

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

„Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbstständig verfasst und in der Bearbeitung und Abfassung keine anderen als die angegebenen Quellen oder Hilfsmittel benutzt, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate als solche gekennzeichnet habe. Die vorliegende Masterarbeit wurde noch nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt.“

Datum

Unterschrift

*Mein Dank geht an alle,
die mich bei dieser Arbeit unterstützt haben.*

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Fragestellung.....	5
Die Wiener Polizei	8
Streifenpolizei.....	11
WEGA	12
Kriminalpolizei	13
Aktueller Stand der Forschung	14
Polizeiforschung.....	15
Polizei und Öffentlichkeit	18
Polizei im Wandel.....	24
Polizeilicher Arbeitsalltag.....	26
Work-Life-Balance	37
Ursachen für ein verstärktes Interesse am Thema.....	40
Steuerung der Work-Life-Balance	44
Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance	47
Methodische Vorgehensweise.....	51
Auswahl der InterviewpartnerInnen.....	53
Leitfadeninterview	54
Auswertung mittels Themenanalyse	55
Ergebnisse.....	57
Die Befragten	58
Zum Arbeitsalltag von PolizistInnen	60
Belastungen und Probleme im Polizeiberuf.....	62
Wünsche & Verbesserungsvorschläge.....	66
Work-Life-Balance im Polizeiberuf	69
Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance von PolizistInnen.....	73

Fazit.....	75
Literaturverzeichnis	78
Internetquellen	86
Anhang – Transkripte der Interviews	87
Interview 1 [Streifenpolizist].....	87
Interview 2 [WEGA-Beamter]	96
Interview 3 [Kriminalbeamtin]	105
Interview 4 [WEGA-Beamter]	118
Leitfaden	126
Kurzfragebogen	127
Abstract.....	128
Lebenslauf	129

Einleitung

In dieser Arbeit geht es um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Polizeiberuf. Der Fokus richtet sich dabei auf die Work-Life-Balance, sprich wie PolizistInnen einen Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben finden können, und welche Probleme diesem im Weg stehen.

Die Work-Life-Balance ist besonders im Polizeiberuf von großer Bedeutung, da die Polizei für die Sicherheit der Gesellschaft verantwortlich ist, und somit eine große Verantwortung gegenüber dieser trägt. In diesem Job spielt der Ausgleich eine wichtige Rolle, da man als PolizistIn im Dienst immer mit voller Aufmerksamkeit, Konzentration und emotionaler Kontrolle dabei sein muss und gleichzeitig meist gefährlichen Situationen ausgesetzt ist. PolizeibeamtInnen haben nicht nur mit anderen Problemen im Arbeitsalltag zu kämpfen, als andere Berufsgruppen – durch Einsparungsmaßnahmen steigt der Arbeitsaufwand noch zusätzlich und die Arbeitsbelastung wird immer größer, weshalb es umso wichtiger ist im privaten Alltag einen Ausgleich zu finden. Es gilt zu zeigen, wie dieser Ausgleich trotz dieser Faktoren stattfinden kann und wie sich Arbeits- und Privatleben vereinbaren lassen.

Um die Ereignisse eines Dienstilltags zu verarbeiten reicht es üblicherweise nicht, sich einfach die Uniform auszuziehen und nach Hause zu gehen. Aber wie schaffen sich PolizistInnen einen Ausgleich zum Dienstilltag? Wie können sie abschalten und das Erlebte verarbeiten, beziehungsweise kann man überhaupt von einer Work-Life-Balance sprechen? Oder kann man die Uniform auch im Alltag nicht ablegen? Diese Fragen führen letztendlich zu folgender Forschungsfrage:

„Wie kann es trotz den gegebenen Bedingungen im Arbeitsalltag von PolizistInnen zu einer Work-Life-Balance kommen?“

Um auf diese Frage eine Antwort zu finden, wurde mit Hilfe qualitativer Interviews gearbeitet. Befragt wurden drei Polizisten und eine Polizistin, die in Wien im Außendienst tätig sind. Dabei wurde auch darauf geachtet, PolizistInnen aus verschiedenen Bereichen innerhalb der Polizei zu befragen, um einen breiteren Einblick zu bekommen, denn eines steht jetzt schon fest: Nicht jede/r PolizistIn hat dieselben Aufgaben und nicht jede/r ist mit denselben Belastungen konfrontiert.

