

<p><b>STELLUNGNAHME zur Anfrage</b></p> <p>Stadtrat Alexander Geiger (GRÜNE) Stadträtin Dr. Ute Leidig (GRÜNE) Stadträtin Dr. Dorothea Polle-Holl (GRÜNE)</p> <p>vom: 18.09.2012 eingegangen: 18.09.2012</p>	<p>Gremium:</p> <p>Termin: Vorlage Nr.: TOP:</p> <p>Verantwortlich:</p>	<p><b>39. Plenarsitzung Gemeinderat</b></p> <p><b>16.10.2012</b> <b>1223</b> <b>22</b> <b>öffentlich</b> <b>Dezernat 2</b></p>
<p><b>Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei der Stadt Karlsruhe und ihren Gesellschaften</b></p>		

**Zu Ziffer 1:**

- a) **Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Karlsruhe haben seit 2009 Sonderurlaub aus familiären Gründen beantragt?**

Angaben für Beschäftigte des Kämmereibereiches und Beamte des Konzerns Karlsruhe:

	Beurlaubte aus fam. Gründen, inkl. Neuanträge bzw. Verlängerungen im Laufe des Jahres	davon zur Pflege von Angehörigen
2009	134	2
2010	127	3
2011	109	3
2012	99	1

Die Stadt Karlsruhe gewährte aufgrund der beamten- und tarifrechtlichen Freistellungsmöglichkeiten bereits in der Vergangenheit sehr großzügig Beurlaubungen unter Wegfall der Vergütung aus familiären Gründen (bis max. 12 Jahre bzw. 15 Jahre zur Kinderbetreuung oder Pflege pflegebedürftiger Angehöriger). Deshalb haben die Vorschriften zur Pflegezeit (§ 74 Landesbeamtengesetz) bzw. das Pflegezeitgesetz (das nur für Beschäftigte gilt) mit ihren kürzeren Freistellungsmöglichkeiten (bis max. 6 Monate) und strengeren Vorgaben (Vorliegen einer Pflegestufe) in der städt. Praxis wenig Bedeutung.

---

Wie o. g. Aufstellung zeigt, wurden Beurlaubungen zur Pflege von Angehörigen bisher selten beantragt. Aus Beratungsgesprächen mit zur Kinderbetreuung beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist jedoch bekannt, dass die Pflege von Angehörigen oft auch parallel während der Beurlaubung zur Kinderbetreuung stattfindet. Die Kinderbetreuung ist der häufigste Grund für die Beurlaubung. Die deutlich verbesserten Kinderbetreuungsmöglichkeiten (zum Beispiel Betriebskindergärten), aber auch sinkende Schwangerschaftsfälle tragen sicherlich zur sinkenden Inanspruchnahme bei.

Die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz ist abhängig von der Dauer der Beurlaubung und den jeweiligen dienstlichen Gegebenheiten. Sichergestellt ist die Rückkehr auf eine Stelle, die der bisherigen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe entspricht.

**b) Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben seit 2009 aus familiären Gründen Teilzeitbeschäftigung beantragt? Wurden die vorübergehend frei werdenden Stellen befristet wiederbesetzt?**

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die seit 2009 aus familiären Gründen Teilzeitbeschäftigung beantragt haben, ist aus dem Datenbestand des Systems nicht auswertbar, denn das Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt einen Rechtsanspruch auf Teilzeit ohne besondere Gründe. Dies gilt auch für die frei werdenden Stellenanteile unter dem Gesichtspunkt der befristeten Wiederbesetzung.

Die Stadt Karlsruhe trägt der familiären Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder oder Angehörige betreuen bzw. pflegen, bei der Gestaltung der Arbeitszeit großzügig Rechnung. Dabei wird auch angestrebt, frei werdende Stellenanteile zeitnah wieder zu besetzen. Im Rahmen des dienstlich Möglichen sind auch Ausnahmen von der Arbeitszeitregelung möglich. Die Dienststellenleitungen haben im Rahmen ihrer Führungsverantwortung die Aufgabe, entsprechend der konkreten Arbeitszeitbedürfnisse und Arbeitsanforderungen in ihrem Bereich bei auftretenden Problemen alle Möglichkeiten auszuschöpfen und unterschiedliche Interessen fair auszuhandeln, um tragfähige Lösungen zu entwickeln.

