



Rahmendienstvereinbarung

**zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in der Polizei
Rheinland-Pfalz**

Az.: 0346#2019/0002-0301 342

Mainz, 20. August 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	3
2. Ziele.....	4
3. Geltungsbereich	5
4. Arbeitszeit.....	5
4.1 Flexibilität und Verlässlichkeit der Arbeitszeit	5
4.2 Gleichberechtigung der Arbeitszeitformen.....	6
4.3 Flexible Ausgestaltung der Teilzeitarbeit	6
5. Arbeitsorganisation	7
6. Arbeitsort	7
7. Führungskompetenz.....	8
8. Personalentwicklung.....	8
8.1 Grundsatz der Gleichbehandlung.....	8
8.2 Führen in Teilzeit.....	9
8.3 Fortbildung	9
8.4 Kontakt- oder Patensystem	9
8.5 Informationsgespräch im Vorfeld längerer Abwesenheitszeiten	10
8.6 Evaluation.....	10
9. Service für Familien.....	10
10. Information und Kommunikation.....	11
11. Individuelle Dienstvereinbarung.....	11
12. In-Kraft-Treten und Geltungsdauer der Dienstvereinbarung	11

1. Präambel

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist für die Polizei Rheinland-Pfalz eine Aufgabe von hoher Priorität. Damit diese Vereinbarkeit gelingen kann, ist eine kontinuierliche Verbesserung und Anpassung der Arbeitsbedingungen erforderlich.

Der Gesetzgeber hat im Dezember 2015 das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) novelliert, um mit ganz konkreten Zielsetzungen und Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst weiter auszubauen.

Im Koalitionsvertrag vom 17. Mai 2016 erklärt die Landesregierung unter Punkt 11 - Sicherheit für die Bürgerinnen und Bürger - ihre Absicht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Polizei weiter zu verstärken.

Am 1. Juli 2016 wurde die Selbstverpflichtung der Landesregierung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik aus dem Jahr 2013 fortgeschrieben. Die Ministerien und damit auch deren nachgeordnete Verwaltungen sollen in eigener Zuständigkeit sicherstellen, dass die Ziele der Selbstverpflichtung im eigenen Zuständigkeitsbereich nachhaltig vorangetrieben werden.

Die Organisation Polizei muss eine Einsatzbewältigung "rund um die Uhr" gewährleisten. Diesem Organisationsziel muss auch im Konfliktfall Vorrang eingeräumt werden. Gleichwohl soll mit dieser Rahmendienstvereinbarung die Vereinbarkeit dienstlicher und privater Interessen gefördert werden. Das Arbeiten in Teilzeit und in Vollzeit sind hier gleichberechtigte Formen der beruflichen Tätigkeit.

In den nachfolgenden Punkten wird neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch die Bedeutung der Stärkung der Pflege betont. Die Vereinbarkeitsfrage betrifft nicht nur Familien mit Kindern. Auch die Pflege von Angehörigen hat in diesem Zusammenhang an Bedeutung gewonnen.

Der Familienbegriff ist zudem im weiten Sinne auszulegen. Damit ist jegliche Form der sozialen Verantwortung durch Betreuung und Pflege umfasst.

Dieser Rahmendienstvereinbarung liegt ein modernes zukunftsorientiertes Konzept von Sorgearbeit entsprechend der ab 2015 erlassenen Pflegestärkungsgesetze zugrunde.

Gegenseitige Akzeptanz von Bediensteten mit und ohne Betreuungsaufgaben sollte den Arbeitsalltag prägen. Grundbestandteil einer gesunden Teamkultur ist das Verständnis von „Geben und Nehmen“, das von allen Beteiligten gelebt wird.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, ihren Teil dazu beizutragen, die hohe Arbeitsqualität aufrechtzuerhalten, den Teamgedanken zu stärken und in Abhängigkeit von ihrer jeweiligen Lebensphase Flexibilität zu zeigen. Dabei gilt es zu bedenken, dass auch Mitarbeitende mit Führungsaufgaben gleichermaßen von Familien- und Pflegeaufgaben gefordert sein können.

