



SITZUNGSVORLAGE

Nr. **1 6 - V - 1 1 - 2 0 0 1**
(Jahr - V - Amt - Nr.)

Betreff: Dezernat(e) III

Weitere Etablierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Landeshauptstadt Wiesbaden

Anlage/n siehe Seite 3

Bericht zum Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0423 vom 19.11.2015

Stellungnahmen

Personal- und Organisationsamt	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Kämmerei	reine Personalvorlage <input checked="" type="radio"/>	→ s. unten <input type="radio"/>
Rechtsamt	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Umweltamt: Umweltprüfung	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Frauenbeauftragte nach - dem HGIG	nicht erforderlich <input type="radio"/>	erforderlich <input checked="" type="radio"/>
- der HGO	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Straßenverkehrsbehörde	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Projekt-/Bauinvestitionscontrolling	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
Sonstige:	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>

Beratungsfolge

DL-Nr.

(wird von Amt 16 ausgefüllt)

a)	Ortsbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Kommission	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Ausländerbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
b)	Seniorenbeirat	nicht erforderlich <input checked="" type="radio"/>	erforderlich <input type="radio"/>
	Magistrat	Tagesordnung A <input checked="" type="radio"/>	Tagesordnung B <input type="radio"/>
	Eingangsstempel Büro des Magistrats	Umdruck nur für Magistratsmitglieder <input type="checkbox"/>	
	Stadtverordnetenversammlung Ausschuss	nicht erforderlich <input type="radio"/>	erforderlich <input checked="" type="radio"/>
	Eingangsstempel Amt 16	öffentlich <input checked="" type="radio"/>	nicht öffentlich <input type="radio"/>
		<input checked="" type="checkbox"/> wird im Internet/PIWI veröffentlicht	

Bestätigung Dezernent/in

B e n d e l

Stadtrat

Vermerk Kämmerei

Wiesbaden,

- Stellungnahme nicht erforderlich
 Die Vorlage erfüllt die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen.
 → siehe gesonderte Stellungnahme

Imholz
Stadtkämmerer

A Finanzielle Auswirkungen

Mit der antragsgemäßen Entscheidung sind **keine** finanziellen Auswirkungen verbunden.
 finanzielle Auswirkungen verbunden.
 (in diesem Fall bitte weiter ausfüllen)

I. Aktuelle Prognose Ergebnisrechnung Dezernat

HMS-Ampel rot grün Prognose Zuschussbedarf:

abs.: 3.594.274,09
 in %: 15,8

II. Aktuelle Prognose Investitionsmanagement Dezernat

Investitionscontrolling Investition Instandhaltung

Budget verfügte Ausgaben (Ist): abs.: _____
 in %: _____

III. Übersicht finanzielle Auswirkungen der Sitzungsvorlage

Es handelt sich um Mehrkosten
 budgettechnische Umsetzung

IM	CO	Jahr	Bezeichnung	Gesamtkosten in €	darin zusätzl. Bedarf apl/üpl in €	Finanzierung (Sperre, Ertrag) in €	Kontierung (Objekt)	Kontierung (Konto)	Bezeichnung
Summe einmalige Kosten:									

	x	p.a.	Stelle	78.214,00			1100080	613900	Zusetzung
	x	p.a.	Ferienbetreuung	Ca. 8.000,00			1100080	613900	Im Haushalt 2016/2017 geplant
	x	p.a.	Kompetenztraining „Beruf und Pflege“	Ca. 2.000,00			1100080	613900	Im Haushalt 2016/2017 geplant
Summe Folgekosten:				88.214,00					

Bei Bedarf Hinweise /Erläuterung:

Die Haushaltsmittel für die zusätzliche Stelle sind dem Eckwert Dezernat III zuzusetzen. Die übrigen Bedarfe für die Ferienbetreuung und das Kompetenztraining „Beruf und Pflege“ sind im Haushalt 2016/2017 des Dezernates III/11 bereits vorgesehen.

