

Positionspapier

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

(März 2009)



**Gewerkschaft
der Polizei**

www.gdp.de

Die Arbeit in der Polizei stellt hohe Ansprüche und ist mit enormen Belastungen verbunden. Durch Personalnot, Leistungsverdichtung, Überstunden und Arbeitszeitverlängerungen werden auch die Anforderungen im dienstlichen Alltag immer größer.

Gleichzeitig möchten immer mehr Menschen nicht nur beruflich erfolgreich sein, sondern auch ein erfülltes Familienleben genießen. Das gilt für Männer, die sich als Väter immer stärker engagieren, und für Frauen, die sich zunehmend häufiger für den Polizeiberuf entscheiden.

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit gewinnt daher für Beschäftigte in der Polizei in besonderer Weise an Bedeutung. Dabei ist es wichtig, das Thema weder auf die Perspektive der Kolleginnen zu begrenzen noch auf die Betreuung von Kindern zu reduzieren: Frauen und Männer brauchen Zeit und Gelegenheit, ihre Interessen und Bedürfnisse mit dem Beruf in Einklang zu bringen, um Kinder zu erziehen, Angehörige zu pflegen, ehrenamtlich zu arbeiten und vieles mehr.

Damit ist auch klar: Die Forderung nach besseren Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist kein frauenpolitisches Thema – hier geht es vielmehr um die Gleichstellung der Geschlechter in ihrem Anspruch, Familien- und Berufsleben in Einklang zu bringen.

In der Polizei beeinflussen viele Faktoren die Einschätzung der Beschäftigten, wie gut sich Beruf und Familie vereinbaren lassen. Dazu gehören gesellschaftliche Rahmenbedingungen, rechtliche Regelungen und tarifvertragliche Vereinbarungen genauso wie finanzieller Hintergrund, dienstliche Gegebenheiten und persönliche Situation.

Um die Diskussion zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Gewerkschaft der Polizei und die Durchsetzung entsprechender Forderungen gegenüber politischen EntscheidungsträgerInnen und Dienstherren auf den unterschiedlichen Ebenen zu fördern, hat die Frauengruppe (Bund) einige der wichtigsten Faktoren ausgewählt und aus der Perspektiven der Beschäftigten in der Polizei betrachtet – mit dem Ziel einer langfristigen strategischen Aufbereitung des Themas.

Faktor: Arbeitszeit

Zahlreiche Studien belegen: Die meisten Familien leider unter Zeitnot. Hauptursache sind die überlangen Arbeitszeiten der Väter von häufig mehr als vierzig Stunden, während die Mehrzahl der Mütter Teilzeit arbeitet. In diesem sogenannten modernisierten Ernährermodell arbeiten Väter wöchentlich im Durchschnitt 17 Stunden länger als Mütter. Von geschlechtergerechter Arbeitszeitverteilung kann bislang keine Rede sein, obwohl Mütter und Väter ein Interesse daran haben, ihre Arbeitszeiten anzunähern. Die Arbeitszeitwünsche von Eltern und auch von Pflegenden bewegen sich zwischen hoher Teilzeit und gemäßigter Vollzeit.¹

Einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Polizei kann die **Flexibilisierung der Arbeits- und Schichtdienstzeiten** leisten – wenn sowohl geltendes Recht als auch die Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie in Bund und Ländern berücksichtigt werden. Eine effektive Aufgabenerledigung, eine höhere Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine Reduzierung der Fehlzeiten und ein verbessertes Dienstleistungsangebot kommen den polizeilichen Interessen genauso entgegen wie den Belangen der Beschäftigten.

Seit 2006 entwickeln und erproben z.B. in Baden-Württemberg Dienststellen eigenständig flexible Arbeitszeitmodelle, allerdings unter Berücksichtigung vorgegebenen Rahmenbedingungen. Im Bereich des Tagesdienstes zielt die Flexibilisierung der Arbeitszeit auf eine lage- und bedarfsorientierte Rahmenarbeitszeit (z.B. Mo.-Fr. 6.00-20.00 Uhr) ab, während eine Mindestbesetzung der Dienststelle gewährleistet ist.

Vorteile bringen auch **Veränderungen im Schichtdienst**. Derzeit werden bundesweit zahlreiche Modelle diskutiert und erprobt, von Gleitzeitmöglichkeiten über die Einführung des 5-Schichten-Rhythmus bis hin zur Poolbildung mit einer lage- und bedarfsorientierten Stärkeregelung unter Beachtung zusammenhängender Dienstzeiten in einem festgelegten Stundenkorridor. Beim letzteren Modell können sich die Beschäftigten mit entsprechenden Vorlaufzeiten unter Berücksichtigung der Gerechtigkeit (Nacht- und Wochenenddienste) selbstständig in einen Dienstplan eintragen. Zudem gibt es verkürzte Nachtdienste (z.B. bis 2.00 Uhr), von denen auch lebensältere Kolleginnen und Kollegen profitieren.

Wichtig sind jedoch eine ausführliche Information der Betroffenen und eine Erprobungsphase sowie mehrheitliche Zustimmung zum neuen Modell. Die Akzeptanz neuer Systeme muss regelmäßig überprüft werden und die örtlichen Personalräte und die Gleichstellungsbeauftragten² müssen generell in den Prozess eingebunden sein.

