.

### Bezugsdauer

Wie für das Elterngeld gilt auch für das ElterngeldPlus eine Mindestbezugszeit von zwei Monaten. Das heißt, ein Elternteil muss für mindestens zwei Lebensmonate Elterngeld beziehen, entweder in der bisherigen Form oder als ElterngeldPlus. Die ElterngeldPlus-Monate können die Eltern für die von ihnen gewünschte Anzahl wählen.

### Die wichtigsten Regelungen zum ElterngeldPlus

- Das ElterngeldPlus ersetzt das wegfallende Einkommen abhängig vom Voreinkommen zu 65 bis 100 Prozent – wie das bisherige Elterngeld auch.
- Monatlich beträgt das ElterngeldPlus maximal die Hälfte des Elterngeldes, das den Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde.
- Das ElterngeldPlus wird für den doppelten Zeitraum gezahlt. Das bedeutet konkret, dass ein Elterngeldmonat dann zwei ElterngeldPlus-Monaten entspricht.
- Das ElterngeldPlus kann über den 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden.
- Eine Kombination aus Elterngeld und ElterngeldPlus-Monaten ist möglich.

### Elterngeld bei Mehrlingen

Für Mehrlingsgeburten ab 01.01.2015 erfolgt eine gesetzgeberische Klarstellung: Eltern von Mehrlingen erhalten einen Elterngeldanspruch pro Geburt und sie erhalten zusätzlich wie bisher den Mehrlingszuschlag in Höhe von 300 Euro monatlich für das zweite und jedes weitere Mehrlingskind.

### Beantragung

ElterngeldPlus muss schriftlich beantragt werden. Jeder Elternteil kann für sich einmal einen Antrag auf ElterngeldPlus stellen. Der jeweilige Antrag kann bis zum Ende des ElterngeldPlus-Bezuges geändert werden.

Bei der Beantragung des Elterngeldes muss zwischen dem Bezug von bisherigem Elterngeld (Basiselterngeld) und ElterngeldPlus gewählt werden. Dies müssen die Eltern monatsweise festlegen, können dies aber nachträglich noch ändern. Monate, in denen die Mutter Mutterschaftsgeld erhält, gelten als Monate, für die sie Basiselterngeld bezieht. In diesen Monaten kann dementsprechend nur Basiselterngeld bezogen werden, der Bezug von ElterngeldPlus ist nicht möglich.

## Neuregelung für die Elternzeit

Auch die Elternzeit wird flexibler. Wie bisher können Eltern bis zum dritten Geburtstag eines Kindes eine unbezahlte Auszeit vom Job nehmen. Künftig können 24 statt bisher 12 Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes genommen werden.

### Quelle:

Bundesministerium für Familie, Frauen und Jugend: Familien-Wegweiser

### **iii. Elternzeit**

Arbeitnehmer, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, haben bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit. Mit Zustimmung der Arbeitgeberseite können sie bis zu zwölf Monate der Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes übertragen.

Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Er beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise durch die Aufsichtsbehörde eine Kündigung für zulässig erklärt werden.

Die Mitteilung über die Elternzeit ist schriftlich an die Abteilung Verwaltung zu richten. Die Anmeldefrist für die Elternzeit beim Arbeitgeber beträgt sieben Wochen vor deren Beginn. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich. Wird die Anmeldefrist von sieben Wochen nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend. Dies bedeutet: Soll die Elternzeit direkt nach der Mutterschutzfrist von acht Wochen nach der Entbindung einsetzen, muss die Anmeldung der Elternzeit spätestens eine Woche nach der Geburt des Kindes eingehen. Es empfiehlt sich auch hier, diese Anmeldung evtl. bereits vor der Geburt des Kindes vorzubereiten.

