

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

„Best-Practise“ - Beispiele
aus den Ländern und der Bundespolizei

für Gleichstellungs-
beauftragte und
Personalräte.



**Frauen
gruppe**

der Gewerkschaft der Polizei





Impressum:

V.i.S.P.

Gewerkschaft der Polizei, Bundesvorstand
Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik
Alberdina Körner

Forststr. 3a, 40721 Hilden

Telefon: 0211 7104-107

Telefax: 0211 7104-4107

E-Mail: annette.terweide@gdp-online.de
www.gdp.de

2. Auflage, November 2013

Gestaltung und Druck:

Wölfer, 42781 Haan

© PLAYMOBIL

Geobra Brandstätter GmbH & Co. KG



Martina Filla

Vorwort

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

Gleichzeitig möchten und müssen immer mehr Menschen nicht nur beruflich erfolgreich sein, sondern auch ihren familiären Bedürfnissen nachkommen. Dies gilt für Männer ebenso, die sich als Väter engagieren möchten und für Frauen, die sich zunehmend häufiger für den Polizeiberuf entscheiden. Das Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie gewinnt also auch bei der Polizei immer mehr an Bedeutung. Dabei ist es wichtig, den Fokus nicht nur auf die Kinderbetreuung zu legen. Bei einer immer älter werdenden Gesellschaft tritt nun auch die Pflege von Angehörigen deutlich in den Vordergrund.

In der privaten Wirtschaft wird Familienfreundlichkeit häufig als „Erfolgsfaktor“ bezeichnet. Inzwischen haben aber auch viele Polizeibehörden der Länder und des Bundes erkannt, dass Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Arbeitszufriedenheit und -leistung ihrer Beschäftigten positiv beeinflussen. So können bei flexibler Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung familienbedingte Ausfallzeiten auf ein Minimum reduziert werden.

Um Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten und auch Behörden eine Hilfestellung zur Umsetzung familienfreundlicher Angebote zu geben hat die Arbeitsgruppe (AG) „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ der Frauengruppe (Bund) der Gewerkschaft der Polizei Beispiele guter Praxis aus den Ländern zusammengetragen. Diese Beispiele sollen als Anregung, Hilfe und Motivation zur Umsetzung von Maßnahmen in der eigenen Behörde dienen.

Wir wünschen euch viel Erfolg bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in eurer Behörde.

Martina Filla

Stellv. Bundesfrauenvorsitzende
Leiterin der AG „Vereinbarkeit Beruf und Familie“





AG „Vereinbarkeit Beruf und Familie“

Im Mai 2007 fand die erste Sitzung der AG „Vereinbarkeit Beruf und Familie“ in der Bundesgeschäftsstelle der GdP in Berlin statt. In der Sitzung wurde der Flyer „**Beruf und Familie – (k)ein Gegensatz?**“ erarbeitet. Der Flyer zeigt auf, wie unterschiedlich Frauen und Männer Beruf und Familie erleben. Hierzu wurden Lösungsvorschläge, die sich an den Dienstherrn/öffentlichen Arbeitgeber, Gleichstellungsbeauftragte und die Personalräte richten, erarbeitet.

Ein Schwerpunkt der Arbeitsgruppenarbeit im folgenden Jahr war die Erstellung des **Strategiepapiers zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“**. Kontinuierlich war die AG, die sich aus den Kolleginnen Martina Filla (NW), Wilma Wäntig (MV), Vera Koch (SL), Nicole Minge (BW) und Felicitas Miklis (BP) zusammensetzt, im Einsatz, um sich dieser Thematik anzunehmen. Begleitet wurde die Arbeit der AG durch Elke Gündner-Ede, die als zuständiges Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes für die Transparenz der Arbeitsgruppenarbeit zum Bundesvorstand sorgte. Neben dem Strategiepapier gelang es der AG, eine **Muster-Dienstvereinbarung** zu erarbeiten, die guten Zuspruch von den Personalräten und den Gleichstellungsbeauftragten erfährt.

Die vielfältigen Beispiele zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, die wir aus den Polizeidienststellen, Akademien, Landeskriminalämtern usw. erfahren haben, waren die Grundlage für die Idee zu dieser Broschüre. Wir möchten mit diesen guten Beispielen den Gleichstellungsbeauftragten, den Personalräten und den Kreisgruppen der GdP Instrumente an die Hand geben, um Kolleginnen und Kollegen eine Hilfestellung geben zu können, Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

Das Positionspapier „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, das Fallblatt sowie die Muster-Dienstvereinbarung ist auf unserer Homepage www.gdp.de im Geschlossenen Mitgliederbereich abrufbar.