Die qualitativen Interviews wurden durch einen Leitfaden gestützt, welcher im Anhang zu finden ist. Nach den Interviews folgte jeweils einen Kurzfragebogen, mit dem wichtige Eckdaten abgefragt wurden.

Die Auswertung der Interviews wurde mit Hilfe der Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003) durchgeführt. Mit diesem Verfahren kann man sich einen Überblick über die genannten Themen verschaffen und diese in ihren Kernaussagen zusammenfassen. Somit eignet sie sich besonders zum Vergleich von Themen und Meinungen aus der Perspektive unterschiedlicher Akteursgruppen (vgl. Lueger 2010: 206).

Ziel der Arbeit ist es aufzuzeigen, wie im Polizeiberuf eine Work-Life-Balance stattfindet beziehungsweise stattfinden kann. Es geht somit auch um die Probleme und Belastungen mit denen PolizistInnen im Berufsleben konfrontiert sind, und wie sie mit diesen umgehen und diese verarbeiten. Dabei soll vor allem der soziologische Aspekt im Vordergrund stehen. Es geht dabei nicht um die genaue Identifizierung und Beschreibung psychischer Probleme einzelner Individuen, sondern um gesellschaftliche Aspekte.

Die Arbeit gliedert sich in folgende Abschnitte: Im ersten Teil wird die Fragestellung und ihre Relevanz genauer erläutert, wobei auch allgemeine Informationen über die Wiener Polizei nachzulesen sind. Im nächsten Abschnitt geht es um den aktuellen Stand der Forschung, in dem es nicht nur um Stress und Arbeitsbelastung im Polizeiberuf geht, sondern auch um Forschungen zur Work-Life-Balance. Im dritten Teil dieser Arbeit geht es um die methodische Vorgehensweise – dieses Kapitel zeigt, welche Methoden angewendet wurden und wie die Auswertung stattgefunden hat. Das anschließende Kapitel zeigt die Ergebnisse der Auswertung der Interviews. Im darauf folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse mit Hilfe der Forschungsfrage und der in dieser Arbeit verwendeten Literatur diskutiert und zusammengefasst.

Im Anhang befinden sich die Transkripte und Kurzfragebögen der durchgeführten Interviews, der Leitfaden, der Kurzfragebogen und der Abstract.

Fragestellung

„Professionalität bei der Polizei bedeutet, dass sie all das Erschreckende, mit dem sie täglich konfrontiert sind, nicht an sich heranlassen und sich auch durch all das Abscheuliche oder Belastende ihres Berufes nicht beeindrucken lassen. Tatsächlich aber sind Menschen, die in ihrem Beruf Grenzerfahrungen machen, die mit Leichen, Tod und Unglück zu tun haben, besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt.“ (Pfeiffer 1995: 87)

Die Polizei stellt ein sehr interessantes, wenn auch nicht einfach erforschbares Forschungsgebiet dar. In Österreich gibt es kaum Studien über die Polizei, was wiederum viele Fragen offen lässt. Umso interessanter und relevanter ist es, auf diesem Gebiet zu einem aktuellen Thema zu forschen. Aufgabe dieser Arbeit ist es, auf folgende Forschungsfrage Antworten zu finden:

„Wie kann es trotz den gegebenen Bedingungen im Arbeitsalltag von PolizistInnen zu einer Work-Life-Balance kommen?“

Um zu verstehen, was hier unter gegebenen Bedingungen verstanden wird, muss man sich mit dem Arbeitsalltag von PolizistInnen genauer auseinandersetzen. Dazu dienen die nachfolgenden Kapitel, in denen nicht nur der Arbeitsalltag genauer beschrieben wird, sondern auch auf den aktuellen Stand der Forschung verwiesen wird. Beispielweise haben Goldfarb und Aumiller (2001) zehn Gründe formuliert, warum PolizeibeamtInnen anders zu sehen sind, als andere Berufsgruppen. Diese zehn Gründe nach Goldfarb und Aumiller sind aber nicht die einzigen Bedingungen im Arbeitsalltag, mit denen PolizistInnen zu kämpfen haben. Vor allem durch Sparmaßnahmen seitens des Bundes kommt es zu weiteren Problemen¹:

- Aufgrund der Aufnahmestopps in der Vergangenheit kommt es immer häufiger zu einem Personalmangel in den Dienstgruppen. Dieser führt zu Überstunden, sprich oftmals zu 24 Stunden Diensten, in denen es keine gesetzlich festgelegten Pausen und Ruhezeiten gibt. Der Stress wird somit größer, die Ruhepausen weniger. Ob die 24 Stunden Dienste überhaupt tragbar für PolizistInnen sind, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Man kann aber

¹ Diese Probleme sind schon länger öffentlich bekannt; nachzulesen unter anderem im Profil, Ausgabe Nr. 43, 44. Jg, 21.10.2013, S. 16-26

mit Sicherheit sagen, dass mit fortschreitender Arbeitszeit die Erschöpftheit und Müdigkeit steigt.