---

**c) Wurden Anträge aus familiären Gründen auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus dienstlichen Gründen abgelehnt, und falls ja, aus welchen Gründen?**

Bei der Stadt Karlsruhe wurden dem Personal- und Organisationsamt vorliegende Anträge auf Beurlaubungen aus familiären Gründen bisher immer genehmigt, soweit die rechtlichen Voraussetzungen (Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen) erfüllt waren und die Höchstdauer (12 bzw. 15 Jahre) noch nicht ausgeschöpft war.

**Zu Ziffer 2:**

**Wie hoch schätzt die Verwaltung die Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Doppelbelastung von Erwerbstätigkeit und Pflege stemmen, ohne dies am Arbeitsplatz zu thematisieren und Unterstützung durch den Arbeitgeber erfragen?**

**Wie wird sichergestellt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den bestehenden Möglichkeiten der Unterstützung durch den Arbeitgeber Stadt Karlsruhe Kenntnis erlangen?**

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Doppelbelastung von Erwerbstätigkeit und Pflege, die das im Dienst nicht thematisieren und keine Unterstützung durch den Arbeitgeber erfragen, kann nicht verlässlich geschätzt werden.

Durch Veröffentlichungen und Bekanntmachungen im Rathausinformationsnetz und durch die Personalvertretungen sind die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Stadtverwaltung Karlsruhe bekannt. Ungeachtet dessen sieht der stadteinheitliche Leitfaden für die regelmäßigen Mitarbeitergespräche auch die Möglichkeit vor, Doppelbelastungen mit der direkten Führungskraft zu thematisieren.

**Zu Ziffer 3:**

**Welche Maßnahmen bietet die Stadtverwaltung pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben nicht vergütetem Urlaub und Teilzeitbeschäftigung an, um sie bei dieser Doppelbelastung zu unterstützen?**

---

Um pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen, bietet die Stadt neben Sonderurlaub sowie kurzfristigen und langfristigen Beurlaubungsmöglichkeiten zahlreiche Maßnahmen an. Neben Teilzeitbeschäftigung und Führung in Teilzeit ist eine flexible und auf den Bedarf der pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtete Arbeitszeitgestaltung möglich.

Darüber hinaus bestehen generell Möglichkeiten zum Abschluss von Altersteilzeit- und Sabbatjahrregelungen. Nach Ablauf einer Beurlaubungszeit haben die betroffenen Mitarbeitenden Anspruch auf angemessene Beschäftigung.

Das Kontakthalten während einer Pflegephase nimmt die Stadtverwaltung ebenso als Aufgabe wahr. Dies geschieht insbesondere durch Weiterleitung von Stellenausschreibungen, Einrichten von Zugriffsberechtigungen beurlaubter Beschäftigter für das städtische Intranet, Durchführung von Informationsbörsen für Beurlaubte, Bewerbertrainings für Beurlaubte, die ihren Wiedereinstieg planen, sowie Unterstützung bei der Wiedereingliederung durch individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen.

Im Rahmen des Fortbildungsprogramms gibt es verschiedene Fortbildungen und Gesprächskreise zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. In einigen Bereichen der Stadt gibt es für die Beschäftigten bereits die Möglichkeit von Heim- und alternierender Telearbeit.

Das Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt oder die Personalverwaltung der Dienststellen stellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zum Thema "Familie, Pflege und Beruf" bereit.

#### **Zu Ziffer 4:**

#### **Welche Rolle nimmt das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf angesichts der demographischen Entwicklung in der Personalpolitik der Stadtverwaltung ein?**

Die Gestaltung des demographischen Wandels ist eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft für die Stadt Karlsruhe. Die Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung hängt unter anderem davon ab, inwieweit es gelingt, die familiären und lebensphasenabhängigen Bedürfnisse der Beschäftigten mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen, denn insbesondere die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf ist ein wichtiger Erfolgsfaktor,

---

damit die Stadt Karlsruhe als Arbeitgeberin attraktiv und in einem immer schärfer werden- den Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte konkurrenzfähig bleibt. Es gelingt der Stadt Karlsruhe insbesondere nur dann, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und auch dauer- haft zu binden, wenn sie auch darin unterstützt werden, Familie, Pflege und Beruf wir- kungsvoll vereinbaren zu können.

