

# Das Kommunalunternehmen des Landkreises Würzburg

## Vorstand

Nur für KU: Führung der Organisation

Nur für Senioreneinrichtungen: Leitung und Organisation

Nur für team orange - Abfallwirtschaftsbetrieb: Handbuch Nr. 1.72

## Konzept

# Familienfreundlicher Arbeitgeber

Version Nr. 9 – Stand: 30.01.2017

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelten ab 01.04.2017 im Kommunalunternehmen (KU) und seinen Gesellschaften folgende Regelungen:

### 1. Zusatzurlaub „Kinder“

Jeder Beschäftigte erhält für Kinder bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres zwei Tage zusätzlichen Urlaub pro Kalenderjahr.

Der zusätzliche Urlaubsanspruch besteht für das gesamte Kalenderjahr, unabhängig davon wann das Beschäftigungsverhältnis beginnt oder endet, das Kind geboren wird oder das Kind das 10. Lebensjahr vollendet. Abweichend von Satz 1 entfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub „Kinder“, wenn das Beschäftigungsverhältnis erst nach dem 01.10. beginnt oder das Kind erst nach dem 01.10. geboren wird.

Für Teilzeitbeschäftigte besteht der zusätzliche Urlaubsanspruch anteilig entsprechend ihrer Beschäftigungsquote (Berechnung gemäß § 26 TVöD).

Hat ein Beschäftigter mehrere Kinder, für die ein Zusatzurlaub „Kinder“ gewährt werden könnte, so wird der Zusatzurlaub „Kinder“ nur einmal gewährt.

Haben mehrere Beschäftigte (z.B. Ehepartner) Anspruch auf Zusatzurlaub für das gleiche Kind, so wird der Zusatzurlaub insgesamt nur für die in Satz 1 genannten Tage gewährt. Die Inanspruchnahme des Zusatzurlaubs „Kinder“ ist nicht auf eine Person beschränkt.

Der Zusatzurlaub „Kinder“ ist grundsätzlich nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar. Er verfällt am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres oder mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unabhängig davon aus welchen Gründen er nicht in Anspruch genommen werden konnte. Eine Ausnahme hiervon kann in begründeten Fällen von der KU-Personalleitung genehmigt werden.

Der Zusatzurlaub „Kinder“ wird nicht zusätzlich zum Zusatzurlaub „Pflege und Behinderung“ gewährt. Eine Anrechnung des Zusatzurlaubes „Pflege und Behinderung“ auf gesetzliche

oder tarifliche Freistellungsansprüche erfolgt nicht. Jeder Beschäftigte erhält maximal 2 Tage Zusatzurlaub nach diesem Konzept.

## 2. Betreuungszuschuss „Kinder“

Jeder Beschäftigte erhält unabhängig von der Beschäftigungsquote für nichtschulpflichtige Kinder im Sinne des § 3 Nr. 33 EStG einen Zuschuss zu Betreuungskosten (insb. Kinderkrippe, Kindergarten, Tagesmutter/-vater) in Höhe von maximal monatlich 50 €.

Der Betreuungszuschuss wird auch gezahlt während des Mutterschutzes und der Erkrankung eines Beschäftigten (unabhängig davon, ob noch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht). Der Betreuungszuschuss wird nicht gezahlt während der Elternzeit oder während eines Sonderurlaubs.

Hat ein Beschäftigter mehrere Kinder, für die ein Anspruch auf Betreuungszuschuss besteht, so wird der Betreuungszuschuss maximal für zwei Kinder gewährt.

Haben mehrere Beschäftigte (z.B. Ehepartner) Anspruch auf den Betreuungszuschuss für das gleiche Kind, so wird der Betreuungszuschuss insgesamt nur einmal gewährt. Die Beschäftigten teilen dem Arbeitgeber verbindlich mit, wer den Betreuungszuschuss erhalten soll.

Der Beschäftigte hat die Höhe der entstandenen Betreuungskosten in geeigneter Form nachzuweisen. Staatliche oder sonstige Zuschüsse zu den Betreuungskosten (insb. zu Elternbeiträgen in der Kindertagesstätte) sind anzugeben und werden berücksichtigt.

