



ERZBISCHÖFLICHES ORDINARIAT
MÜNCHEN

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Die Erzdiözese München und Freising
als familienfreundliche Arbeitgeberin



ERZBISCHÖFLICHES ORDINARIAT
MÜNCHEN

Impressum

Erzdiözese München und Freising (KdöR)
vertreten durch das Erzbischöfliche Ordinariat München
Generalvikar Christoph Klingan
Kapellenstraße 4, 80333 München

Verantwortlich für den Inhalt: Ressort Personal, Abteilung Personalservice,
Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellung

Realisierung des Produkts mit der Stabsstelle Kommunikation,
Visuelle Kommunikation

Bildnachweis: iStock.com (flipfoto, wenjieli,
collided, Vladimirovic, maxphotography, Tatiana Tolstykh)
Gestaltung: Agentur2 GmbH

UID-Nummer: DE811510756

4. Auflage; Stand: Mai 2026

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Papst Franziskus hatte in seinem Apostolischen Schreiben *Amoris laetitia* geschrieben: „Das Wohl der Familie ist entscheidend für die Zukunft der Welt und der Kirche“ (Nr. 31). Deshalb fordert er auch in Gesellschaft und Kirche Maßnahmen, die einen Ausgleich zwischen Beruf und Familie ermöglichen (Ansprache vor der päpstlichen Akademie für Sozialwissenschaften 29.04.2022). Papst Leo XIV. unterstützt das große Anliegen seines Vorgängers, den hohen Wert von Ehe und Familie für den Einzelnen, für die Gesellschaft und die Kirche herauszustellen und genehmigte im Jahr 2025 einige familienfreundliche Maßnahmen für die Beschäftigten des Vatikans.

Dieser Sichtweise von Familie sieht sich die Erzdiözese München und Freising in ihren Maßnahmen und Regelungen ebenfalls verpflichtet. Deshalb engagiert sie sich bereits seit 2012 mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen und Unterstützungsmaßnahmen bei der Kinderbetreuung. 2013 erschien die erste Zusammenstellung der Maßnahmen in Form der Broschüre „Vereinbarkeit Beruf und Familie/Private“.

Heute sollte eine familienfreundliche Arbeitswelt neben den Belangen von Eltern auch die von pflegenden Angehörigen besonders berücksichtigen. Umfragen zeigen außerdem, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von

Beruf und Familie bzw. Privatleben bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber einen hohen Rang einnehmen. Als kirchliche Arbeitgeberin steht die Erzdiözese mit ihren Mitarbeitenden in einer Dienstgemeinschaft. Sie sieht sich daher in einer besonderen Verantwortung, die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, eine ausgewogene Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen zu finden.

Die Maßnahmen der Erzdiözese zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden nach und nach ausgebaut. Sie stellen einen wichtigen Baustein für die Gewinnung neuer Beschäftigter, aber auch für die langfristige Bindung der Mitarbeitenden dar und dienen damit einer lebensphasenorientierten Personalpolitik. In dieser Neuauflage der Broschüre sind die Regelungen und Angebote aktualisiert zusammengestellt. Die nachfolgenden Informationen sollen vor allem die vorhandenen Angebote und Möglichkeiten noch bekannter machen.

Mit den besten Wünschen für Sie und Ihre Familien!

Christoph Klingan
Generalvikar

Dr. Stephanie Herrmann
Amtschefin

Inhalt

■	Vorwort	3
■	Flexibles Arbeiten	6
	Arbeitszeitgestaltung	6
	Mobiles Arbeiten	8
	Teilzeit	9
■	Berufliche Auszeiten	10
	Mutterschutz	10
	Elternzeit	11
	Arbeitsbefreiungen	12
	Zeit für Pflege Angehöriger	14
	Unbezahlter Sonderurlaub	15
	Fortbildung während beruflicher Auszeiten	15
	Arbeitszeitkonto	16
	Altersteilzeitverträge	16
	Sabbatjahr	16
■	Finanzielle Leistungen	17
	Hochzeit	17
	Erstausstattung bei Geburt	17
	Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten	17
	Vorsorge für Krankheit und Alter	18
	Hinterbliebenenhilfe	20
	Mobilität	21

■ Wohnraum	22
------------	----

■ Betriebliches Gesundheitsmanagement	23
Betriebliches bzw. Bistumsinternes Eingliederungsmanagement (BEM)	23
Thema Sucht	24
(Schwer-)Behinderung	24

■ Spirituelle Angebote	25
Exerzitien und Besinnungstage	25

■ Kinderbetreuung, Bildung und Beratung	26
Kinderbetreuung	26
Eltern-Kind-Zimmer	28
Erzbischöfliche Schulen	28
Ferienbetreuung	28
Freizeiten für Kinder und Jugendliche	28
Bildung und Beratung	29
Angebote der Caritas	29

■ Information/Kommunikation	30
arbo, Interne Meldung	30
Mitarbeiterjahresgespräch	30
Ansprechpersonen	30

Flexibles Arbeiten

Arbeitszeitgestaltung

Im Erzbischöflichen Ordinariat München (EOM) und seinen Einrichtungen haben Sie grundsätzlich die Möglichkeit, Ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Wenn Sie nach der Gleitzeitregelung arbeiten, können Sie außerhalb der festgelegten Funktionszeiten Ihren Arbeitsbeginn und das Arbeitsende weitgehend selbst festlegen. Arbeitszeitguthaben können Sie in Absprache mit Ihrer Führungskraft nach den jeweils geltenden Regeln (s. Dienstvereinbarungen) als Arbeitszeitausgleich nehmen.