- Die Wachzimmer, sprich die Arbeitsplätze der PolizistInnen, sind größtenteils veraltet und in einem sehr schlechten Zustand: schimmelige Duschen, kaputte Spinde, Löcher in den Böden, abgenützte Möbel. Man kann sich somit nicht wirklich wohl fühlen an einem Ort, an dem man sehr viel Zeit verbringt. Auch wenn die Zeit sehr begrenzt ist, möchte man sich zwischenzeitlich kurz erholen und durchatmen, was die Atmosphäre des Arbeitsplatzes nicht zulässt.
- Durch die Einsparungsmaßnahmen wird auch an der Ausrüstung und Bekleidung der BeamtInnen gespart: abgelaufene Pfeffersprays, fehlende Nachsichtgeräte, veraltete Schutzwesten und zu wenige Overalls. Das stellt eine neue Belastung dar, indem man sich mit dem Gewissen, nicht richtig geschützt zu sein, in gefährliche Situationen begibt. Dabei sollte die Sicherheit in diesem Job oberste Priorität haben.
- Auch an der Aus- und Weiterbildung wird gespart: Einsatz-, Schieß- und Taktiktraining fällt aufgrund von Sparmaßnahmen und Personalmangel einfach aus. Die PolizistInnen können dagegen nichts machen, außer sich den Bedingungen zu fügen. Dabei spielt eine regelmäßige Weiterbildung vor allem in diesem Job eine sehr wichtige Rolle. Wahrscheinlich könnte man auch hier einiges ändern und manches besser planen.

All diese Bedingungen haben einen großen Einfluss auf die Work-Life-Balance im Polizeiberuf, da diese Punkte nicht nur gegenwärtig ein Problem darstellen, sondern ein dauerhaftes Problem sind. Außerdem führen die eben genannten Probleme auch zu einer psychische Belastung, die nicht unterschätzt werden darf. Dies kann sich in weiterer Folge wieder auf die Work-Life-Balance auswirken.

Weiters stellt sich allerdings noch die Frage, was Work-Life-Balance überhaupt bedeutet. Dazu eine Definition nach Ebbecke-Nohlen:

„Der Begriff Work-Life-Balance steht für ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben. Private Interessen und Familienleben sollen mit den Anforderungen der Arbeitswelt in Einklang gebracht werden. Dahinter steht die Idee, dass es eine Einschränkung der Lebensqualität bedeuten würde, sich nur in einem der beiden Bereiche zu engagieren. Zur Work-Life-Balance gehören nicht nur das sich Wohlfühlen am Arbeitsplatz, der Spaß an der beruflichen Aufgabe und ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen, sondern auch die häusliche Zufriedenheit, das sich Erfreuen an der Familie und eine gute Beziehung zum Partner und zu den Kindern.“

(Ebbecke-Nohlen 2009: 146)

