

Tagesordnung II Punkt 8 der öffentlichen Sitzung am 17. November 2016

Vorlagen-Nr. 16-V-11-2001

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

Beschluss Nr. 0376

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 Absatz 1 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. das Budget für eine weitere, befristete Stelle in Höhe der tatsächlichen Beschäftigung 2016 und 2017 üpl bei Dezernat III zugesetzt wird. Die Deckung wird in Verbindung mit dem Finanzdezernat am Jahresende festgelegt. Die Budgetwirkung ist ggfls. auf alle Dezernate nach einem plausiblen Schlüssel zu verteilen. Zum Haushalt 2018/2019 ist die Schaffung einer entsprechenden Planstelle zu beantragen.
10. die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers Landeshauptstadt Wiesbaden durch ein eigenes Logo (siehe Anlage zur Vorlage) 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.

(antragsgemäß Magistrat 11.10.2016 BP 0676)

Dem Magistrat
mit der Bitte um weitere Veranlassung

Wiesbaden, .11.2016
im Auftrag

Dr. Heimlich

Der Magistrat
-16 -

Wiesbaden, .11.2016
im Auftrag

Dezernat III
mit der Bitte um weitere Veranlassung
Dezernat VI
mit der Bitte um Kenntnisnahme

Bock