B Kurzbeschreibung des Vorhabens

Die Inhalte dieses Feldes werden (außer bei vertraulichen Vorlagen, wie z. B. Disziplinarvorlagen) im Internet/Intranet veröffentlicht und dürfen den Umfang von 1200 Zeichen nicht überschreiten (soweit erforderlich: Ergänzende Erläuterungen s. Pkt. IV.; bei einigen Vorlagen (z. B. Personalvorlagen) entfallen die weiteren Ausführungen ab Pkt. I.) Es dürfen hier keine personenbezogenen Daten im Sinne des Hessischen Datenschutzgesetzes verwendet werden (Ausnahme: Einwilligungserklärung des/der Betroffenen liegt vor). Es handelt sich um ein **Pflichtfeld**.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden ist als öffentlicher Arbeitgeber nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) verpflichtet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Hierzu hat sie sich auch mit dem Frauenförderplan verpflichtet.

Die gute Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie wird sich immer mehr zu einem entscheidenden Wettbewerbsinstrument gegenüber anderen öffentlichen Dienstherren entwickeln, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten zu können. Die bisher im Rahmen eines Projektes wahrgenommenen Aufgaben sollen als Daueraufgabe eingerichtet werden.

Zusätzlich sollen Maßnahmen beschlossen werden, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Landeshauptstadt Wiesbaden erleichtern sollen, wie flexible Arbeitsplatzgestaltung und möglichst einheitliche Regelungen für Beamtinnen/Beamte und Beschäftigte.

Die Maßnahmen dienen auch dazu, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Anlagen:

Logo "Familienfreundlicher Arbeitgeber"

C Beschlussvorschlag:

1. Es wird zur Kenntnis genommen, dass
 - a) nach dem Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 0423 vom 19.11.2015 die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu etablieren ist.
 - b) der Arbeitgeber Stadtverwaltung Wiesbaden nach dem zum 01.01.2016 novellierten HGIG nun auch ausdrücklich dazu verpflichtet ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die Dienststellen sollen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anbieten, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Mit dem Frauenförderplan hat sich die Landeshauptstadt Wiesbaden bereits verpflichtet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.
 - c) sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer mehr zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor gegenüber anderen Arbeitgebern entwickeln wird und dies eine Möglichkeit für die Landeshauptstadt Wiesbaden ist, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten zu können, um somit auch die Folgen der demografischen Entwicklung zu verringern.
 - d) im Rahmen einer Analyse zur Mitarbeitendenbefragung festgestellt wurde, dass zwischen „private Belastungen, die sich auf das Berufsleben auswirken“ und den Gesundheitsvariablen „Burnout, kognitive Stresssymptome, allgemeiner Gesundheitszustand sowie der Lebenszufriedenheit“ ein deutlicher Zusammenhang besteht. Bei der Gesundheitserhaltung steht vor allem der Work-Privacy-Conflict im Vordergrund, wobei die Unvereinbarkeit des Berufs- mit dem Privatleben den größten Einfluss auf die Burnoutsymptome hat. Die Analyse stellt fest, dass der beste Schutz gegen Burnout eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bietet.
 - e) wissenschaftliche Studien belegen, dass sich die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch positiv auf die Krankenquote auswirkt.

- f) der Arbeitgeber Stadtverwaltung Wiesbaden seit 2010 erste Schritte gegangen ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu optimieren. Hierzu wurde eine Projektgruppe bestehend aus der Frauenbeauftragten Stadtverwaltung, Vertreterinnen und Vertreter des Gesamtpersonalrats, der Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie des Personal- und Organisationsamtes gebildet.

Als Aufgabenschwerpunkte wurden die Handlungsfelder „Beruf und Kinder“ und „Beruf und Pflege“ definiert und bereits Maßnahmen, wie zum Beispiel die Kinderferienbetreuung für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Kompetenztraining zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege umgesetzt. Weiterhin wird regelmäßig über das Intranet und die Mitarbeitendenzeitschrift „Personal im fokus“ umfassend über Anspruchsvoraussetzungen, Gesetzesänderungen und sonstige Neuerungen rund um Familie und Kinder bzw. Familie und Pflege berichtet.

