

Vereinbarkeit von Familie **und Beruf**

Infobroschüre
für die Beschäftigten der
Kreis- und Hochschulstadt

Meschede



Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

früher oder später stellt sich den meisten von Ihnen die Frage der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Meist ist der Fall, wenn sich der erste Nachwuchs einstellt, dieser in den Kindergarten oder die Schule kommt, oder weil enge Angehörige der Pflege bedürfen.

Dabei sind die persönlichen Verhältnisse jeder/jedes Einzelnen so unterschiedlich, dass es nicht DIE EINE Lösung gibt, wie Familie und Beruf in Einklang gebracht werden können.

Die Kreis- und Hochschulstadt Meschede bemüht sich bereits seit vielen Jahren, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Um dieses auch nach außen sichtbar zu machen, hat sie sich im Jahr 2014 um das Zertifikat „Familien-Freundliches-Unternehmen im Hochsauerlandkreis“ beworben und dieses auch erlangt.

Bislang waren die einzelnen Maßnahmen nur denjenigen bekannt, die aktuell von einer der oben genannten Situationen betroffen sind. Diese Broschüre soll nun übersichtlich und vollständig Infos darüber geben, welche Möglichkeiten die Kreis- und Hochschulstadt Meschede als Arbeitgeberin zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet, aber auch darüber, welche unterstützenden Angebote es gibt. Bei weitergehendem Informationsbedarf wenden Sie sich bitte direkt an die Personalabteilung oder die Gleichstellungsbeauftragte.



Christoph Weber
Bürgermeister



Inhaltsverzeichnis:

- | | |
|---|----------|
| 1. Zusammenfassung der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema „Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ | Seite 3 |
| 2. Auszug aus dem Frauenförderplan der Kreis- und Hochschulstadt Meschede | Seite 8 |
| 3. Arbeitszeitmodelle | Seite 12 |
| 4. To-do-Liste für werdende und frischgebackene Eltern | Seite 12 |
| 5. Betreuungsangebote für Kinder | Seite 14 |
| 6. Hilfen zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen | Seite 14 |
| 7. Die Kreis- und Hochschulstadt Meschede - ein familienfreundliches Unternehmen | Seite 16 |
| 8. Platz für eigene Notizen | Seite 18 |

1. Zusammenfassung der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema „Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

