

<b>STELLUNGNAHME zum Antrag</b>	Gremium:	<b>2. Plenarsitzung Gemeinderat</b>
CDU-Gemeinderatsfraktion	Termin:	<b>29.09.2009</b>
vom: 06.07.2009	Vorlage Nr.:	<b>74</b>
eingegangen: 07.07.2009	TOP:	<b>14</b>
	Verantwortlich:	<b>öffentlich Dez. 2</b>
<b>Audit Beruf und Familie</b>		

**- Kurzfassung -**

Familienbewusste Personalpolitik ist gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit zunehmend härter werdenden Wettbewerb um qualifiziertes Personal ein wichtiges Thema für alle Arbeitgeber.

Die Stadt Karlsruhe hat das Qualitätsmerkmal „Familienfreundlichkeit“ und den damit verbundenen Zufriedenheitsgrad in der Mitarbeiterschaft, aber auch einen Imagegewinn (verantwortungsvoller Arbeitgeber) sowie die betriebswirtschaftlichen Vorteile einer nachhaltigen familienbewussten Personalpolitik erkannt und in verschiedenen Handlungsfeldern bereits umgesetzt.

Durch eine Auditierung können nachhaltige Entwicklungen unterstützt und weitere positive Effekte entstehen. Dem gegenüber steht jedoch der Einsatz von Finanz- und Personalressourcen in nicht unerheblichem Maße.

Letztendlich wird eine Abwägung von Aufwand (Finanz- und Personalressourcen) und Nutzen einer Auditierung erfolgen müssen.

Das Audit berufundfamilie wird dem Personalausschuss in einer der nächsten Ausschusssitzungen vorgestellt.

Finanzielle Auswirkungen				nein <input type="checkbox"/>	ja <input checked="" type="checkbox"/>
Gesamtaufwand der Maßnahme	Einnahmen (Zuschüsse u. Ä.)	Finanzierung durch städtischen Haushalt	Jährliche laufende Belastung (Folgekosten mit kalkulatorischen Kosten abzügl. Folgeerträge und Folgeeinsparungen)		
Haushaltsmittel stehen nicht zur Verfügung. Finanzposition: Ergänzende Erläuterungen: Auditierungskosten, Personalkosten					
Karlsruhe Masterplan 2015 - relevant	nein <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>		Handlungsfeld:		
Anhörung Ortschaftsrat (§ 70 Abs. 1 GemO)	nein <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>		durchgeführt am		
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften	nein <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>		abgestimmt mit		

Familienbewusste Personalpolitik ist gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit zunehmend härter werdenden Wettbewerb um qualifiziertes Personal ein wichtiges Thema für alle Arbeitgeber.

Die Stadt Karlsruhe hat das Qualitätsmerkmal „Familienfreundlichkeit“, die daraus resultierende Zufriedenheit in der Mitarbeiterschaft und den damit verbundenen Imagegewinn (verantwortungsvoller Arbeitgeber) sowie die betriebswirtschaftlichen Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik erkannt und hat in den folgenden Handlungsfeldern eine solche bereits umgesetzt bzw. wird diese in Kürze umsetzen:

### **1) Arbeitszeit**

- Gleitzeit
- verschiedene Teilzeitformen (abgestufte Teilzeit)
- Ausbildung in Teilzeit
- kurzfristige und langfristige Beurlaubungsmöglichkeit zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen
- Anspruch auf angemessene Beschäftigung nach Ablauf einer Beurlaubung
- Sonderurlaubsgewährung für Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen
- Altersteilzeit/Sabbatjahr
- flexible Pausenregelungen

### **2) Arbeitsorganisation**

- Teamarbeit
- Überprüfung von Arbeitsabläufen im Rahmen von Geschäftsprozessoptimierungen

### **3) Arbeitsort**

- Alternierende Telearbeit
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer (in Planung)
- Stillzimmer