Beschäftigte in den pastoralen und beratenden Berufen, die auch außerhalb der in den jeweiligen Dienstvereinbarungen festgelegten Gleitzeiten Dienst leisten, können ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich entsprechend den Anforderungen der Stelle in Absprache mit den jeweiligen Dienstvorgesetzten planen und so individuell familiäre Aufgaben wahrnehmen.

- *Für das EOM und seine zugeordneten Einrichtungen gilt die Dienstvereinbarung zur Regelung der flexiblen Arbeitszeit.*

Wenn Sie im pädagogischen Bereich nach Dienstplan arbeiten, können Sie entsprechend der jeweiligen Dienstvereinbarungen Wünsche für die Dienstplangestaltung äußern, die berücksichtigt werden, soweit keine betrieblichen oder dienstlichen Belange entgegenstehen.

- *Der/die Schulleiter:in hat dafür Sorge zu tragen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim Personaleinsatz berücksichtigt wird, vgl. § 25 KLDO.*
- *Für arbeitsvertraglich beschäftigte Lehrkräfte gelten die Vorschriften des ABD i. V. m. der KLDO. Für die Lehrkräfte gelten die Arbeitszeitregelungen wie für entsprechende Lehrkräfte des Freistaates Bayern, vgl. ABD Teil B, 4.*
- *Für Erzbischöfliche Schulen gilt die Dienstvereinbarung zur Regelung der Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung bez. des pädagogischen Personals.*

Ferner gelten für die Mitarbeiter:innen, die in den jeweiligen Bereichen tätig sind:

- *Dienstvereinbarung zur Dienstplanerstellung und zur elektronischen Erfassung der Arbeitszeit im Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung der Tagungshäuser der Erzdiözese München und Freising*

- *Dienstvereinbarung zur Dienstplanerstellung und zur elektronischen Erfassung der Arbeitszeit im Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung diözesaner Kita-Regionalverbund Freising*
- *Dienstvereinbarung zur Dienstplanerstellung und elektronischen Erfassung der Arbeitszeit im Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung diözesaner Kita-Regionalverbund Ottobrunn*
- *Dienstvereinbarung zur Dienstplanerstellung und zur elektronischen Erfassung der Arbeitszeit im Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung diözesaner Kita-Regionalverbund Ebersberg mit Vaterstetten*
- *Dienstvereinbarung zur Dienstplanerstellung und elektronischen Erfassung der Arbeitszeit im Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung Erzbischöfliche Margga-Müller-Kindertagesstätte Pullach*



- *Dienstvereinbarung zur elektronischen Arbeitszeiterfassung und Regelung der flexiblen Arbeitszeit in der Einrichtung Domberg Freising (im Zuständigkeitsbereich der gemeinsamen Mitarbeitervertretung für die Einrichtung Domberg und die Domkirchenstiftung Freising-Mariä Geburt)*
- *Die Dienstvereinbarungen und weitere Informationen finden Sie in arbeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Personalzeitwirtschaft“.*

Mobiles Arbeiten

Wenn Sie im Erzbischöflichen Ordinariat tätig sind, können Sie bis zu 40 % der wöchentlichen Arbeitszeit mobil erbringen, soweit die Aufgaben dies erlauben. Wenn Sie überwiegend mit digitalen Systemen (v. a. VIS und SAP) arbeiten, können Sie bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen bis zu 50 % der Arbeitszeit mobil erbringen.

Bei Vorliegen bestimmter familiärer Gründe wie Kinderbetreuung, Pflege naher Angehöriger oder einer schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkung ist auch mobiles Arbeiten in höherem Umfang möglich, wenn es die konkreten Aufgaben zulassen.

Dabei muss bedacht werden, dass bestimmte Aufgaben regelmäßige Anwesenheit vor Ort erfordern. Erforderliche Kontakte innerhalb des Teams in Präsenz sind dabei zu berücksichtigen.

- *Die entsprechende Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten für das Erzbischöfliche Ordinariat München und seine zugeordneten Einrichtungen“ sowie die Formulare finden Sie in arbeo unter „Dokumente & Ordnungen“.*

Teilzeit

Nach sechsmonatiger Beschäftigungszeit können Sie nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen Antrag auf unbefristete oder mindestens ein Jahr bis zu fünf Jahre befristete Verringerung der Arbeitszeit stellen.

Das kirchliche Tarifrecht ABD bietet darüber hinaus einen Anspruch auf befristete verringerte Arbeitszeit aus familiären Gründen:

Wenn Sie

- ein Kind unter 18 Jahren oder
- eine:n pflegebedürftige:n Angehörige:n tatsächlich betreuen oder pflegen, können Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren, außer dringende betriebliche Gründe stehen dem entgegen.

Sie können diese Teilzeitvereinbarung auf bis zu 5 Jahre befristen und gegebenenfalls verlängern. Nach Ablauf der Befristung haben Sie wieder Anspruch auf Ihren früheren Arbeitszeitumfang.

Bei Inanspruchnahme einer Elternzeit können Sie einen Antrag auf Verringerung Ihrer Arbeitszeit auf höchstens 32 und mindestens 15 Wochenstunden nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) stellen oder im Falle von zu pflegenden Angehörigen können Sie Familienpflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz beanspruchen und die Arbeitszeit reduzieren (s. unter „Pflegezeit“, „Familienpflegezeit“).