Auszug aus dem Info-Flyer „Beruf und Familie – (k)ein Gegensatz?“:

Frauen und Männer erleben die Entscheidung für Familie und Beruf sehr unterschiedlich!

Frauen fragen sich mit schlechtem Gewissen, ob sie Beruf und Familie gerecht werden.

Männer stoßen auf Zurückhaltung, wenn sie um Akzeptanz für Familienarbeit werben.

Das hilft, Beruf und Familie zu vereinbaren:

- Flexible Arbeitszeiten
- Nutzung unterschiedlicher Schichtmodelle
- Anpassung von Dienstplänen





Arbeitszeit

Einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Polizei kann die Flexibilisierung der Arbeits- und Schichtdienstzeiten leisten. Hierdurch vergrößert sich der Gestaltungsspielraum der Dienststelle und die Mitarbeiter/innen können ihre individuelle Arbeitszeit besser mit den familiären Erfordernissen vereinbaren.

Die Flexibilisierung von Arbeits- und Schichtdienstzeiten ist somit eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit des Polizeiberufs mit Familie und Pflege.

So gibt es im Tagesdienst flexible Arbeitszeitgestaltungen mit Rahmenarbeitszeiten oder individuelle Teilzeitmodelle. Aber auch im Schichtdienst werden zahlreiche Modelle erprobt. Diese reichen von Gleitzeitmöglichkeiten über die Einführung des 5-Schichten-Rhythmus bis hin zur Poolbildung. Für lebensältere Kolleginnen und Kollegen gibt es verkürzte Nachtdienste oder sogenannte überlappende Dienste.

Beispiele aus den Ländern und der Bundespolizei:

- Arbeitszeitmodelle
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Flexible Schichtdienstgestaltung
- Teilzeitmodelle
- Familienfreundliche Vorlesungszeiten

Flexible Arbeitszeiten bieten viele Behörden in **Nordrhein-Westfalen** an. Für die gleitende Arbeitszeit werden in der Regel Dienstvereinbarungen abgeschlossen.

Aber auch **Baden-Württemberg** und **Mecklenburg-Vorpommern** bieten bedarfsorientierte und flexible Arbeitszeiten im Schichtdienst an.

Die persönlichen Vereinbarungen reichen von der

- klassischen Teilzeitarbeit (täglich verkürzte Arbeitszeit) über die
- variable Arbeitszeit (es wird nur an bestimmten Wochentagen gearbeitet) bis zur
- Turnusteilzeit (eine Woche arbeiten und eine Woche frei oder die Woche wird geteilt: Montag bis Mittwoch oder Mittwoch bis Freitag).

Eine weitgehende Flexibilität in der Planung von Schichtdienstfolgen und eines damit einhergehenden Arbeitseinsatzes, ermöglicht das Dezentrale Schichtdienstmodell (DSM).

- Mitarbeiter/innen in DSM geführten Dienststellen können durch versetzte Dienste (sog. Lapper), dienstgruppenübergreifende Schichtfolgen – bedingt durch eine begrenzte zeitliche Verfügbarkeit – oder verkürzte Schichtdienste für Teilzeitbeschäftigte, den Anforderungen familiärer Betreuungsaufgaben besser gerecht werden.

Die Hochschule für Polizei in Villingen-Schwenningen, **Baden-Württemberg**, bietet eine familienfreundliche Studiengruppe an. Die Vorlesungszeiten sind in der Regel von 8.00 bis 16.00 Uhr, auf abendliche Vorlesungen wird verzichtet. In dieser Studiengruppe ist ein Betreuungskorridor vorgesehen, d. h. die Vorlesung endet an einem Tag um 14.00 Uhr und beginnt erst am nächsten Morgen wieder um 9.00 Uhr. Somit haben Eltern die Möglichkeit, den etwas längeren Aufenthalt zu Hause für die Familie zu nutzen.



Arbeitsorganisation/ Personalentwicklung

Organisatorische Gegebenheiten, die Gestaltung des Arbeitsumfeldes und die berufliche Weiterentwicklung tragen zur Arbeitszufriedenheit bei. Um den Anforderungen des Dienstherrn ebenso gerecht zu werden wie den berechtigten Ansprüchen der Kolleginnen und Kollegen wurden mittlerweile vielerorts Personalentwicklungskonzepte erstellt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie u.a. als Zielsetzung definieren, so dass die Folgen von Arbeitsverdichtung und immer knapper werdender Ressourcen besser kompensiert werden können.

