

Stadt Heidelberg

Federführung:

Dezernat I, Personal und Organisationsamt

Beteiligung:

Dezernat IV, Amt für Chancengleichheit

Betreff:

**Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und
Familie bei der Stadtverwaltung Heidelberg:
Interne Familienoffensive**

Informationsvorlage

Beratungsfolge:

Gremium:	Sitzungstermin:	Behandlung:	Kenntnis genommen:	Handzeichen:
Haupt- und Finanzausschuss	18.06.2009	Ö	() ja () nein	
Ausschuss für Integration und Chancengleichheit	25.06.2009	Ö	() ja () nein	

Inhalt der Information:

Der Haupt- und Finanzausschuss und der Ausschuss für Integration und Chancengleichheit nehmen die beiliegenden Informationen zur Kenntnis.

A. Prüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in Bezug auf die Ziele des Stadtentwicklungsplanes / der Lokalen Agenda Heidelberg

1. Betroffene Ziele des Stadtentwicklungsplanes:

Nummer/n: (Codierung)	+ / - berührt:	Ziel/e:
QU 4	+	Ziel/e: Gleichstellung von Frauen und Männern Begründung: Es geht um die Sicherung der Beschäftigungspotenziale der Frauen, die Berücksichtigung veränderter Lebensverhältnisse und um die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ziel/e:
AB 11	+	Ziel/e: Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern Begründung: Die Stadtverwaltung Heidelberg gewährt bereits sehr großzügig die Möglichkeit der Teilzeitarbeit. Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Engagement sollen weitere Rahmenbedingungen etabliert werden. Ziel/e:
DW 1	+	Ziel/e: Familienfreundlichkeit fördern Begründung: Die Positionierung der Stadt Heidelberg als familienfreundliche Arbeitgeberin setzt ein wichtiges Signal für die Gewinnung von Nachwuchskräften/ Personal und dient als Vorbild für andere Unternehmen in Heidelberg. Familienfreundlichkeit in der Kommune gelingt umso besser, je klarer die Stadtverwaltung sich auch nach innen als familienfreundlich positioniert. Ziel/e:
SOZ 11	+	Ziel/e: Unterstützung der für Frauen relevanten Dienstleistungen Begründung: Durch geeignete Unterstützung, zum Beispiel bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Beratungsangeboten, können Arbeit/Beruf/Karriere und Familie entspannter vereinbart werden und qualifizierte Frauen und Männer stärker an die Arbeitgeberin Stadt Heidelberg gebunden werden.

2. Kritische Abwägung / Erläuterungen zu Zielkonflikten:

keine

B. Begründung:

Schwerpunkt des 5. Berichts über die Umsetzung der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung (Haupt- und Finanzausschuss vom 09. Juli 2008, Drucksache: 0103/2008/IV), – einem Kooperationsprojekt des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Chancengleichheit – war die Analyse der bestehenden Möglichkeiten zur **Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie** in der Stadtverwaltung sowie die Situation der Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung (Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, Teilzeit in der Stadtverwaltung, Vergabe von Ausbildungsplätzen, Altersverteilung in der Stadtverwaltung), berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (Höhergruppierung und Beförderungsmöglichkeiten; Auswahlverfahren), Führungspositionen sowie die Konzentration auf bestimmte Berufe und Entgeltgefälle.

Der Bericht zeigt, dass die Stadtverwaltung Heidelberg in vielen Bereichen im Vergleich zu anderen Arbeitgebern bereits gut aufgestellt ist. Dies ist Bestätigung und Ansporn zugleich, auf dem bisher Erreichten aufzubauen und zusätzliche Maßnahmen zur weiteren Steigerung im Bereich der Gleichstellung zu prüfen und umzusetzen.

Die Stadt Heidelberg bekennt sich zu der Notwendigkeit, Familienfreundlichkeit nicht nur in der Kommune, sondern insbesondere auch in der eigenen Verwaltung entschieden voranzubringen und zur Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes. Dies gilt auch für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

1. Bestehende Maßnahmen

Bei der Stadt Heidelberg werden seit vielen Jahren kreative Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Einbeziehung dienstlicher Belange (Öffnungszeiten, telefonische Kontaktzeiten u.a.) praktiziert.

Bisher werden bereits folgende Instrumente **erfolgreich** eingesetzt:

- **Flexible Arbeitszeitmodelle** (Flexible Arbeitszeitlege; Gleitzeit; teilweise Sabbaticals; individuelle Teilzeitmodelle; abgestufte Teilzeit zur Förderung eines schrittweisen Wiedereinstiegs nach einer Beurlaubung; Job-Sharing) sowie die Möglichkeit von Heimarbeit bzw. **Telearbeit** bilden wichtige Bausteine hin zu mehr Flexibilität hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Daneben gibt es zahlreiche **Angebote** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in **Elternzeit/ Beurlaubung**, zum Beispiel Arbeitsplatzgarantie; Informations- und Planungsgespräche durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personal- und Organisationsamtes; Weiterbildungsangebote und Informationsveranstaltungen während Elternzeit und Beurlaubung.
- Auch **Angebote für Familien** finden in der Arbeitsorganisation schon Berücksichtigung, wie vorrangige Rücksichtnahme bei der Urlaubsplanung, Väterförderung (Beratung zur Elternzeit, usw.), Angebot von Beratungs- und Vermittlungshilfen (u. a. Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen in Heidelberg) sowie Arbeitsfreistellung und Beratung bei der Pflege von Angehörigen u.ä.

