

**Frauenförderplan
und
Maßnahmen zur Chancengleichheit
für den
Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft**

für die Jahre 2013 bis 2018

verbindliche Zielvorgaben bis 2014

Stand:
Text: Mai 2013
Daten: Januar 2013

Präambel

Der Frauenförderplan für den Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft ist auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) vom 31.08.2007 erstellt worden.

Zielsetzung ist die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen in der Verwaltung.

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern soll als Leitprinzip allen Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, zugrunde liegen.

Weiterhin enthält der Frauenförderplan ein Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, welches aus der Umfrage der Frauenbeauftragten für die gesamte Kreisverwaltung, einschließlich aller Eigenbetriebe, entstanden ist.

Inhalt:

Datengrundlagen

Prozentualer Frauenanteil unter Berücksichtigung von Voll-und Teilzeit

- Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft
 - Beschäftigte

Feststellung der Unterrepräsentanz

Verbindliche Zielvorgaben

Maßnahmen

- Geschlechtergerechte Verwaltungssprache
- Qualifizierung Nachwuchsführungskräfte
- Girls Day Mädchenzukunftstag
- Fortbildung und Schulung
- Gender Mainstreaming
- Konzept zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
 - Auswertung Fragebogen
 - Abgeleitete Maßnahmen
 - Vereinbarkeit Beruf und Familie
 - Vereinbarkeit Beruf und Pflege

Datengrundlagen

Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

Für eine verbesserte Übersichtlichkeit sind die Daten in Tabellen- und Diagrammform präsentiert, die Zielvorgaben wurden aufgrund der Datenanalyse ermittelt. Die dargestellten und ausgewerteten Daten beziehen sich auf Januar 2013.

- Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft
 - Beschäftigte
- Feststellung der Unterrepräsentanz
- Verbindliche Zielvorgaben

siehe Anhang

Maßnahmen

Neben der gesetzlichen Regelung zur Frauenförderung durch das HGIG sollen hier einige Maßnahmen herausgehoben werden, die der Situation des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft angepasst sind.

Bei den Maßnahmen wurde der Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gelegt. Durch eine Mitarbeiterbefragung zu diesem Thema durch das Frauenbüro wurden Maßnahmen abgeleitet, die nun schrittweise umgesetzt werden sollen.

Geschlechtergerechte Verwaltungssprache

Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern setzt zwangsläufig auch eine Gleichberechtigung im Gebrauch unserer Sprache voraus. Im Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft sollte daher eine moderne Verwaltungssprache, welche beide Geschlechter gleichermaßen benennt und auch anspricht, verwendet werden.

Im allgemeinen Sprachgebrauch und bei der Gestaltung von Formularen, Broschüren, Schriftstücken, Internet- bzw. Intranetbeiträgen usw. wird die sprachliche Gleichstellung durch Paarformeln (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beamtinnen und Beamte, Kundinnen und Kunden) oder geschlechtsneutrale Formulierungen (z.B. Beschäftigte, Sachbearbeitung, Abteilungsleitungen, Kundschaft usw.) gewährleistet.

Bei Rückfragen steht Ihnen die Frauenbeauftragte beratend zur Verfügung.

Qualifizierung Nachwuchsführungskräfte

Seit 2006 gibt es beim Kreis Bergstraße ein Qualifizierungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte. Es handelt sich dabei um ein 2-jähriges Qualifizierungsangebot, das die nächste Generation der Führungskräfte auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereiten soll.

Dieses Angebot richtet sich insbesondere an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die über folgende Kompetenzen bzw. Potenziale verfügen:

Engagement, Lernfähigkeit, Veränderungsbereitschaft und Loyalität, systematisches Denken und Handeln, analytische Fähigkeiten, strategisches Denken, Entscheidungsfähigkeit / -freude, Durchsetzungsvermögen, Organisations- und Delegationsfähigkeit, Flexibilität, Kreativität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Motivationsfähigkeit, Überzeugungs-fähigkeit, Kritik- und Konfliktfähigkeit

Für die Dauer des Programms werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch Mentoring begleitet. Die erfolgreichen Teilnehmenden dieses Programms erwerben nicht den Anspruch auf die Übertragung einer Führungsposition, haben jedoch aufgrund der erworbenen Kompetenzen höhere Chancen.

Das Programm soll jeweils paritätisch besetzt werden (männlich/weiblich), eine Teilnahme in Teilzeit ist grundsätzlich möglich.

Girls und Boys Day

Der Girls und Boys Day ist ein Tag für Mädchen und Jungen der Klassen 5 bis 10, bei dem sie Einblicke in Berufsfelder erhalten sollen, die sie normaler Weise bei ihrer Berufswahl weniger in Betracht ziehen. Bei den Mädchen sind dies vor allem technische, naturwissenschaftliche, handwerkliche und informationstechnologische Berufe. Bei den Jungen sind dies dagegen soziale, erzieherische und pflegerische Berufe. Der Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft unterstützt diesen nationalen Aktionstag durch eigene Angebote, um somit auch qualifiziertes neues Bewerbungspotenzial zu erschließen und Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu dokumentieren.

Fortbildung und Schulung

Nach § 11 HGIG sind Fortbildungen nach den Leitprinzipien zur Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zugrunde zu legen. Für weibliche Beschäftigte sollen besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die auf eine Weiterqualifikation und die Übernahme von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten.

Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Abteilung Personalmanagement schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet einfach ausgedrückt die Gleichstellung von Männern und Frauen und nicht die einseitige Förderung nur eines Geschlechts. Gender verweist dabei auf die soziale Dimension des Geschlechts mit bestimmter Rollen- und Aufgabenzuschreibung, nicht auf das biologische Geschlecht. Mainstreaming (Hauptströmung) bedeutet sinngemäß ein durchgängiges Prinzip für alle Bereiche.

Auf der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 bekam die neue Strategie zur Gleichstellungspolitik ihren Namen: Gender Mainstreaming wird somit zur Schlüsselkategorie in internationalen und nationalen Debatten. 1998 ratifizierte die Bundesrepublik Deutschland den Amsterdamer Vertrag, bei dem sich die EU-Staaten verpflichteten, das Gender-Mainstreaming-Prinzip in ihrer Politik anzuwenden. So konstituierte sich im Jahr 2000 auf Bundesebene eine interministerielle Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming“ mit dem Ziel, das Prinzip in der gesamten Bundesverwaltung zu verankern. Die gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien im § 2 GGO ist wie folgt novelliert worden:

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming).“

Nun gilt es das Prinzip auf die kommunale Ebene zu übertragen. Dies bedeutet die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen (politischen) Handlungsfeldern bei Planung, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen.

Gender Mainstreaming gewinnt insbesondere im Zuge von Verwaltungsmodernisierung und neuem Steuerungsmodell an Bedeutung und überdies auf allen kommunalpolitischen Ebenen. Deshalb sollte Gender Mainstreaming auch ein Leitprinzip im Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft sein.

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Auswertung Fragebogen:

Die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen wird häufig von Frauen übernommen. Deshalb kommt diesem Bereich im HGIG eine besondere Bedeutung zu, weshalb sich das Frauenbüro hier einen Schwerpunkt gesetzt hat und mit einer Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege erreichen will. Folgend nun eine Zusammenfassung der Ergebnisse des Fragebogens:

Von den 1.108 Beschäftigten der Kreisverwaltung Bergstraße sowie der Eigenbetriebe Gebäudewirtschaft, Neue Wege und Rettungsdienst haben sich 186 an der Befragung beteiligt. Dies entspricht knapp 17 Prozent, wobei zu beachten ist, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf nur einen gewissen Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betrifft.

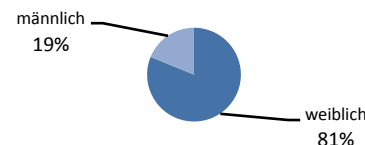
Gegliedert war der Fragebogen neben dem allgemeinen Teil in den Abschnitt „Betreuungspflichtige Kinder“ sowie in „Pflegebedürftige Angehörige“. Zum Abschluss wurden die vorhandenen Informationen und der Informationsbedarf abgefragt.

Zu Abschnitt 1: allgemeine Angaben:

53 Prozent der Befragten arbeiten in Vollzeit und 43 Prozent in Teilzeit; 4 Prozent machten dazu keine Angabe.

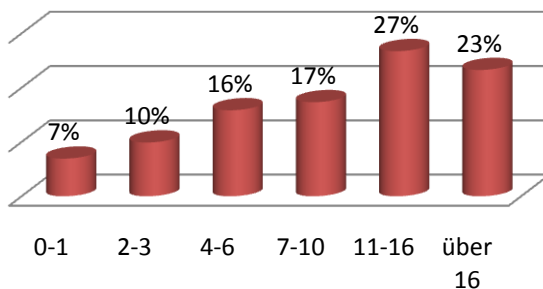
Von den 186 Befragten haben 39 Prozent die Möglichkeit genutzt und ihre Arbeitszeit für Pflege- oder Betreuungsbedarf schon einmal reduziert.

Anteil männliche und weibliche Beschäftigte, die an der Befragung teilgenommen haben