Aus dieser Mitteilung muss ersichtlich werden, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren man die Elternzeit in Anspruch nehmen möchte. Für die sich anschließende Zeit muss eine weitere Elternzeit erneut beantragt werden. Mit der Anmeldung der Elternzeit muss man sich also verbindlich festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Beantragt ein Elternteil Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr verzichtet wird. Eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieses Zeitraums ist in diesem Fall nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich. Auch eine vorzeitige Beendigung der einmal beantragten Elternzeit kann wegen der damit zusammenhängenden Planung nur mit der Zustimmung durch den Dienstgeber oder aus den im Gesetz selbst genannten Gründen erfolgen.

Ist geplant, die Partnermonate des Elterngeldes in Anspruch zu nehmen, muss, wenn die Elternzeit damit verbunden werden soll, die Anmeldung bei der Arbeitgeberseite erst spätestens sieben Wochen vor Beginn erfolgen, auch wenn im Rahmen des Elterngeldantrags bereits eine Festlegung getroffen wurde. Erwerbstätige Eltern können frei entscheiden, wer von ihnen Elternzeit nimmt. Sie können auch gleichzeitig Elternzeit nehmen.

Wer Elternzeit nimmt, kann in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden arbeiten. Die Tätigkeit bei einem anderen Dienstgeber oder in Selbstständigkeit bedarf der Zustimmung des Dienstgebers.

Nach Ablauf der Elternzeit haben die Eltern einen Anspruch auf ihren alten oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Eine Schlechterstellung ist nicht zulässig. Wurde die Arbeitszeit während der Elternzeit reduziert, gilt nach deren Ende wieder die frühere Arbeitszeit.

Wenn während der laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird

Für jedes Kind besteht ein Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres. Ihre bereits laufende Elternzeit wird durch die Geburt eines weiteren Kindes jedoch nicht zwangsläufig unterbrochen, sondern läuft, wie Sie sie angemeldet haben, weiter. Anschließend können Sie die Elternzeit für das weitere Kind nehmen. Da Sie jeweils nur für ein Kind in Elternzeit sein können, bleibt bei solchen Überschneidungszeiträumen der Elternzeitananspruch für das andere Kind z. T. ungenutzt. Mit Zustimmung des Dienstgebers ist es möglich, bis zu zwölf Monate dieser ungenutzten Zeit auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des jeweiligen Kindes zu übertragen.

### Weihnachtszuwendung

Auf die Weihnachtszuwendung wirken sich die gesetzlichen Beschäftigungsverbote nicht aus. Wird Elternzeit in Anspruch genommen, so werden bei der Berechnung der Zuwendung maximal zwölf Monate Elternzeit als zuwendungswirksam berücksichtigt. Dies bedeutet, dass Mitarbeiter auch im Jahr nach der Geburt des Kindes noch eine anteilmäßige Weihnachtszuwendung erhalten.

### Sonderurlaub

Gemäß § 10 der Anlage 14 zu den AVR kann zur Pflege und Betreuung des Kindes ein Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge gewährt werden. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Es werden daher kein Lohn, keine Weihnachtszuwendung und kein Urlaubsgeld gezahlt. Der Sonderurlaub muss schriftlich innerhalb von drei, bei einer Verlängerung sechs Monaten vor der Inanspruchnahme bzw. vor Beginn der Verlängerung beantragt werden. Er soll in der Regel nicht länger als fünf Jahre einschließlich eines etwaigen Erziehungsurlaubs dauern und kann mit Zustimmung des Dienstgebers vorzeitig beendet werden.

### Veränderung der Arbeitszeit nach der Elternzeit/dem Sonderurlaub

Die Mitarbeitenden haben das Recht, nach Ende der Elternzeit bzw. eines Sonderurlaubs vom Dienstgeber eine Reduzierung der Arbeitszeit zu verlangen. Ein entsprechender Antrag ist spätestens drei Monate vor der Aufnahme der Tätigkeit zu stellen. Die Teilzeitbeschäftigung kann auf Antrag auf bis zu fünf Jahre befristet werden. Eine Verlängerung der Vereinbarung ist möglich. Die muss spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeit beim Dienstgeber beantragt werden.