Bei der Gestaltung Ihrer Arbeitszeit wird im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Ihrer besonderen persönlichen Situation Rechnung getragen. Die Erzdiözese bietet verschiedenste Teilzeitmodelle an und geht so auf die Interessen der Beschäftigten ein.

- *Ansprechpersonen: Abteilung Personalverwaltung*
- *Für Lehrkräfte gelten die Regelungen für eine familienpolitische Teilzeitbeschäftigung nach Art. 89 BayBG entsprechend.*

Berufliche Auszeiten

Mutterschutz

Der gesetzlich geregelte Mutterschutz soll es Ihnen erleichtern, Ihre Berufstätigkeit mit den besonderen Anforderungen und Ihrer besonderen Situation in der Schwangerschaft und der Stillzeit zu vereinbaren. Es gilt ein besonderer Gesundheitsschutz bezüglich Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.

Während der Schwangerschaft dürfen Sie in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, soweit Sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereiterklären. Die Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

Bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung darf der Dienstgeber Sie nicht beschäftigen, auch wenn Sie sich hierzu bereiterklären würden (absolutes Beschäftigungsverbot). Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist auf 12 Wochen. Wird beim Kind innerhalb der 8 Wochen nach der Entbindung eine Behinderung ärztlich festgestellt, kann eine Verlängerung der Schutzfrist auf ebenfalls 12 Wochen bei der Abteilung Personalverwaltung beantragt werden.

Während der Schutzfristen und für den Entbindungstag erhalten Sie Mutterschaftsgeld sowie einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld anstelle des Arbeitsentgeltes.

Nicht immer endet eine Schwangerschaft mit der Geburt eines Kindes. Gerade in solchen schwierigen Situationen ist es wichtig, dass Sie Zeit und Raum für körperliche und seelische Erholung erhalten. Seit dem 1. Juni 2025 gelten daher gestaffelte Schutzfristen, die Ihnen diese Möglichkeit bieten:

- Fehlgeburt ab der 13. Woche:
bis 2 Wochen Mutterschutz
- Fehlgeburt ab der 17. Woche:
bis 6 Wochen Mutterschutz
- Fehlgeburt ab der 20. Woche:
bis 8 Wochen Mutterschutz

Sie können selbstbestimmt entscheiden, ob Sie die Schutzfrist in Anspruch nehmen möchten. Ihr Wohlbefinden steht dabei im Mittelpunkt.

Sobald Sie Ihre Schwangerschaft der Abteilung Personalverwaltung mitgeteilt haben, erhalten Sie ein ausführliches Merkblatt zu Mutterschutz und Elternzeit.

- **Weitere Informationen finden Sie unter familienportal.de sowie www.infotool-familie.de (Serviceportale des Bundesfamilienministeriums).**



Elternzeit

Die gesetzlich geregelte Elternzeit ermöglicht es, zur Kinderbetreuung im Beruf eine Auszeit zu nehmen oder kürzerzutreten und so den Kontakt zur Arbeitswelt aufrechtzuerhalten. Für jedes Ihrer Kinder besteht ein Anspruch auf Freistellung bis zur Dauer von 3 Jahren. Ihre Elternzeit können sie vor dem 3. Geburtstag oder auch zwischen dem 3. und 8. Geburtstag Ihres Kindes nehmen.

Die Elternzeit kann – auch anteilig – von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

In der Elternzeit ist eine Teilzeittätigkeit von mindestens 15 und bis zu 32 Wochenstunden nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) möglich, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Daneben besteht für Beschäftigte im Geltungsbereich des ABD die Möglichkeit, eine befristete Teilzeit zum Zweck der Kindererziehung zu beantragen. Hier bietet Ihnen das ABD die Möglichkeit, temporär familiäre Schwerpunkte zu setzen und dann wieder im vertraglich vereinbarten Zeitumfang weiterzuarbeiten.

- Das Merkblatt „Mutterschutz und Elternzeit“ finden Sie in arbeo unter „**Serviceportal für Beschäftigte**“ > „**Vereinbarkeit Beruf & Familie/Privates**“.
- Weitere Informationen zum Mutterschutz und zur Elternzeit finden Sie unter familienportal.de (Serviceportal des Bundesfamilienministeriums).

Arbeitsbefreiungen

Bei Krankheit

Bei Erkrankung Ihres Kindes oder der Betreuungsperson Ihres kranken oder pflegebedürftigen Kindes sowie bei Erkrankung einer/eines Angehörigen, die/der im selben Haushalt lebt, gibt es verschiedene Freistellungsansprüche.

- Weitere Informationen finden Sie in arbeo unter „**Serviceportal für Beschäftigte**“ > „**Personalzeitwirtschaft**“ und > „**Vereinbarkeit Beruf & Familie/Privates**“.
- Ansprechpersonen: Fachbereich Personalzeitwirtschaft

Bei familiären Anlässen

Bezahlte Arbeitsbefreiungen für familiäre Anlässe wie **Geburt, Krankheit oder Todesfall** erhalten Sie nach denselben Regelungen wie im öffentlichen Dienst: Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin **ein Arbeitstag**. Wenn bereits ein Kind unter 12 Jahren oder eine pflegebedürftige Person in demselben Haushalt lebt, **zusätzlich ein Arbeitstag**, Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschafts-

gesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils **2 Arbeitstage**.