Aus diesem Grund hat die Stadt Karlsruhe bereits zahlreiche Entlastungsangebote für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen (Ziffer 3). Die Stadtverwaltung sieht eine Aufgabe der Zukunft darin, Führungskräfte und Beschäftigte weiter für das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu sensibilisieren und weitere, auf den Bedarf der pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtete Entlastungsmöglichkeiten an- zubieten.

#### **Zu Ziffer 5:**

**Welche Maßnahmen bieten die städtischen Gesellschaften ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erleichtern? Gibt es bei den städtischen Gesellschaften Angebote, die derzeit noch nicht durch die Stadtverwaltung angeboten werden, und falls ja, welche?**

Von den Gesellschaften wurden folgende Stellungnahmen abgegeben:

- **VOLKSWOHNUNG GmbH:**

Die VOLKSWOHNUNG hat im Jahr 2011 das betriebliche Gesundheitsmanagement "pro aktiv" etabliert und reagiert damit auf die demographische Entwicklung der Gesell- schaft. Zudem ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die auch die Pflege von An- gehörigen explizit thematisiert, Gegenstand eines neuen Projekts.

Zunächst soll durch eine interne Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Er- fahrung gebracht werden, welcher Bedarf an Unterstützung besteht und wie die VOLKSWOHNUNG mit konkreten Maßnahmen ihren Teil dazu beitragen kann. Erste Umsetzungen wie z. B. Ersatz von Kernarbeitszeiten durch Servicearbeitszeiten und die Einrichtung von zwei Eltern-Kind-Büros liegen vor.

---

- **Stadtwerke Karlsruhe GmbH:**

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtwerke Karlsruhe GmbH stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erleichtern:

- Möglichkeiten nach dem Familienpflegezeitgesetz
- Teilzeitbeschäftigung gemäß § 7 TV-V auf Antrag des Arbeitnehmers
- Gewährung von Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung. Die Entscheidung über die Gewährung sowie der zeitlichen Dauer des Sonderurlaubs werden auch unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange getroffen.
- Kurzfristige Freistellungen mit Lohnfortzahlung bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen oder einer Betreuungsperson von maximal 4 Tagen im Jahr

- **Heimstiftung Karlsruhe:**

Die Heimstiftung Karlsruhe bietet derzeit über die gesetzlichen Möglichkeiten/Bestimmungen (z. B. Sonderurlaub, Teilzeitarbeit) keine weiteren Maßnahmen an. Möglich sind jedoch flexible Arbeitszeiten für pflegende Angehörige solange diese im Rahmen der Dienstplangestaltung möglich sind.

Eine Überlegung könnte sein, dass die Heimstiftung Karlsruhe für die Stadtverwaltung bzw. deren Gesellschaften ggf. als Kooperationspartner im Bereich der Pflege zur Verfügung stehen könnte.

- **Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH:**

Seit dem 01.07.2008 gibt das Pflegezeitgesetz Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Rechtsanspruch auf Arbeitsfreistellung für die Pflege naher Familienangehöriger, bis zu 10 Tagen (Kurzzeitpflege) oder bis zu 6 Monaten. Auf der Grundlage des Pflegezeitgesetzes wurde bei den Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH bis zum heutigen Tag kein Antrag gestellt.

Seit dem 01.01.2012 hat der Gesetzgeber das Familienpflegegesetz geschaffen und damit die Möglichkeit, die Arbeitszeit zur Pflege naher Angehöriger bis zu 50 % für den Zeitraum von 2 Jahren zu reduzieren. Hierauf besteht kein Rechtsanspruch. Auch auf der Grundlage des Familienpflegegesetzes wurde bisher kein Antrag gestellt, würde

---

aber angesichts der demographischen Entwicklung bei den Verkehrsbetrieben Karlsruhe GmbH positiv bearbeitet werden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und damit auch von Pflege und Beruf, ist wesentlicher Inhalt einer modernen Personalpolitik. Teilzeitwünschen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird daher regelmäßig in vollem Umfang entsprochen. Nach den Erkenntnissen der Personalabteilung wurden Teilzeitwünsche aber bisher für die Pflege naher Angehöriger nicht ausdrücklich gewünscht, sondern nur für die Kinderbetreuung.

Maßnahmen bei den städtischen Gesellschaften, die derzeit bei der Stadtverwaltung nicht angeboten werden, gibt es nach derzeitigem Kenntnisstand keine.