## **c. Kindergeld**

Das Kindergeld wird einkommensunabhängig gezahlt. Es ist ab dem dritten Kind gestaffelt und beträgt monatlich 250,- €.

Kindergeld gibt es grundsätzlich

- für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr
- für Kinder in Ausbildung bis zum 25. Lebensjahr
- für arbeitslose Kinder bis zum 21. Lebensjahr.

Für Kinder, die wegen eines fehlenden Ausbildungsplatzes eine Berufsausbildung nicht beginnen oder fortsetzen können, gelten die oben genannten Regelungen für Kinder in Ausbildung. Das Kindergeld für ein Kind über 18 Jahre entfällt bei eigenem Einkommen des Kindes ab 8.004 Euro im Jahr. Rückwirkend ab 1. Januar 2009 haben Eltern, deren Kinder einen Freiwilligendienst aller Generationen absolvieren, einen Anspruch auf Kindergeld.

Das Kindergeld wird an die Person ausgezahlt, in deren Obhut sich das Kind befindet. Lebt das Kind mit beiden Eltern zusammen, können diese bestimmen, wer von ihnen das Kindergeld erhalten soll. Die Auszahlung des Kindergeldes erfolgt durch die Familienkasse bei

der Agentur für Arbeit. Hier wird auch der Antrag auf Kindergeld eingereicht. Dem Antrag ist eine Geburtsurkunde des Kindes beizulegen.

Hier gelangen Sie zum Onlineantrag:

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_26666/Navigation/zentral/Formulare/Buerger/Kindergeld/Kindergeld-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_26666/Navigation/zentral/Formulare/Buerger/Kindergeld/Kindergeld-Nav.html)

#### **d. Steuerliche Freibeträge für Kinder**

Die Freibeträge für Kinder dienen der verfassungsrechtlich gebotenen Steuerfreistellung des Existenzminimums eines Kindes im Alter von 0 bis grundsätzlich 25 Jahren.

Das Finanzamt prüft im Rahmen der jährlichen Einkommensteuerveranlagung, ob der Kinderfreibetrag für die Eltern günstiger ist oder das ausbezahlte Kindergeld. Diese Prüfung erfolgt automatisch und muss nicht beantragt werden.

Die Freibeträge für Kinder basieren auf

- dem sächlichen Existenzminimum für Kinder (Kinderfreibetrag) und
- dem zu berücksichtigenden Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf.

Das sächliche Existenzminimum umfasst die Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts, wie Nahrung, Wohnen und Kleidungsbedarf eines Kindes. In Deutschland beträgt der volle Freibetrag zur Sicherung des sächlichen Existenzminimums für ein Kind 4.608 Euro im Jahr. Der Freibetrag für Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf beträgt jährlich 2.640 Euro. Bei der Einkommensteuerveranlagung werden beide Freibeträge zusammengezogen. Sind die Eltern verheiratet und werden sie zusammen veranlagt, werden die Freibeträge für Kinder in Höhe von insgesamt

7.248 Euro im Jahr berücksichtigt. Bei getrennter Veranlagung von Ehegatten wird bei jedem Elternteil der Betrag in Höhe von 3.624 Euro berücksichtigt.

Zusätzliche gesetzliche Regelungen ergeben sich für die Berücksichtigung von Freibeträgen für Kinder von Alleinerziehenden und von Freibeträgen für Kinder von nicht verheirateten Eltern. Die Freibeträge für Kinder werden bei allen Eltern beim Solidaritätszuschlag und bei der Kirchensteuer berücksichtigt.

#### Altersgrenzen

- Kinder, die noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und in Deutschland als Arbeit suchend gemeldet sind, werden ebenfalls berücksichtigt.
- Kinder über 18 Jahre, die aber noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, werden berücksichtigt, wenn sie
  - für einen Beruf ausgebildet werden (Ausbildung, Studium)
  - sich in einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen einer Ausbildung und dem Grundwehr- oder Zivildienst befinden
  - eine Berufsausbildung mangels Ausbildungsplatz nicht beginnen oder fortsetzen können
  - ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr oder einen Freiwilligendienst aller Generationen leisten
  - sich nach § 14b Zivildienstgesetz als Entwicklungshelfer oder Dienstleistender im Ausland befinden.