252 Beschäftigte

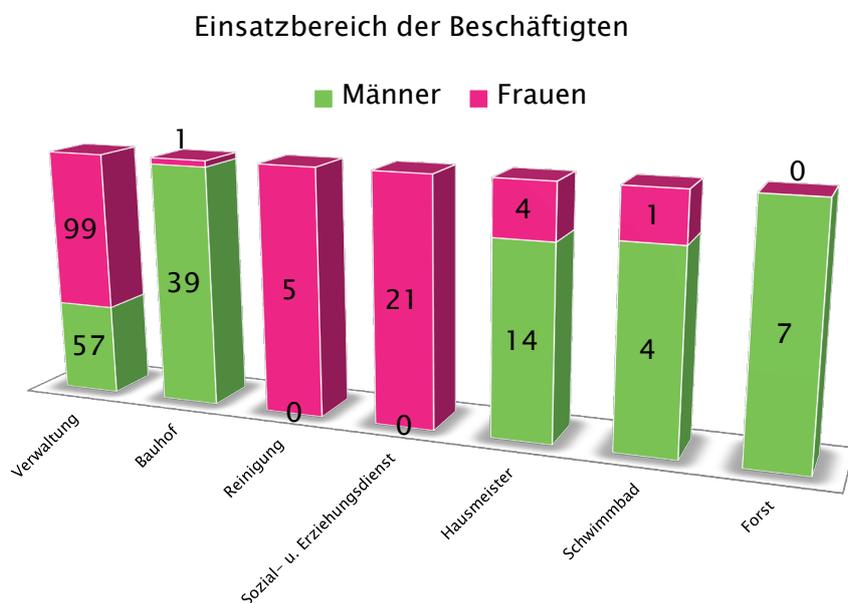
Frauen 131 = 48 %

Männer 121 = 52 %

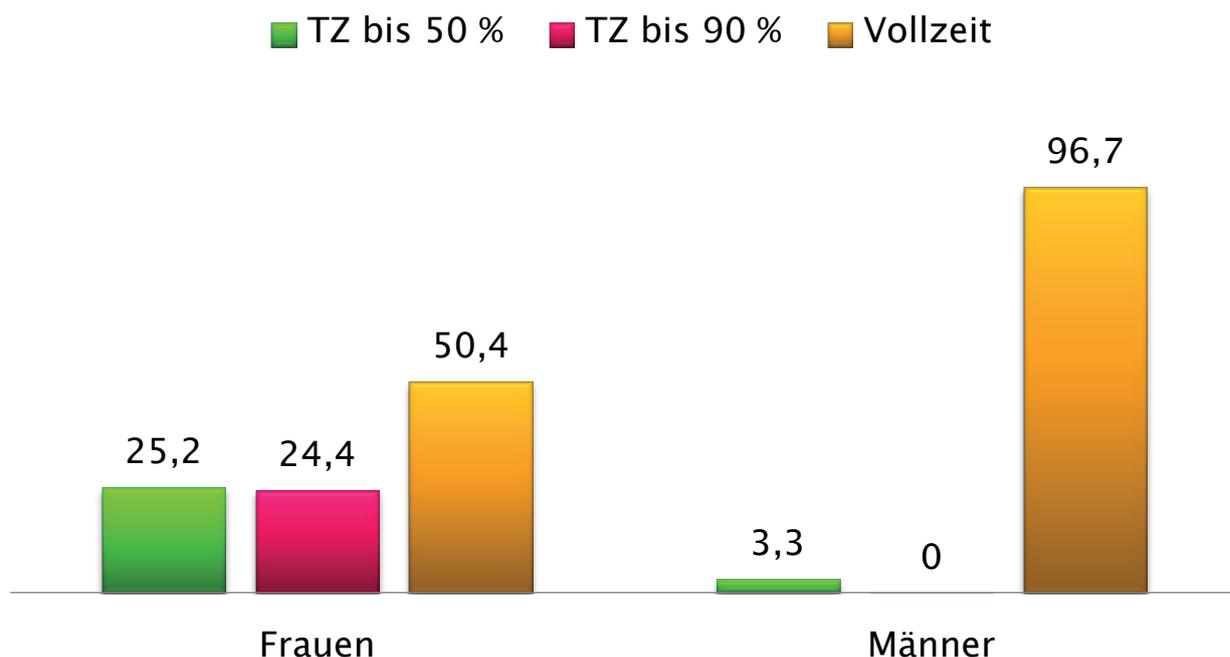
Durchschnittsalter

46,8 Jahre

47,4 Jahre



Teilzeit/Vollzeit in %

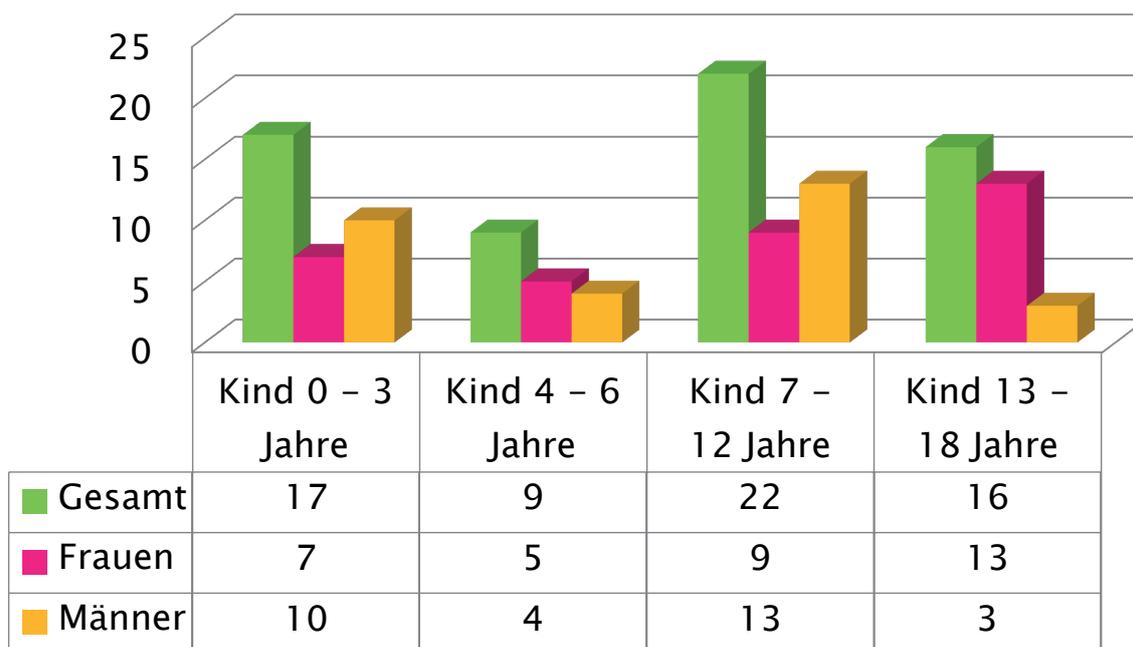


Insgesamt haben 90 von 238 Beschäftigten an der gemeinsamen Umfrage der Personalabteilung und der Gleichstellungsstelle teilgenommen. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass

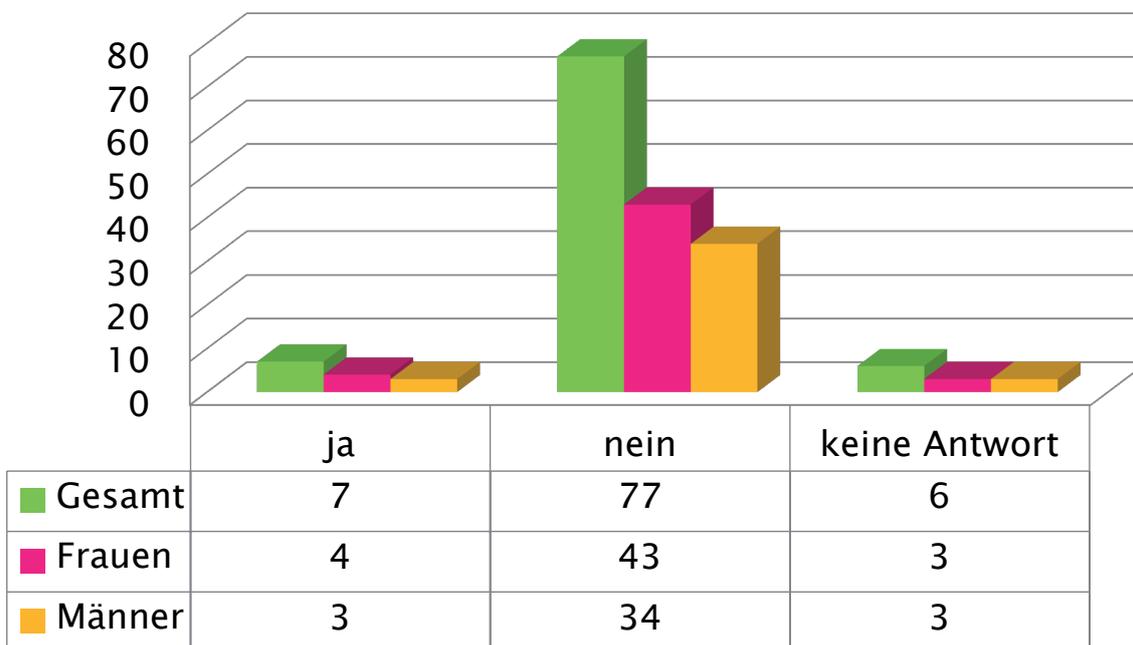
- derzeit hauptsächlich die Verantwortung für ein oder mehrere Kinder Gründe für Teilzeitbeschäftigung sind.

- die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (noch) keine große Rolle bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt. Es ist jedoch davonauszugehen, dass sich dies in den nächsten Jahren auf Grund des demografischen Wandels stark ändern wird.