Die Bereitstellung von befristeten alternierenden **Telearbeitsplätzen** für MitarbeiterInnen mit minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist eine weitere Möglichkeit, Familienarbeit und Polizeiberuf zu

¹ WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Januar 2008

² Der Begriff „Gleichstellungsbeauftragte“ steht in diesem Positionspapier stellvertretend für alle Titel, die das Amt in den Ländern und im Bund bezeichnen, darunter „Frauenbeauftragte“, „Beauftragte für Chancengleichheit“ u.v.m.

vereinbaren - vorausgesetzt die Beschäftigten haben den direkten Kontakt zur Dienststelle und können sich die Arbeitszeit nach den eigenen Bedürfnissen einteilen. Das ermöglicht qualifizierten Kolleginnen und Kollegen projekt- und themenorientierte Arbeit in Voll- oder Teilzeit bei gleichzeitiger Fürsorge für die Familie. Auch hierfür gibt es bundesweit zahlreiche Beispiele.

Auch verschiedene Möglichkeiten zur befristeten **Teilzeit-Arbeit** unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vor allem als Übergang zwischen Nicht- und Vollzeit-Erwerbstätigkeit stärkt sie die Motivation der Beschäftigten, bindet sie an ihre Dienststelle, fördert die Identifikation mit der Institution Polizei und verbessert das Betriebsklima.

Sinnvolle Aufgabenteilungen können das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen erhöhen. Hierzu bedarf es entsprechender Konzepte in den einzelnen Behörden und Dienststellen. Durch die Verbesserung der organisatorischen und funktionellen Voraussetzungen kann Teilzeitarbeit auch in Aufgabengebieten geschaffen werden, die nur unter besonderen Bedingungen teilbar sind. Teilzeitarbeit muss grundsätzlich auf allen Stellen und in allen Arbeitsbereichen möglich sein, denn sie kann ein wichtiges Instrument darstellen, um den beruflichen wie den persönlichen Belangen der MitarbeiterInnen gerecht zu werden.

Doch die Erfahrung zeigt auch, dass Teilzeit-Beschäftigten aus ihrer besonderen Stellung häufig Nachteile erwachsen. Sie zu beseitigen ist Voraussetzung für eine gleichstellungsorientierte Nutzung von Teilzeit als Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Aufstiegs- und Leitungsfunktionen dürfen vom Teilzeitanpruch nicht ausgenommen werden.
- Durch die Reduzierung der Arbeitszeit darf für den Beschäftigten keine Arbeitsverdichtung entstehen – nicht nur die Zeit, auch die Aufgaben müssen geteilt werden. Zudem muss eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Qualität der Arbeit ausgeschlossen werden.
- Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- Einer Benachteiligung bei dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen, Höhergruppierungen oder Ausstattung ist aktiv entgegenzuwirken. Hier sind Dienststellenleiterinnen und Dienststellenleiter, Vorgesetzte, Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte in besonderer Verantwortung.

Das Angebot zur Teilzeitbeschäftigung auf Probe kann für (Wieder-) Einsteigerinnen die Hemmschwelle zur Rückkehr an den Arbeitsplatz senken: In solchen Fällen wird für einen individuell vereinbarten Zeitraum eine reduzierte Arbeitszeit erbracht. Sobald der/die Beschäftigte aus nachvollziehbaren Gründen eine Veränderung der Vereinbarung (Erhöhung/Senkung der Stundenzahl) in der Probezeit wünscht, wird dieser entsprochen.

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen müssen teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und der gültigen Tarifverträge gegenüber Neubewerbungen vorrangig berücksichtigt werden, wenn sie die Stundenzahl ihrer Teilzeitarbeit erhöhen oder künftig sogar in Vollzeit arbeiten möchten. Trotz befriedigender gesetzlicher Vorgaben besteht in diesem Punkt noch immer ein enormes Umsetzungsdefizit. Auch wenn entsprechende Modelle in einzelnen Bundesländern bereits umgesetzt werden.

Trotz aller Vorteile, die eine Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit sich bringen kann, muss klar sein: Teilzeit-Arbeitsverhältnisse sollten lediglich eine Übergangslösung für besonders belastete Lebensphasen sein, in denen die Erwerbsarbeit wegen neuer Schwerpunkte eine nachgeordnete Rolle im eigenen Leben spielt. Sie sollte, auch aus Gründen der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen (Altersarmut), nicht als dauerhafte Lösung der Vereinbarkeitsproblematik genutzt werden.

Auch eine Neuregelung der **Urlaubszeiten** im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dringend notwendig, denn der Jahresurlaub der Beschäftigten reicht bei weitem nicht aus, um eine Versorgung der Kinder während der gesetzlichen Schulferien bzw. der Schließzeiten von Kindergärten und Kindertagesstätten zu gewährleisten. In vielen Fällen wird während dieser Zeiten wenig bis gar keine Betreuung angeboten, so dass Beschäftigte mit Kindern Angehörige oder Freunde in Anspruch nehmen müssen. Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern bis 14 Jahren sollten bei der Urlaubsplanung in den Ferienzeiten gegenüber anderen Beschäftigten prinzipiell bevorrechtigt werden. Die beste Möglichkeit, diese Unstimmigkeit zwischen Urlaubsanspruch und Schließzeiten von Kindertagesstätten bzw. Schulen aufzulösen, ist die Reduzierung der Schließtage bzw. die Bereitstellung von Ferienbetreuung für Schulkinder.