## Einkommensgrenze

Ist das Kind älter als 18 Jahre, dürfen die eigenen Einkünfte und Bezüge des Kindes 8.004 Euro im Jahr nicht überschreiten, damit Sie einen Anspruch auf Steuerfreistellung bzw. Kindergeld haben.

### **e. Krankengeld bei Erkrankung des Kindes**

Wenn Ihr Kind erkrankt ist und Sie wegen der Pflege des Kindes nicht zum Dienst erscheinen können, erhalten Sie für diese freigestellten Tage kein Gehalt. Zum Ausgleich können Sie bei Ihrer Krankenversicherung Krankengeld bei Erkrankung des Kindes beantragen. Das Kinderkrankengeld entspricht von der Höhe her dem Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit, also 70 % des vorherigen Bruttoverdienstes, maximal 90 % vom Nettoverdienst.

Das Krankengeld bei Erkrankung des Kindes gemäß § 45 SGB V ist eine Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung in Deutschland und kommt zum Tragen, wenn ein Elternteil zwecks Pflege eines kranken Kindes nicht arbeiten gehen kann.

Eltern haben einen gesetzlichen Anspruch darauf, zur Pflege eines kranken Kindes zu Hause zu bleiben und für diese Zeit von der Arbeit freigestellt zu werden. Es müssen folgende Voraussetzungen dafür vorliegen:

- Das Kind ist unter zwölf Jahre alt
- ein ärztliches Attest ist vorhanden und
- es gibt keine andere Person im Haushalt, die die Pflege übernehmen kann.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht für alle Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens zehn Arbeitstage, jedoch maximal 25 Arbeitstage (selbst bei drei oder mehr Kindern). Bei Alleinerziehenden besteht ein Anspruch auf 20 Tage pro Kind, maximal 50 Tage. Falls beide Elternteile arbeiten und beide einen Anspruch auf Krankengeld haben, können beide jeweils 10 Tage pro Kind in Anspruch nehmen. Eine Verrechnung zwischen den Eltern erfolgt nicht. Der Anspruch kann aber jeweils mit Zustimmung des Arbeitgebers auf den anderen Elternteil übertragen werden, wenn ein Elternteil aus persönlichen oder beruflichen Gründen nicht der Arbeit fernbleiben kann.

Für die Tage, an denen Sie zur Betreuung Ihres kranken Kindes dem Dienst fernbleiben, tragen Sie in die Arbeitszeiterfassung die reguläre durchschnittliche Arbeitsdauer (siehe Sollarbeitszeitenliste) ein wie Sie es auch bei eigener Erkrankung oder Urlaubsabwesenheit tun.

### **f. Hilfreiche Adressen vor Ort**

Die Erziehungsberatung hilft Eltern, Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei familiären und individuellen Problemen, Krisen und Konflikten. Das Angebot umfasst psychodiagnostische Untersuchung, Einzel- und Gruppentherapie für Kinder und Jugendliche, Beratung und Betreuung sowie in Einzelfällen pädagogisches Training. Die Beratungsstelle bietet Elterngruppen, Gruppen für Kinder und Jugendliche, eine Schulsprechstunde, Coaching für Viertklässler und deren Eltern, wechselnde Vorträge zu unterschiedlichen Themen sowie Beratung und Behandlung bei sexuellem Missbrauch, Vernachlässigung, Misshandlung oder Gewalt an.

Sie finden die Beratungsstelle für Eltern Kinder und Jugendliche in der Thuner Str. 17, 21680 Stade, Telefon: 04141 52140

Ihre Anfragen werden grundsätzlich diskret behandelt.