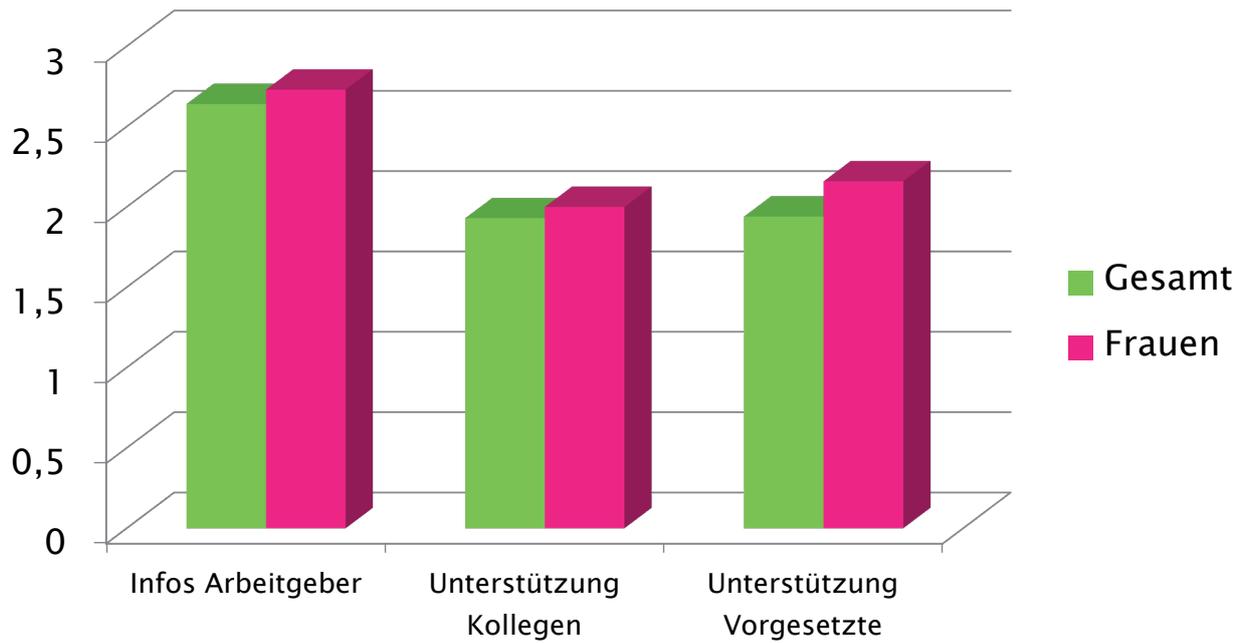
Verantwortung für Kinder



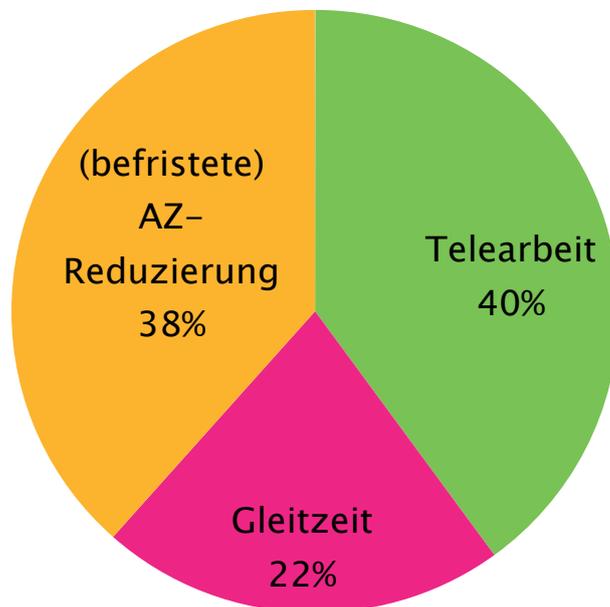
Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige



Infos und Hilfen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

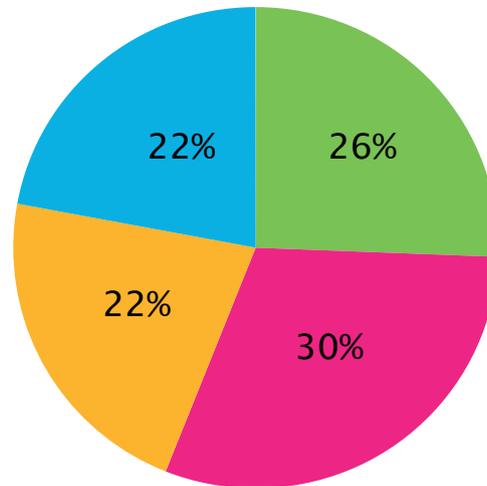


vorhandene Angebote des AG, die den AN wichtig sind



von den Beschäftigten gewünschte Angebote

- (befristete) AZ-Verkürzung
- unbezahlter Urlaub
- flexible Pausengestaltung
- (stundenweises) Homeoffice



Angebote AG

- ✓ Telearbeit/Homeoffice
- ✓ Arbeitszeitreduzierung (befristet)
- ✓ unbezahlter Urlaub
- ✓ Gleitzeit

Wünsche AN

- ✓ Telearbeit/Homeoffice
- ✓ Arbeitszeitreduzierung (befristet)
- ✓ Flexible Pausengestaltung
- ✓ unbezahlter Urlaub

Der Vergleich zeigt, dass Angebote und Wünsche weitestgehend übereinstimmen!

2. Auszug aus dem Frauenförderplan der Kreis- und Hochschulstadt Meschede

Abschnitt 7 des Frauenförderplanes der Kreis- und Hochschulstadt Meschede behandelt das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Im Einzelnen lautet er wie folgt:

7 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen nach § 6 Abs. 4 LGG

Die folgenden Maßnahmen sollen dem Erreichen der Zielvorgaben dienen:

7.1 Maßnahmen auf der Steuerungsebene

7.1.1 Organisatorische Änderungen

Frauenförderung wird von der Verwaltungsführung als Gemeinschaftsaufgabe definiert und ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung. Zu den Steuerungsaufgaben gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren, Aus- und Fortbildungskonzepte sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Im Rahmen von Haushaltssicherungskonzepten, Haushaltskonsolidierung und anderen Personalsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Organisationsentwicklungen oder eine neue Arbeitsverteilung sind im Vor-

feld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zuungunsten der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z. B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