2. Es wird beschlossen, dass

- a) sich die Stadtverwaltung Wiesbaden noch stärker in Richtung eines **familienfreundlichen Unternehmens** weiterentwickelt und die Koordination von Maßnahmen zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ als Aufgabe im Personal- und Organisationsamt fortgeführt und weiter etabliert wird.
- b) folgende **Ziele** erreicht werden sollen:
- Erfüllung der Verpflichtungen nach dem HGIG und den Frauenförderplänen der Stadtverwaltung Wiesbaden einschließlich der Eigenbetriebe,
 - Etablierung einer familienfreundlichen Kultur beim Arbeitgeber z.B. durch erhöhte Akzeptanz von Elternzeit, Teilzeit, Pflegezeit und Führung in Teilzeit,
 - Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen,
 - Erhöhung der Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Arbeitgeber,
 - Senkung der Krankenquote/ Verringerung des Präsentismus,
 - Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern, erhalten bzw. steigern,
 - auch die Männer stärker bei Ihrem Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermuntern und zu unterstützen (Nr. 3 des Beschlusses der StVV 0423 vom 19.11.2015),
 - die Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeber zu verbessern und
 - eine Reduzierung der Auswirkungen der demografischen Entwicklung.
3. grundsätzlich die Möglichkeit von zu Hause zu Arbeiten („**Heimarbeit**“) eröffnet wird, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dabei soll auch eine kurzfristige flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden (z.B. bei Krankheit eines Kindes oder einer kurzfristigen Pflegesituation). In der Regel soll hierbei mindestens die Hälfte der Arbeitszeit in den Diensträumen abgeleistet werden. Dazu muss die vorherrschende klassische Präsenzkultur aufgelöst und eine leistungsorientierte Vertrauenskultur etabliert werden.
4. die Regelungen für Sonderurlaub bei Niederkunft oder Tod naher Angehöriger gemäß § 29 Absatz1 a) und b) des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes (TVöD) bzw. § 16 Abs. 2 der Hessischen Urlaubsverordnung für Beamte (HUrIVO) nicht nur für Ehepartner und Lebensgemeinschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, sondern auch für **nichteheliche Partner/-innen** gelten.
5. die Freistellungsregelungen nach dem **Pflegezeitgesetz für die Beamtinnen und Beamten** der Landeshauptstadt Wiesbaden analog der Regelung für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen übernommen werden. Hiernach wird eine Freistellung für eine Pflege von Angehörigen von bis zu zehn Tagen gewährt, davon der zehnte Tag ohne Besoldung. Soweit Beamtinnen und Beamte bereits einen Antrag gestellt haben gilt diese Regelung rückwirkend entsprechend der Regelung bei der Landesverwaltung.

6. bei der **Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren** den Beamtinnen und Beamten der Landeshauptstadt Wiesbaden entsprechend der Regelung des Landes Hessen (Hessisches Ministerium des Innern und für Sport) Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung gewährt wird.
7. vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Erkrankung ihres Kindes sowie bei Erkrankung eines zu pflegenden Angehörigen die Möglichkeit eingeräumt wird, **entfallene Arbeitszeit im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen** innerhalb eines Kalenderjahres **nachzuarbeiten**. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die Regelung im Verhältnis zu ihrer persönlichen regelmäßigen Arbeitszeit.
8. den Dezernaten, Ämtern und Eigenbetrieben umfassende **Informationen zur Verfügung zu stellen sind** zum Umgang mit Teilzeit, Beurlaubungen, Elternzeit und Arbeitszeitveränderungen (gemäß § 14 IV HGIG). Im Rahmen der Arbeitsgruppe Beruf und Familie sollen der Umgang zu diesen Themen weiter begleitet und ggf. Vorschläge zu unterstützenden Maßnahmen unterbreitet werden. Dazu gehören auch Modelle zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, insbesondere Führung in Teilzeit auf allen Ebenen.
9. Dezernat III das Budget für eine **weitere Stelle** zuzusetzen ist. Die derzeit vorhandene Personalkapazität von 0,3 VZÄ reicht zur Weiterentwicklung im Sinne der Aufgabenstellung nicht aus.
10. die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers Landeshauptstadt Wiesbaden durch ein **eigenes Logo** (siehe Anlage) intern und extern dargestellt wird.
11. von der Durchführung des **Audits „berufundfamilie“** der gemeinnützigen „berufundfamilie GmbH“ - einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung - **zunächst abgesehen** wird.