Elterngeld/Elternzeit:

Landkreis Stade  
Amt für Kinder, Jugend und Familie Elterngeld/Elternzeit  
Am Staatsarchiv 3, 21680 Stade  
Telefon: 04141 120

Kindergeld:

Familienkasse Niedersachsen-Bremen (Kindergeldkasse)30131 Hannover  
Telefax: 049421 178-2938  
E-Mail: Familienkasse-Niedersachsen-Bremen@arbeitsagentur.de  
Homepage: <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/service-vor-ort/familienkasse-niedersachsen-bremen-bremen.html>

Kurse für Eltern und Kinder sowie Babysittervermittlung:

Ev. Familienbildungsstätte Kehdingen/ Stade e.V. leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Bedingungen des Aufwachsens von Kindern und der Lebenssituation von Familien vor Ort. Eine Liste der qualifizierten Mädchen und Jungen ist dort hinterlegt und wird auf Anfrage weitergegeben.

Ev. Familienbildungsstätte/Kehdingen Stade e.V.  
Neubourgstr. 5  
21682 Stade  
Telefon: 04141 / 79 75 7 - 0  
Fax: 04141 / 79 75 7 - 27  
E-Mail: info@fab-stade.de

Deutscher Kinderschutzbund (DKSB)  
Kreisverband Stade e.V.  
Johannisstraße 3  
21682 Stade  
Tel.: 04141 - 4 78 87  
Fax 04141 - 54 09 93  
info@dksb-stade.de



#### **4. Sie haben pflegebedürftige Angehörige?**

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezieht sich längst nicht mehr nur auf den Aspekt der Kindererziehung, sondern auch auf die Pflege von Angehörigen. Die überwiegende Mehrheit der pflegebedürftigen Personen in Deutschland wird zu Hause von Angehörigen und ambulanten Diensten versorgt – dies entspricht dem Wunsch, so lange wie möglich in der vertrauten Umgebung zu bleiben. Mit Ihrer Bereitschaft zur Pflege eines Menschen in Ihrer Familie übernehmen Sie neben Ihrer Verantwortung für Ihre Familie und Ihrem beruflichen Einsatz eine weitere Aufgabe, die zu einer starken Belastung für Sie werden kann.

Sie haben die Möglichkeit, kurzfristig auf unterschiedliche Pflegesituationen zu reagieren: Das Pflegezeitgesetz regelt eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung und eine Pflegezeit.

##### Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Ihr Angehöriger wird plötzlich pflegebedürftig und Sie müssen hierauf schnell reagieren. So müssen Sie u. U. die Versorgung des Pflegebedürftigen sicherstellen und/oder weitere Hilfen organisieren – hierfür benötigen Sie kurzfristig Zeit. In diesem Fall können Sie bis zu zehn Tage von der Arbeit freigestellt werden. Die Arbeitsverhinderung müssen Sie unverzüglich Ihrem Vorgesetzten mitteilen. Als Nachweis bringen Sie bitte eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen bei.

##### Die Pflegezeit

Zur längeren Pflege Ihrer Angehörigen in der häuslichen Umgebung haben Sie die Möglichkeit, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Hierfür können Sie sich bis zu sechs Monate ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen. Die Pflegezeit ist dem Caritasverband spätestens zehn Tage vor deren Beginn anzukündigen – gleichzeitig erfolgt eine Erklärung über die Dauer und den Umfang der Freistellung. Für die Inanspruchnahme der Pflegezeit muss eine Pflegebedürftigkeit Ihres Angehörigen mindestens der Pflegestufe 1 vorliegen. Diese weisen Sie bitte mit einer Bescheinigung nach. Wenn Sie sich für die Pflegezeit ganz von der Arbeit freistellen lassen, erhalten Sie kein Gehalt, Sie sind aber weiterhin sozialversichert und haben Sonderkündigungsschutz.