Zu Abschnitt 2: „Betreuungspflichtige Kinder“

Anzahl betreuungspflichtige Kinder

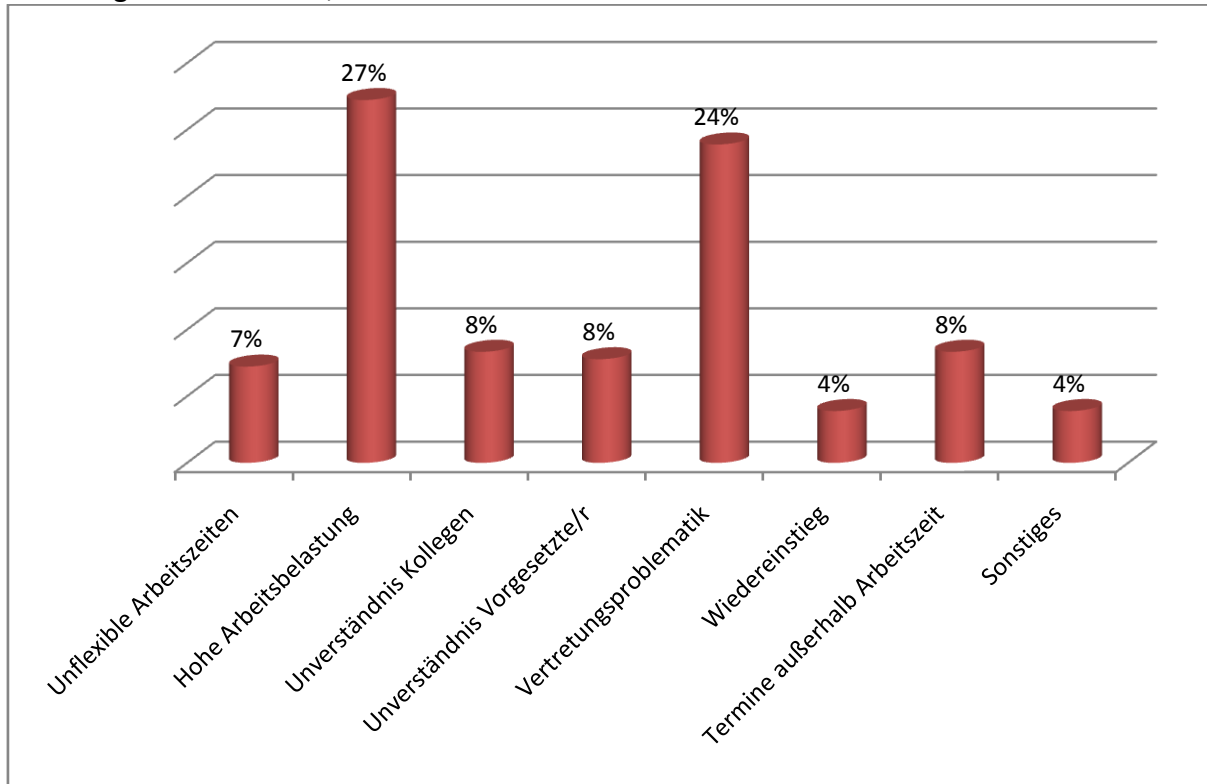


52 Prozent der Befragten haben betreuungspflichtige Kinder, die hauptsächlich von den Befragten selbst (25 Prozent) und von deren Partner/ Partnerin (22 Prozent) betreut werden. Dazu kommen Familienangehörige die unterstützend tätig sind sowie Bildungs- und Betreuungseinrichtungen (16-17 Prozent).

Die meisten der Eltern (73 Prozent) haben auch schon einmal Elternzeit in Anspruch genommen.

65 Prozent der Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern haben „*manchmal*“ Probleme, das Berufsleben mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren. Bei 27 Prozent ist dies „*häufig*“ der Fall. Hier gilt es nun die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Die *innerbetrieblichen* Gründe in Prozent dargestellt, die bei der Kinderbetreuung besondere Schwierigkeiten bereiten, sind:

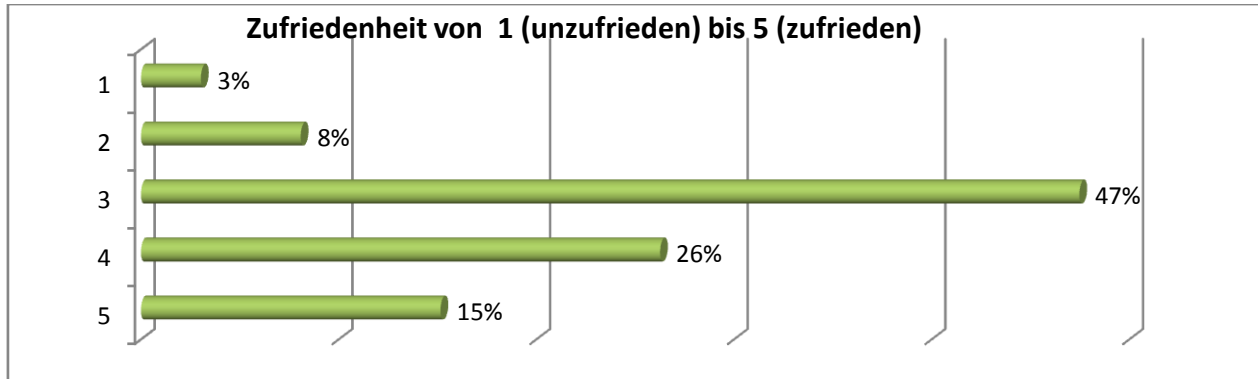


Außerbetrieblich bereitet meist (30 Prozent) die Erkrankung des Kindes sowie Ferien der Betreuungseinrichtung (23 Prozent) den Befragten Probleme.

Die 6 häufigsten genannten Maßnahmen, die sich die Betroffenen in der Kreisverwaltung wünschen, sind:

- | | |
|--|--------------|
| 1. Möglichkeit, teilweise von zu Hause zu arbeiten | (17 Prozent) |
| 2. Freistellungsmöglichkeit im Notfall | (15 Prozent) |
| 3. Vermittlung von Ferienbetreuung/Ferienprogramm | (11 Prozent) |
| 4. Kurzzeitige Reduzierung der Arbeitszeit (monatsweise) | (10 Prozent) |
| 5. Möglichkeit, Mehrarbeit blockweise abzubauen (z.B. 1 Woche) | (9 Prozent) |
| 6. Flexible Arbeitszeiten | (9 Prozent) |

So zufrieden sind die Befragten derzeit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:



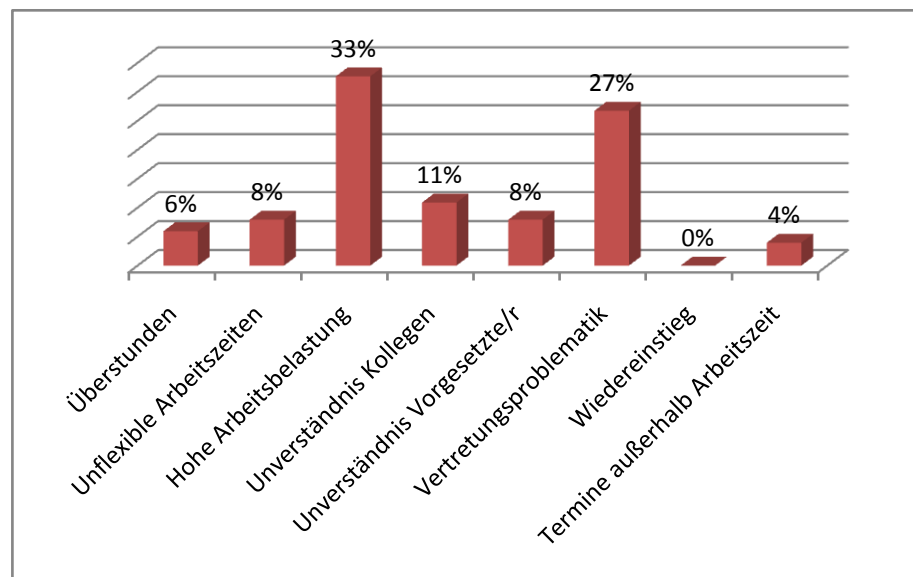
Zu Abschnitt 3: Pflegebedürftige Angehörige

Lediglich 2 Prozent der Befragten haben schon einmal Pflegezeit beansprucht, wobei 28 Prozent der Befragten pflegebedürftige Angehörige betreuen. Dies sind meist die Eltern oder Schwiegereltern (71 Prozent) und zu 19 Prozent andere Verwandte.

Auch hier übernehmen die Befragten zu 37 Prozent hauptsächlich selbst die Betreuung der pflegebedürftigen Person. Unterstützt werden sie zu 25 Prozent von Familienmitgliedern und zu 21 Prozent von einem Pflegedienst oder der Sozialstation.

Dies führt dazu, dass 71 Prozent sagen, sie haben es „manchmal“ schwer, das Berufsleben mit der Angehörigenpflege zu vereinbaren. Bei 23 Prozent ist dies „häufig“ der Fall und bei vier Prozent sogar „immer“.

Folgend sind die *innerbetrieblichen* Bedingungen in Prozent dargestellt, die den Betroffenen besondere Schwierigkeiten bereiten:

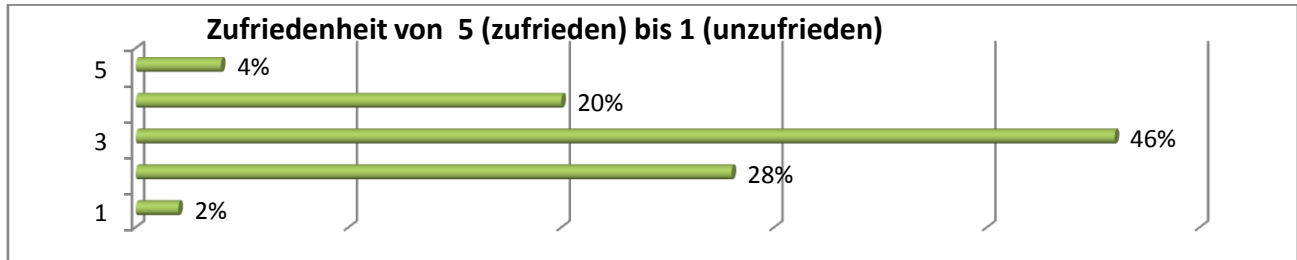


Bei den *außerbetrieblichen* Aspekten sind es meist Finanzierungsprobleme (29 Prozent), Erkrankung (21 Prozent) sowie Urlaub der Pflegekraft (16 Prozent) und lange Anfahrtszeiten zum Arbeitsplatz (16 Prozent), die den Befragten Schwierigkeiten bereiten.

Deshalb wünschen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am häufigsten:

1. Freistellungsmöglichkeit im Notfall (20 Prozent)
2. Möglichkeit, teilweise von zu Hause zu arbeiten (14 Prozent)
3. Kurzzeitige Reduzierung der Arbeitszeit (monatsweise) (14 Prozent)
4. Beratung und Information (z.B. Schulungen zum Thema Pflege) (13 Prozent)
5. Beratung und Unterstützung zu Pflegeangeboten (11 Prozent)
6. Flexible Arbeitszeiten (10 Prozent)

So beurteilen die Befragten derzeit die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Pflege:



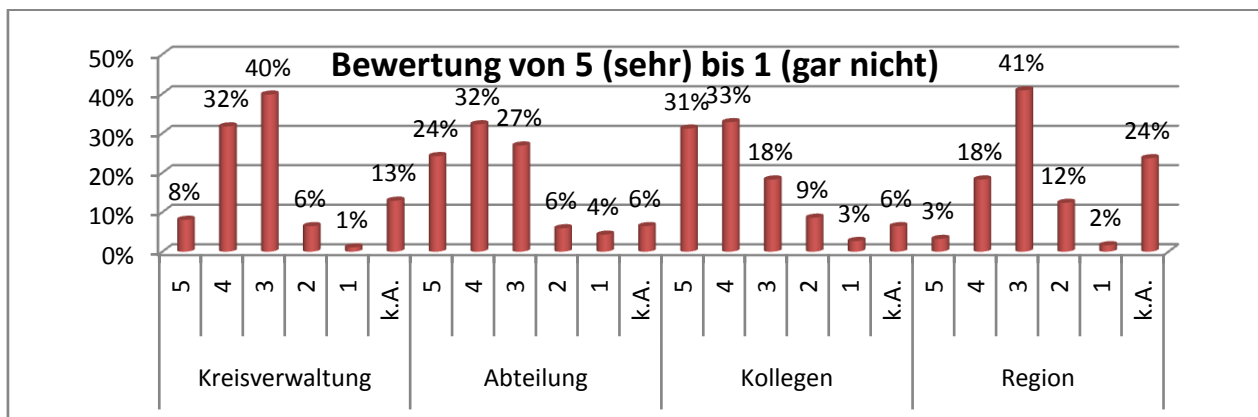
Zu Abschnitt 4: Kommunikation und Information

Die Mehrzahl der Befragten wird bereits über Broschüren und Flyer über das Thema Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf informiert. Dennoch wünschen sich 24 Prozent Informationen über Email und 20 Prozent über das Intranet.

Von den 186 Befragten haben 57 Prozent bereits vom neuen Gesetz „Familienpflegezeit“ gehört. Dieses beabsichtigt, dass Beschäftigte über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren ihre Arbeitszeit um die Hälfte verringern können, um die Angehörigenpflege wahrzunehmen. Dabei bekommen sie ein Gehalt von 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Nach der Pflegezeit müssen sie wieder 100 Prozent arbeiten, das Gehalt bleibt allerdings bei 75 Prozent bis das Verhältnis wieder ausgeglichen ist.

39 Prozent würden jedoch lediglich davon Gebrauch machen, 24 Prozent lehnen dies ab und 32 Prozent haben keine Meinung dazu. Als Grund der Ablehnung wurde die finanzielle Abhängigkeit auf das volle Gehalt genannt.

Zum Abschluss wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt, wie familienfreundlich sie die Kreisverwaltung, ihre Abteilung, ihre Kollegen und die Region einschätzen:



Abgeleitete Maßnahmen:

Nach der Auswertung der Befragung zur besseren Vereinbarkeit von Familie sowie Pflege und Beruf gilt es nun, entsprechende Maßnahmen abzuleiten, die es den betreuenden Personen erleichtern sollen, beide Aufgaben gut bewältigen zu können. Und darüber hinaus sollen auch Perspektiven eröffnet werden, um Führungspositionen trotz Doppelbelastung wahrnehmen zu können.

Hier geht es insbesondere die Aspekte zu beleuchten, welche den Befragten Probleme bereiten und was sie sich von der Dienststelle wünschen. Folgend werden auch Hinweise zu bereits bestehenden Möglichkeiten gegeben.

Im Bereich der **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** wurden folgende Punkte am häufigsten genannt:

1. Möglichkeit, teilweise von zu Hause zu arbeiten (17 Prozent)

Es ist vorgesehen, eine Dienstvereinbarung zur Heimarbeit abzuschließen.

2. Freistellungsmöglichkeit im Notfall (15 Prozent)

a) Erkrankung des Kindes

Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren haben ein Anrecht auf Arbeitsbefreiung und Krankengeldzahlung bei Erkrankung eines versicherten Kindes. Sie benötigen für die Arbeitsbefreiung ein ärztliches Zeugnis. Voraussetzung ist, dass das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und eine andere im Haushalt lebende Person es nicht pflegen kann.

Im Kalenderjahr werden für jedes Kind 10 Tage Krankengeld bezahlt, bei Alleinerziehenden 20 Tage. Insgesamt darf die Freistellung bei mehreren Kindern 25 Arbeitstage und bei Alleinerziehenden 50 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des Bruttoarbeitsgehaltes, höchstens jedoch 90 Prozent des Nettogehaltes. Der Anspruch kann für dasselbe Kind von jedem versicherten Elternteil geltend gemacht werden.

Die Bestimmungen über das Krankengeld bei Erkrankung des Kindes sind in § 45 SGB V geregelt. Der Antrag wird bei der Krankenkasse gestellt.

Ausnahme bei Beamtinnen und Beamten:

Beamtinnen und Beamte haben nach § 16 HurlVO in Anlehnung an § 29 TVÖD Anspruch auf 4 Tage bezahlte Freistellung vom Dienst pro Kind unter 12 Jahren.

b) Gleitzeit:

Darüber hinaus haben nach der **Dienstvereinbarung Arbeitszeit** alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit Gleittage in Anspruch zu nehmen.

Nach § 2 Abs. 3 haben Team und Führungskräfte bei der Gestaltung der Arbeitszeiten insbesondere die Vereinbarkeit Familie und Beruf zu berücksichtigen.

Durch die in § 9 der gleichen Dienstvereinbarung geregelte Teilzeitarbeit haben Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit individuell zu vereinbaren und auf weniger als fünf Tage in der Woche zu verteilen.

Die Aufteilung der Arbeitszeit ist jedoch grundsätzlich mit der Abteilungsleitung abzustimmen, so dass die Erledigung der dienstlichen Aufgaben sichergestellt ist.