D Begründung

I. Auswirkungen der Sitzungsvorlage

(Angaben zu Zielen, Zielgruppen, Wirkungen/Messgrößen, Quantität, Qualität, Auswirkungen im Konzern auf andere Bereiche, Zeitplan, Erfolgskontrolle)

zu 1. b)

Nach § 1 des am 01.01.2016 novellierten Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG -) ist Ziel des Gesetzes unter anderem die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nach § 14 Abs. 1 HGIG sollen die Dienststellen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anbieten, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Mit dem aktuellen Frauenförderplan hat sich der Arbeitgeber Stadtverwaltung Wiesbaden unter anderem verpflichtet,

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bei der Koordination von Beruf und Familie zu unterstützen,
- thematische Fortbildungsveranstaltungen anzubieten,
- Eltern sowie pflegenden Angehörigen bei Zeitwünschen nach der Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit vom 07.12.2010 Vorrang zu gewähren sowie
- Väter zu ermutigen und zu unterstützen, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen.

zu 1. c):

Der künftig weiter wachsende Anteil älterer Menschen, die niedrige Geburtenrate in der Bevölkerung, zunehmende Veränderungen vom Standardlebensentwurf mit männlicher Erwerbstätigkeit und weiblicher Haus- und Familienarbeit hin zu höherer Frauenerwerbstätigkeit führt zu gravierenden gesellschaftlichen Verschiebungen, die sich auch auf den Arbeitsmarkt auswirken.

Bezogen auf den Bereich der Stadtverwaltung Wiesbaden wird es in den kommenden Jahren große Abgangswellen der geburtenstarken Jahrgänge (1955-1965) geben; die Renteneintritte nehmen ab 2017 an Dynamik zu. Über 80% der Belegschaft werden bis 2030 durch Renteneintritte und Fluktuation ausscheiden (Quelle: Personal- und Organisationsamt - 110140 Personalsteuerungsdienst).

Die Analyse der Altersstruktur in den städtischen Ämtern zeigt, dass rund ein Viertel der Ämter Personal hat, welches zu mindestens der Hälfte der Altersgruppe der 50 bis unter 65-Jährigen angehört (Quelle: Bericht der Stadtverwaltung Wiesbaden „Demografischer Wandel – Einflüsse und Chancen für die Personalarbeit“).

Folglich sinkt und ändert sich das Erwerbspotential; in einigen Bereichen der Stadtverwaltung Wiesbaden zeigt sich bereits heute ein Mangel an Führungs- und Fachkräften.

Die damit verbundenen steigenden Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen zu Belastungen im Beruf und im Privatleben. Immer mehr Beschäftigte beklagen die Unvereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Durch eine familienfreundlich orientierte Personalpolitik können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet werden. Die Leistungsbereitschaft steigt, ein effizienteres Arbeiten ist möglich und die Fluktuation sinkt. Dies trägt nicht nur zu einem angenehmeren Arbeitsklima, sondern auch zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei.

Verschiedene Studien belegen, dass zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher geneigt sind, sich mit ihrem Arbeitgeber zu identifizieren und sich ihm gegenüber loyal zu verhalten. Sie engagieren sich, sind motiviert und geben ihr Bestes. Sie werden seltener krank und fühlen sich mit dem Unternehmen verbunden.