Die Pflegezeit entlastet Sie vor allem in Phasen, in denen Ihre pflegebedürftigen Angehörigen in besonderer Weise Unterstützung benötigen – in akuten Pflegesituationen, nach einem Unfall oder auch in den letzten Wochen und Monaten des Lebens. Der im Pflegezeitgesetz vorgesehene Umfang reicht jedoch nicht aus, um Ihnen über einen längeren Zeitraum die Versorgung des Angehörigen zu ermöglichen. Hierfür führte der Gesetzgeber am 1. Januar 2012 die Familienpflegezeit ein.

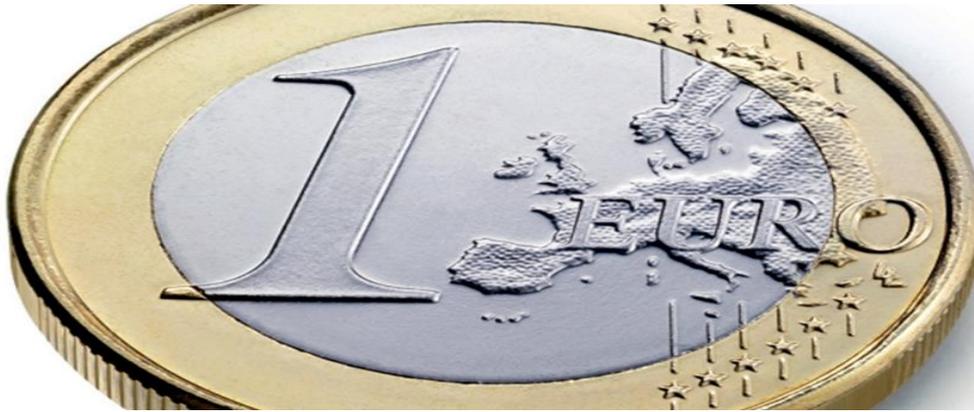
Senioren- und Pflegestützpunkt Landkreis Stade

Am Sande 2 21682 Stade

Website: <https://www.landkreis-stade.de/familie-bildung-soziales/leben-im-alter/senioren-pflegestuetzpunkt/>

Email: seniorenstuetzpunkt@landkreis-stade.de

Telefon: 04141-125520



### **5. Sie freuen sich über ein finanzielles Extra?**

Familienfreundlichkeit ist uns etwas wert. Für „besondere Lebenssituationen“ sind in den AVR (Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes) finanzielle Leistungen geregelt. So bestimmen die AVR, dass Caritas-Mitarbeitende folgende familienfreundliche Leistungen erhalten können:

#### Art der Zuwendung

Mitarbeitende, deren Eingruppierung sich nach AVR Anlage 2/2 a richtet, erhalten eine Zulage für Kinder, für die sie auch kindergeldberechtigt sind 90 Euro brutto/Monat

#### Beihilfe zur Geburt eines Kindes

(unabhängig von Umfang/Dauer des Dienstverhältnisses) 358 Euro einmalig

#### Erhöhte Weihnachtsszuwendung

(abhängig von der Eingruppierung) 25,56 Euro/Kind

#### Krankengeldzuschuss

(nach sechswöchiger Zahlung von Krankenbezügen;  
in Höhe der Differenz zwischen Krankengeld der Krankenkasse und regulären Nettobezügen)

Bis zu 26 Wochen

#### Trauerbezüge

Wenn Mitarbeitende sterben, erhalten die Nachkommen oder Ehegatten die Bezüge des verstorbenen Mitarbeitenden

im Sterbemonat und für weitere zwei Monate



## 6. Unsere Kommunikation

### a. Mitarbeitergespräche

Mitarbeitergespräche sollen als Instrumente der Personalentwicklung regelmäßig stattfinden. Sie sind wesentliche Bestandteile der Zusammenarbeit und ermöglichen es den Beteiligten (Führungskraft und Mitarbeitende), regelmäßig oder bei Bedarf spezifische und damit anlassbezogene Inhalte wie Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilungen, Weiterbildung, persönliche Rückmeldungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder offene Fragen zu besprechen.