### **4) Informations- und Kommunikationspolitik**

- Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zum Thema „Familie und Beruf“ beim Frauenbüro, Personal- und Organisationsamt oder der Personalverwaltung der Dienststellen
- Stellenausschreibungen an beurlaubte Beschäftigte
- Zugriffsberechtigung beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das städtische Intranet

### **5) Führungskompetenz**

- Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit
- Führungskräfteentwicklung (Fit für Führung, Lust auf Perspektiven, Wirkungsvoll Einfluss nehmen, Amtsleiterfortbildungsreihe)
- Standardisierte Beurteilungsverfahren
- Führung in Teilzeit
- Coaching für Führungskräfte
- Kontakthalten zu beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Führen von Mitarbeiter-/innen-Gesprächen
- Führen von Rückkehrgesprächen

## 6) Personalentwicklung

auf unterschiedlichen Ebenen durch das POA zentral, die Führungskräfte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Personalentwicklungsplan (operativ und strategisch im Rahmen des Fortbildungsprogramms)
- Gesprächskreis Familie und Beruf für Männer und Frauen
- Unterstützung beim Wiedereinstieg beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen

## 7) Entgeltbestandteile/geldwerte Leistungen

- Jobticket

## 8) Service für Familien

- Betriebskindergarten
- Essen in der Betriebskantine und Mitnahmemöglichkeit
- Notfallbetreuung (in Planung)
- Ferienbetreuung (in Planung)

Ein Qualitätssiegel wäre für die Stadt Karlsruhe eine offizielle Bestätigung für die bereits geleistete Arbeit im Bereich „Familienfreundlichkeit“. Auch wäre durch eine Auditierung und die damit verbundene konsequente Öffentlichkeitsarbeit wie beispielsweise die medienwirksame Kommunizierung der Zertifikatsverleihung in Kooperation mit dem Bundeswirtschafts- und Bundesfamilienministerium sicher ein weiterer Imagegewinn möglich. Dem gegenüber steht jedoch der Einsatz von Finanz- und Personalressourcen in nicht unerheblichem Maße.

Die Auditierungskosten sind nach der Anzahl der Beschäftigten gestaffelt. Bei einem Unternehmen wie der Stadt Karlsruhe in der Kategorie „mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ beträgt der Preis pro Auditierung 13.000 Euro, wobei die berufundfamilie gGmbH bei solch großen Unternehmen von mehr als einer Auditierung ausgeht. Die Anzahl der Auditierungen wird letztendlich vom Auditor, der das jeweilige Unternehmen im Auditierungsprozess begleitet, festgelegt.

Das Audit ist keine Momentaufnahme, vielmehr ist dies ein kontinuierlicher Prozess. Einmal jährlich ist daher ein Sachstandbericht an das Audit familieundberuf zu fertigen. Ergänzend hierzu erfolgt eine jährliche Begutachtung durch den zuständigen Auditor.

Um das erworbene Qualitätszertifikat zu erhalten sind Re-Auditierungen im 3-Jahres-Rhythmus durchzuführen. Es wird im Rahmen dieser nicht nur überprüft, inwieweit die vereinbarten Ziele erreicht worden sind, sondern erneut der Blick in die Zukunft gerichtet und weiterführende Ziele vereinbart. Nur bei erfolgreicher Re-Auditierung erfolgt eine Bestätigung des Zertifikates.

Die Re-Auditierung ist ebenfalls mit Kosten verbunden; diese betragen pro Re-Auditierung 10.000 Euro.

Haushaltsmittel hierfür sind derzeit nicht vorhanden.

Ergänzend zu den Kosten für die berufundfamilie gGmbH bindet eine Auditierung auch Personalressourcen in nicht unerheblichem Umfang.

Letztendlich wird eine Abwägung von Aufwand (Finanz- und Personalressourcen) und Nutzen einer Auditierung erfolgen müssen.

Wie beantragt, wird das Audit berufundfamilie dem Personalausschuss vorgestellt. Die Vorstellung kann durch einen Auditor der berufundfamilie gGmbH in einer der nächsten Ausschusssitzungen erfolgen.