2. Überprüfung von weiteren Angeboten und Maßnahmen

2.1 Service für Familien

2.1.1 Betrieblich unterstützte Kinderbetreuungsangebote

- Bereitstellung eines Kontingents an Betreuungsplätzen (auch in Ferienzeiten)
- zusätzliche Angebote wie beispielsweise Notfallbetreuung

2.1.2 Vermittlungsdienste

- noch intensivere Unterstützung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kita, Tagespflege und Betreuungsbörse)
- Unterstützung bei der Vermittlung von stationärer oder häuslicher Pflege
- Vermittlung haushaltsnaher Dienste

2.1.3 Beratungsdienste

- Weiterentwicklung der Beratungs- und Informationsgespräche während Elternzeit, Beurlaubung und im Rahmen des Wiedereinstiegs

2.2 Personal- und Organisationsmanagement

2.2.1 Verbesserung der eigenen bestehenden Instrumente der Personalentwicklung

- **Personalgespräch** – hier besteht bereits bisher die Gelegenheit, im Rahmen des Punktes „Persönliche Lebensumstände“ auf Wunsch die familiären Belange einzubeziehen und die Entwicklungsmöglichkeiten und die Berufswegplanung zu thematisieren. Diese Chancen sollen verstärkt genutzt werden.
- Das Führungsverhalten soll künftig über die **Vorgesetztenbeurteilung** auf die erforderliche Einbeziehung familienfreundlicher Aspekte abgefragt werden.
- **Fortbildungen** – durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen soll die Implementierung der familienfreundlichen Arbeitgeberkultur insbesondere durch „Vorleben“ der Führungskräfte unterstützt werden

2.2.2 Aktive Unterstützung von Teilzeit-Karrieren:

- intensive Weiterentwicklung von Modellen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, z.B. durch den konkreten Ausbau von alternierenden Telearbeitsplätzen
- Entwicklung weiterer kreativer Modelle zur Führung in Teilzeit

2.2.3 Ermutigung von Vätern zur Elternzeit

Um Männer/Väter in ihrer Verantwortung für die Übernahme familiärer Aufgaben zu stärken, ist es wichtig, dass die Arbeitgeberin, Väter/Männer aktiv unterstützt, damit sie dieser Rolle und der damit verbundenen Verantwortung besser gerecht werden können.

Dies könnte zum Beispiel geschehen

- durch gezielte Ermutigung von Vätern zur Wahrnehmung von verlängerter Elternzeit oder von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten zugunsten der Familie,
- durch spezielle Beratungsangebote,
- durch Erfahrungsberichte in der HEINZ – Heidelbergs interne Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Interviews mit Betroffenen),
- durch **statistische Auswertung**, wie viele Männer wie viele Monate Elternzeit nehmen und ggf. Information darüber in der neuen HEINZ,
- durch die Entwicklung neuer kreativer Maßnahmen.

2.2.4 Chancengleichheit von Frauen und Männern insbesondere in Führungspositionen/Aktives Personalmanagement

- Ermutigung, Ansprache von qualifizierten ambitionierten Frauen und Männern (auch teilzeitbeschäftigten), sich auf frei werdende Positionen zu bewerben, insbesondere in den Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.
- Qualifizierte weibliche Nachwuchskräfte in Führungsaufgaben insbesondere auf der Abteilungs- und Amtsleitungsebene einbinden; gleiches gilt für Männer in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Führungskräfte mit Familienpflichten stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch persönliche und gelebte Erfahrungen beratend und vermittelnd in Sachen Vereinbarkeit, Beruf, Karriere und Familie zur Verfügung (Mentoring)
- Aktives Personalmanagement, d.h. weibliche Nachwuchskräfte für den technischen Bereich/männliche für den sozialen Bereich werben

2.2.5 Stärkung des Bewusstseins für die interne Familienoffensive

Ein umfassendes Informationskonzept und die aktive Kommunikation der Arbeitgeberin Stadt Heidelberg unter Beteiligung der Personalvertretung und der Gesamtvertrauenspersonen der Schwerbehinderten setzen positive Signale hinsichtlich:

- ⇒ der gelebten Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen wie Männer
- ⇒ der Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ⇒ der Attraktivität als Arbeitgeberin für potentielle Nachwuchskräfte und
- ⇒ der Vorbildfunktion für andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Region.

2.2.6 Controlling

- Anpassung des Controlling- und Berichtswesens (nach Frauen und Männern differenziert)
- Die Controlling-Merkmale werden unter Einbeziehung des Amtes für Chancengleichheit erarbeitet.

2.3 Marketing und Information

- Ausbau des Intranets um ein internes Informationsportal für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familien,
- Regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit zu relevanten Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie im Intranet, um eigenständige Information zu ermöglichen,
- Erstellung eines Flyers mit familienfreundlichen Angeboten und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern,
- Überarbeitung und Neuauflage der Informationsbroschüre „Arbeiten bei der Stadt Heidelberg – Das Wichtigste in Kürze“ mit noch stärkerem Bezug zu Beruf/Karriere und Familie,
- Interviews und Veröffentlichungen/Informationen zu Elternzeit und dem Themenfeld „Beruf, Karriere und Familie“ in der neuen Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter HEINZ.

Für diese und weitere Handlungsfelder ist das federführend zuständige Personal und Organisationsamt einerseits darauf angewiesen, dass die Führungskräfte die Umsetzung „Familienfreundliche Arbeitgeberin“ aktiv mittragen. Außerdem bedarf es einer engen Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und dem Amt für Chancengleichheit sowie der Unterstützung verschiedener Ämter, unter anderem Amt für Öffentlichkeitsarbeit, Kinder- und Jugendamt, Amt für Soziales und Senioren.

gezeichnet

Dr. Eckart Würzner