Durch § 7 wird den Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit ein Zeitguthaben bzw. auch eine Zeitschuld eingeräumt. Somit besteht für die Beschäftigten ohne Zeitguthaben ebenfalls die Möglichkeit im Notfall einen Gleittag zu beantragen.

3. Vermittlung von Ferienbetreuung/Ferienprogramm (11 Prozent)

Über das Jugendamt ist eine Betreuung der Kinder bis 14 Jahre über Tagespflegepersonen möglich. Die Tagespflegeperson wird vom Kreis Bergstraße bezahlt. Die Eltern müssen je nach Betreuungsumfang einen Kostenbeitrag nach der „Satzung zur Förderung der Kindertagespflege mit Erhebung von Kostenbeiträgen im Kreis Bergstraße“ an das Jugendamt zahlen.

Darüber hinaus ist geplant, ein Platz-Kontingent bei Ferienspielen während der Sommerferien für Kinder der Bediensteten zur Verfügung zu stellen.

Die Kosten dafür haben die Eltern selbst zu tragen.

4. Kurzzeitige Reduzierung der Arbeitszeit (monatsweise) (10 Prozent)

a) Teilzeitvereinbarungen

Nach § 11 TVÖD bzw. § 85 a Abs. 4 HBG kann mit Beschäftigten und Beamten auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreuen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitarbeit erleichtert es, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Die Kreisverwaltung unterstützt dieses Anliegen und bietet ein vielfältiges Teilzeitangebot.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern sind nach § 13 Abs. 2 und 3 HGIG zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Bei Beamtinnen und Beamten gibt es eine Teilzeituntergrenze von 15 Wochenstunden nach § 85a Abs. 5 HBG.

Besonderheiten einzelner Abteilungen wie Sprechzeiten oder Außendiensttätigkeiten sollen dabei berücksichtigt werden.

Wichtig bei der Beantragung von Teilzeit: Um den Anspruch auf eine Vollzeitstelle aufrecht zu erhalten, sollte die Reduzierung der Arbeitszeit unbedingt befristet beantragt werden.

Die Reduzierung der Arbeitszeit kann auch auf nur einen Monat befristet werden, bspw. für die Betreuung der Kinder in den Ferien. Das Entgelt wird für diese Zeit entsprechend reduziert.

Eine weitere Variante der kurzzeitigen Arbeitszeitreduzierung ist über Gleitzeit in Absprache mit der Abteilungsleitung möglich - bspw. für einen Monat in den Sommerferien.

b) Beurlaubung ohne Dienstbezüge

Nach § 28 TVÖD bzw. § 85 a Abs. 4 HBG können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Verzicht auf das Gehalt bzw. die Dienstbezüge Sonderurlaub beantragen.

5. Möglichkeit, Mehrarbeit blockweise abzubauen (z.B. 1 Woche) (9 Prozent)

Gemäß der Dienstvereinbarung Arbeitszeit kann Zeitguthaben durch Gleittage abgebaut werden. Nach Absprache mit der Abteilungsleitung und unter Berücksichtigung des § 2 Abs. 3 der DV Arbeitszeit (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) kann das Zeitguthaben auch blockweise abgebaut werden.

Bei der Überarbeitung der Dienstvereinbarung Arbeitszeit wird nach Lösungen gesucht, dies auch bei erschwerten Rahmenbedingungen zu ermöglichen (z.B. in Schulsekretariaten).

6. Flexible Arbeitszeiten (9 Prozent)

In der Dienstvereinbarung Arbeitszeit ist nach § 3 Abs. 2 der Gleitzeitrahmen geregelt. Dieser umfasst die Zeit von montags bis donnerstags 6:45 Uhr bis 19:00 Uhr und freitags von 6:45 Uhr bis 17:00 Uhr.

Bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeiten soll unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet werden.

Im Bereich der **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** wünschten sich die Befragten folgende Aspekte:

1. Freistellungsmöglichkeit im Notfall

(20 Prozent)

a) Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG):

Bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Ehemann/Ehefrau, Lebenspartner/in, Partner/in einer eheähnlichen Gemeinschaft, Großeltern, Eltern, Geschwister, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Enkelkinder sowie die Schwiegereltern und Schwiegertochter/-sohn) eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit selbst zu übernehmen. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss ihm eine ärztliche Bescheinigung über die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit des oder der Angehörigen und die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung vorgelegt werden. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist im Einzelfall zu prüfen.

b) Längerfristige Arbeitsbefreiung (§ 3 PflegeZG):

Beschäftigte können sich auch für bis zu sechs Monate freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). In der Pflegezeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Möglich ist auch ein Wechsel auf Teilzeitarbeit. Der Arbeitgeber muss mindestens zehn Tage vor Beginn der gewünschten Arbeitsbefreiung oder –reduktion schriftlich informiert werden. Die Pflegebedürftigkeit ist unaufgefordert nachzuweisen. Bei der Teilzeitregelung muss die Verteilung der Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. Hierbei ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

In beiden Fällen besteht Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt, zu dem die kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit angekündigt wurde. Pflegepersonen haben Anspruch auf Pflegegeld durch die Pflegeversicherung. Außerdem sind sie während der Pflege Tätigkeit in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert und erhalten aus der Pflegeversicherung Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

c) Gleitzeit:

Darüber hinaus haben nach der **Dienstvereinbarung Arbeitszeit** alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit Gleittage in Anspruch zu nehmen. Nach § 2 Abs. 3 haben Team und Führungskräfte bei der Gestaltung der Arbeitszeiten insbesondere die Vereinbarkeit Familie und Beruf zu berücksichtigen.