Während Eltern mit Elterngeld, dem Anspruch auf Erziehungszeit und der Möglichkeit zur Freistellung aufgrund der Krankheit von Kindern bereits wichtige Risiken für ihre Erwerbstätigkeit abgesichert sehen, werden Pflegende hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit kaum unterstützt. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für Pflegende ist dringend geboten, u.a. durch

- den Rechtsanspruch auf kurzfristige, kurzzeitige Freistellungen für Not- und Härtefälle unter Zahlung einer Entgeltersatzleistung innerhalb eines bestimmten Zeitkorridors,
- den Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierungen mit Kündigungsschutz und Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz für pflegende Angehörige, wie er im BAT festgeschrieben war.

Zwar ist mit dem Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung seit dem 1. Juli 2008 auch ein Pflegezeitgesetz in Kraft. Demnach besteht ein Rechtsanspruch auf kurzfristige zehntägige Arbeitsverhinderung - allerdings ohne Entgeltersatzleistung. Darüber hinaus haben Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten die Möglichkeit, sich bis zu 6 Monate freistellen zu lassen.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege reichen diese Regelungen für viele nicht aus. Deshalb bleiben die Forderungen nach einem besseren Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung und nach einer Entgeltersatzleistung für die zehntägige Arbeitsverhinderung nach wie vor aktuell.

Faktor: Personalentwicklung

Die Polizei muss ihre Aufgaben nach rechtsstaatlichen Kriterien erfüllen und wirtschaftlich arbeiten. Ihr größtes Potential sind Beschäftigte, die gut qualifiziert und hoch motiviert ihre dienstlichen Anforderungen erfüllen. Doch dieses Potential wird viel zu häufig nicht genutzt, da die **Voraussetzungen für Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie** fehlen. Traditionelle Strukturen müssen daher aufgebrochen und überdacht werden.

Organisatorische Gegebenheiten, die Gestaltung des Arbeitsumfeldes und die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung beeinflussen die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten maßgeblich. Nur zufriedene Beschäftigte, die kontinuierlich gefördert werden, schöpfen ihre Potentiale aus und erbringen bestmögliche Leistungen. Die **Bewertung und Beurteilung** der Aufgabenerledigung hat sich unabhängig vom Geschlecht, vom Alter und vom Umfang der Arbeitszeit ausschließlich an der Eignung, Leistung und Befähigung der Kolleginnen und Kollegen zu orientieren. Dabei ist auf diskriminierungsfreie Beurteilungssysteme hinzuwirken – bis hin zu einer verpflichtenden Schulung für Vorgesetzte.

In der Polizei geraten Frauen, die sich für Kinder entscheiden und zeitweise aus ihrem Beruf aussteigen, häufig aus dem Blickfeld ihres Dienstherrn. Rückkehrerinnen wird der Wiedereinstieg ins Berufsleben häufig erschwert durch mangelnde Kenntnis neuer Techniken, Regelungen und Arbeitsabläufe – der Arbeitsalltag wird zum Spagat zwischen Beruf und Familie.

Um den Anforderungen des Dienstherrn ebenso gerecht zu werden wie den berechtigten Ansprüchen der Kolleginnen und Kollegen, empfiehlt sich die Erstellung eines **Personalentwicklungskonzeptes**, das jeder nachvollziehen kann - mit klaren Rahmenbedingungen und unabhängig von individuellen Arbeitsplätzen: Es beschreibt eindeutige Anforderungsprofile, Förderpläne und Stellen; darüber hinaus skizziert es persönliche Karrierewege. Für jeden Beschäftigten muss erkennbar sein, welche Personalauswahlkriterien entscheidend sind und welche Möglichkeiten es zur persönlichen Weiterqualifizierung gibt. Personalentscheidungen müssen für alle transparent und nachvollziehbar sein.

Ohne eine aktive Behördenleitung und die Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen ist keine sinnvolle Personalentwicklung möglich. Sie muss von allen handelnden Personen gewollt sein, von Vorgesetzten vorgelebt wie von den Kolleginnen und Kollegen eingefordert und angenommen werden. **Eine zeitgemäße Personalentwicklung muss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als eine ihrer Zielsetzungen definieren.**

Um diesem Ziel im Bereich der Förderung und Qualifizierung gerecht zu werden, brauchen wir

- Fortbildungsangebote, die unterschiedliche Wochenarbeitszeiten berücksichtigen. Ein- oder mehrtägige Fortbildungsveranstaltung sollten ebenso halbtags angeboten werden wie dezentrale Fortbildung. Auch an Unterbringungs- und Betreuungsangebote für Kinder sollte gedacht werden.
- Qualifizierungen in der Art eines Fernstudiums mit selbst gewählten Studien- und kurzen Anwesenheitszeiten;
- zeitlich flexible Förder- und Auswahlverfahren zum Studium an der FH und DHPol, die Ausfallzeiten aus familiären Gründen beim Zulassungshöchstalter berücksichtigen.