Die familiäre/private Situation und daraus resultierende Bedürfnisse, Belastungen und Veränderungs- wünsche der Mitarbeitenden sind in diesen Vier-Augen-Gesprächen ebenfalls zu thematisieren.

Die Vorgesetzten sind für die Mitarbeitenden neben der MAV erste Ansprechpartner zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei Bedarf erfolgt eine Vermittlung oder Empfehlung an „Spezialisten“.

Anlässe für Mitarbeitergespräche und deren Inhalte sind u. a.:

- Ablauf der Probezeit
- Ablauf der Befristung des Arbeitsvertrages
- Rückkehr nach Familienzeit, Arbeitsunfähigkeit, Krankheit
- Änderungen der Aufgaben am Arbeitsplatz
- Konfliktwahrnehmung
- Förderung im Rahmen der Personalentwicklung

Im Rahmen des Kontakthalte- und Wiedereingliederungsprogramms werden Mitarbeitergespräche auch Mitarbeitenden in Familienzeit angeboten. Hierzu nehmen die Vorgesetzten selbst den Kontakt zu den jeweiligen Mitarbeitenden auf. Es empfiehlt sich, diese Gespräche je nach Dauer der beantragten Familienzeit in individuell sinnvollen Zeitabständen zu terminieren.

Die aktuelle Situation/die Realität kann von den Vorstellungen der Mitarbeitenden vor deren Antritt der Familienzeit (vor der Geburt eines Kindes oder vor der Übernahme der Pflege eines Angehörigen) abweichen und so können vorher besprochene Ziele, Wünsche oder Maßnahmen veränderungsbedürftig sein. Bevor Mitarbeitende aus der Familienzeit zurückkehren, ist ein Gespräch zu führen, in dem der künftige Einsatz geregelt wird. Dieses Entwicklungs- und Fördergespräch sollte in einem entsprechenden zeitlichen Vorlauf stattfinden, um ggf. rechtzeitig Maßnahmen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz ergreifen zu können.

Inhalt eines Entwicklungs- und Fördergesprächs zur Rückkehr nach Familienzeit/Krankheit sollte

u.a. sein:

- Terminierung der Rückkehr an den Arbeitsplatz
- veränderte Bedürfnisse durch familiäre Situation
- detaillierte Vereinbarungen zu Stellenumfang, Arbeitszeit, Aufgabenbereich
- ggf. Bedarf an Veränderungen am Arbeitsplatz im Rahmen des Gesundheitsschutzes
- Veränderungen im Verband
- Veränderungen im Dienst/in der Einrichtung/am Arbeitsplatz
- erforderliche oder gewünschte Fort- und Weiterbildungsangebote/-maßnahmen

### **b. BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)**

Unsere Gesundheit ist ein hohes Gut. Unser Geist und unser Körper werden jeden Tag gefordert – bei der Erfüllung unserer Aufgaben im Beruf und zu Hause.

Der Caritasverband für die die Landkreise Stade und Rotenburg e.V. kann immer nur so stark sein wie seine Mitarbeitenden. Sie sind diejenigen, die nah am Nächsten sind und mit ihrem Engagement

- Menschen in Notsituationen beraten und unterstützen
- kranke und alte Menschen betreuen und pflegen
- Menschen vom Rande der Gesellschaft in unsere Mitte holen
- Arbeitsgelegenheiten für Menschen, die sonst kaum Chancen hätten, schaffen und begleiten
- ihr Team erfolgreich leiten und dadurch unser Angebot sicherstellen
- die Wirtschaftlichkeit unseres Verbandes überwachen und sicherstellen
- die für das gute Image unseres Verbandes in Bonn stehen und es verbreiten.

Die Kraft und Stütze für die täglichen Aufgaben schöpfen wir aus unserem familiären und sozialen Umfeld und vor allem aus uns selbst.

Es gibt Faktoren, die uns belasten und sogar krankmachen können, wie z. B.