Weiterhin ist im Bereich der Personalgewinnung belegt, dass Bewerberinnen und Bewerber immer öfter die Familienfreundlichkeit der zukünftigen Arbeitgeber mit in ihre Überlegungen einbeziehen, denn der Einklang von beruflichen Interessen und familiären Bedürfnissen beeinflusst immer stärker die Karriereplanung (Quelle: Broschüre „Familienfreundlichkeit - Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010). Insofern erhöht eine familienfreundliche Personalpolitik auch enorm die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt („attraktiver Arbeitgeber“).

zu 1. d)

Das Gutachten von Dr. Nübling (Leiter der Freiburger Forschungsstelle für Arbeits- und Sozialmedizin) aus dem September 2014 bestärkt den Arbeitgeber Landeshauptstadt Wiesbaden darin, auf dem richtigen Weg zu sein. Er hat in seiner Analyse zur Mitarbeitendenbefragung festgestellt, dass bei den Gesundheitsvariablen Burnout, kognitive Stresssymptome, allgemeiner Gesundheitszustand und der Lebenszufriedenheit vor allem der Work-Privacy-Conflict im Vordergrund steht. Die Unvereinbarkeit des Berufs- mit dem Privatleben hat den größten Einfluss auf die Burnout-symptome. Dies bedeutet, dass das Risiko für Burnout dort sehr hoch ist, wo der Work-Privacy-Conflict ausgeprägt ist und auch, dass das Risiko für Burnout dort niedrig ist, wo der Work-Privacy-Conflict ebenfalls gering ist. Weiterhin hält er in seiner Analyse zusammenfassend fest, dass der beste Schutz gegen Burnout eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist.

zu 1. e)

Im Rahmen einer Befragung unter rund 1.000 Geschäftsführenden bzw. Personalverantwortlichen zum „berufundfamilie-Index“, welche die „berufundfamilie gGmbH“ - eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung - beauftragt hatte, wurde der nachweisliche Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik deutlich.

zu 1. f)

Bei der Landeshauptstadt Wiesbaden besteht seit dem 01. Oktober 2010 die Projektgruppe „Beruf und Familie“ aus Mitgliedern des Gesamtpersonalrates, der Gesamtschwerbehindertenvertretung, der Frauenbeauftragten Stadtverwaltung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Personal- und Organisationsamtes. Ziel der Projektgruppe ist es, bestehende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie darzustellen und weitere Maßnahmen auszuarbeiten, auf ihre Umsetzbarkeit zu prüfen und deren Umsetzung anzuregen.

Der Arbeitgeber Landeshauptstadt Wiesbaden ist in dieser Thematik bereits seit Jahren erfolgreich tätig. Es sind unter anderem die flexible Arbeitszeitregelung, das großzügige Teilzeitarbeitsangebot, der Verzicht auf die Kernzeit, das Angebot der Kinderferienbetreuung, umfassende Beurlaubungsmöglichkeiten sowie das Angebot des Kompetenztrainings zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nennen. Positives Feedback von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen eines Controllings zeigen die Akzeptanz der Angebote.

Um in dieser Thematik regelmäßig in die Diskussion und den Austausch mit anderen Arbeitgebern gehen zu können, ist die Landeshauptstadt Wiesbaden seit Juli 2013 Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine Einrichtung des Bundesfamilienministeriums, sowie den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und dem DGB, welches Informationen rund um das Thema „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“ bündelt.

zu 3)

Die Landeshauptstadt Wiesbaden verfolgt das Ziel, einer sinnvollen Flexibilisierung der Arbeitsmöglichkeiten im beiderseitigen Interesse. Mit der Möglichkeit zur Heimarbeit werden zusätzliche Alternativen zu bestehenden Formen der Arbeitsorganisation geschaffen, die vorrangig unter der Berücksichtigung von familienpolitischen und gesundheitlichen Aspekten Anwendung finden sollen. Damit erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Weiterhin kann schwerbehinderten Menschen die Integration in das Berufsleben erleichtert werden. Bei längerer Abwesenheit von Beschäftigten ist eine bessere Wiedereingliederung oder eine vorzeitige Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit realisierbar.