Aufgaben und Funktionen sind vielfältig und unterscheiden sich in ihren Anforderungen. Behörden und Betroffene sollten in der Lage sein, angebotene Funktionen mit individuellen Bedürfnissen abzugleichen, um zu optimalen Entscheidungen hinsichtlich der persönlichen Entwicklung der einzelnen MitarbeiterInnen zu kommen. Insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordert eine Begleitung und Vorbereitung beim Einstieg in eine Führungskarriere seitens der Behörden/Vorgesetzten.

Teilzeitkräfte müssen bei der Personalauswahl, insbesondere bei **Führungsfunktionen**, grundsätzlich berücksichtigt werden. Da Frauen in höherwertigen Funktionen meist unterrepräsentiert sind, gehört es zu den Leitungsaufgaben, Frauen aktiv zu fördern. Derzeit bedeutet dies auch, aktiv die Teilung von Arbeitsplätzen zu unterstützen und Führungsfunktionen so zu gestalten, dass sie unabhängig von der jeweiligen Wochenarbeitszeit wahrgenommen werden können.

Die Vorgesetzten nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein. Regelmäßige Mitarbeitergespräche und ein von der Arbeitsgestaltung unabhängiger Informationsfluss sind unverzichtbar, um die Potentiale und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu erkennen und eine optimale Qualifizierung und Weiterentwicklung zu fördern.

Spezielle **Angebote für Wieder-EinsteigerInnen** sind von besonderer Bedeutung. Eine gezielte Einführung und Einarbeitung ist sowohl im Sinne der Betroffenen als auch im dienstlichen Interesse erforderlich. Vor allem Vorgesetzte müssen hier integrativ wirken. Wer in Teilzeit einsteigt, benötigt häufig mehr Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung, die z.B. im Wach- und Wechseldienst nicht leicht zu realisieren sind. Hier sind Dienstherr und Beschäftigte gefordert, um zumindest befristet den Arbeitszeitwünschen der Wieder-EinsteigerInnen zu entsprechen. Befristete Abteilungswechsel oder vorübergehende Verwendungen auf Tageswachen können Alternativen bieten.

Auch die Benennung eines Mentors/einer Mentorin kann sinnvoll sein. Er/Sie könnte neben dem unmittelbaren Vorgesetzten beim Wiedereinstieg als direkter Ansprechpartner wertvolle Unterstützung leisten. Mentor oder Mentorin sollte über den bisherigen beruflichen Werdegang, besondere Kenntnisse und fachliche Qualifikationen informiert sein, um die

bestmögliche Förderung – und Beförderung – des/der Wieder-Einsteigenden zu erreichen.

Nach einem angemessenen Zeitraum muss überprüft werden, ob ein Personalentwicklungskonzept die gesetzten Ziele erreicht hat oder Nachbesserungsbedarf besteht. Dabei sind auch landesweite Planungen zur Personalentwicklung zu beachten. So spielen **Einstellungsermächtigung und Haushaltsgesetze** eine wichtige Rolle.

Durch Mutterschutz und eltern- oder pflegzeitbedingte Ausfälle von Kolleginnen und Kollegen können sich erhebliche Personalengpässe in den Behörden ergeben. Dies ist bei den Einstellungszahlen zu berücksichtigen. Wo dennoch Personalnot entsteht, kann – nach dem Vorbild des Landes Bayern – mit einem Personalpool gearbeitet werden, der nach Bedarf auf die einzelnen Dienststellen vorübergehend verteilt wird. Wünschenswert bleibt allerdings die feste Zuteilung von Personal auf die Behörden.

Die Haushaltsgesetze der einzelnen Länder sind häufig weder familien- noch frauenfreundlich. Oft sind flexible Arbeitszeiterhöhungen im Tarifbereich nicht möglich. Die Übernahme eines anderen Arbeitsplatzes ist für behördeneigenes Personal zur unüberwindbaren Hürde geworden. Damit werden Höhergruppierungen oder Führungsfunktionen viel zu oft ausgeschlossen.

Wer Personalplanung und -entwicklung zukunftsorientiert gestalten will, muss im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vernünftige Rahmenbedingungen für flexible Entscheidungen vor Ort schaffen, wie zum Beispiel durch eine Auditierung. Dies ist auch ein wichtiges Handlungsfeld für Gleichstellungsbeauftragte und Personalräte in der Polizei - ebenso wie für ihre Gewerkschaft, die sie in ihrer Arbeit vor Ort kompetent unterstützen muss durch Fortbildung, Erfahrungsaustausch und Informationsmaterial.

Faktor: Finanzen

Die Entscheidung für Kinder hat erhebliche Auswirkungen auf das Einkommen von Frauen und Männern. Gleichzeitig werden die finanziellen Bedingungen, unter denen Familien ihr Leben gestalten, entscheidend durch die beruflichen Chancen von Müttern und Vätern bestimmt. Daher sind finanzielle Aspekte ein wichtiger Faktor für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mit der Einführung des **Elterngeldes** am 1. Januar 2007 (BEEG) wurde eine Lohnersatzleistung geschaffen, die sich am vorangegangenen Nettolohn des betreuenden Elternteils orientiert und für 12 Monate plus 2 Partnermonate einen Teil des durch die Kindererziehungszeit geschmälernten Einkommens ersetzen soll. Gleichzeitig wollte der Gesetzgeber erreichen, dass sich Väter stärker an der Familienarbeit beteiligen und Mütter durchgängig ihrem Beruf nachgehen können. Letztere Zielsetzung bleibt allerdings Wunschdenken solange weder qualitativ noch quantitativ ausreichend Betreuungsmöglichkeiten für unter Dreijährige zur Verfügung stehen.