- immer schnellere und komplexere Arbeitsprozesse
- Stress
- berufstypische Erkrankungen (z. B. am Bewegungsapparat)
- ungesundes Verhalten (z. B. falsche Ernährung, mangelnde Bewegung, fehlender Ausgleichssport, Rauchen, erhöhter Alkoholkonsum).

Das Ziel unseres Gesundheitsmanagements ist es, die Belastungsfaktoren für die Mitarbeitenden zu erkennen und konkrete Maßnahmen und Verbesserungen für Gesundheit und Arbeitsbedingungen zu gestalten.

### **c. Möglichkeiten zur Teilhabe an Weiterbildungsmaßnahmen**

Der Caritasverband möchte Sie auch während Ihrer Familienzeit (Elternzeit, Sonderurlaub, Pflegezeit) dazu anregen, Weiterbildungsmaßnahmen, die für Ihre weitere berufliche Entwicklung innerhalb des Verbandes hilfreich oder notwendig sein können, wahrzunehmen.

Sie können z. B. bereits vor Antritt Ihrer Familienzeit mit Ihrem Vorgesetzten besprechen, welche Weiterbildungsmaßnahmen für Sie bis zu Ihrer Rückkehr sinnvoll wären und ob Sie – sofern es hierzu Angebote während dieser Zeit geben sollte – diese auch während Ihrer Familienzeit wahrnehmen könnten.

Sie können aber auch mit Ihrem Vorgesetzten vereinbaren, dass dieser Sie nach seinem Ermessen über entsprechende Angebote zu Weiterbildungen während Ihrer Familienzeit

informiert, und dann mit ihm im jeweiligen Falle entscheiden, ob Sie daran teilnehmen. Und natürlich ist es auch jederzeit möglich, dass Sie sich aus der Familienzeit heraus bei uns melden und Ihren Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen mit uns besprechen.

Zu Weiterbildungsmaßnahmen, die für Ihren Tätigkeitsbereich zwingend erforderlich sind, z. B. bei der Einführung neuer Techniken oder Gesetze, werden Sie durch Ihre Vorgesetzten eingeladen. Sollte Ihnen eine Teilnahme während Ihrer Familienzeit nicht möglich sein, müssen solche Maßnahmen nach Ihrer Rückkehr nachgeholt werden.

Die Mitarbeitenden wurden per Fragebogen und in persönlichen Interviews zu ihrer individuellen Situation befragt. Die Ergebnisse sollen uns dabei helfen, sinnvolle und annehmbare Strategien für Ihre physische wie psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu implementieren.

### Das Gesundheitsmanagement als Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Das Gesundheitsmanagement ist Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Caritasverband für die Landkreise Stade und Rotenburg e.V.

Als Dienstgeber ist der Verband verpflichtet, Maßnahmen umzusetzen, die die Umstände für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden beeinflussen. Hierzu zählen die Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Erste-Hilfe-Maßnahmen und arbeitsmedizinische Versorgung wie auch der Versicherungsschutz über die zuständige Berufsgenossenschaft. Darüber hinaus können im Rahmen eines freiwilligen Gesundheitsmanagements durch den Arbeitgeber weitere Angebote zu Prävention, Rehabilitation wie auch Schulungen für Führungskräfte installiert werden.

Das Fördern des gesundheitsgerechten Verhaltens muss einhergehen mit gesundheitsfördernden Arbeitsverhältnissen.

### **7. Nutzbarkeit caritaseigener Dienste**

Ihnen als Mitarbeitendem des Caritasverbandes für die Landkreise Stade und Rotenburg e.V. stehen alle Einrichtungen und Dienste gleichermaßen wie allen Klienten offen. Mit Ihrem Anliegen können Sie sich jederzeit an Ihre Kollegen in den jeweiligen Fachdiensten wenden. Dabei kommen Ihnen die Kollegen, soweit dies möglich ist, mit besonderem Wohlwollen bei der Terminfindung oder des Datenschutzes und der Vertraulichkeit entgegen, damit Sie die für Sie notwendige Unterstützung erhalten.

Caritasverband für die Landkreise  
Stade und Rotenburg e.V.