Neben Weiterqualifizierung und Aufstiegschancen wird sehr viel Wert auf die Wiedereingliederung von Mitarbeitern nach längeren Abwesenheitszeiten (Elternzeit, Krankheit usw.) gelegt. Wiedereinstiegsseminare und im Rahmen der Auditierung ein an den Lebensphasen orientierter Personaleinsatz sollen u. a. den Wiedereinstieg erleichtern.

- Wiedereinstiegsseminare
- Ausstiegsseminar (Chancen und Risiken in der nachberuflichen Lebensphase)
- Lebensphasenorientierter Personaleinsatz
- Koordinierungsstelle „Vereinbarkeit“ (Beispiel Bremen und Niedersachsen)

Im **Saarland** wird für Beamtinnen und Beamte ein Fachlehrgang zur Wiedereingliederung durchgeführt. Dieser Lehrgang wird in Teilzeit angeboten und innerhalb von 3 bis 4 Wochen absolviert. Bedarfsorientiert wird der Fachlehrgang bei einer Teilnehmerzahl von 12 bis 15 Mitarbeitern/innen durchgeführt.

In verschiedenen Behörden in **Nordrhein-Westfalen** werden Handreichungen zur Vereinbarkeit, zur Beurlaubung, zum Wiedereinstieg und zur Pflege von Angehörigen angeboten.

Diese sehen eine Betreuung VOR, WÄHREND und zum ENDE der familienbedingten Auszeiten vor. In der Handreichung sind die verschiedenen Phasen wie folgt beschrieben:

Phase I VOR der familienbedingten Auszeit

Mit der Ankündigung einer Schwangerschaft und/oder der Beantragung von Elternzeit oder Beurlaubung stehen sowohl für die Dienststelle als auch für die zukünftigen Eltern bzw. Pflegenden viele Veränderungen an.

Vorgesetzte und Personalverantwortliche stehen der Aufgabe gegenüber, in relativ kurzer Zeit eine vernünftige und akzeptable Lösung für die Betroffenen und die Dienststelle zu finden. Bereits vor Beginn der familienbedingten Auszeit bietet sich ein aktives Planungs- und Beurlaubungsgespräch zwischen der/dem Beschäftigten und der/dem Vorgesetzten an. Dabei gilt es zu prüfen, wie Ideen zur Gestaltung der Elternzeit, Beurlaubung und des Wiedereinstiegs innerhalb der Dienststelle realisierbar sind und/oder ggfs. alternative Perspektiven entwickelt werden können.





Phase II

WÄHREND der familienbedingten Auszeit

Mit Blick auf die Wiedereingliederung ist es vorteilhaft mit der/dem Beschäftigten während der familiären Auszeit in Kontakt zu bleiben. Statt sich vom aktiven Arbeitsleben und damit auch von der Dienststelle immer weiter zu entfernen, erfahren die Beschäftigten durch die Einbindung in den Behördenalltag Wertschätzung und sind auf die Rückkehr in die Dienststelle vorbereitet.

Zur Gewährleistung eines kontinuierlichen Informationsaustausches sind weitere Gespräche in regelmäßigen Abständen (nach Möglichkeit alle 3 - 6 Monate) zwischen der/dem Vorgesetzten und der/dem Beschäftigten sinnvoll.

Folgende Themen könnten Inhalt des Gesprächs sein:

- Hinsichtlich des Kontaktangebotes, ggfs. Nachbesserung
- Namentliche Nennung einer Kontaktperson der Dienststelle, die zusätzlichen Kontakt zur beurlaubten Person hält (Patin/Pate)
- Information zur allgemeinen Entwicklung innerhalb der Dienststelle und der Behörde
- Geplanter Zeitpunkt der Wiederaufnahme des Dienstes
- Planung von Qualifizierungsmöglichkeiten, Weiter- und Fortbildungsangeboten

Phase III

Zum ENDE der familienbedingten Auszeit

Zu Beginn des letzten Drittels der Elternzeit bzw. sechs Monate vor Beendigung der familienbedingten Auszeit ist es zweckmäßig und förderlich, ein Rückkehrgespräch zwischen dem/der Vorgesetzten und dem/der Beschäftigten zu führen. Jetzt können konkrete Arbeitszeitmodelle und dienstliche Einsatzmöglichkeiten besprochen, erforderliche Qualifizierungen, Fortbildungen und/oder Hospitationen vereinbart oder auch relevante Organisationsveränderungen dargestellt werden. Das Gespräch sollte den Zeitpunkt der Rückkehr, die Arbeitszeit und evtl. Unterstützungsmöglichkeiten bei der Kinderbetreuung beinhalten.