Die derzeit diskutierten Änderungen des BEEG können zur Flexibilisierung und zur Unterstützung von sehr jungen Eltern beitragen. Allerdings ist der Weiterentwicklungsbedarf des BEEG ausführlich zu prüfen, wenn der Bericht zur Evaluierung des BEEG vorliegt.

Negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirkt sich das geltende **Lohnsteuerrecht** aus. Derzeit erhalten berufstätige Ehepaare die Steuerklassenkombination IV/IV oder auf gemeinsamen Antrag die Kombination III/V.

Bei deutlich unterschiedlich hohen Arbeitseinkommen wird gewöhnlich die Steuerklassenkombination III/V gewählt: Der Ehepartner mit der Steuerklasse III bekommt dadurch alle ehebezogenen Entlastungen (doppelter Grundfreibetrag, doppelte Vorsorgepauschale, doppelte Anzahl der Kinderfreibeträge für die Berechnung von Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) und somit alle Vorteile des Ehegattensplittings zugeschrieben. Bei der Steuerklasse V gibt es keine dieser Entlastungen. Die Steuerklasse III ist also die eindeutig günstigere.

In der Praxis ist der geringer verdienende Ehepartner meistens die Ehefrau, die dann auch in der besonders ungünstigen Steuerklasse V eingestuft wird: Die Statistik des Bundesministeriums für Finanzen weist aus, dass in der Steuerklasse III über 80 % der Lohnsteuerpflichtigen Ehemänner sind. Dagegen ist die Steuerklasse V mit 94 % eine „Domäne“ der Ehefrauen.

Weil sie Frauen benachteiligt, steht die Steuerklassenkombination III/V schon lange in der Kritik. Auch von gewerkschaftlicher Seite wird seit Jahren gefordert, dass Steuerklassenmodell abzuschaffen und durch ein gerechteres System zu ersetzen. Hauptkritikpunkt ist zunächst, dass die Frauen mit der Steuerklasse V im Verhältnis zum Gesamteinkommen überproportional viele Steuern zahlen müssen. Von ihrem ohnehin schmalen Bruttoverdienst bleibt dann netto noch weniger übrig. Hinzu kommt, dass sie zusätzlich noch Beiträge zur Sozialversicherung abführen müssen. In der Alltagswirklichkeit führt dies dazu, dass das Einkommen der Ehefrau mit der Steuerklasse V nur als unterrangiger Nebenverdienst angesehen wird. Diese Einschätzung schädigt die betroffenen Frauen sowohl innerhalb der eigenen Familie als auch gesellschaftspolitisch. Allein schon aus diesem Grund empfinden viele Frauen die Besteuerung nach der Steuerklasse V als Diskriminierung.

Besonders wichtig ist jedoch: Ein durch die Steuerklasse V zusätzlich gedrücktes niedriges Nettoeinkommen stellt eine starke Hemmschwelle für die Arbeitsaufnahme von Frauen dar. Sie werden damit in die Rolle „des Heimchens am Herd“ hineingedrängt. Und: Der auf der Grundlage der Lohnsteuerklasse V ermittelte Nettolohn ist maßgebliche Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosen-, Kranken-, Mutterschafts- und Elterngeld. Diese Transferleistungen fallen dann entsprechend niedriger aus. Insbesondere bei Arbeitslosigkeit hat dies für die betroffenen Frauen sehr negative Folgen.

Daher gilt es zunächst, eine Veranlagungsvariante zu finden, bei der beide Ehepartner nach ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit am Arbeitsmarkt beurteilt werden. Perspektivisch müsste allerdings das heutige Ehegattensplitting geändert werden, weil dieses die Ein-Verdiener-Ehen mit hohen Einkünften bevorteilt. Es müsste deshalb in Richtung auf eine individuelle Besteuerung umgeformt werden.

Einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leistet das **Kinder-Krankengeld**, das gesetzlich versicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten, wenn sie wegen der Pflege ihres aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen betreuungsbedürftigen Kindes ihre Arbeit nicht antreten können. Die Höhe des Kinder-Krankengeldes entspricht der eigenen Lohnersatzleistung bei Arbeitsunfähigkeit mit 70% des vorherigen Bruttoverdienstes bzw. maximal 90% des Nettoverdienstes. Dabei können für jedes Kind 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr, höchstens jedoch 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich die Anzahl der Tage.

Da die private Krankenversicherung eine solche Lohnersatzleistung nicht übernimmt, werden Beamte derzeit im Rahmen des Sonderurlaubs zumeist nur bis zu vier Tage im Jahr durch den Dienstherrn alimentiert, wenn sie dem Dienst aufgrund der Krankheit eines Kindes fernbleiben müssen. Eine Ausdehnung des durch Krankheit eines Kindes veranlassten Sonderurlaubs ist im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dringend geboten und sollte im Forderungskatalog gegenüber den Dienstherrn in den Ländern nicht fehlen.

