

„Beruf und Familie“ oder „Beruf oder Familie“? – Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie

Verfasserin: PK'in Pia Kelbel, PD Hannover, PK Südstadt

Erstbetreuer: KHK Stielow, Polizeiakademie

In der vorliegenden Bachelorarbeit wurde die Zufriedenheit von Polizeibeamtinnen und -beamten im Einsatz- und Streifendienst zweier Dienststellen der Polizeidirektion Hannover untersucht.

Die Tätigkeit eines Polizeibeamten im Einsatz- und Streifendienst stellt einen abwechslungsreichen und spannenden Beruf dar, welcher im beruflichen Alltag aufgrund disparater Aufgabenzuweisungen zwar viel Abwechslung bietet, jedoch infolge unvorhersehbarer Einsatzlagen nicht unregelmäßig mit Beeinträchtigungen des Privatlebens einhergeht. Demzufolge sind sowohl an die charakterliche, als auch fachliche Qualität eines Polizisten hohe Anforderungen gestellt. Anlässlich der permanent erforderlichen polizeilichen Präsenz stellt der Schichtdienst einen grundlegenden Aspekt des Polizeiberufes dar. Im Einsatz- und Streifendienst der niedersächsischen Landespolizei werden überwiegend das Vier-Schicht-Modell sowie das bedarfsorientierte Schichtdienstmanagement angewandt. Während im festen Schichtmodell innerhalb fester Dienstabteilungen beziehungsweise Arbeitsteams einem vierwöchigen Arbeitsrhythmus gefolgt wird, ermöglicht das bedarfsorientierte Schichtdienstmanagement die individuelle beziehungsweise flexible Planung des Dienstes, woraus aber auch stetig wechselnde Streifenteams resultieren. Somit weisen beide Schichtmodelle Vor- und Nachteile auf.

Die Schichtarbeit läuft dem natürlichen Tages- und Biorhythmus des Menschen zuwider, weshalb es nicht unregelmäßig zu Beeinträchtigungen des Privat- und Familienlebens sowie psychischen Problemen kommen kann. Die Einhaltung längerfristiger Termine gestaltet sich für Schichtarbeiter oftmals so schwer, dass diese sich gezwungen sehen, bereits im Voraus Urlaub beantragen oder Termine im Vorfeld absagen zu müssen. Die hauptsächlich im Einsatz- und Streifendienst der Polizei Niedersachsen angewandten Schichtsysteme bieten den Beschäftigten solide Möglichkeiten, ihre Dienstverrichtung mit dem Privatleben vereinbaren und somit die eigene Work-Life-Balance koordinieren zu können.

Infolge des wirtschaftlichen sowie demografischen Wandels stiegen die Zahlen berufstätiger Frauen in den letzten 70 Jahren an, sodass im Jahre 1981 die ersten Frauen in den Dienst der Polizei Niedersachsen traten. Aufgrund der steigenden Einstellungszahlen von Frauen sowie des Emanzipationsprozesses gelten Frauen in Uniform in Deutschland heutzutage als gewöhnlich. Da in allen Wirtschaftsbereichen mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, geht mit der zunehmenden Anzahl weiblicher Polizeibeamtinnen auch der Zuwachs an Teilzeitbeschäftigten in der Polizei einher. Aus diesem Grund gewinnt der Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Beibehaltung der Work-Life-Balance auch für die Polizei Niedersachsen zunehmend an Signifikanz. Aufgrund der Überschneidung der beruflichen Aufstiegsphase von Polizeibeamten mit der Familiengründungsphase sehen sich teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter insbesondere in Führungspositionen häufig mit Benachteiligungen im Rahmen der Beurteilungen sowie fehlender intrakollegialer Leistungsanerkennung konfrontiert. Infolge dieser Entwicklung ließ sich die Polizei Niedersachsen im April 2008 als familienfreundlicher Arbeitgeber mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ zertifizieren. Mit der Zielvereinbarung inklusive herausgearbeiteter Maßnahmen, insbesondere zur Förderung von Mitarbeitern in Teilzeit, sollte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mitarbeiter ermöglicht werden, um sowohl eine familienbewusstere Personalpolitik zu gewährleisten, als auch im Wettbewerb um junge Berufseinsteiger bestehen zu können. Nach erfolgreichen Re-Auditierungen in den Jahren 2011 und 2014, wurde der Landespolizei Niedersachsen von der berufundfamilie GmbH im Juni 2017 ein Dauerzertifikat verliehen, welches bis heute Bestandskraft besitzt.

Zur Analyse der Zufriedenheit der im Einsatz- und Streifendienst tätigen Polizeibeamtinnen und -beamten mit der Möglichkeit sowie der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der niedersächsischen Landespolizei wurden zwei Dienststellen in der Polizeidirektion Hannover ausgewählt, um eine strichprobenartige Mitarbeiterbefragung durchführen zu können. Bei den ausgewählten Dienststellen handelt es sich zum einen um eine Polizeiinspektion mit dem Vier-Schicht-Modell und zum anderen um ein Polizeikommissariat, welches das bedarfsorientierte Schichtdienstmanagement anwendet, um einen differenzierten Eindruck bezüglich der verschiedenen Schichtsysteme gewinnen zu können.

Aus der Umfrage geht hervor, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie trotz Schichtarbeit bezogen auf Teilzeitbeschäftigte im Einsatz- und Streifendienst sehr funktional ist, da keine der befragten Teilzeitkräfte angab, regelmäßig aus dienstlichen Gründen auf private Aktivitäten verzichten zu müssen und die Hälfte der befragten Vollzeitkräfte sogar eine bevorzugte Behandlung von Kollegen in Teilzeit empfindet. Aufgrund des zu 72,34% vorhandenen Kenntnisstandes über das „audit berufundfamilie“ kann gesagt werden, dass sich der Informationsstatus der befragten Mitarbeiter auf einem relativ hohen Niveau befindet. Letztlich bleibt die Frage, ob die von einigen Vollzeitkräften empfundene Bevorzugung von Beamten in Teilzeit über die gewünschte Gleichstellungspolitik der Polizei Niedersachsen hinausgeht und stattdessen einer Besserstellung gleicht. Das „audit berufundfamilie“ ist eine Maßnahme, die bezogen auf die Polizei Niedersachsen der Chancengleichheit aller und nicht der Besserstellung familiär verpflichteter Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter dienen soll. Die Polizei Niedersachsen hat also in den vergangenen Jahren umfangreiche Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen getroffen, auf die es weiterhin aufzubauen gilt.

Letztendlich wird empfohlen, die Umfrage auf andere Bereiche der Landespolizei Niedersachsen auszuweiten und in regelmäßigen Abständen durchzuführen, um die Funktionalität vom „audit berufundfamilie“ laufend aktualisieren sowie optimieren zu können.