In Kooperation mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO) gibt es Angebote, Kindergartenplätze zu vermitteln.

In **Baden-Württemberg** wurde ein Wiedereinstiegsprogramm ins Leben gerufen. Längerfristig beurlaubte oder erkrankte Kollegen/innen können von zu Hause aus über das Internet Informationen aus den Dienststellen abrufen.

Beim LKA in Baden-Württemberg wird einmal jährlich eine Informationsveranstaltung für beurlaubte Beschäftigte durchgeführt. Ziel der Veranstaltung ist die Kontaktpflege mit beurlaubten Beschäftigten, aber auch die Information über aktuelle Entwicklungen in der Dienststelle. Fragen zur Beurlaubung oder zum Wiedereinstieg können ebenfalls auf dieser Veranstaltung geklärt werden.

Auch der Ausstieg aus dem Berufsleben ist für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein schwieriger Schritt. Die Vorbereitung auf diese nachberufliche Lebensphase ist ein wichtiger Baustein. In vielen Ländern werden Vorbereitungsseminare auf den Ruhestand – nicht nur von der GdP – sondern auch vom Dienstherrn angeboten.



Arbeitsort

Die Möglichkeit den Ort frei wählen zu können, an dem die Arbeit bzw. der Dienst verrichtet werden kann, nimmt immer mehr an Bedeutung zu. Zudem eröffnen neue Informations- und Kommunikationstechnologien den Beschäftigten die Chance, durch flexiblere Arbeitsformen Familienbedürfnisse mit den beruflichen Anforderungen besser in Einklang zu bringen. Beispielsweise könnte Telearbeit für Mitarbeiter/innen mit minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Möglichkeit sein, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Offt ist es die ad hoc Situation oder eine Fortbildung bzw. Weiterqualifizierung, in denen annehmbare Angebote für eine Betreuung fehlen. Die Mitnahme und kostenlose Unterbringung von Kindern am Ausbildungs- bzw. Studienort ist an einigen Bildungsstandorten der Polizei bereits realisiert.

Die Möglichkeiten sind bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Der Fantasie des Dienstherrn/öffentlichen Arbeitgebers und der Beschäftigten sind keine Grenzen gesetzt, um für beide Seiten annehmbare Lösungen zu finden und zu vereinbaren.

Mit der Bereitstellung von Telearbeitsplätzen werden in verschiedenen Behörden in **Nordrhein-Westfalen** Mitarbeiter/innen die in familiäre Betreuungssituationen eingebunden sind, bei der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten unterstützt. Der Ort der Dienstverrichtung wechselt zwischen dem Dienst- und Wohnort und wird zwischen den Mitarbeitern/innen und der/dem Vorgesetzten abgestimmt. Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes ist an Voraussetzungen gebunden, die sich aus der Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit ergeben.

Umfassende Vereinbarungen zur Telearbeit sind in **Niedersachsen** und **Bremen** im Rahmen der Auditierung abgeschlossen worden.

In **Baden-Württemberg** wurden an einigen Dienststellen Dienstvereinbarungen zur alternierenden Telearbeit abgeschlossen. Eine landesweite Konzeption zur Einführung von Telearbeit ist in Bearbeitung.

Bei der Kinderbetreuung gibt es immer ein „Restrisiko“. Für solche und ähnliche Notsituationen bietet die Polizeiakademie Hessen den Müttern und Vätern einen Spiel- und Wickelcontainer an. Für ältere Kinder steht ein Laptop mit Kinderspielen zur Verfügung.

Ebenso bietet die **Bundespolizei** an verschiedenen Standorten Eltern-Kind-Büros an.