Darüber hinaus steht Ihnen (zusätzliche) Arbeitsbefreiung bei verschiedenen kirchlichen Feiern/Anlässen zu.

**§ 29 Abs. 1a ABD Teil A, 1. –
Regelungen ab 1. Januar 2024:**

Taufe, Erstkommunion, Firmung, Konfirmation oder Tag der Eheschließung eines Kindes,	1 Arbeitstag	Gewährung unabhängig davon, ob der Anlass auf einen Arbeitstag fällt. Frei auch bei standesamtlicher Trauung, einschließlich gleichgeschlechtlicher Trauung
Begräbnis eines Kindes, der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/ Lebensgefährten, eines Geschwisters, eines Eltern-, Großeltern- oder Schwiegerelternanteils, wenn es auf einen Arbeitstag fällt	1 Arbeitstag	Erweiterung um nicht-eheliche Partnerschaften und nicht-kirchliche Begräbnisse
Eheschließung der/des Beschäftigten,	1 Arbeitstag	Frei auch für standesamtliche Eheschließungen einschließlich gleichgeschlechtlicher Eheschließungen. Gewährung unabhängig davon, ob Anlass an einem Arbeitstag
Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen, Wallfahrten, Deutschen Katholikentagen, Ökumenischen Kirchentagen oder Deutschen Evangelischen Kirchentagen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen	bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr	Zusammenfassung der Bestimmungen für Exerzitien, Einkehrtage und Kirchentage flexiblere Inanspruchnahme möglich (jetzt z. B. bis zu 4 Tage Exerzitien)

Des Weiteren soll der Arbeitgeber in sonstigen dringenden familiären Fällen bis zu **3 Tage** bezahlte Arbeitsbefreiung pro Kalenderjahr gewähren. Die Arbeitsbefreiung wird auch in kleineren Zeitanteilen gewährt (§29 Abs. 3 S. 1, 2 ABD).

• *Weitere Informationen finden Sie in arbeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Personalzeitwirtschaft“ und > „Vereinbarkeit Beruf & Familie/Privates“.*

• *Ansprechpersonen: Fachbereich Personalzeitwirtschaft*

Zeit für Pflege Angehöriger

Plötzliche akute Pflegesituation

Bei unvorhersehbarem Eintritt eines akuten Pflegefalls werden zur Organisation der bedarfsgerechten Pflege oder zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung naher Angehöriger bei Vollzeitkräften im Kalenderjahr bis zu 10 Tage Freistellung gewährt. Dies ist im Pflegezeitgesetz geregelt. Für bis zu 5 Tage erhalten Sie als freiwillige Leistung des Dienstgebers übertariflich weiterhin Ihr Entgelt und für die restlichen 5 Tage übernimmt die Pflegekasse einen Teil des entgangenen Entgelts. Teilzeitkräfte haben einen entsprechenden anteiligen Anspruch.

Die vorübergehende Betreuung aufgrund einer schweren Erkrankung einer/eines Angehörigen ist kein Fall des Pflegezeitgesetzes, sondern der Arbeitsbefreiung (s. unter diesem Stichwort).

Pflegezeit

Bei nachgewiesener Pflegebedürftigkeit einer/eines nahen Angehörigen haben Sie nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) einen Anspruch auf unbezahlte vollständige oder teilweise Freistellung für die häusliche Pflege für die Dauer von bis zu 6 Monaten.

Entsprechendes gilt auch für die Betreuung minderjähriger, pflegebedürftiger naher Angehöriger, auch in außerhäuslicher Umgebung.

- *Pflegezeitgesetz*
- *Pflegegeld, siehe www.bundesgesundheitsministerium.de/pflege-zu-hause.html*

Begleitung in der letzten Lebensphase

Außerdem besteht ein vollständiger oder teilweise unbezahlter Freistellungsanspruch für bis zu 3 Monate für die – auch außerhäusliche – Begleitung einer/eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.

Familienpflegezeit

Nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) haben Sie für die häusliche Pflege einer/eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen und auch für die außerhäusliche Pflege einer:s minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen einen Anspruch auf teilweise Freistellung für bis zu 24 Monate (Familienpflegezeit). Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen.

- Weitere Informationen finden Sie in arbeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Vereinbarkeit Beruf & Familie/Privates“ sowie > „Personalzeitwirtschaft“.
- Weitere Informationen finden Sie unter www.wege-zur-pflege.de (Serviceportal des Bundesfamilienministeriums).
- Ansprechpersonen: Abteilung Personalservice, Fachreferentin Vereinbarkeit Beruf und Privates/Familie
E-Mail: berufundprivates@eomuc.de

Unbezahlter Sonderurlaub

Wenn Sie

- ein Kind unter 14 Jahren (bei Beamten und Caritas liegt die Altersgrenze des Kindes bei 18 Jahren, Bayerisches Beamtengesetz Art. 89 Abs. 1) oder
- eine:n pflegebedürftige:n Angehörige:n tatsächlich betreuen oder pflegen, erhalten Sie auf Antrag unbezahlten Sonderurlaub, außer dringende betriebliche Gründe stehen dem entgegen. Insgesamt können bis zu 12 Jahre Sonderurlaub gewährt werden. Elternzeiten werden nicht angerechnet. Der Sonderurlaub muss auf bis zu 5 Jahre befristet werden und kann dann verlängert werden. Es ist auch möglich, Sonderurlaub in zeitlichen Abständen zu nehmen.