Durch die in § 9 der gleichen Dienstvereinbarung geregelte Teilzeitarbeit haben Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit individuell zu vereinbaren und auf weniger als fünf Tage in der Woche zu verteilen.

Die Aufteilung der Arbeitszeit ist jedoch grundsätzlich mit der Abteilungsleitung abzustimmen, so dass die Erledigung der dienstlichen Aufgaben sichergestellt ist.

Durch § 7 wird den Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit ein Zeitguthaben bzw. auch eine Zeitschuld eingeräumt. Somit besteht für die Beschäftigten ohne Zeitguthaben ebenfalls die Möglichkeit im Notfall einen Gleittag zu beantragen.

2. Möglichkeit, teilweise von zu Hause zu arbeiten (14 Prozent)

Es ist vorgesehen, eine Dienstvereinbarung zur Heimarbeit abzuschließen.

3. Kurzzeitige Reduzierung der Arbeitszeit (monatsweise) (14 Prozent)

a) Teilzeitvereinbarungen

Nach § 11 TVÖD bzw. § 85 a Abs. 4 HBG kann mit Beschäftigten und Beamten auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich pflegen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitarbeit erleichtert es Beruf und Pflege besser zu vereinbaren. Die Kreisverwaltung unterstützt dieses Anliegen und bietet ein vielfältiges Teilzeitangebot.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und flexible Arbeitszeit zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen sind nach § 13 Abs. 2 und 3 HGLG zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Bei Beamtinnen und Beamten gibt es eine Teilzeituntergrenze von 15 Wochenstunden nach § 85a Abs. 5 HBG.

Besonderheiten einzelner Abteilungen wie Sprechzeiten oder Außendiensttätigkeiten sollen dabei berücksichtigt werden.

Wichtig bei der Beantragung von Teilzeit: Um den Anspruch auf eine Vollzeitstelle aufrecht zu erhalten, sollte die Reduzierung der Arbeitszeit unbedingt befristet beantragt werden.

Die Reduzierung der Arbeitszeit kann auch auf nur einen Monat befristet werden, bspw. für die Betreuung. Das Entgelt wird entsprechend für diese Zeit reduziert.

Eine weitere Variante der kurzzeitigen Arbeitszeitreduzierung ist über Gleitzeit in Absprache mit der Abteilungsleitung möglich - bspw. für einen Monat in den Sommerferien.

b) Beurlaubung ohne Dienstbezüge

Nach § 28 TVÖD bzw. § 85 a Abs. 4 HBG können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Verzicht auf das Gehalt bzw. die Dienstbezüge Sonderurlaub beantragen.

c) Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz:

Die Familienpflegezeit sieht vor, dass Beschäftigte, im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren. Das Bruttogehalt wird in einem ersten Schritt entsprechend der reduzierten Arbeitsstunden gekürzt. Der Arbeitgeber stockt das Gehalt um die Hälfte der Kürzung auf.

Wer also seine Arbeitszeit beispielsweise um 50 Prozent reduziert, erhält 75 Prozent seines Gehalts. Der Arbeitgeber tritt mit dem Aufstockungsbetrag in Vorleistung. Zum Ausgleich muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach Ablauf der Familienpflegezeit wieder in Vollzeit arbeiten, bekommt aber so lange das reduzierte Gehalt, bis der Gehaltsvorschuss ausgeglichen worden ist.

Regelung für Beamtinnen und Beamte:

Für Beamtinnen und Beamte gilt § 85a HBG. Danach ist Beamten auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Urlaub ohne Dienstbezüge für die Dauer von zwölf Jahren zu gewähren, wenn dieser einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

4. Beratung und Information (z.B. Schulungen zum Thema Pflege) (13 Prozent)

Es ist geplant, Schulungen / Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege für Bediensteten mit pflegebedürftigen Angehörigen anzubieten.

5. Beratung und Unterstützung zu Pflegeangeboten (11 Prozent)

Eine Beratung und Unterstützung zu Pflegeangeboten ist über den im Haus ansässigen Pflegestützpunkt innerhalb des Gleitzeitrahmens möglich. Sie gilt jedoch nicht als Arbeitszeit.

