

Pflege und Beruf – beides geht ?!

Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung bei der
Pflege von Angehörigen bei der Stadt Hamm

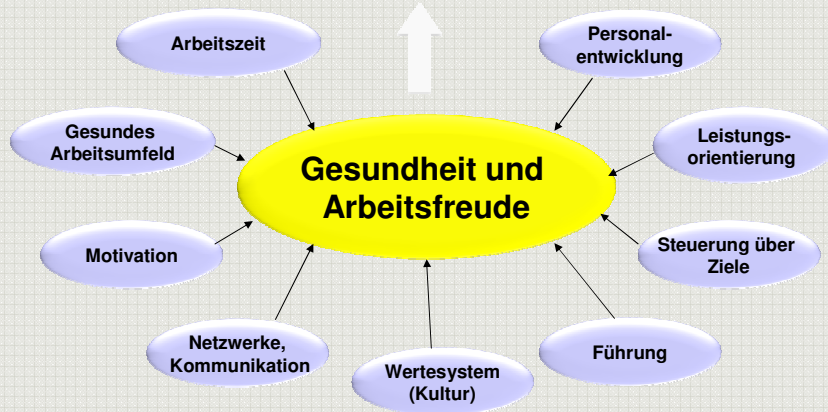
Ihre Referentinnen:

Christine Hecker	Christel Helmig
Personalamt	Personalamt
Tel. 17-3217	Tel. 17-3223

Inhalte der Präsentation

- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Bestehende Angebote bei der Stadt Hamm
 - Gesetzliche / Tarifliche Grundlagen
 - Vorstellung der Angebote
- Fazit

Leistungsfähigkeit der Verwaltung



Gründe für eine flexible Arbeitszeit:

- Kinderbetreuung
- **Betreuung einer pflegebedürftigen Person**
- Familie, Haushalt, Partnerin/Partner, ...
- Studium, Qualifizierung, Weiterbildung
- ...

Intention der Stadt Hamm

- Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten
- Mitarbeiter/innen bleiben der Stadt Hamm erhalten
- Attraktivität als Arbeitgeber

Demografischer
Wandel

Aktuelle
Qualifikation

Wie können Sie Pflege und Beruf vereinbaren?

1. Flexible Arbeitszeit
 1. Gleitzeit
 2. Alternierende Tele-/Heimarbeit
 3. Bürofreie Arbeit
2. Teilzeit
3. Sonderurlaub / Beurlaubung



1.1 Gleitzeit

- Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit (DV GLAZ)
- Kernarbeitszeit
- Öffnungszeiten
- Zeitausgleich, auch tageweise

1.2 Alternierende Tele- / Heimarbeit

Im Rahmen einer Vereinbarung werden bestimmte Arbeiten über einen bestimmten Zeitraum regelmäßig in einem festen Stundenumfang pro Woche von zu Hause erledigt, maximal mit 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Bewilligung erfolgt auf Antrag durch das Personalamt.

1.3 Bürofreie Arbeit

Je nach Bedarf wird in jedem Einzelfall zwischen den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten eine Vereinbarung über Art, Umfang und Zeitpunkt der Erledigung der Aufgaben von zu Hause getroffen.

2. Teilzeit

1. Stundenreduzierung
2. Führung in Teilzeit
3. Familienpflegezeit

2.1 Gesetzliche Grundlagen

§§ 63 ff LBG (Auszüge)

Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung

Beamten mit Dienstbezügen **kann** auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, **wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen**.

Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Einem Beamten mit Dienstbezügen **ist** auf Antrag, **wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen**, Teilzeitbeschäftigung bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung in der Weise zu bewilligen, dass die Arbeitszeit **bis auf die Hälfte** der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt wird, **wenn er**

1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
2. einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

Unterhäftige Teilzeitbeschäftigung

Entsprechende Regelung als „**Kann**“-Bestimmung

2.1 Stundenreduzierung - Tarifliche Grundlagen

§ 11 TVöD (Auszüge)

Mit Beschäftigten **soll** auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, **wenn sie**

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten **pflegebedürftigen** sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen **und dienstliche Belange nicht entgegen stehen**.