Bitte beachten Sie aber, dass die Inanspruchnahme von mehr als 5 Jahren Elternzeit und Sonderurlaub zur Erziehung eines Kindes oder von mehr als 3 Jahren Sonderurlaub in sonstigen Fällen nach der tariflichen Regelung im ABD u. U. zum Verlust einer Entgeltstufe führen kann.

- *Ansprechpersonen: Abteilung Personalverwaltung*

Fortbildung während beruflicher Auszeiten

Auch während einer Elternzeit, Pflegezeit oder Sonderurlaub haben Sie die Möglichkeit sich weiterzubilden oder an dienstlichen Fortbildungen teilzunehmen. Damit kann beispielsweise der Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit leichter gelingen oder Sie verlieren in relevanten Themen für Ihre Tätigkeit nicht den Anschluss.

Tauschen Sie sich dazu gerne mit Ihrer Führungskraft aus.

- *siehe dazu: Gleichstellungsordnung*

Arbeitszeitkonto

Die Arbeitszeitkontenregelung läuft mindestens bis Ende August 2028 weiter (siehe KODA-Kompass Nr. 90; Rechtsgrundlage ABD Teil D, 4).

Altersteilzeitverträge

Die Regelung im Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR, ABD Teil D, 6a ist zum 31.12.2022 ausgelaufen.

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes im Bereich der Kommunen haben als Ergebnis der letzten Tarifverhandlungen den TV FlexAZ nicht verlängert. Dieser findet daher ab dem 01.01.2023 keine Anwendung mehr. Eine Nachfolgeregelung wurde nicht getroffen. Entsprechend wurde auch die Regelung zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – FlexAZR – nicht mehr verlängert.

Daher kann keine Altersteilzeit mehr auf Grundlage der bisherigen Regelung im ABD vereinbart werden.

- **Ansprechpersonen: Abteilung Personalverwaltung**

Sabbatjahr

Bei der Sabbatjahrregelung können Sie über einen längeren Zeitraum Arbeitszeit ansparen und anschließend durch Freistellung abrufen (Anspar- und Freizeitphase, maximal 15 Jahre insgesamt). Auf Ihren Antrag hin wird die Inanspruchnahme der Sabbatjahrregelung gewährt, soweit nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Sie arbeiten innerhalb der Ansparphase in gewohntem Umfang weiter, erhalten aber entsprechend Ihrer Sabbatjahrvereinbarung weniger Entgelt (z. B. 4 Jahre Arbeit + 1 Jahr frei: 4/5 Ihres Entgelts über den gesamten Zeitraum). Die Freistellungsphase kann am Ende des Berufslebens auch mehrere Jahre umfassen. Durch eine solche Sabbatjahrregelung können Sie gegebenenfalls früher in den Ruhestand gehen.

Für Lehrkräfte an den Schulen in Trägerschaft der Erzdiözese gelten auf Grundlage der lehrkräftespezifischen Sonderregelungen im ABD andere Bestimmungen für das Sabbatjahr. Für die Beschäftigten kommt die „Bekanntmachung über das Freistellungs- bzw. Sabbatjahr für Personal an staatlichen Schulen vom 8. August 2019“ zur Anwendung.

- **ABD Teil D, 5.**
- **Ansprechpersonen: Abteilung Personalverwaltung**

Finanzielle Leistungen

Hochzeit

Zur kirchlichen Eheschließung erhalten Sie vom Dienstgeber außertariflich derzeit eine freiwillige finanzielle Zuwendung in Höhe von 100,- Euro brutto. Diese Leistung steht auch Teilzeitbeschäftigten voll zu.

Erstausstattung bei Geburt

Zur Geburt Ihres Kindes erhalten Sie derzeit eine Geburtspauschale von 358,- Euro brutto. Diese Leistung steht auch Teilzeitbeschäftigten voll zu. Stehen beide Eltern in einem Arbeitsverhältnis, auf das das ABD Anwendung findet, erhalten beide jeweils die Hälfte der Geburtspauschale. Etwaige Leistungen Dritter werden nicht angerechnet.

Dies gilt entsprechend im Fall der Adoption eines Kindes, sofern ein Anspruch auf Elterngeld und Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) besteht.

- *§ 36 d ABD Teil A, 1.*

Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten

Als finanzielle Unterstützung zahlt der Dienstgeber für jedes Kind einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten, d. h. für die Betreuung außerhalb des häuslichen Bereichs, z. B. in einer Kita, ab der Geburt des Kindes bis längstens zur Einschulung.

Der Zuschuss wird auf schriftlichen Antrag in Höhe der nachgewiesenen Betreuungskosten bis zur Höchstgrenze von monatlich 75,- Euro je Kind jeweils mit dem Entgelt ausgezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Zuschuss in derselben Höhe wie Vollzeitbeschäftigte. Wird z. B. wegen Elternzeit oder unbezahlten Sonderurlaubs kein Entgelt gezahlt, so wird auch kein Zuschuss gewährt. Der Zuschuss wird nur einmal pro Kind gewährt, auch wenn beide Elternteile im kirchlichen Dienst stehen.

Ist ein Elternteil bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt, der ebenfalls einen Zuschuss zu den Betreuungskosten zahlt, ist dieser anzurechnen und mindert den Zuschuss des Dienstgebers entsprechend. Der Zuschuss ist eine freiwillige, außertarifliche Leistung des Dienstgebers, auf die auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch besteht. Die Leistung steht unter einem Haushaltsvorbehalt und kann bei veränderter Haushaltslage eingestellt werden.

