

STELLUNGNAHME zur Anfrage Stadtrat Thomas H. Hock (FDP) FDP-Gemeinderatsfraktion vom: 13.01.2014 eingegangen: 13.01.2014	Gremium: Termin: Vorlage Nr.: TOP: Verantwortlich:	58. Plenarsitzung Gemeinderat 18.02.2014 2014/0344 21 öffentlich Dez. 2
Ältere Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt		

1. Sind die Mitarbeiter des Jobcenters auf die spezielle Vermittlung von Arbeitnehmern über 60 Jahren geschult?

Das Jobcenter Stadt Karlsruhe verfügt über spezielle Mitarbeitende, die sich der Vermittlung von arbeitsuchenden erwerbsfähigen Leistungsberechtigten annehmen. Im Rahmen des Bundesprogramms "50 plus" sind im Jobcenter Stadt Karlsruhe elf Mitarbeitende für diesen Aufgabenbereich eingesetzt und auch geschult.

2. Gibt es gesonderte Sprechzeiten für diese Arbeitsgruppe?

Für diesen Personenkreis der lebensälteren erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden keine gesonderten Sprechzeiten angeboten, da jeder Einzelfall seine gesonderte Aufmerksamkeit erfordert. Aus diesem Grund werden für jedes Beratungsgespräch im Jobcenter und auch auf Wunsch des Kunden gesonderte Termine vereinbart.

3. Bietet die Stadtverwaltung spezielle Fortbildungsprogramme für ältere Mitarbeiter an?

Die demografische Entwicklung macht auch vor der Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung Karlsruhe nicht Halt. Das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt bei 46 Jahren mit steigender Tendenz. Es wurde deshalb im Jahr 2010 eine Projektgruppe ins Leben gerufen, die sich mit der Fragestellung auseinandergesetzt hat, wie die Arbeitgeberin Stadt Karlsruhe mit diesen Herausforderungen umgehen soll. Im Projektbericht mit dem Titel „Demografiegerechtes Personalmanagement - Perspektiven für eine zukunftsfähige Personalpolitik bei der Stadtverwaltung Karlsruhe“, der im Personalausschuss in der Sitzung am 22.12.2010 vorgestellt wurde, sind folgende Handlungsfelder definiert:

- Unternehmenskultur und Personalführung
- Qualifikation, Fort- und Weiterbildung, Lebenslanges Lernen
- Wissensmanagement
- Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung
- Gesundheitsmanagement
- Personalgewinnung und Ausbildung

Im Handlungsfeld „Qualifikation, Fort- und Weiterbildung, Lebenslanges Lernen“ verfolgt die Stadtverwaltung das Ziel, ihr motiviertes und qualifiziertes Personal durch altersgerechte Fort- und Weiterbildung zu erhalten. Ein Maßnahmenpaket dazu ist die Seminarreihe für Mitarbeitende 50+, was kon-

kret im neuen Fortbildungsprogramm 2014/2015 aufgegriffen wurde. Für den genannten Personenkreis werden folgende Fortbildungen angeboten:

Vortrag:	Alt werde ich später - Mit dem Älterwerden positiv umgehen
Informationsveranstaltung:	Die Rente - rechtliche Veränderungen und individuelle Voraussetzungen
Informationsveranstaltung:	Gleitender Übergang in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte
Seminar:	Schon 50? So bleiben Sie dran am Lernen und Entdecken
Seminar:	50 + Fit im Kopf? Ihr Gehirn kann mehr als Sie glauben!
Seminar:	55 + Wenn nicht jetzt, wann dann? Eine Seminarreihe für altersmutige und solche, die es werden wollen
Seminar:	Führen und motivieren älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Es ist der Personalentwicklung beim Personal- und Organisationsamt aber wichtig, nicht nur Programme für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten, sondern vor allem die Gesundheit aller Beschäftigten in den besonderen Fokus zu nehmen, unabhängig vom Alter. Das aktuelle Fortbildungsprogramm bietet deshalb zahlreiche Seminarangebote zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement an, von der „Aktiven Mittagspause“ und Methoden zur Stressbewältigung, über Vortragsreihen zu Gesundheitsrisiken wie Bluthochdruck bis hin zu Vorträgen zur „Achtsamkeit im Berufsalltag“.

4. Sind für Mitarbeiter über 60 Jahre flexible Arbeitszeitmodelle unterhalb der Vollzeitbeschäftigung möglich?

Es gibt für die Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung. Die städtische Rahmenvereinbarung zur Arbeitszeit legt fest, dass Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weitgehend berücksichtigt werden sollen, insbesondere um die Vereinbarkeit von familiären Pflichten und Beruf zu ermöglichen. Die Dienstvereinbarung lässt darüber hinaus Raum für ergänzende Regelungen, um so den besonderen Anforderungen der Dienststellen Rechnung zu tragen. In der Stadtverwaltung sind insgesamt über 200 verschiedene Teilzeitformen anzutreffen.

Mit Ausnahme von Altersteilzeitvereinbarungen im Teilzeit- oder Blockmodell ist die Inanspruchnahme dieser Regelungen an keine Altersgrenze gebunden. In der Praxis wird jedoch überwiegend durch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit genutzt, mit einem Sabbaticalmodell den Eintrittszeitpunkt in den Ruhestand zu verkürzen.

5. Werden in der Stadtverwaltung oder den stadt eigenen Gesellschaften Arbeitsplätze mit altersangepassten Arbeitsabläufen und Arbeitsbedingungen angeboten?

Es ist nach einer Studie des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Studie „Erfahrung rechnet sich - aus Kompetenzen Älterer Erfolgsgrundlagen schaffen“) keineswegs so, dass ältere Beschäftigte zwangsläufig über eine geringere Leistungs- und Innovationsfähigkeit verfügen. Vielmehr zeigen seit gut 15 Jahren zahlreiche Studien, dass bei Älteren eine größere Streuung der Leistungsfähigkeit, aber keineswegs ein genereller Rückgang zu beobachten ist.

In der Stadtverwaltung sind Mitarbeiterschaft und Einsatzbereiche heterogen. In aller Regel bedarf es in den betroffenen Fällen individueller Einzelfalllösungen. Es ist wichtig, dass Mitarbeitende und Führungskräfte achtsam sind und frühzeitig eine abnehmende Leistungsfähigkeit thematisieren. Wir set-

zen hier auf das Instrument des „Regelmäßigen Mitarbeitergesprächs“, das verpflichtend mit jedem Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin einmal im Jahr stattfindet. Der Leitfaden zur Durchführung der Mitarbeitergespräche sieht vor, dass die gesundheitliche, persönliche und fachliche Leistungsfähigkeit besprochen werden soll. Soweit es möglich ist, werden als individuelle Maßnahmen Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen entsprechend den bestehenden Leistungseinschränkungen angepasst. Teilweise stehen für Mitarbeitende mit entsprechenden Leistungseinschränkungen auch speziell eingerichtete Arbeitsplätze (z. B. Scanzentrum) zur Verfügung.

Das Personal- und Organisationsamt wird im Jahr 2014 im Rahmen eines Projekts das Betriebliche Gesundheitsmanagement fortentwickeln. Dabei werden sicherlich auch Fragestellungen der altersangepassten Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen betrachtet. Über das Ergebnis des Projekts wird zu gegebener Zeit im Personalausschuss berichtet.