7.2 Personalentwicklung

Personalentwicklung verfolgt auch das Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungsstruktur. Frauen wie Männer erhalten die gleichen Zugangschancen zu allen Maßnahmen der Personalentwicklung. Bei allen Aktivitäten der internen Verwaltungsreform und der Personalentwicklung ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen berücksichtigt werden. Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht wird, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

7.2.1 Stellenausschreibung

Alle Stellen sind grundsätzlich fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrates zulässig, z.B. wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aufzulösenden Dienststellen unterzubringen, kw-/ku-Vermerke abzubauen oder Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung Meschede beendet haben, zu übernehmen sind. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können. Ziff. 8.4 dieses Frauenförderplanes ist zu beachten.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz stehen gleichrangig auch soziale Kompetenzen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

7.2.2 Stellenbesetzungen

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

Die zur Besetzung von Stellen im Einzelfall gebildeten Auswahlgremien bzw. der Personenkreis zur Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber sind paritätisch zu besetzen.

Bei der Stellenbesetzung darf sich, ebenso wie bei Beförderungen und Höhergruppierungen eine bisherige Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig für die Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine

Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

7.2.3 Ausbildung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Die Kreis- und Hochschulstadt Meschede besetzt in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen, sofern Bewerberinnen mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zur Verfügung stehen und nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.

7.2.4 Fortbildung

Führungskräfte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbemühungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und motivieren Frauen besonders zur Teilnahme. Die Verwaltung wird sicherstellen, dass interne Fortbildungsangebote so ausgeschrieben werden, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte sowie andere Personengruppen.

Interne Fortbildungsmaßnahmen sollen nach Möglichkeit so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die

Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so werden diese entsprechend § 11 Abs. 3 LGG erstattet.

7.3 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Kreis- und Hochschulstadt Meschede erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, begrüßt die Kreis- und Hochschulstadt Meschede, wenn auch männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben in Anspruch nehmen.

7.3.1 Beurlaubung

Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, werden auf Wunsch Personalgespräche geführt, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit oder Beurlaubung zum Ziel haben.

Nach Maßgabe des § 13 Abs. 6 LGG bzw. 14 Abs. 4 LGG sind qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Job-Rotation, Einsatz aus der Personalreserve bzw. erziehungsgeldunschädlicher Beschäftigung von Beurlaubten.

Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberin / des beurlaubten Stelleninhabers ist der Ersatzkraft die

verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten, soweit nicht Stellen zum Abbau vorgesehen sind.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich im Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen, soweit nicht Stellen zum Abbau vorgesehen sind.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit des Erziehungsurlaubs und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

7.3.2 Teilzeit

Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen. Für bisher Teilzeitbeschäftigte kann die Arbeitszeit auf Wunsch bis zur Hälfte der regel-



mäßigen Arbeitszeit reduziert werden.

Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet sein.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist generell stattzugeben, es sei denn, es liegen nachgewiesenermaßen organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist nach Maßgabe des § 13 Abs. 3 LGG zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

7.3.3 Flexible Arbeitszeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist durch die am 01.11.2006 in Kraft getretene „Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit für die innere Verwaltung sowie die Nutzung der Zeiterfassungsanlage vom 11.10.2006“ weiter erleichtert worden, indem auf die Kernarbeitszeiten verzichtet und stattdessen ein Arbeitszeitrahmen von 7.00 – 18.00 Uhr sowie Servicezeiten eingeführt worden sind. Auch das System der Gleitzeitkonten ermöglicht es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, neue zeitliche Gestaltungsspielräume zur besseren

Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu realisieren.

Darüber hinaus erhalten Mütter und Väter im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen sind die Belange von Eltern vorrangig zu berücksichtigen.

7.3.4 Förderung der Telearbeit

Telearbeit ist für viele Frauen und Männer eine gute Lösung, Familie und Beruf zu vereinbaren. Telearbeit ist sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte möglich. Die Kreis- und Hochschulstadt Meschede möchte diese Arbeitsform fördern. Grundsätzlich sollen Telearbeitende einen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause und einen Teil am Dienort ableisten. Anträge von Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten, die Beruf und Familie vereinbaren möchten, werden bevorzugt behandelt. Anträge auf Telearbeit sind schriftlich auf dem Dienstweg zu stellen. Sollte die Dienststelle im Einzelfall Bedenken gegen die Ausübung von Telearbeit haben, wird geprüft, ob und wie eine Lösung möglich ist.