6. Flexible Arbeitszeiten (10 Prozent)

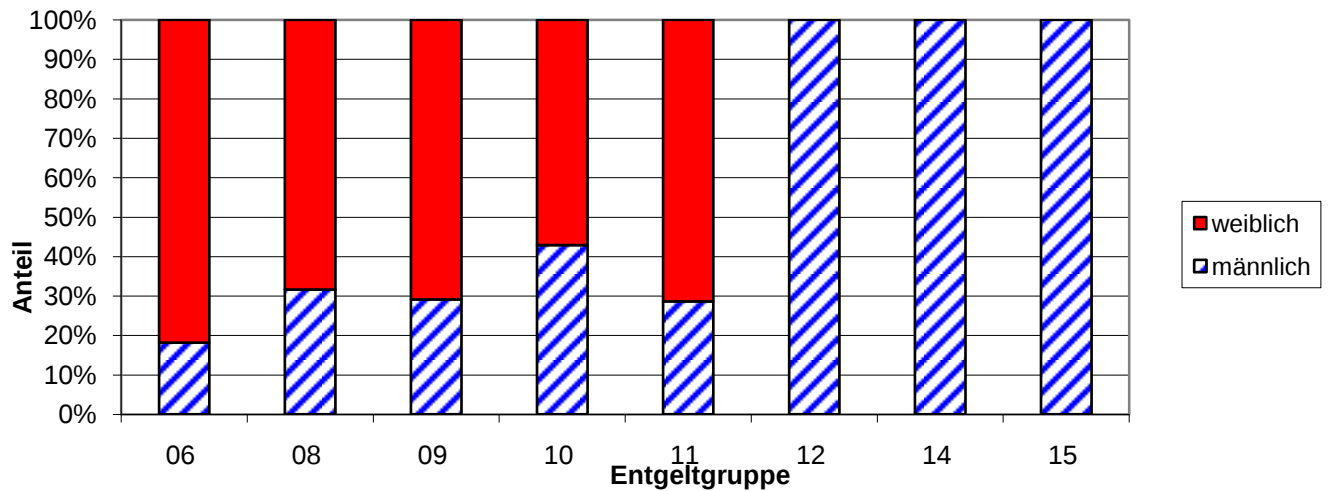
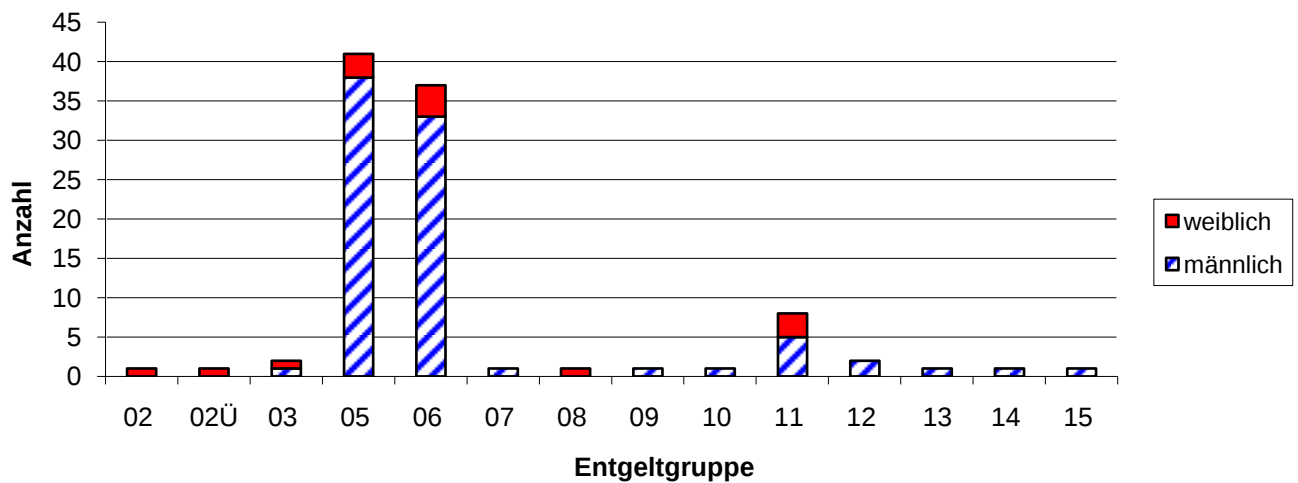
In der Dienstvereinbarung Arbeitszeit ist nach § 3 Abs. 2 der Gleitzeitrahmen geregelt. Dieser umfasst die Zeit von montags bis donnerstags 6:45 Uhr bis 19:00 Uhr und freitags von 6:45 Uhr bis 17:00 Uhr.

Bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeiten soll unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gewährleistet werden.

Anhang - Datengrundlagen

Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft - Beschäftigte

Entgeltgruppe	Gesamtzahl	männlich	weiblich	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit weiblich	Teilzeit weiblich	Beurlaubte	Frauenanteil in %
02	1	0	1	0	1	0	1	0	100,00
02Ü	1	0	1	0	1	0	1	1	100,00
03	2	1	1	1	1	0	1	0	50,00
05	41	38	3	28	13	1	1	1	7,32
06	37	33	4	33	4	4	2	2	10,81
07	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
08	1	0	1	1	0	1	0	1	100,00
09	1	1	0	0	1	0	0	0	0,00
10	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
11	8	5	3	6	2	2	1	0	37,50
12	2	2	0	2	0	0	0	0	0,00
13	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
14	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
15	1	1	0	1	0	0	0	0	0,00
Summe	99	85	14	76	23	6	7	3	14,14



Feststellung der Unterrepräsentanz

Nach den vorliegenden Datengrundlagen (Stand 31.01.2013) sind Frauen in den nachfolgend aufgeführten Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

Beschäftigte:

Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft

Entgeltgruppen	EG 5
	EG 6
	EG 7
	EG 9
	EG 10
	EG 11
	EG 12
	EG 13
	EG 14
	EG 15

Verbindliche Zielvorgaben:

Stellenbesetzungen:

Die folgende Aufstellung zeigt, bei welchen Stellen in Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, im Zeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2014 Stellenbesetzungen absehbar sind:

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl zu besetzender Stellen		Zielvorgaben Frauen Besetzung in %		Bemerkungen
	2013	2014	2013	2014	
EG 6	1		51%		
Summe	1				