- Weitere Informationen finden Sie in ardeo unter „**Serviceportal für Beschäftigte**“ > „**Vereinbarkeit Beruf & Familie/Privates**“ sowie > „**Mitarbeiter Vorteile**“ > „**Kinderbetreuungskostenzuschuss**“. Dort finden Sie auch das Antragsformular.

- § 36 ABD Teil A, 1.; ABD Anhang II Nr. 3, 4, 5 (Beihilfeordnung)
- Weitere Informationen erhalten Sie bei der Versicherungskammer Bayern und unter www.vkb.de/content/versicherungen/kirchenmitarbeiter.

Vorsorge für Krankheit und Alter

Die bayerischen Diözesen haben mit der Versicherungskammer Bayern zu Gunsten ihrer Beschäftigten für einige Versicherungs- bzw. Vorsorgeprodukte Rahmenverträge abgeschlossen. Als Beschäftigte:r können Sie diesen Rahmenverträgen mit vergünstigten Versicherungsbeiträgen beitreten.

Beihilfeversicherung

Der Dienstgeber schließt auf seine Kosten für die Beschäftigten und ihre Angehörigen eine Beihilfeversicherung für den Krankheitsfall ab. Sie haben die Möglichkeit, im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrages, weiteren Versicherungsschutz zu Sonderтарifen abzuschließen.

Betriebliche Altersvorsorge

Betriebsrente

Der Dienstgeber zahlt für Ihre betriebliche Altersversorgung (Betriebsrente) in eine Zusatzversorgung bei der Bayerischen Versorgungskammer ein.

Der Wert der monatlichen Beiträge entspricht in etwa 4 % Ihres Bruttoeinkommens.

Die Betriebsrente umfasst auch die Hinterbliebenenversorgung und Erwerbsminderung.



PlusPunktRente

Mit der PlusPunktRente bietet Ihnen die Bayerische Versorgungskammer die Möglichkeit, eine eigene zusätzliche Altersvorsorge mit staatlicher Förderung zu betreiben. Dabei kann die Förderung im Rahmen einer Entgeltumwandlung erfolgen, bei der die einzuzahlenden Beiträge aus dem Bruttoentgelt entnommen und steuer- und sozialabgabenfrei eingezahlt werden können.

- *ABD Teil D, 10a., 10c.*
- *Weitere Informationen finden Sie auch in ardeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Mitarbeiter-vorteile“ > „Versicherungen“. Dort finden Sie auch eine Broschüre und Kontaktdaten für eine Beratung bei der zuständigen Versicherungsagentur.*
- *Weitere Informationen finden Sie unter www.bvk-zusatzversorgung.de.*

Pflegezusatzversicherung

Sie können eine Pflegezusatzversicherung in Form einer Pflegetagegeldversicherung abschließen.

- *Weitere Informationen finden Sie in ardeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Mitarbeiter-vorteile“ > „Versicherungen“. Dort finden Sie auch Kontaktdaten für eine Beratung bei der zuständigen Versicherungsagentur.*

Hinterbliebenenhilfe

Beim Tod von Beschäftigten (Ausnahme: ruhendes Arbeitsverhältnis, z. B. während Elternzeit, Sonderurlaub) wird dem Ehegatten/der Ehegattin oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt (§ 23 Abs. 3 ABD Teil A, 1.). Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für 2 weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt.

Mobilität

MVV ABO JOB

Der Dienstgeber trägt einmal im Jahr die Servicepauschale, die von der Deutschen Bahn für die Abwicklung und Ausstellung des Firmentickets des MVVs erhoben wird. Dies ist eine freiwillige Leistung des Dienstgebers, auf die auch bei mehrjähriger Gewährung kein Rechtsanspruch besteht.

Für Abo-Neubestellungen und Verlängerungen des MVV ABO JOB - Tickets gilt derzeit ein Rabatt von 10 %.

Es wird in Form eines Handytickets oder einer Chipkarte angeboten.

Es handelt sich dabei um ein Abonnement, das für eine unbestimmte Zeit abgeschlossen wird und nicht aktiv verlängert werden muss. Bestellungen erfolgen im Internet über den Link <https://abo.bahn.de/bestellen/?tarifid=72#/authorisation>.

Eine Kündigung ist jederzeit tagesgenau mit einer Frist von einem Monat formlos per E-Mail an abo-mvv@bahn.de möglich. Die Kündigungsbestätigung senden Sie zur Kenntnis an Jobticket@eomuc.de.

- *Weitere Informationen und Bestellscheine finden Sie in arbeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Mitarbeiter Vorteile“ > „DB Job-Ticket & IsarCard-Abo“.*

- *Ansprechpersonen: Abteilung Personalservice*

Fahrtkostenzuschuss

Der Dienstgeber gewährt unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss zu den regelmäßigen Fahrtkosten.

Aufgrund des derzeit gültigen Deutschlandtickets in Höhe von 63 Euro, und einem bei der Berechnung des Fahrtkostenzuschusses zu berücksichtigenden Eigenanteil – entsprechend der Regelung des Freistaats Bayern – (aktuell 94 Euro) wird in der Regel eine Erstattung des Fahrtkostenzuschusses nicht mehr relevant sein.

Nur wenn der Dienstort nicht oder nur sehr schwer mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist, werden noch Fahrten z. B. mit dem PKW bezuschusst.