3. Arbeitszeitmodelle

Bei der Stadtverwaltung Meschede sind die verschiedensten Arbeitszeitmodelle im Einsatz:

Klassisch:

- Vollzeit
- Teilzeit 50 %

darüber hinaus:

- unterhältige oder überhältige Tätigkeit
- Jobsharing: 2 AN teilen sich einen Vollzeitarbeitsplatz:
 - wechselweise Vor- bzw. Nachmittags
 - wechselweise ganze Tage
 - feste ganze Tage
- Vollzeit oder Teilzeit in Verbindung mit Heimarbeit
- Vollzeit komplett in Heimarbeit

sonstige Angebote:

- flexible, gleitende Arbeitszeitregelung
- Elternzeit
 - komplett
 - mit Teilzeittätigkeit
- Beurlaubung
- Pflegezeit
- Arbeitszeitkonto
- Altersteilzeit

4. To-do-Liste für werdende und „frisch gebackene“ Eltern

Die Geburt eines Kindes ist leider immer auch mit „Papierkram“ verbunden. Die nachstehende Übersicht soll eine Hilfestellung sein, wann was wo zu erledigen ist.

Mutterschaftsgeld

Frühestens 7 Wochen vor der Geburt, aber möglichst vor dem errechneten Geburtstermin ist das Mutterschaftsgeld bei der KRANKENKASSE zu beantragen. Dazu ist dort eine Bescheinigung der Gynäkologin/des Gynäkologen vorzulegen.

Elternzeit

Spätestens 7 Wochen vor dem Beginn der geplanten Elternzeit ist ein schriftlicher Antrag mit Angabe über die Dauer der Elternzeit beim Arbeitgeber der Antragsstellerin/des Antragsstellers einzureichen.

Geburtsurkunde

Innerhalb von einer Woche nach der Geburt des Kindes ist beim Standesamt des Geburtsortes des Kindes die Geburt anzumelden. Dabei sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- Geburtsbescheinigung
- gültige Ausweisdokumente der Eltern
- ggf. Heiratsurkunde oder beglaubigte Abschrift aus dem Familienstammbuch
- schriftliche Erklärung über die Bestimmung des Vornamens und des Familiennamens
- falls die Kindseltern nicht verheiratet sind, werden die Geburtsurkunden der Eltern benötigt sowie, falls bereits vorhanden eine Vaterschaftsanerkennung.

Vaterschaftsanerkennung

Die Vaterschaftsanerkennung ist nur mit Zustimmung der Mutter möglich und kann vor oder nach der Geburt beim Standesamt oder beim Jugendamt erfolgen (Die Praxis hat gezeigt, dass es empfehlenswert ist, die Erklärung möglichst schon vor der Geburt abzugeben.)

Fortzahlung des Mutterschaftsgeldes

Hierzu ist unmittelbar nach der Geburt eine Geburtsbescheinigung bei der Krankenkasse vorzulegen.

Elterngeld

Für alle seit dem 01.07.2015 geborenen Kinder besteht seit diesem Zeitpunkt für die Eltern die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von dem bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) und dem Bezug von Elterngeld Plus zu wählen oder beides zu kombinieren.

Nähere Informationen hierzu gibt es u.a. auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=212648.html>

Kindergeld

Das Kindergeld wird, da die Stadt Meschede selbst „Familienkasse“ ist, zusammen mit dem Gehalt/der Besoldung an die Beschäftigten ausgezahlt. Dazu ist eine Geburtsbescheinigung des Kindes im Original vorzulegen.

Krankenversicherung

Bei der Krankenkasse, die das Kind mitversichern soll, ist eine Geburtsurkunde vorzulegen. Das Kind erhält eine eigene Versichertenkarte.

Einwohnermeldeamt/Finanzamt

Die Anmeldung des Kindes im Einwohnerregister des Wohnortes erfolgt durch das Geburtsstandesamt. Von dort werden die entsprechenden Daten an das zuständige Finanzamt weitergeleitet. Je nach Steuerklasse werden den Eltern dann die entsprechenden Freibeträge zugeordnet.

5. Betreuungsangebote für Kinder

Das Betreuungsangebot für Kinder ist vielfältiger als man glaubt. Es reicht von der Betreuung Neugeborener bis hin zur Über-Mittag-Betreuung von Schülerinnen und Schülern an den weiterführenden Schulen. Die einzelnen Möglichkeiten sind daher hier nur nachrichtlich aufgeführt:

- Tagesmutter
- Kindergarten
- Kinderhorte
- Offene Ganztagsgrundschulen
- Schule von 8 bis 1
- Übermittagbetreuung bis 15 Uhr an den weiterführenden Schulen

(Eine Betreuung von Schulkindern auch *in den Ferien* erfolgt *nur* bei Tagesmüttern bzw. in der Offenen Ganztagsgrundschule) Nähere Informationen zu den einzelnen Betreuungsmöglichkeiten, gibt es u.a. im Familienatlas „Kinderbetreuung“ sowie auf der Internetseite der Stadt Meschede unter

<http://www.meschede.de/rathaus-service/bildung-wissenschaft/schulen-schulverwaltung/grundschulen/offene-ganztagsgrundschule/>

Selbstverständlich informieren auch die Einrichtungen selbst gern über ihre Angebote.