Im Umgang mit dieser Herausforderung kommt ihnen als Vorbilder eine große Bedeutung für die Akzeptanz des Themas zu.

Hierfür ist, insbesondere vor dem Hintergrund der Besonderheiten des Polizeidienstes, eine tragfähige Balance zwischen den dienstlichen Interessen und den Bedürfnissen der Bediensteten zu schaffen.

Um dem Anspruch eines in allen Bereichen familienfreundlichen Arbeitgebers gerecht zu werden, soll für alle Bediensteten gleichermaßen die Möglichkeit für ein Gleichgewicht zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben bestehen. Unabhängig von Lebensphase, Geschlecht, Familienstand, Qualifikation und Arbeitsverhältnis bzw. -form müssen unterschiedliche dienstliche und private Lebensbereiche einen angemessenen Platz finden können.

Eine moderne und zukunftsorientierte Polizei ist auf Mitarbeitende angewiesen, die engagiert ihre Aufgaben wahrnehmen und bereit sind, sich immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen. Nicht nur die Bediensteten profitieren von familienfreundlichen Regelungen, sondern auch die Organisation. Eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben führt dazu, dass die Motivation und das Engagement von Mitarbeitenden gestärkt werden. Darüber hinaus leistet sie einen Beitrag zur Gesunderhaltung der Bediensteten, die mit zusätzlichen Belastungen aus der Familien- und Pflegearbeit konfrontiert sind.

2. Ziele

Für eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist neben dem Engagement des Dienstherrn bzw. des Arbeitgebers und der Vorgesetzten ebenso die Solidarität der Bediensteten entscheidend. Von Bedeutung ist insbesondere auch die Akzeptanz von vereinbarten Einzelfalllösungen für die Kolleginnen und Kollegen. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist untrennbar verbunden mit der Bereitschaft zur flexiblen und bedarfsgerechten Gestaltung und Anpassung der individuellen Arbeitsbedingungen.

Diese Rahmendienstvereinbarung verfolgt das Ziel,

- die familienfreundliche Personalpolitik in der Polizei Rheinland-Pfalz fortzuführen und zu optimieren,
- das Familienbewusstsein in den Polizeibehörden weiter auszubauen und im dienstlichen Alltag zu leben sowie
- die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege noch weiter zu verbessern,

um dadurch die Motivation von Mitarbeitenden zu stärken. Im Idealfall soll durch eine Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege erreicht werden, trotz Familien- und Pflegearbeit die dienstlichen Anwesenheitszeiten zu steigern oder beibehalten zu können.

3. Geltungsbereich

Diese Rahmendienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeitenden - ganz unabhängig ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit und Identität - im Bereich der Polizei Rheinland-Pfalz. Sofern nachfolgend von Bediensteten gesprochen wird, bezieht sich dies auf alle verbeamteten und tarifbeschäftigten Mitarbeitenden.

Die Polizeibehörden stellen sicher, dass die Standards und Ziele dieser Rahmendienstvereinbarung im eigenen Zuständigkeitsbereich umgesetzt werden.

Die besonderen Schutzbestimmungen für schwerbehinderte Menschen sind dabei zu berücksichtigen.

Die Grundsätze der Selbstverpflichtungserklärung der Landesregierung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik können als Orientierung dienen.

4. Arbeitszeit

4.1 Flexibilität und Verlässlichkeit der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist ein wichtiger Faktor, um Beruf, Familie und Pflege in Einklang zu bringen. Der Gesetzgeber bestärkt dies u.a. durch seine Vorgaben in § 11 LGG zur Teilzeitbeschäftigung.

Die besonderen Anforderungen und Aufgaben des Polizeidienstes stellen hierbei den Rahmen dar, innerhalb dessen eine größtmögliche Flexibilität und Verlässlichkeit der Arbeitszeiten anzustreben ist.

Für ein Höchstmaß an Arbeitszufriedenheit ist auf die sozialen Belange und Bedürfnisse der Bediensteten soweit möglich Rücksicht zu nehmen.

