



## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Positionspapier

für

alle Beschäftigten der

Hessischen Polizei

Stand: 02. Dezember 2010

Die Arbeit in der hessischen Polizei stellt hohe Ansprüche und ist mit enormen Belastungen verbunden. Durch Personalmangel, Mehrarbeit und Arbeitszeitverlängerungen (Wochen- und Lebensarbeitszeit) 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 verantwortlich immer häufiger im Familienleben engagieren, und für Frauen, die sich zunehmend häufiger für den Polizeiberuf entscheiden.

Die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit gewinnt daher für Beschäftigte in der hessischen 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 Familie und Beruf 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 hessischen Polizei beeinflussen viele Faktoren die Einschätzung der Beschäftigten, wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen. Dazu gehören gesellschaftliche Rahmenbedingungen, rechtliche Regelungen und tarifvertragliche Vereinbarungen genauso, wie finanzielle Hintergründe, dienstliche Gegebenheiten und die persönlichen Situationen.

Um die Diskussion zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Gewerkschaft der Polizei und die Durchsetzung entsprechender Forderungen gegenüber der Politik und unserem Dienstherrn auf den unterschiedlichen Ebenen zu fördern, wurden wesentliche Faktoren ausgewählt und aus den Perspektiven der Beschäftigten in der hessischen Polizei betrachtet.

**Faktor: Arbeitszeit**

Zahlreiche Studien belegen: Die meisten Familien mit Kindern leiden 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 einer gerechten 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 gemäßiger Vollzeit.<sup>1</sup>

Einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der hessischen Polizei können die **Flexibilisierung der Arbeits- und Schichtdienstzeiten** leisten. 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.

Vorteile bringen auch **Veränderungen im Schichtdienst**. Derzeit werden bundesweit und in Hessen 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 neben Familien auch lebensältere Kolleginnen und Kollegen profitieren.

Wichtig sind jedoch eine ausführliche Information der Betroffenen und eine Erprobungsphase sowie mehrheitliche Zustimmung zu neuen Modellen. Die Akzeptanz dieser Modelle muss regelmäßig überprüft werden und die örtlichen Personalräte und die Frauenbeauftragten müssen in den Prozess eingebunden sein.

Die Bereitstellung von befristeten alternierenden **Telearbeitsplätzen** für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder einer Schwerbehinderung ist eine weitere Möglichkeit, Familienarbeit und Polizeiberuf zu 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 verschiedene Möglichkeiten zur befristeten **Teilzeit-Arbeit** unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 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 Hessische Polizei und verbessert das Betriebsklima.

---

<sup>1</sup> WSI-Diskussionspapier Nr. 158, Januar 2008

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 und persönlichen Belangen der Beschäftigten gerecht zu werden.

Doch die Erfahrung zeigt auch, dass unseren Teilzeitbeschäftigten aus ihren besonderen Stellungen häufig Nachteile gegenüber den Vollzeitbeschäftigten erwachsen. Diese Nachteile müssen beseitigt werden:

- Aufstiegs- und Leitungsfunktionen dürfen vom Teilzeitanspruch nicht ausgenommen werden.
- Durch die Reduzierung der Arbeitszeit darf für den Beschäftigten keine Arbeitsverdichtung entstehen – nicht nur die Zeit, auch die Aufgaben müssen entsprechend angepasst werden.
- Einer übermäßigen Erhöhung von Überstunden nach einer Arbeitsreduzierung ist entschieden entgegenzuwirken
- Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- Einer Benachteiligung bei dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen, Höhergruppierungen oder Ausstattung ist aktiv entgegenzuwirken. Hier sind Vorgesetzte, Personalräte und Frauenbeauftragte in besonderer Verantwortung.

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen müssen Teilzeitbeschäftigte 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 aller Vorteile, die eine Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich bringen kann, muss klar sein: Die Teilzeitbeschäftigung sollte lediglich eine Übergangslösung für besonders belastete Lebensphasen sein, in denen die Erwerbsarbeit wegen familiärer Schwerpunkte eine nachgeordnete Rolle einnimmt. Sie sollte, auch aus Gründen der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen (Altersarmut), nicht als dauerhafte Lösung im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen.

Auch eine Neuregelung der **Urlaubszeiten** ist dringend notwendig. Der Jahresurlaub reicht bei Weitem nicht aus, um eine Versorgung der Kinder während der gesetzlichen Schulferien bzw. der Schließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen 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 Jahre sollten bei der Urlaubsplanung in den Ferienzeiten gegenüber anderen Beschäftigten prinzipiell bevorrechtigt werden.

Pflegende werden hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kaum unterstützt. Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Pflegende sind 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 Vollzeit Arbeitsplatz für pflegende Angehörige, wie er im BAT festgeschrieben war.

Zwar ist mit dem Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung seit dem 01. Juli 2008 auch ein Pflegezeitgesetz in Kraft, wonach ein Rechtsanspruch auf kurzfristige, zehntägige Arbeitsverhinderung - allerdings ohne Entgeltersatzleistung - besteht. Darüber hinaus haben Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten die Möglichkeit, sich bis zu 6 Monate freustellen zu lassen.

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

### **Faktor: Personalentwicklung**

Nur zufriedene Beschäftigte, die kontinuierlich gefördert werden, schöpfen ihre Potentiale aus und erbringen bestmögliche Leistungen.