Der Betreuungszuschuss wird ab dem Kalendermonat gezahlt, in dem der schriftliche Antrag beim Arbeitgeber eingeht; eine Rückwirkung erfolgt nur bis zum Beginn des Kalendermonats, in dem der Antrag gestellt wurde.

Die Höhe des Betreuungszuschusses ist nicht an die Tarifentwicklung (TVöD, BZA) gebunden. Eine Anpassung erfolgt nur im Rahmen dieser Dienstanweisung.

## 3. Zusatzurlaub „Pflege und Behinderung“

Jeder Beschäftigte erhält zwei Tage zusätzlichen Urlaub pro Kalenderjahr, wenn er ein pflegebedürftiges oder behindertes Elternteil oder Kind oder einen pflegebedürftigen oder behinderten Ehe- oder Lebenspartner regelmäßig betreut. Voraussetzung hierfür ist ein Pflege- und Betreuungsaufwand, der über die übliche familiäre Verbundenheit hinausgeht und der nicht anderweitig gedeckt werden kann.

Der Beschäftigte hat die Voraussetzungen für den Zusatzurlaub „Pflege und Behinderung“ schriftlich gegenüber der KU-Personalleitung glaubhaft zu machen. Er ist verpflichtet den Wegfall der Voraussetzungen umgehend gegenüber der KU-Personalleitung schriftlich anzuzeigen.

Der zusätzliche Urlaubsanspruch besteht für das gesamte Kalenderjahr, unabhängig davon wann das Beschäftigungsverhältnis beginnt oder endet bzw. der Pflegefall eingetreten ist. Der Urlaubsanspruch endet, wenn der Pflege- und Betreuungsaufwand nicht mehr besteht.

Für Teilzeitbeschäftigte besteht der zusätzliche Urlaubsanspruch anteilig entsprechend ihrer Beschäftigungsquote (Berechnung gemäß § 26 TVöD).

Hat ein Beschäftigter mehrere pflegebedürftige Angehörige, für die ein Zusatzurlaub „Pflege und Behinderung“ gewährt werden könnte, so wird der Zusatzurlaub nur einmal gewährt.

Haben mehrere Beschäftigte (z.B. Ehepartner) Anspruch auf Zusatzurlaub für den gleichen Pflegebedürftigen, so wird der Zusatzurlaub insgesamt nur für die in Satz 1 genannten Tage gewährt. Die Inanspruchnahme des Zusatzurlaubs „Pflege und Behinderung“ ist nicht auf eine Person beschränkt.

Der Zusatzurlaub „Pflege und Behinderung“ ist grundsätzlich nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragbar. Er verfällt am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres oder mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unabhängig davon aus welchen Gründen er nicht in Anspruch genommen werden konnte. Eine Ausnahme hiervon kann in begründeten Fällen von der KU-Personalleitung genehmigt werden.

Der Zusatzurlaub „Pflege und Behinderung“ wird nicht zusätzlich zum Zusatzurlaub „Kinder“ gewährt. Eine Anrechnung des Zusatzurlaubes „Pflege und Behinderung“ auf gesetzliche oder tarifliche Freistellungsansprüche erfolgt nicht. Jeder Beschäftigte erhält maximal 2 Tage Zusatzurlaub nach diesem Konzept.

#### 4. Unterstützung bei Pflegebedürftigkeit

Im Falle der Pflegebedürftigkeit des Beschäftigten oder eines nahen Angehöriger gewähren die Senioreneinrichtungen unter Berücksichtigung der sonstigen vertraglichen Bindungen ein Belegungsvorrecht für die Pflegeeinrichtungen. Dies gilt auch dann, wenn der Beschäftigte sich bereits im Ruhestand befindet und unmittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis mit dem KU oder einer seiner Gesellschaften in den Ruhestand getreten ist.

Unabhängig vom Wohnsitz des Beschäftigten oder des Angehörigen darf die Pflegeberatung des KU in Anspruch genommen werden.

#### 5. Arbeitszeit, Urlaubsgewährung und Arbeitseinteilung

Der Arbeitgeber wirkt im Rahmen von Dienst- und Betriebsvereinbarungen auf familienfreundliche Arbeitszeiten hin.