Alternierende Heimarbeit liegt dann vor, wenn die oder der Beschäftigte ihre individuelle regelmäßige Arbeitsleistung teilweise in der außerbetrieblichen Arbeitsstätte (Heim Arbeitsplatz) und teilweise in der betrieblichen Arbeitsstätte (Stadtverwaltung Wiesbaden) erbringt.

Die konkrete Ausgestaltung der Heimarbeit wird zwischen der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter und der Dienststelle unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse festgelegt und eine entsprechende Vereinbarung für maximal zwei Jahre geschlossen (mit Verlängerungsoption). Nach Möglichkeit soll alternierende Heimarbeit auch in Notsituationen wie z.B. Krankheit des Kindes oder eine akute Pflegesituation grundsätzlich kurzfristig und für einen kurzen Zeitraum ermöglicht werden.

Für Heimarbeit eignen sich im Regelfall solche Tätigkeiten, die eigenständig durchzuführen sind, konkrete und messbare Ergebnisse haben und ohne Beeinträchtigung des Dienstablaufs erledigt werden können. Grundsätzlich ist alternierende Heimarbeit nur möglich, wenn sie mit den dienstlichen Interessen vereinbar ist. Bei einer positiven Entscheidung soll bei Bedarf der Zugang auf dienstliche E-Mails und die städtische Serverumgebung (Mobile Access) bereitgestellt werden. Die Kosten sind von den Fachämtern zu übernehmen.

Die mit der alternierenden Heimarbeit verbundene Arbeitsflexibilität und die höhere Selbstverantwortung der Beschäftigten bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit sollen die Motivation steigern und sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit, -qualität und -produktivität auswirken.

Seit 2003 wird bei der Landeshauptstadt Wiesbaden die alternierende Heimarbeit angeboten. Zurzeit nehmen ca. 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Angebot wahr (Stand: April 2016). Im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl zeigen diese Zahlen, dass das Angebot sehr wenig genutzt wird. In Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Denkwerkstatt zur Kinderbetreuung, des Gesundheitstages sowie des Beurlaubentages wurde deutlich, dass zum einen diese Möglichkeit der flexiblen Arbeitsplatzgestaltung in der Stadtverwaltung nicht flächendeckend bekannt ist und zum anderen von den Führungskräften nicht immer unterstützt wird. Es besteht die Notwendigkeit, die alternierende Heimarbeit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu machen. Im Rahmen von Fortbildungen soll die Akzeptanz der alternierenden Heimarbeit bei den Führungskräften erhöht werden.

zu 5.)

Beschäftigte haben nach dem Pflegezeitgesetz die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Das seit dem 1. Januar 2015 eingeführte Pflegeunterstützungsgeld wird Beschäftigten als Lohnersatzleistung nach § 44a SGB XI gewährt, der den eintretenden Verdienstaufschlag in einer Pflegesituation weitgehend kompensiert.

Für Beamtinnen und Beamte ist eine unbezahlte Freistellung ebenfalls möglich, allerdings nicht auf der Grundlage des Pflegezeitgesetzes, sondern nach beamtenrechtlichen Vorschriften. Problematisch ist jedoch, dass das als Lohnersatzleistung ausgezahlte Pflegeunterstützungsgeld lediglich von Beschäftigten bezogen werden kann, nicht jedoch von Beamtinnen und Beamten.

Das Land Hessen hat auf diese Regelungslücke bereits reagiert und die Freistellungsregelungen für die Beamtinnen und Beamten der hessischen Landesverwaltung in Auswirkung des Pflegezeitgesetzes teilweise übernommen (Schreiben des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport vom 30.04.2015, GZ I 12-12a02). Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen wird hiernach Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung für bis zu neun Tage gewährt werden, soweit die Voraussetzungen des § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) erfüllt sind. Zusätzlich kann ein Tag Sonderurlaub ohne Besoldung nach § 15 HURlVO gewährt werden.