6. Hilfen zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Damit werden die bestehenden Regelungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FamilienpflegeZG) weiter entwickelt und besser miteinander verzahnt.

Begriff der nahen Angehörigen erweitert

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurde auch der Begriff der „nahen Angehörigen“ zeitgemäß erweitert, indem auch die Stiefeltern, Partner in einer Lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft sowie Schwägerinnen und Schwäger aufgenommen werden.

Neben der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung wird auch die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes mit einbezogen. Dies gilt auch für die Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.

Pflegeunterstützungsgeld

Angehörige, die Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation benötigen, können bis zu zehn Tage von der Arbeit fernbleiben. Dies ist seit dem 1. Januar 2015 mit einem Anspruch auf eine Lohnersatzleistung, dem Pflegeunterstützungsgeld, verbunden.

Pflegezeitgesetz

Mit der Pflegezeit haben Beschäftigte einen Anspruch, sich für maximal sechs Monate von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen.

Familienpflegezeitgesetz

Seit dem 1. Januar 2015 gilt ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Damit können Beschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Die Dauer der Reduzierung der Arbeitszeit beträgt auch bei Kombination der verschiedenen Freistellungsansprüche beider Gesetze maximal 24 Monate.

Zinsloses Darlehen

Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Familienpflegezeit und der Pflegezeit wurde ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt. Das Darlehen kann direkt beim Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden. Es wird in monatlichen Raten ausbezahlt und deckt grundsätzlich die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab. Auf entsprechenden Antrag kann auch ein niedrigeres Darlehen - bis zu einer Mindeshöhe von 50 Euro monatlich - genommen werden.

Die bisherige Möglichkeit einer Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt unberührt.

Kündigungsschutz

Für Beschäftigte besteht von der Ankündigung - höchstens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn - bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit Kündigungsschutz.

Sollten Sie Bedarf an einem dieser Durchführungswege haben, wenden Sie sich bitte direkt an die Personalabteilung!

Ergänzend zu den einzelnen Trägern ambulanter Pflege können Sie weitere Informationen zum Thema Pflege von Angehörigen bei der Pflege- und Wohnberatungsstelle beim Hochsauerlandkreis erfahren. Insbesondere wird hier ein Programm durch den Hochsauerlandkreis angeboten mit dem Titel „ambulant vor stationär“.

Ziel dieser Maßnahme ist es, dass die pflegebedürftigen Menschen in ihrer gewohnten Umgebung verbleiben können und dort die Hilfe erhalten, die sie benötigen. Die Planung dieser Unterstützungsangebote wird durch geschultes Personal wie Sozialarbeiterinnen, Sozialarbeiter oder Pflegefachkräfte erreicht.

7. Die Kreis- und Hochschulstadt Meschede - ein familienfreundliches Unternehmen

Interview mit Dirk Hillebrand, Personalreferent und Silke Pöttgen, Gleichstellungsbeauftragte

Die Stadt Meschede hat sich 2014 als familienfreundliches Unternehmen zertifizieren lassen. Warum?

Dirk Hillebrand: Ein zentrales Argument ist sicherlich die Personalgewinnung. Es wird immer schwieriger, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben spielt dabei eine immer größere Rolle. Das Zertifikat bedeutet für potentielle Bewerberinnen und Bewerber, dass ihnen bei der Stadt Meschede entsprechende Angebote gemacht werden, dass die so genannte Work-Life-Balance hier funktioniert.

Welche Vorteile bietet die Familienfreundlichkeit jenseits des Personalmarketings?

Dirk Hillebrand: Natürlich kann auch das vorhandene Personal die Angebote in Anspruch nehmen.

Silke Pöttgen: Es ist ja auch von zentraler Bedeutung, dass vorhandene Personal zu halten.

Welche familienfreundlichen Maßnahmen gibt es und wie werden sie genutzt? Wo kann man sich darüber informieren?

Dirk Hillebrand: Wir bieten zunächst einmal die Gleitzeit an, bei der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewisse Freiheiten haben, ihren Arbeitstag zu gestalten. Außerdem besteht die Möglichkeit, in der Familienphase oder bei pflegebedürftigen Angehörigen Teilzeitmodelle zu wählen. Auch eine Beurlaubung für eine gewisse

Zeit ist grundsätzlich möglich. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben inzwischen auch einen Telearbeitsplatz zu Hause.