Die Studienzeit stellt eine besondere Belastung für Studierende mit Familienpflichten dar. In **Mecklenburg-Vorpommern, Baden-Württemberg** und **Sachsen** ist es den Studierenden möglich, ihre Kinder zum Studienort mitzunehmen. Die dadurch entstehenden Kosten werden teilweise den Studierenden in Rechnung gestellt. Die Betreuung der Kinder ist entweder in der Hochschule möglich oder es wird eine Kinderbetreuung am Standort vermittelt.

- Telearbeit
- Mobiler Wickelcontainer
- Mobiler Spielzeugcontainer
- Eltern-Kind-Büro temporär
- Mitnahme von Kindern zum Ausbildungs- und Studienort





Service

Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ist eine wichtige Voraussetzung für eine familiengerechte Gestaltung des Dienstes und um familiär bedingte Fehlzeiten zu senken. Durchgehender Wach- und Wechseldienst verschärft den Konflikt zwischen Erwerbstätigkeit und Familienleben. Umso wichtiger ist für Beschäftigte in der Polizei eine Kinderbetreuung, die keine zusätzlichen Belastungen schafft, sondern dienstortnah und zeitlich flexibel zur Verfügung steht. Bei überplanmäßigen bzw. ungeplanten Einsätzen ist eine Rund-um-die-Uhr Betreuung ein optimales Angebot. Aber auch behördeneigene Kitas oder Kooperationen mit anderen Einrichtungen oder Ämtern sind gefragt. Bei Großlagen über einen längeren Zeitraum muss eine Versorgung der Kinder gesichert oder zumindest ein Teil der Betreuungskosten erstattungsfähig sein. Einige Dienstherren bieten ihren Beschäftigten sogar eine Betreuung ihrer Kinder während der Ferien an.

- Ferienprogramm
- Einsatzbetreuung
- Interne Kitas
- Kooperation mit verschiedenen Einrichtungen
- 24-Stunden-Kita
- Vermittlung von Tagesmüttern

Für berufstätige Eltern bieten Ferienprogramme eine Möglichkeit, ihre Kinder in einem Teil der Ferien gut betreut zu wissen. Schon seit Beginn der 90-er Jahre führt der Landesbezirk **Baden-Württemberg** jährlich ein Ferienlager für Kinder durch. Die Polizeiakademie **Hessen** bietet für Grundschulkindern ein Ferienprogramm an. Die Aktivitäten, wie Wanderungen und Ausflüge, werden von Pensionären/innen unterstützt.

In Schwerin, **Mecklenburg-Vorpommern**, wurde eine 24-Stunden-Kita eingerichtet. Diese Betreuungseinrichtung, die an 365 Tagen im Jahr, 24 Stunden für die Kinder geöffnet ist, orientiert sich an den Arbeits- bzw. Dienstzeiten der Eltern. Voraussetzung für die Aufnahme eines Kindes ist – neben dem normalen Anspruch auf Betreuung des Kindes – ein Nachweis, dass Schichtarbeit geleistet wird oder ein anderes individuelles Arbeitszeitmodell vereinbart worden ist. Aufgrund der nicht starren Betreuungszeiten ist es erforderlich, dass feste Orientierungsstrukturen, Betreuungsrahmen und Ausgleichszeiten sowie feste Bring- und Holzeiten abgestimmt werden. Dabei wird auf die Bedürfnisse der Eltern und Kinder jedoch insofern eingegangen, dass zum Wohle der Kinder geplante Betreuungszeiten auch verlängert werden. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn nicht planbare Soforteinsätze die Eltern an ihren Arbeitsplatz binden. Es ist ohne Probleme möglich, die Erzieher/innen über eine zeitliche Verzögerung der Bring- und Holzeiten zu informieren.

Einige Behörden haben den Bedarf an eigenen Kindertagesstätten erkannt und diesen auch realisieren können. In den Behörden in denen dies nicht umgesetzt werden konnte, wurden Kooperationspartner gesucht.

Behörden bieten ihren Beschäftigten in Kooperation mit Einrichtungen wie der AWO Hilfestellung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten an. So gibt es in Bochum, **Nordrhein-Westfalen**, eine Kooperation mit der AWO, die neben einer umfassenden Beratung zu allen Fragen rund um das Thema Kinderbetreuung passgenau auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnittene Betreuungsmodelle entwickelt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhaltet nicht nur die Betreuung der Kinder, sondern auch immer häufiger die Pflege von Angehörigen. So hat im Rahmen des Audits das **Land Bremen** ein Pflegemanagement entwickelt. Im Rahmen einer Kooperation mit den Pflegestützpunkt Bremen wurden Senioren/innen der Polizei Bremen dahingehend geschult, dass sie auf einen Notruf von aktiven Beschäftigten sofort reagieren können. Die betroffenen Beschäftigten werden zu Hause aufgesucht, um die ersten wichtigen organisatorischen Notwendigkeiten zu koordinieren und auf den Weg zu bringen. Im Dschungel der vielen Möglichkeiten haben die Betroffenen feste Ansprechpartner/innen.