Angesichts der fortschreitenden Reduzierung des Niveaus von **Renten und Pensionen** ist die Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung und der Pflege in den Alterssicherungssystemen von großer Bedeutung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Derzeit wird in der gesetzlichen Rentenversicherung für alle Kinder, die bis zum 31.12.1991 geboren wurden, ein Jahr der Kindererziehungszeit auf die Beitragszeit angerechnet. Für später geborene Kinder gelten sogar drei Jahre. Für ein Jahr gibt es einen Entgeltpunkt, dessen Höhe sich am Durchschnittswert eines Versicherten orientiert.

Im Beamtenversorgungsgesetz, dessen Regelungen bis zur Schaffung eigener Gesetze in den einzelnen Ländern fortbestehen (Frist bis 2011) haben Kindererziehungszeiten *und* Pflegezeiten bereits Berücksichtigung gefunden. Sie werden durch Zuschläge zur Pension honoriert. Allerdings sind die gesetzlichen Bestimmungen so kompliziert und schwer verständlich, dass sie selbst für Fachleute kaum nachvollziehbar sind. Außerdem stehen sie unter dem Vorbehalt, dass für diese Zeiten keine rentenrechtlichen Leistungen in Anspruch genommen und durch die Gewährung der Zuschläge der Höchstsatz des Ruhegehaltes von 71,75 % nicht überschritten werden; wurden während der Kindererziehungs- oder Pflegezeiten Einkünfte erzielt, kann es zu Kürzungen der Zuschläge kommen.

Ein Kindererziehungszuschlag wird grundsätzlich für die Zeit der Erziehung eines nach dem 31. Dezember 1991 geborenen Kindes für den Zeitraum von 36 Monaten gewährt. Zeiten einer Kindererziehung für vor dem 1. Januar 1992 geborene Kinder werden für den Kindererziehungszuschlag mit 12 Monaten nach dem Ablauf des Monats der Geburt nur berücksichtigt, wenn das Kind vor der Berufung in das Beamtenverhältnis erzogen wurde. Der Kindererziehungsergänzungszuschlag soll eine Berufstätigkeit neben der Kindererziehung und die gleichzeitige Erziehung mehrerer Kinder berücksichtigen. Er wird gewährt für nach dem 31. Dezember 1991 liegende Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres bzw. der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Er wird gezahlt, wenn diese Zeit mit entsprechenden Zeiten eines anderen Kindes oder mit ruhegehaltfähigen Zeiten im Beamtenverhältnis (also nicht Beurlaubung) zusammentrifft – und kein Anspruch auf Kindererziehungszuschlag besteht.

Für jeden Monat der Kindererziehung erhöht sich das Ruhegehalt um 0,0833 vom Hundert des aktuellen Rentenwertes, an dessen Stelle tritt für die Zeit der Kindererziehung in der ehemaligen DDR bzw. in den neuen Bundesländern der aktuelle Rentenwert (Ost).

Einen Pflegezuschlag erhalten Beamtinnen und Beamte, die eine pflegebedürftige Person nicht erwerbsmäßig gepflegt haben. Die Pflege muss mindestens 14 Stunden pro Woche und in der häuslichen Umgebung der/des Pflegebedürftigen erfolgen. Ein Kinderpflegeergänzungszuschlag wird gewährt, wenn eine Beamtin oder ein Beamter ein pflegebedürftiges Kind betreut hat. Berücksichtigt wird eine Pflege bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes. Der Zuschlag wird jedoch nicht zusätzlich zum Kindererziehungsergänzungszuschlag gewährt.

Sozial versicherte Beschäftigte dagegen benötigen dringend eine Verbesserung der derzeit bestehenden Regelungen:

- In der Rentenversicherung muss bei Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung und einem Pflegebedarf von mindestens 14 Stunden/Woche die Pflichtversicherung aus sonstigen Gründen (§ 3 SGB VI) eintreten, damit diese nicht erwerbsmäßigen Pflegepersonen abgesichert sind.
- Beträgt die reduzierte Arbeitszeit der Pflegeperson mehr als 30 Stunden/Woche muss eine individuelle Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung auf der Basis des Entgelts, das ohne Reduzierung erzielt wurde, möglich sein.

Faktor: Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Um Frauen und Männern die Entscheidung für Familie und Erwerbstätigkeit zu erleichtern, müssen die Rahmenbedingungen stimmen – ein entscheidender Faktor dafür sind die Möglichkeiten der Kinderbetreuung und die Unterstützung Pflegenden. Beschäftigte in der Polizei haben daran ganz besondere Ansprüche, da ihr Beruf mit hohen Anforderungen und enormen Belastungen verbunden ist.

Grundsätzlich gilt: Noch immer ist in Deutschland das Angebot an Kinderbetreuung entschieden zu gering. Es fehlt an Nachmittagsangeboten für Schulkinder in Horten und Ganztagschulen, an Ganztageseinrichtungen für die Kinder zwischen drei und sechs sowie an Plätzen in Krippen und bei Tagesmüttern für die unter Dreijährigen.