- *Weitere Informationen finden Sie in arbeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Mitarbeiter Vorteile“ > „Fahrtkostenzuschuss“.*

- *Ansprechpersonen: Abteilung Personalverwaltung*

Wohnraum

Die Erzdiözese und das Katholische Siedlungswerk München bieten Mietwohnungen an.

- *Weitere Informationen finden Sie im arbeo forum unter „Immobilien“.*
- *Weitere Informationen finden Sie unter www.kswm.de.*



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Für uns als Arbeitgeberin ist es von besonderem Interesse, die Gesundheit der Beschäftigten zu bewahren und zu fördern. Aus diesem Grund ist es unser Ziel, den Beschäftigten eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung zu ermöglichen. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst alle Maßnahmen, die das Verhalten (z. B. Erlernen von Methoden zum Umgang mit Stresssituationen) und die Verhältnisse der Mitarbeitenden (z. B. Verbesserung der Arbeitsabläufe) so beeinflussen, dass Gesundheit und Wohlbefinden gefördert werden.

- *Informationen zu den Angeboten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement finden Sie im Intranet arbo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Gesund in Beruf und Berufung“ > „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ oder können Sie beim Fachbereich Betriebliches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement anfragen (Kontakt: BGM@eomuc.de).*
- *Informationen zur Sportpastoral finden Sie unter www.erzbistum-muenchen.de/sport.*

Betriebliches bzw. Bistumsinternes Eingliederungsmanagement (BEM)

Unsere Beschäftigten stellen unsere wichtigste Ressource dar. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) (§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX) richtet sich an alle Beschäftigten der Erzdiözese, die ununterbrochen oder wiederholt 6 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate arbeitsunfähig erkrankt waren. Mit dem BEM hat der Gesetzgeber eine besondere Fürsorgepflicht für die Beschäftigten zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz vorgesehen.

Das Bistumsinterne Eingliederungsmanagement (BEM) im Rahmen von can. 281 § 2 CIC richtet sich an alle inkardinierten Priester und Ständigen Diakone im Hauptberuf der Erzdiözese München und Freising sowie die nicht in die Erzdiözese inkardinierten Weltpriester aus dem Ausland und soll nach längerer Dienstunfähigkeit sowohl eine gute Rückkehr in den aktiven Dienst ermöglichen als auch bei der Erhaltung der Gesundheit unterstützen.

Eine längere Dienstunfähigkeit gemäß des BEM liegt vor, wenn Kleriker innerhalb der vergangenen 12 Monate länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt dienstunfähig erkrankt waren.

- *Weitere Informationen finden Sie im Intranet arbeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Gesund in Beruf und Berufung“ > „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ oder „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Gesund in Beruf und Berufung“ > „Bistumsinternes Eingliederungsmanagement“.*

Thema Sucht

Zu diesem Thema und zum Umgang mit Suchtkranken entsprechend den Suchtleitlinien finden Sie Informationen in arbeo.

- *„Serviceportal für Beschäftigte“ unter „Suchtbeauftragte“.*

(Schwer-)Behinderung

Im Laufe des Erwerbslebens können mindestens 6 Monate und länger dauernde sowie dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen entstehen, und es treten Fragen zu den Themen Behinderung, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und Rente wegen Erwerbsminderung auf.

Damit der Dienstgeber seiner besonderen Fürsorgepflicht nachkommen kann, empfiehlt sich in diesem Fall ein Antrag auf Feststellung einer Behinderung.

Der Dienstgeber hat so die Möglichkeit, den Arbeitsplatz anders zu betrachten und gegebenenfalls entsprechend einzurichten. Bei einer Schwerbehinderung/Gleichstellung können auch Leistungen für Hilfsmittel des Inklusionsamtes oder der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen werden.

Die Regelungen für Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichstellung finden Sie in der Inklusionsvereinbarung Ihrer Berufsgruppe.

- *Die Inklusionsvereinbarung und den Kontakt finden Sie in arbeo unter „Schwerbindertenvertretung“.*
- *Kontaktdaten der Schwerbehindertenvertretung finden Sie in arbeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Schwerbehinderte“.*



Spirituelle Angebote

Exerzitien und Besinnungstage

Für die Teilnahme an Exerzitien, Einkehrtagen, Wallfahrten, Deutschen Katholikentagen, Ökumenischen Kirchentagen oder Deutschen Evangelischen Kirchentagen werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, § 29 Abs. 1a Buchstabe d ABD gewährt.

Auf Arbeitsbefreiungen nach diesem Buchstaben sind Arbeitsbefreiungen zur Teilnahme an Exerzitien oder Einkehrtagen nach diözesanen Regelungen anzurechnen.

Für die pastoralen Berufsgruppen und Lehrkräfte gelten darüber hinausgehende Sonderregeln (s. Dienstordnung der jeweiligen Berufsgruppe).

- *Weitere Informationen finden Sie in arbeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Fortbildungen&Exerzitien“ > „Spirituelle Bildung“.*

Kinderbetreuung, Bildung und Beratung

Kinderbetreuung

In der Erzdiözese gibt es mit derzeit über 550 katholischen Kindertageseinrichtungen ein dichtes Netz an Kinderbetreuungsangeboten. Die Krippen, Kindergärten, Mittagsbetreuungen und Horte befinden sich jeweils in der Trägerschaft der Erzdiözese, von Orden, kirchlichen Vereinen und vor allem der Kirchenstiftungen.