Audit Beruf und Familie

Die o. g. Beispiele guter Praxis sind in der Regel Einzelfall- oder Insellösungen. Vor den Hintergrund der demographischen Entwicklung und immer knapper werdender Ressourcen wird es jedoch zunehmend erforderlich, diese Einzelfall- oder Insellösungen zu vernetzen. Es geht also um einen ganzheitlichen familienfreundlichen Ansatz.

Das Audit Beruf und Familie unterstützt Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, eine familienbewusste Personalpolitik ganzheitlich und nachhaltig umzusetzen. Es ist ein strategisches Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie von dem sowohl der Dienstherren als auch die Beschäftigten profitieren.

Dienststellen können sich ihren ganzheitlichen familienfreundlichen Ansatz durch eine unabhängige vom Bundesfamilienministerium autorisierte Stiftung zertifizieren lassen.

Das bedeutet, dass folgende Handlungsfelder durch einen Auditor aus der Sicht der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben auf den Prüfstand gestellt und wenn erforderlich Hinweise zur Änderung gegeben werden:

- Arbeitszeit
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsort
- Information und Kommunikation
- Sensibilisierung von Führungskräften
- Personalentwicklung
- Service für Familien
- Gesundheitsmanagement

Bei dem Zertifizierungsverfahren geht es darum, für die Dienststelle passende und systemische Lösungen zu finden. Diese sollen dann in einem bestimmten Zeitraum in die Tat umgesetzt werden. Mit anderen Worten – es geht um die Erlangung einer „TÜV-Plakette“ für Familienfreundlichkeit.

In **Bremen, Niedersachsen** und **Rheinland-Pfalz** wurden die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auditiert bzw. re-auditert. Hierbei stellen die Behörden als familienfreundliche Arbeitgeber einen verlässlichen transparenten Rahmen zur Verfügung, der es Mitarbeitern/innen ermöglicht, berufliche und private Anforderungen angemessen in Einklang zu bringen.

Eine engagierte und gleichzeitig empathische Verantwortungsübernahme durch Führungskräfte soll die Zufriedenheit der Beschäftigten und deren Identifikation mit der Organisation verbessern. Reduzierte Ausfallzeiten und ein beständiges Fachwissen auch bei längeren familienbedingten Abwesenheitszeiten sollen sich als Konsequenzen ergeben. Eine Verankerung in den Instrumenten der Personal- und Organisationsentwicklung ist vorgesehen.

Im Rahmen der Auditierung hat die Polizei Bremen eine altersgerechte Personalentwicklung ins Leben gerufen. Hier erhalten Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, nach Vollendung des 45. Lebensjahres aus dem Wechselschichtdienst in einen Arbeitsbereich zu wechseln, der eine geringere Gefährdung der Gesundheit mit sich bringt.





Inhalte des Maßnahmenkatalogs sind beispielsweise:

Dienstvereinbarungen zu

- Telearbeit
- Arbeitszeit
- Personalentwicklung

Maßnahmen zur Betreuung von:

- Kindern
- Pflegebedürftigen Angehörigen
- Abwesenden Mitarbeitern/innen

Auch wenn zum jetzigen Zeitpunkt erst wenige Länder ihre Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege auditiert haben, so zeigen die Beispiele aus dieser Broschüre, dass ein dringender Handlungsbedarf besteht, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Pflege von Angehörigen zu bewerkstelligen.

Wir möchten darauf hinweisen, dass diese Best-Practise-Beispiele nicht abschließend sind.



Information und Kommunikation

Das Wissen um Möglichkeiten und Nutzen von familienunterstützenden Angeboten verstärkt die Wirksamkeit der schon vorhandenen familienfreundlichen Maßnahmen in den Behörden.

Beispiele guter Praxis sind:

- Netzwerke
- Verschiedene Flyer
- Leitfäden
- Dienstvereinbarungen

Frauen gruppe

der Gewerkschaft der Polizei



www.gdp.de > GdP > Frauen i. d. GdP