Forderungen:

- zügige Umsetzung des Rechtsanspruches auf Ganztagsbetreuung für unter Dreijährige durch verlässlichen, nachhaltigen und qualitativ hochwertigen Ausbau entsprechender Einrichtungen;
- Reduzierung von Schließzeiten in Betreuungseinrichtungen bzw. Bereitstellung von Alternativangeboten;
- Einrichtung von Ganztagschulen für alle Altersgruppen mit erschwinglicher bzw. geförderter Verpflegung der Schulkinder;
- Schaffung eines Betreuungsangebotes in Ferienzeiten v.a. für Schulkinder, das zuverlässige, qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Lösungen bietet

Als Teil des Bildungsangebotes muss Kinderbetreuung in öffentlichen Einrichtungen langfristig weitgehend kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Die Schaffung eines Betreuungsgeldes für Eltern, die zur Betreuung ihrer Kinder keine Einrichtung in Anspruch nehmen, ist nicht zielführend.

Wir sind der festen Überzeugung, dass allein das Recht auf Betreuung für kleine und größere Kinder nicht ausreicht – auch die Qualität muss stimmen: In erster Linie hinsichtlich der pädagogischen Arbeit, aber auch in Bezug auf die Öffnungszeiten und die Erreichbarkeit der Einrichtung.

Gerade **Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit** verschärfen den Konflikt zwischen Erwerbstätigkeit und Familienleben signifikant. Umso wichtiger ist für Beschäftigte in der Polizei eine Kinderbetreuung, die keine zusätzlichen Zeitkonflikte schafft, sondern wohn- bzw. dienstortnah zeitlich flexibel zur Verfügung steht.

Eine Möglichkeit zur Schaffung solcher Angebote sind eigene **Behörden-Kitas**, die von der Polizei auch gemeinsam mit anderen öffentlichen Trägern (Feuerwehr, Krankenhäuser u. ä.) betrieben werden können. Sie zu initiieren, ist auch Aufgabe von Gewerkschaft, Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten.

Auf diese Weise können auch **Belegplätze** in Kitas gefördert werden, die v.a für flexible Reaktion z. B. bei überplanmäßigen bzw. ungeplanten Einsätzen genutzt werden können.

Auch die Betreuung durch **Tagesmütter** ist eine wichtige Alternative, wenn andere Einrichtungen nicht zur Verfügung stehen oder nicht flexibel genug reagieren können. Doch zum einem müssen sich Eltern auch hier auf einen staatlich geprüften Qualitätsstandard verlassen können und zum anderen sollten die Netzwerke so gut funktionieren, dass auch ein (krankheitsbedingter) Ausfall durch andere Tagesmütter aufgefangen werden kann.

Daneben sollten auch andere Modelle gefördert werden, mit denen Erwerbstätigkeit und Familienarbeit vereinbart werden können. Ein Beispiel hierfür ist das **Job-Sharing-Modell**, bei dem sich Beschäftigte nicht nur einen Arbeitsplatz sondern auch die Kinderbetreuung teilen. Bei der Vermittlung und Gründung solcher Partnerschaften sollten Dienstherr, Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat unterstützend zur Seite stehen.

Ebenso wichtig wie der Ausbau der Kinderbetreuung sind Verbesserungen in der pflegerischen Versorgungsstruktur, die es pflegenden Angehörigen ermöglichen, ihre Berufstätigkeit mit der häuslichen Versorgung Pflegebedürftiger zu vereinbaren. Wir brauchen dringend leicht zugängliche Information, Beratung und Unterstützung für Pflegende sowie eine größere Vielfalt und Zahl niedrigschwelliger Betreuungsangebote, die den Ansprüchen Pflegebedürftiger gerecht werden und gleichzeitig Berufstätige mit Pflegeaufgaben unterstützen und entlasten.

Fazit

Männern und Frauen, die sich für Kinder bzw. die Pflege ihrer Angehörigen entscheiden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Dem öffentlichen Dienst in Bund, Ländern und Kommunen kommt dabei eine besondere Verantwortung und eine Vorbildfunktion zu.

Gerade im Bereich der Polizeien von Bund und Ländern sind die Dienstherren in einer besonderen Verpflichtung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern – denn der Beruf ist häufig genug mit großen psychischen und physischen Belastungen verbunden.

Um so wichtiger ist es, dass sich Kolleginnen und Kollegen für Familienarbeit entscheiden können, ohne um ihren beruflichen Aufstieg fürchten zu müssen, ohne finanziell ins Abseits zu geraten und ohne Angst, in die Altersarmut abzurutschen.

Für die private Wirtschaft wird Familienfreundlichkeit inzwischen aus demografischen Gründen häufig als „Erfolgsfaktor“ bezeichnet und als Gewinn für die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen eines Unternehmens bewertet. Auch in der Polizei erbringt die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie positive Effekte:

- Mütter und Väter beschränken die Elternzeit auf das notwendige Maß, wodurch Personalplanung erleichtert und wertvolles Fachwissen sowie Erfahrungen für die Behörde erhalten bleiben;
- Kosten für die Aus- und Fortbildung junger Eltern zahlen sich aus, weil Väter und Mütter im Dienst verbleiben oder kürzere Auszeiten in Anspruch nehmen;
- familienfreundliche Personalpolitik stärkt die Betroffenen in ihrer Identifikation mit und der Bindung an die Behörde;
- individuelle berufliche Entwicklungen werden gefördert;

- Eltern, die ihre Kinder gut versorgt wissen, sind zufriedener und damit leistungsfähiger. Wer weniger Probleme hat, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, ist weniger Stress ausgesetzt, kann motivierter arbeiten und wird seltener fehlen. Dies kann zu einem verbesserten Betriebsklima beitragen und Nachwuchsgewinnung erleichtern.
- Mütter und Väter bringen in den Beruf zusätzliche Kompetenzen ein, die sie in ihrer Familie erwerben: Belastbarkeit, Ausdauer, Verantwortlichkeit und organisatorische Fähigkeiten.
- Bei den Einstellungsermächtigungen muss der Personalersatz für Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit berücksichtigt werden.