Die Regelungen der hessischen Landesverwaltung werden bei antragsgemäßem Beschluss für die Beamtinnen und Beamten der Landeshauptstadt Wiesbaden entsprechend übernommen.

zu 6.)

Im Krankheitsfall von Kindern haben Beschäftigte einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit unter Gewährung von Krankengeld als Leistung der gesetzlichen Krankenkasse (das ca. 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts abdeckt), wenn

- das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
- keine andere im Haushalt lebende Person das Kind betreuen kann,
- ein ärztliches Attest vorliegt.

Jede/r Beschäftigte hat im Kalenderjahr Anspruch auf längstens 10 Arbeitstage pro Kind, insgesamt nicht mehr als 25 Arbeitstage. Alleinerziehende haben Anspruch auf längstens 20 Arbeitstage pro Kind, insgesamt nicht mehr als 50 Arbeitstage.

Für Beamtinnen und Beamte leiten sich die Ansprüche auf Freistellung bei Erkrankung ihres Kindes nicht aus dem Sozialgesetzbuch, sondern aus dem Hessischen Beamtengesetz (HBG) in Verbindung mit § 16 der Hessischen Urlaubsverordnung (HURlVO) ab. Im Gegensatz zu den Beschäftigten ist bei Beamtinnen und Beamten eine bezahlte Dienstbefreiung derzeit lediglich für bis zu vier Arbeitstage im Jahr möglich. Voraussetzung ist auch hier, dass das zu betreuende Kind unter zwölf Jahre alt ist und im selben Haushalt lebt. Gleiches gilt bei Erkrankung der Betreuungsperson für ein dauerhaft pflegebedürftiges Kind unter acht Jahren.

Diese unterschiedliche Behandlung will das Ministerium des Innern und für Sport ganz oder teilweise aufheben. Für die Beamtinnen und Beamten bei der Landeshauptstadt Wiesbaden soll auch nach einer Änderung der Landesregelung die gleiche Regelung wie für die Beamtinnen und Beamten des Landes Hessen gelten.

Zusätzlich kann bereits heute Sonderurlaub ohne Besoldung nach § 15 HUrlVO gewährt werden.

zu 7.)

Die vorgesehene Regelung soll sicherstellen, dass Beschäftigte und Beamte/-innen eine bessere zeitliche Flexibilisierung bei Krankheitsfällen und in der Familie haben. Bei solchen Ausnahmefällen und fehlendem Zeit-/ sowie Urlaubsguthaben war bislang nicht auszuschließen, dass betroffene Mitarbeiter/-innen sich an diesen Tagen arbeitsunfähig meldeten.

Die erweiterte Arbeitszeitflexibilisierung entspricht einem Vorschlag des Gesamtpersonalrates. Die Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit ist entsprechend im Konsens mit dem Gesamtpersonalrat zu ergänzen.

zu 8.)

Zur Erhöhung der Akzeptanz für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der Verwaltung ist es erforderlich, die Fachämter bei personellen, organisatorischen und finanziellen Fragestellungen durch Information über die bestehenden Instrumente und deren Voraussetzungen zu unterstützen, die sich beispielsweise aus Teilzeit, Beurlaubung, Arbeitszeitveränderung und Elternzeit ergeben. Dies geschieht schon bisher und soll nun umfassender und noch zielgerichteter erfolgen, auch unter Nutzung neuer Medien (Portal). Ergänzend wird im Rahmen der Arbeitsgruppe Beruf und Familie der Umgang zu den Themen Teilzeit, Beurlaubungen, Elternzeit und Arbeitszeitveränderungen weiter begleitet und ggf. Vorschläge zu unterstützenden Maßnahmen unterbreitet. Dazu gehören auch Modelle zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, insbesondere Führung in Teilzeit auf allen Ebenen. Dies soll auch ein Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen – vor allem in Hinblick auf den demographischen Wandel – sein.

Im Rahmen der dezentralen Ressourcenverantwortung obliegt es den Dezernaten, Ämtern und Eigenbetrieben in eigener Zuständigkeit der gesetzlichen Verpflichtung nach § 14 Abs. 4 HGIG nachzukommen.

zu 9.)