Doch dieses Potential wird viel zu häufig nicht genutzt, da die **Voraussetzungen für Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf** fehlen.

Organisatorische Gegebenheiten, die Gestaltung des Arbeitsumfeldes und die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung beeinflussen die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten maßgeblich. 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 hat eine diskriminierungsfreie Anwendung der Beurteilungsrichtlinien statt zu finden – bis hin zu einer verpflichtenden Schulung für Vorgesetzte.

In der hessischen Polizei geraten insbesondere Frauen, die zeitweise im Rahmen von Mutterschutz, Elternzeit oder familienpolitischer Beurlaubung aus ihrem Beruf aussteigen, häufig aus dem Blickfeld ihres Dienstherrn. Eine Rückkehr ins Berufsleben wird häufig durch mangelnde Kenntnisse neuer Techniken, Regelungen und Arbeitsabläufe erschwert – der Arbeitsalltag wird zum Spagat zwischen Familie und Beruf.

Um den Anforderungen eines landeseinheitlichen **Personalentwicklungskonzeptes** für die hessische Polizei Rechnung zu tragen, müssen gerade Entwicklungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einbezogen werden.

Hierzu zählen insbesondere Angebote an die Beschäftigten wie zum Beispiel Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung, aber auch alternierende Telearbeit.

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 Familie und Beruf 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 muss gedacht werden.

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 Beschäftigten zu kommen. Insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert eine Begleitung und Vorbereitung beim Einstieg in eine Führungskarriere seitens der 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 den „Wiedereinstieg“** 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 Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung. Hier sind Dienstherr, Vorgesetzte, und Beschäftigte gefordert, um zumindest befristet den Arbeitszeitwünschen beim „Wiedereinstieg“ zu entsprechen.

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.

Das bestehende Haushaltsgesetz in Hessen verhindert eine flexible Arbeitszeiterhöhung von Tarifbeschäftigten.

Wer Personalplanung und -entwicklung zukunftsorientiert gestalten will, muss im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vernünftige Rahmenbedingungen für flexible Entscheidungen vor Ort schaffen.

### **Faktor: Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen**

Gerade **Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit** verschärfen den Konflikt zwischen Familienleben und Erwerbstätigkeit signifikant. Umso wichtiger ist für unsere Beschäftigten 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 hessischen Polizei auch gemeinsam mit anderen öffentlichen Trägern (Feuerwehr, Krankenhäuser u. ä.) betrieben werden können. Sie zu initiieren, ist auch Auftrag der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und Aufgabe von Personalräten und Frauenbeauftragten.

Auf diese Weise können auch **Belegplätze** in Kitas gefördert werden, die eine Notfallbetreuung gewährleisten.

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

## Fazit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist wesentliche Grundvoraussetzung für Menschen, die Kinderbetreuung und Erziehung sowie Pflege von Angehörigen in ihren Lebensmittelpunkt stellen. Es ist und bleibt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Gerade im Bereich der hessischen Polizei ist der Dienstherr in einer besonderen Verpflichtung, dies entsprechend zu fördern.

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

In Wirtschaftsunternehmen wird Familienfreundlichkeit inzwischen häufig als „Erfolgsfaktor“ bezeichnet und als Gewinn für die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen eines Unternehmens bewertet. Die hessische Polizei wird durch die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen profitieren:

Wir, die Gewerkschaft der Polizei (GdP), sind der festen Überzeugung, dass eine gelebte Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur den Beschäftigten Vorteile bringt, sondern auch der Dienstherr erheblich davon profitieren wird.

- Flexible Arbeits- und Schichtdienstzeiten
- Förderung und Erweiterung von alternierender Telearbeit
- Weitere Angebote und Gleichbehandlung bei Teilzeitbeschäftigung
- Landeseinheitliches Personalentwicklungskonzept PEK-P
- Schaffung von behördlichen Kinderbetreuungseinrichtungen

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.

Wir erinnern an dieser Stelle gerne an die Erfahrungen, die mit der Kindertagesstätte der „EG Kiddy e.V.“ (l. BPA in Mainz-Kastel) gemacht wurden.

Die Bereitschaft, auf eine familienfreundliche Personalpolitik unter den beschriebenen Faktoren ist eine Investition in die Zukunft.

In allen Bereichen wird dies nach unserer Überzeugung zu einer höheren Motivation der Beschäftigten, verminderten Fehl- und Ausfallzeiten und einer größeren Berufszufriedenheit führen.

Nicht unerwähnt bleiben sollen die sozialen Kompetenzen von Eltern, die im Rahmen ihrer Familienarbeit ausgeprägt werden und in unserem dienstlichen Alltag von Nutzen sind.

Gerade im präventiven Bereich der hessischen Polizei ist dies ein unverzichtbarer Faktor, der immer mehr an Bedeutung gewinnt.



Ein besonderes Augenmerk fällt hierbei auch auf die zukünftigen Einstellungszahlen in die hessische Polizei.

Hierbei müssen die Ausfallzeiten durch Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und familienpolitischer Beurlaubung zwingend 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 Familie und Beruf schaffen.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) wird ihre Erfahrungen und Kompetenzen im Dialog mit den politisch Verantwortlichen einbringen.