Die GdP wird ihre Möglichkeiten verstärkt nutzen, um auf die politisch Verantwortlichen Einfluss zu nehmen, damit sie bessere Rahmenbedingungen für eine familienfreundliche Arbeitswelt und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen.

Wir unterstützen in diesem Kontext die Behörden und Einrichtungen, die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Personalräte direkt oder durch Angebote, um Gestaltungsspielräume zu nutzen.

Und außerdem:

Gewerkschaftsarbeit und Familienleben müssen vereinbar sein!

Je engagierter ein Kollege oder eine Kollegin sich in die Gewerkschaft einbringt, je wichtiger ihre Funktionen werden, je weiter die Gremien von der heimatlichen Basis entfernt sind – umso weniger lässt sich Gewerkschaftsarbeit mit einem entspannten und erfüllten Familienleben vereinbaren.

Dafür gibt es zahlreiche Ursachen: Der (vermeintliche) zeitliche Umfang des Engagements steigt mit zunehmender Verantwortung stetig. Ämter auf Landes- und Bundesebene erfordern Präsenz auf einer Vielzahl von Gremiensitzungen und Veranstaltungen und sind mit langen Reisezeiten verbunden. Hinzu kommt der immer wieder auftretende Automatismus, dass ein Amt das nächste nach sich zieht, und Multi-MandatsträgerInnen die Vereinbarkeit von Gewerkschaftsarbeit und Familienleben unmöglich macht.

Zudem wird auch die Freizeit engagierter Gewerkschaftsmitglieder von einer kaum zu bewältigenden Informationsflut beherrscht, die insbesondere über E-Mail über sie hereinbricht. Die häufig selbst verordnete, ständige Erreichbarkeit über Laptop und Handy – unterwegs wie zu Hause – erschwert ebenfalls die Vereinbarkeit: Trotz körperlicher Anwesenheit in der Familie wird die gemeinsame Zeit weiter beschnitten.

Damit auch Kolleginnen *und* Kollegen mit Familienpflicht ihre Ideen, ihre Positionen und ihren Einsatz für die GdP in *allen* Funktionen und auf *allen* Hierarchieebenen einbringen können, müssen wir Form und Stil der Gewerkschaftsarbeit auch anderen Bedürfnissen anpassen:

- Das Thema Vereinbarkeit muss im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming in alle gewerkschaftlichen Entscheidungs- und Planungsprozesse mit einbezogen werden.
- Wir sollten Kinderbetreuung bei allen Seminaren und Veranstaltungen anbieten.
- Wir brauchen einen Grundkonsens in unserer Gewerkschaft, dass Lage, Dauer und Häufigkeit von Veranstaltungen unserem Vereinbarkeitsanspruch gerecht werden.
- Wir müssen uns öffnen für QuereinsteigerInnen, die nicht alle Mühlen jeder Kreis-, Bezirks- und Landesebene durchschritten haben.
- Die Arbeit muss besser verteilt werden, damit eine gleichmäßige Auslastung gewährleistet ist.
- Für Sitzungen sollte eine offene, z.B. an Themen orientierte Vertretungsregelung gefunden werden.
- Präsenzveranstaltungen müssen auf ein Mindestmaß reduziert werden. Dringend notwendige Abstimmungsprozesse können auch mit dem Einsatz moderner Kommunikationsmittel bewältigt werden.
- Das Zeitbudget für das Ehrenamt sollte ein gewisses Maß nicht überschreiten. Zwei Dritteln Arbeitszeit und gewerkschaftlichen Engagements sollte ein Drittel Erholungsphase und Freiraum für die Familie gegenüber stehen.
- Wir sollten uns innerhalb unserer Organisation über die zeitliche Dimension unserer Kommunikation (Telefonanrufe, E-Mail-Kontakte, Termine) verständigen.
- Während der Urlaubszeiten muss eine konsequente Übergabe der Amtsgeschäfte selbstverständlich sein.

Unsere Organisation braucht engagierte Menschen, die mit Freude und Herzblut Gewerkschaftsarbeit leisten. Zu einem großen Teil können und wollen sie dafür auch Kraft aus ihrem Familienleben schöpfen. Wenn wir darauf keine Rücksicht nehmen, erzeugen wir ausgebrannte und gehetzte Menschen, die sich von ihrer Organisation unter Druck gesetzt und ausgenutzt fühlen.



Gewerkschaft der Polizei

Bundesgeschäftsstelle Berlin

Stromstraße 4, 10555 Berlin
Telefon 030 399921-114
Telefax 030 399921-200
gdp-bund-berlin@gdp.de

Bundesgeschäftsstelle Hilden

Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon 0211 7104-257
Telefax 0211 7104-4257

www.gdp.de