Dies gilt ausdrücklich auch für das Arbeiten in Wechselschichtdienst-Modellen.

4.2 Gleichberechtigung der Arbeitszeitformen

Arbeiten in Teilzeit und Arbeiten in Vollzeit sind zwei gleichberechtigte Formen der beruflichen Tätigkeit, die ihren festen Platz in der Polizei Rheinland-Pfalz haben.

Im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung fördern die Polizeibehörden familienfreundliche Teilzeitmodelle unter Berücksichtigung dienstlicher Belange in möglichst allen Tätigkeitsbereichen. Dies gilt in gleichem Maße für in Teilzeit ausgeübte Führungsfunktionen, denn Führungsverantwortung einerseits und Familien- bzw. Pflegeverantwortung andererseits müssen miteinander kompatibel sein.

Männliche Mitarbeiter werden ausdrücklich ermutigt, die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege verstärkt in Anspruch zu nehmen.

4.3 Flexible Ausgestaltung der Teilzeitarbeit

Unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalls soll eine Teilzeitbeschäftigung dabei so gestaltet werden, dass durch eine flexible und individuelle Ausgestaltung ein größtmöglicher Arbeitszeitumfang bis möglichst hin zu einer frühzeitigen Rückkehr in eine Vollzeittätigkeit erreicht werden kann. So sollen die Rahmenbedingungen für eine weitere Flexibilisierung des Tagesdienstes ebenso geprüft werden wie die Möglichkeiten zu einer individuellen Gestaltung im Wechselschichtdienst, wie beispielsweise durch verkürzte bzw. versetzte Nachtdienste.

Darüber hinaus soll im Einzelfall geprüft werden, inwieweit persönlichen und dienstlichen Belangen durch eine einzelfallbezogene Gestaltung des Arbeitszeitrahmens und die Genehmigung zur Einbeziehung von Samstagen in die Arbeitswoche im Tagesdienst Rechnung getragen werden kann.

Die arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen bleiben hiervon unberührt.

5. Arbeitsorganisation

Bei allen arbeitsorganisatorischen Fragen ist die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege angemessen zu berücksichtigen.

Aus Teilzeitarbeit darf keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsinhalte erwachsen. Insbesondere sind gem. § 11 Abs. 2 LGG die bestehenden Aufgaben entsprechend der Reduzierung anzupassen.

Die reduzierte Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten sollte nach Möglichkeit ausgeglichen werden (z.B. durch Anpassung der Aufgaben bzw. befristete oder dauerhafte Personalzuweisung). Dies führt zu einer höheren Akzeptanz bei allen Beteiligten.

Insbesondere sind die gesundheitlichen Belange der Bediensteten zu beachten und die im Rahmen der Fürsorgestrategie bereits bestehenden Möglichkeiten der Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege einzubeziehen und mögliche Synergieeffekte zu nutzen.

Zu nennen sind beispielsweise das behördliche Gesundheits- und betriebliche Eingliederungsmanagement, die Sozialberatung oder die Informationsangebote der personalverwaltenden Stellen bzw. der dort benannten Ansprechpartner.

6. Arbeitsort

Die Polizeibehörden unterstützen grundsätzlich die Einrichtung von alternierenden Telearbeitsplätzen, im Besonderen dann, wenn hierdurch die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erhöht werden kann bzw. nicht reduziert werden muss. Insbesondere bei besonderen familiären Notfällen soll die vorübergehende Einrichtung eines Notfall-Telearbeitsplatzes oder die Option, auch außerhalb von Telearbeit von zu Hause arbeiten zu können, ermöglicht werden.

Die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit bzw. der alternierenden Dienstverrichtung in den Räumlichkeiten einer wohnortnäher gelegenen Dienststelle ist zu prüfen. Die alternierende Telearbeit darf sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang der Beschäftigten, insbesondere auf eine dienstliche Beurteilung oder ein Arbeitszeugnis, auswirken. Näheres dazu ergibt sich aus der Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit bei der Polizei Rheinland-Pfalz.