Ihre Beschäftigung bei der Erzdiözese führt bei der Platzvergabe in den diözesanen Kindertagesstätten der Regionalverbände Freising, Ottobrunn sowie Ebersberg mit Vaterstetten zu bevorzugter Berücksichtigung bzw. wird von den katholischen Kirchenstiftungen als Träger der Einrichtungen angemessen berücksichtigt, wenn Sie beim Träger angeben, dass Sie kirchliche:r Mitarbeiter:in sind.

- *Weitere Informationen über die Einrichtungen finden Sie auf der Homepage der Erzdiözese www.erzbistum-muenchen.de unter „Kinder“ > „Kindertageseinrichtungen“.*

Aufgrund einer Kooperation mit dem Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e. V. werden Beschäftigte der Erzdiözese bei der Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen auch bei Einrichtungen des Caritasverbandes angemessen berücksichtigt.

- *Weitere Informationen über die Einrichtungen finden Sie über die „Einrichtungssuche“ auf der Homepage www.caritas-nah-am-naechsten.de unter „Kinder, Jugend und Familie“.*

Die katholische Kirchenstiftung St. Wolfgang stellt als Träger des „Hauses für Kinder“ in München-Haidhausen einige Kinderbetreuungsplätze als Belegplätze für Kinder von Beschäftigten zur Verfügung.

- *Weitere Informationen erhalten Sie über berufundprivates@eomuc.de.*
- *Weitere Informationen über das „Haus für Kinder“ finden Sie unter www.casa-donbosco.de.*



Eltern-Kind-Zimmer

Immer wieder gibt es im familiären Alltag unvorhergesehene Situationen, in denen Kinder nicht wie geplant betreut oder untergebracht werden können. Für solche Fälle bietet ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer die Möglichkeit, das zu betreuende Kind mit zur Arbeitsstelle zu bringen. Im Dienstgebäude des Erzbischöflichen Ordinariats in der Kapellenstraße gibt es im 3. Stock ein Eltern-Kind-Zimmer. Das Zimmer kann über das Raumbuchungssystem gebucht werden.

Erzbischöfliche Schulen

Die Erzdiözese ist derzeit Trägerin von 5 Gymnasien, 14 Realschulen, 3 Fachoberschulen sowie 2 Grundschulen. Ihr Kind wird bei der Platzvergabe angemessen berücksichtigt, wenn Sie angeben, dass Sie Beschäftigte:r der Erzdiözese sind.

- *Weitere Informationen über die Einrichtungen finden Sie in ardeo unter „Bildung & Kitas“ > „Erzbischöfliche Schulen“ sowie auf der Homepage des Erzbistums www.erzbistum-muenchen.de unter „Jugend“ > „Schulen im Erzbistum“.*

Ferienbetreuung

Zu Beginn der Sommerferien wird für ein bis zwei Wochen eine ganztägige Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten im Alter von 6 bis 12 Jahren angeboten.

- *Weitere Informationen finden Sie in ardeo unter „Serviceportal für Beschäftigte“ > „Vereinbarkeit Beruf und Familie/Private“ und > „Gleichstellung“.*

Freizeiten für Kinder und Jugendliche

Von vielen katholischen Trägern gibt es ein vielfältiges Angebot an Freizeitmaßnahmen für Kinder und Jugendliche.

- *Weitere Informationen finden Sie unter www.erzbistum-muenchen.de unter „Jugend“ > „BDKJ on Tour“.*

Bildung und Beratung

Die Erzdiözese verfügt über ein breites Bildungs- und Beratungsangebot zu familienbezogenen Themen. Sie erhalten eine professionelle Unterstützung und Beratung in verschiedenen Lebenssituationen.

- *Weitere Informationen finden Sie in ardeo unter „**Seelsorge & Beratung**“ > „**Alleinerziehende**“ > „**Ehe und Familie**“ > „**Jugend**“ > „**Männer**“ und > „**Senioren**“.*
- *Weitere Informationen finden Sie unter www.erzbistum-muenchen.de unter „**Kinder**“, „**Jugend**“ > „**Familie**“ > „**Erwachsene**“ > „**Senioren**“ oder > „**Bildung**“.*

Angebote der Caritas

Der Caritasverband deckt das gesamte Spektrum von Hilfsangeboten für Menschen aller Altersklassen ab. In den Landkreisen gibt es Caritaszentren, die in Ihrer Nähe zu den verschiedensten Themen Unterstützung anbieten.

Der Caritasverband München und Freising e. V. verfügt über das größte Pflegenetzwerk der Erzdiözese München und Freising in Oberbayern und unterstützt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

- *Weitere Informationen finden Sie unter www.caritastah-am-naechsten.de unter „**Leben im Alter**“.*

Information/Kommunikation

arbeo, Interne Meldung

Aktuelle Informationen finden Sie als regelmäßige Updates in arbeo im **„Serviceportal für Beschäftigte“** > **„Vereinbarkeit Beruf und Familie/Private“**.

Weitere aktuelle Informationen erhalten Sie über die internen Meldungen oder „Der Dienstgeber informiert“ oder Sie können diese in den Nachrichten in arbeo einsehen.

Mitarbeiterjahresgespräch

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung ein fester Bestandteil des Mitarbeiterjahresgesprächs.

Ansprechpersonen

Bei Fragen zur **„Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Private“** erhalten Sie von der Abteilung Personalservice weitere Informationen und Hilfen (berufundprivates@eomuc.de).



ERZBISCHÖFLICHES ORDINARIAT
MÜNCHEN