Die unmittelbaren Vorgesetzten gewährleisten, dass bei Beschäftigten mit minderjährigen Kindern Familienaspekte bei der Arbeitseinteilung und der Urlaubsgewährung angemessen berücksichtigt werden. Ein Anspruch des Beschäftigten auf bestimmte Arbeits- und Urlaubszeiten ist damit nicht verbunden.

#### 6. Mitarbeitergespräche

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Bestandteil des Mitarbeitergesprächs zwischen dem Beschäftigten und seinem Vorgesetzten.

## 7. Betriebsfeiern, Betriebsausflüge und sonstige Gemeinschaftsveranstaltungen

Der Arbeitgeber bezieht alle Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden oder Sonderurlaub in Anspruch nehmen, in Gemeinschaftsveranstaltungen (insb. Betriebsfeiern) ein.

Werden diese Veranstaltungen von der Personalvertretung organisiert, so wirkt der Arbeitgeber darauf hin, dass auch die Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden oder Sonderurlaub in Anspruch nehmen, einbezogen werden.

## 8. Fortbildungsveranstaltungen

Soweit sinnvoll werden Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden oder Sonderurlaub in Anspruch nehmen, zu Fortbildungsveranstaltungen eingeladen.

Die Entscheidung hierüber trifft der unmittelbare Vorgesetzte bzw. die Abteilungs-, Verwaltungs- oder Betriebsleitung.

## 9. Mitarbeiterzeitung

Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden oder Sonderurlaub in Anspruch nehmen erhalten die Mitarbeiterzeitung auf dem Postweg.

## 10. Beschäftigung während der Elternzeit

Soweit möglich wird Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden, eine Teilzeitbeschäftigung angeboten.

## 11. Eltern-Kinder-Treff

Einmal im Kalenderjahr werden an einem Nachmittag alle Beschäftigte, die sich wegen Kindererziehung in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden, zu einem Eltern-Kinder-Treff eingeladen.

Die Federführung hierfür obliegt der Personalabteilung.

## 12. Mitgliedschaften

Das KU ist Mitglied im "Bündnis für Familie und Arbeit in der Region Würzburg" und im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.

## 13. Anwendungsbestimmungen

- Alle vorgenannten Regelungen sind seitens des Arbeitgebers jederzeit auch ohne Angabe von Gründen frei widerruflich.
- Das Konzept gilt nicht für Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden, Praktikanten, Famulanten und studentische Hilfskräfte sowie für Zeiten der Beurlaubung ohne Bezüge, der Eltern- oder Pflegezeit (soweit nicht vorstehend ausdrücklich anders geregelt). Der Arbeitgeber kann in begründeten Fällen weitere Personengruppen aus dem Anwendungsbereich herausnehmen.
- Auch aus der Tatsache, dass diese Vergünstigungen mehrmals hintereinander gewährt werden, leitet sich kein Rechtsanspruch ab. Die KU-Personalleitung gewährleistet, dass auf diese Freiwilligkeit bei der Gewährung des Zusatzurlaubs und des Betreuungszuschusses in jedem Einzelfall hingewiesen wird.
- Soweit in dieser Dienstanweisung nichts anderes geregelt wird, gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages, der auf das Beschäftigungsverhältnis Anwendung findet.
- Beschäftigte im Sinn dieses Konzepts sind auch Auszubildende, wenn ein Ausbildungsverhältnis mit dem KU oder einer seiner Gesellschaften besteht.



Prof. Dr. Alexander Schraml  
Vorstand

### Verteiler (E-Mail):

- LRA: LR Nuß, Herr Krug, Herr Wallrapp
- KU: Herr Strohmenger, Herr Huml, Dr. Holste, Herr Konrad, Herr Langlouis, Frau von Vietinghoff-Scheel, Frau E. Schmachtenberger, Frau Schinzer
- Senioreneinrichtungen: Frau Mbawala
- Main-Klinik: Frau Engelhardt
- NWM: Herr Stiller
- ProCura: Frau Forgber-Oestreicher, Herr Popp, Herr Laschütza, Herr Mainberger, Herr Hüblein, Herr S. Münz