Silke Pöttgen: Das ist vor allem für die Kolleginnen und Kollegen wichtig, die etwas weiter weg wohnen. Genauere Informationen bietet die vorliegende Broschüre.

Ist auch Karriere in Teilzeit möglich?

Silke Pöttgen: Grundsätzlich ist bei uns jede Stelle teilbar.

Dirk Hillebrand: Wir hatten bereits Leitungspositionen, die in Teilzeit wahrgenommen wurden. Besonders attraktiv ist dabei für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie auch in der Familienphase im Wissensfluss bleiben und dadurch die Möglichkeit haben, weiter aufzusteigen.

Welche Bedeutung haben die Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer?

Silke Pöttgen: Über Altersteilzeit gibt es zum Beispiel die Möglichkeit, einen sanften Übergang in den Ruhestand zu gestalten.

Dirk Hillebrand: Auch Pflegezeiten können selbstverständlich in Anspruch genommen werden.

Wie beurteilen die Beschäftigten die familienfreundlichen Angebote der Kreis- und Hochschulstadt Meschede? Wo gibt es noch Verbesserungsbedarf?

Silke Pöttgen: Viele finden es gut, dass man bei uns bereits um 7.00 Uhr anfangen kann und durch die Gleitzeit eine gewisse Flexibilität gewährleistet ist. Allerdings hat natürlich alles Grenzen, nicht jeder Wunsch kann erfüllt werden, da wir eben auch ein Dienstleistungsunternehmen sind und gewisse Öffnungszeiten garantiert werden müssen. Wir wollen ja nicht nur eine familienfreundliche Arbeitgeberin

sein, sondern auch eine familienfreundliche Dienstleisterin.

Frau Pöttgen, Sie haben einen inzwischen 15-jährigen Sohn und sind bereits nach dem Mutterschutz wieder in Vollzeit bei der Stadt Meschede tätig gewesen. Welche familienfreundlichen Maßnahmen haben Ihnen dabei geholfen?

Silke Pöttgen: Ich habe eigentlich nur die flexible, gleitende Arbeitszeit genutzt. Mein Mann hat in dieser Zeit bei einem hiesigen Unternehmen ausschließlich in der Frühschicht gearbeitet und von daher hat das sehr gut funktioniert. Natürlich müssen dabei auch die Kolleginnen und Kollegen an einem Strang ziehen, z.B. wenn man schnell mal weg muss, weil das Kind plötzlich krank ist.

Mittlerweile gibt es durch die Telearbeit ja noch viel bessere Möglichkeiten. Eine Kollegin mit 2-jährigem Sohn wohnt z.B. in Schmallenberg. Durch die Telearbeit spart sie an zwei Tagen die Woche 1,5 Stunden Fahrzeit und auch wenn das Kind einmal krank ist, ist so ein Home-Office sehr hilfreich.

Herr Hillebrand, Sie haben eine 12-jährige Tochter. Welche Möglichkeiten bietet Ihnen die Stadt Meschede als Arbeitgeberin?

Dirk Hillebrand: Ich nutze derzeit ein Teilzeitmodell und arbeite ein paar Stunden weniger. Dadurch habe ich einen zusätzlichen freien Nachmittag für Hausaufgabenbetreuung, Mittagessen und Fahrdienste. Das ist für mich wirklich ein Luxus und auch nur möglich, weil die Kolleginnen und Kollegen mich unterstützen.

Warum sind die Menschen mit Familie auch ein Gewinn für die Stadt Meschede als Arbeitgeberin?

Silke Pöttgen: Wenn sich Familie und Be-

ruf gut vereinbaren lassen, steigt die Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber und die Beschäftigten hegen seltener Wechselgedanken. Und gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten, ist in Zeiten des demografischen Wandels einfach unglaublich wichtig.

Vielen Dank für das Gespräch!

Viele weitere hilfreiche Informationen finden Sie auch unter folgendem Link auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Bereich Service in der Unterkategorie Publikationen (<https://bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen>). Dort gibt es diverse Broschüren zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Platz für eigene Notizen:



Impressum:

Kreis- und Hochschulstadt Meschede
Fachbereich 20/8 und
Gleichstellungsstelle
Franz-Stahlmecke-Platz 2
59872 Meschede

Inhalte Stand: 09/16

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Dirk Hillebrand: 0291/205-222
d.hillebrand@meschede.de

Silke Pöttgen: 0291/205-165
silke.poettgen@meschede.de

Anne Wiegel: 0291/205-164
a.wiegel@meschede.de