Beschäftigte, die **in anderen** als den in Absatz 1 genannten **Fällen** eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, **können** von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

2.1 Stundenreduzierung - Weitere Grundlagen

§ 8 TzBfG (Teilzeit und Befristungsgesetz)

- Arbeitnehmer kann verlangen, dass die Arbeitszeit reduziert wird; zusätzlich zum Umfang der Teilzeitbeschäftigung auch Regelung zur Verteilung der Lage der Arbeitszeit
- Arbeitgeber **hat** zuzustimmen, soweit **betriebliche Gründe nicht entgegenstehen**

Frauenförderplan der Stadt Hamm

- Jede Stelle ist teilbar
- Betriebliche Interessen sind mit den persönlichen in Einklang zu bringen

2.1 Stundenreduzierung / Teilzeit

- „Weniger als Vollzeit“, auch unterhältig möglich
- Verteilung der Arbeitszeit
 - tageweise
 - wochenweise
 - jährlich

2.2 Führung in Teilzeit

- Jede Stelle ist teilbar, auch Führungspositionen!
- Arbeitsgruppe als Ergebnis der Umfrage zu Arbeitszeitwünschen in der Stadt Hamm
- Ergebnis der Arbeitsgruppe: Handlungshilfe zur Teilung von Führungspositionen

2. Stundenreduzierung / Teilzeit - Fazit

- (Fast) Alles ist möglich!
- Beachte:
 - Dienstbetrieb muss gewährleistet sein
 - es sollte für alle passend sein, auch für Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzte

2.3 Familienpflegezeit

- Wöchentliche Arbeitszeit mind. 15 Stunden
- Für längstens 24 Monate
- Verfahren ähnlich Altersteilzeit -
aber erst Freizeitphase (Familienpflegephase)
dann Arbeitsphase (Nachpflegephase)

2.3 Familienpflegezeit

- Arbeitgeber zahlt in der Familienpflegephase Hälfte der Differenz zwischen Einkommen alt und neu
- Arbeitnehmer gleicht die Leistungen in der Nachpflegephase aus
- Arbeitnehmer schließt eine Versicherung ab (Beitrag: ca. 2 % der Aufstockungsleistung)

2.3 Familienpflegezeit

Vorpflegephase	Volle Erwerbstätigkeit (100 %)	Volles Gehalt (100 %)
Familienpflegezeit	Reduzierte Arbeitszeit (50 %)	Reduziertes Gehalt (75 %), davon 25 % Vorleistung aus Wertguthaben
Nachpflegephase	Volle Erwerbstätigkeit (100 %)	Reduziertes Gehalt (75 %), restliche 25 % zum Ausgleich des Wertguthabens

3. Beurlaubung / Sonderurlaub

1. Bezahlter Sonderurlaub
2. Sonderurlaub / Tariflicher Anspruch
3. Pflegezeitgesetz

3.1 Arbeitsbefreiung bei schwerer Erkrankung eines Angehörigen im selben Haushalt

- Bezahlte Freistellung
- 1 Arbeitstag im Kalenderjahr

3.2 Beurlaubung Gesetzlicher Anspruch für Beamte

Beurlaubung gem. Landesbeamtengesetz - Urlaub aus familiären Gründen

(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen **ist** auf Antrag, **wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen**, ein Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu **gewähren**, **wenn er**

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(2) Die Dauer des Urlaubs im Sinne des Absatzes 1 darf auch in Verbindung mit Urlaub nach § 70 Abs. 1 **zwölf Jahre nicht überschreiten**.

3.2 Beurlaubung Tariflicher Anspruch

§ 28 TVöD – Sonderurlaub

Beschäftigte **können** bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

3.3 Beurlaubung nach dem Pflegezeitgesetz

- Freistellung zur Pflege naher Angehöriger
- Bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers
- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:
bis zu 10 Tage pro Pflegefall
- Pflegezeit: bis zu 6 Monate an einem Stück pro Pflegefall
- Freistellung ohne Entgeltfortzahlung

Verfahren bei Teilzeit oder Beurlaubung

- Rechtzeitiger Antrag durch die Hände der Vorgesetzten
- Formloser Antrag
- Begründung des Antrags

Fazit: Pflege und Beruf – beides geht!

Beachte:

- Dienstbetrieb muss gewährleistet sein
- es sollte für alle passend sein, auch für Kolleginnen/ Kollegen und Vorgesetzte

Deshalb:

- Offen auf Vorgesetzte zugehen
- Offenes Ohr von Vorgesetzten
- Kompromisse auf beiden Seiten schließen

Dann ist (fast) alles möglich!!!

Fazit: Pflege und Beruf – beides geht!