Seit 2010 wurde das Projekt „Beruf und Familie“ durch eine Mitarbeiterin bearbeitet, die mit 12 Wochenarbeitsstunden zur Verfügung steht. Eine Weiterentwicklung im Sinne der o.g. Aufgabenstellung macht eine weitere Vollzeitstelle erforderlich.

zu 10.)

Eine weitere Zielsetzung ist die interne und externe Darstellung der Landeshauptstadt Wiesbaden als familienfreundliches Unternehmen. Mit der Nutzung eines durch die Wiesbaden Marketing GmbH entwickelten Logos soll dieser Zielsetzung Rechnung getragen werden.

Das Logo stellt eine Familie, bestehend aus Jung und Alt - Kind, Eltern und pflegebedürftige Angehörige - dar. Unter einem Dach wird Beruf und Familie vereinbart. Das Logo ist in den Farben der Landeshauptstadt Wiesbaden dargestellt.

Das Logo wurde von Rechtsanwalt Roland Rodenberg markenrechtlich überprüft. Der Rechtsanwalt hat erklärt, dass aus seiner Sicht einer Nutzung des Logos nichts entgegensteht, es nicht mit Schutzrechten Dritter kollidiert. Das Logo wurde daraufhin im Markenregister des Deutschen Patent- und Markenamtes eingetragen. Mit der Eintragung der Marke hat die Stadtverwaltung Wiesbaden das Recht erworben, die Marke („familienfreundliches Unternehmen“) zu benutzen.

zu 11.)

Ein Informationsaustausch mit den bereits zertifizierten hessischen Kommunen Darmstadt, Hanau sowie der Landeshauptstadt Mainz ergab, dass neben dem finanziellen Aufwand für die Eingangs-Auditierung (für Wiesbaden ca. 30.000 Euro) auch eine Projektsachbearbeitung mit einem Zeitkontingent von ca. 20 Wochenstunden unabdingbar ist.

Hierfür müssten Mittel gesondert bereitgestellt werden. Die im Haushaltsplan vorgesehenen Mittel sollten für die Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingesetzt werden und nicht für eine umfangreiche Auditierung. Aus Sicht der Projektgruppe „Beruf und Familie“ (siehe Gliederungspunkt 1 f) wird daher vorgeschlagen, derzeit keine Auditierung durchzuführen.

II. Demografische Entwicklung

(Hier ist zu berücksichtigen, wie sich die Altersstruktur der Zielgruppe zusammensetzt, ob sie sich ändert und welche Auswirkungen es auf Ziele hat. Indikatoren des Demografischen Wandels sind: Familiengründung, Geburten, Alterung, Lebenserwartung, Zuwanderung, Heterogenisierung, Haushalts- und Lebensformen)

III. Umsetzung Barrierefreiheit

(Barrierefreiheit nach DIN 18024 (Fortschreibung DIN 18040) stellt sicher, dass behinderte Menschen alle Lebensbereiche ohne besondere Erschwernisse und generell ohne fremde Hilfe nutzen können. Hierbei ist insbesondere auf die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzung zu achten bei der Erschließung von Gebäuden und des öffentlichen Raumes durch stufenlose Zugänge, rollstuhlgerechte Aufzüge, ausreichende Bewegungsflächen, rollstuhlgerechte Bodenbeläge, Behindertenparkplätze, WC nach DIN 18024, Verbreitung von Informationen unter der Beachtung der Erfordernisse von seh- und hörbehinderten Menschen)

IV. Ergänzende Erläuterungen

(Bei Bedarf können hier weitere inhaltliche Informationen zur Sitzungsvorlage dargelegt werden.)

V. Geprüfte Alternativen

(Hier sind die Alternativen darzustellen, welche zwar geprüft wurden, aber nicht zum Zuge kommen sollen.)

Wiesbaden, 14.09.2016

110220 Frau Köstler (ck) / 2158

Bendel
Stadtrat