7. Führungskompetenz

Die Verantwortung für die Förderung von Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege liegt bei den Führungskräften (§ 5 Abs. 2 LGG).

Die Akzeptanz hängt entscheidend von der gelebten Umsetzung in den Organisationseinheiten ab.

Sie muss ein selbstverständlicher Teil der Kultur und des Betriebsklimas in der rheinland-pfälzischen Polizei sein. Hierbei kommt den Führungskräften in ihrer Vorbildfunktion eine maßgebliche Rolle zu.

Sie müssen auf die Ziele des LGG hinwirken und sind demnach verpflichtet, sich sowohl für die Gleichstellung von allen Mitarbeitenden als auch für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege einzusetzen. In Situationen, in denen diese beiden Ziele im Konflikt miteinander stehen, ist der Einzelfall zu betrachten und eine Lösung zu finden, die einen bestmöglichen Ausgleich zwischen den Interessen aller Beteiligten schafft.

Die Hochschule der Polizei unterstützt die Führungskräfte bei der Umsetzung einer familienbewussten Mitarbeiterführung durch geeignete Angebote der Aus- und Fortbildung. So ist z.B. die Vorgesetztenverantwortung im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in Führungsfortbildungen abzubilden. Ergänzend dazu wirken die Polizeibehörden durch die Ausrichtung entsprechender Informationsveranstaltungen für die Führungskräfte ihres nachgeordneten Bereichs unterstützend mit.

8. Personalentwicklung

8.1 Grundsatz der Gleichbehandlung

Bedienstete, die ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen flexibel, verkürzt oder in Telearbeit verrichten oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, dürfen gemäß der Vorgaben des § 6 Abs. 3 sowie § 8 Abs. 2 LGG bei dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen sowie Höhergruppierungen nicht benachteiligt werden. Die Bewertung und dienstliche Beurteilung der Aufgabenerledigung hat sich unabhängig von Geschlecht, Alter und Umfang der Arbeitszeit ausschließlich an Eignung, Leistung und Befähigung der Bediensteten zu orientieren. Dies gilt ausdrücklich auch für den Fall der fiktiven Nachzeichnung von dienstlichen Beurteilungen.

Eine Voraussetzung dafür ist insbesondere, dass sich Führungskräfte der Wirkung von Rollenstereotypen auf Leistungsbewertungen bewusst sind und dem aktiv entgegenwirken.

8.2 Führen in Teilzeit

Die Besetzung von Führungsfunktionen ist grundsätzlich auch im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung möglich, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen und die Aufgabenerledigung insgesamt sichergestellt ist.

Die Polizeibehörden prüfen im Rahmen ihrer Personalverantwortung die Besetzung von Aufstiegs- und Leitungsfunktionen im Einzelfall. Unabhängig von der Ausschreibung sollte bei Geeignetheit die Stellenbesetzung in Teilzeit geprüft werden.

8.3 Fortbildung

Fortbildungen der rheinland-pfälzischen Polizei sollen gemäß der Bestimmungen des § 13 LGG auch familienfreundlich angeboten werden. Dabei sind persönliche Belange von Bediensteten, insbesondere der Betreuungsbedarf von Angehörigen, nach Möglichkeit zu berücksichtigen und im Einzelfall mit der oder dem Bediensteten individuelle Möglichkeiten zu prüfen, um ihr oder ihm die Teilnahme an Aus- und Fortbildung zu ermöglichen. Zusätzlich prüft die Hochschule der Polizei einen weiteren Ausbau angepasster Angebote von Inhouse-Beschulungen oder Formate mit reduzierter Anwesenheit wie Blended Learning (Kombination von Präsenzzeiten im Rahmen der Fortbildung mit computergestütztem bzw. klassischem Lernen).

8.4 Kontakt- oder Patensystem

Die Polizeibehörden stellen (z.B. über ein Patensystem) sicher, dass Bedienstete auch während Mutterschutz, Elternzeit, Freistellungen oder sonstiger längerer Abwesenheit vom Dienst über wesentliche Entwicklungen informiert und ihnen Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden. Darüber hinaus sind abwesende Bedienstete möglichst in das soziale Leben der Dienststelle einzubeziehen.

Die Behörde ist verpflichtet sicherzustellen, dass den Abwesenden alle Ausschreibungen, Interessensabfragen oder ähnliches zeitnah - unter Berücksichtigung der Vereinbarungen entsprechend Ziffer 8.5 - zur Kenntnis gegeben werden.

8.5 Informationsgespräch im Vorfeld längerer Abwesenheitszeiten

Zur Planung und Absicherung der Mitarbeitenden besteht vor und während einer geplanten längeren Abwesenheitsphase die Möglichkeit zu einem Gespräch mit der personalführenden Stelle in Zusammenarbeit mit der oder dem Vorgesetzten.

Ziel des Gesprächs ist eine umfassende Information über die aktuelle rechtliche Situation sowie eine erste unverbindliche Erörterung der weiteren Arbeitszeitgestaltung.

Hierbei sind die Betroffenen über die arbeits- und versorgungsrechtlichen sowie über die finanziellen Folgen ihrer Gestaltungswünsche aufzuklären und gegebenenfalls auf weitergehende Informationsmöglichkeiten (z.B. Informationsangebote anderer Behörden, insbesondere des LfF) hinzuweisen.

Im Rahmen des Gesprächs ist auch der Umfang der übermittelten Informationen an die Privatadresse abzustimmen.

Zur Unterstützung und zur Dokumentation können die Inhalte des Gesprächs bei Bedarf protokolliert werden.

8.6 Evaluation

Die Polizeibehörden werden im Rahmen der bereits erfolgenden Evaluierungen (z.B. aufgrund der Vorgaben des LGG oder im Zusammenhang mit Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren) die besonderen Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege mit berücksichtigen.

9. Service für Familien

Die Polizeibehörden prüfen unter Einbeziehung der örtlichen Personalvertretungen und der Beauftragten, inwieweit durch besondere Unterstützungsangebote für Familien mit Kindern (wie beispielsweise Notfallbetreuung, Belegplätze in Kitas, Ferienbetreuungsangebote, Eltern-Kind-Büro u.a.) die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege gefördert werden kann.

Ebenso prüfen die Polizeibehörden, wie Bedienstete im Sinne der Pflegestärkungsgesetze bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen unterstützt werden können.

Entsprechende Finanzbedarfe sind unmittelbar über das Ref. 342 zu beantragen.

10. Information und Kommunikation

Die Polizeibehörden informieren die Bediensteten entsprechend der Vorgabe des § 6 Abs. 2 LGG in geeigneter Weise über die Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Die Weitergabe von Informationen erfolgt z.B. über die jeweiligen behördeninternen Informationssysteme.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den Ansprechpersonen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in den Polizeibehörden in diesem Prozess wichtige Ansprechpartner und Multiplikatoren.

Zusätzlich werden insbesondere im Intranet weitere Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zum Abruf bereitgestellt.

11. Individuelle Dienstvereinbarung

Die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung bilden den Rahmen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in der Polizei Rheinland-Pfalz. Die Dienststellen treffen auf dieser Grundlage unter Berücksichtigung dieser Ziele eigene Regelungen im Rahmen einer individuellen Dienstvereinbarung mit der jeweils zuständigen Personalvertretung.

Die vorgesehenen Beteiligungen der Personalvertretungen, der Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte und der Gleichstellungsbeauftragten werden von dieser Rahmendienstvereinbarung nicht berührt.

12. In-Kraft-Treten und Geltungsdauer der Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2024 und verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht vom Ministerium des Innern und für Sport oder dem Hauptpersonalrat Polizei mit einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt wird.

Die Möglichkeit zur Änderung oder Ergänzung der Dienstvereinbarung in beiderseitigem Einvernehmen bleibt hiervon unberührt.

Mainz, den 20. August 2019

Roger Lewentz

Minister des Innern und für Sport

Sabrina Kunz

Vorsitzende des
Hauptpersonalrats Polizei