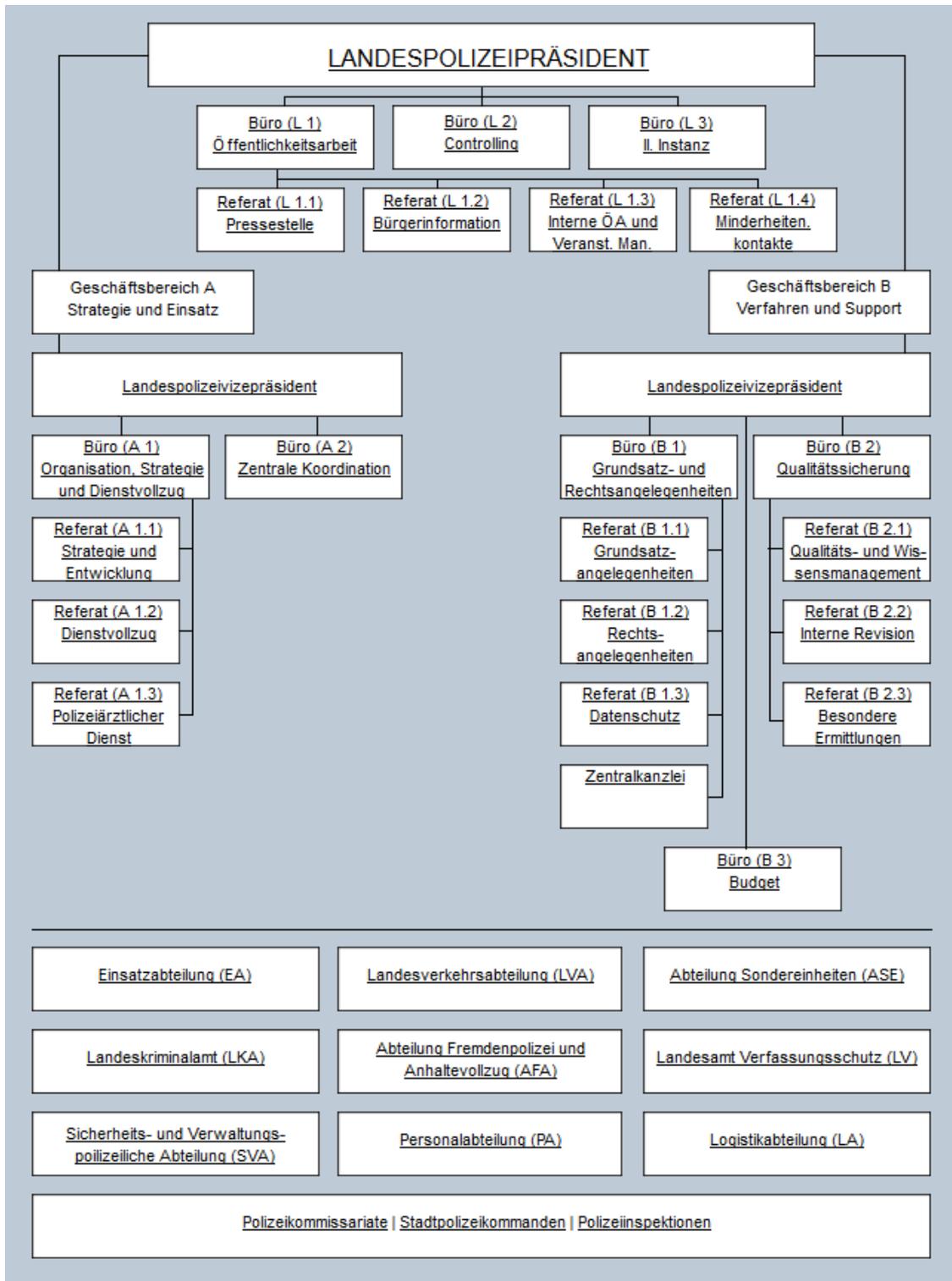
Im Polizeiberuf ist es durch die eben genannten Probleme umso schwieriger einen Ausgleich zu finden, da der Job sehr viele Belastungen mit sich bringt. Mit Hilfe qualitativer Interviews mit Frauen und Männern, die bei der Polizei in Wien tätig sind und in verschiedenen Bereichen arbeiten, soll man einen breiten Einblick in das Feld bekommen. Es soll gezeigt werden, wie PolizistInnen sich eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben schaffen, wie sie einen Ausgleich finden und welche Faktoren dabei eine wichtige Rolle spielen.

Aus der soziologischen Perspektive ist die Polizei eine Gesellschaftsgruppe, die mit vielen Problemen zu kämpfen hat. Diese sollen mit Hilfe dieser Arbeit zumindest teilweise und aus der Sicht der PolizistInnen dargestellt werden und somit auch den Nicht-PolizistInnen einen Einblick in die Arbeitswelt der Polizei gewähren. Es gilt zu zeigen, mit welchen Problemen sich PolizeibeamtInnen konfrontiert sehen, nicht nur in ihrem Berufsalltag, sondern auch in ihrem Privatleben.

Diese Arbeit kann aufgrund der Interviews keine Aussagen über alle PolizistInnen in Österreich treffen, aber sie kann zumindest ansatzweise für gewisse Gruppen der Wiener Polizei sprechen und einige Denkanstöße für Verbesserungsmöglichkeiten geben. Dass es Verbesserungsbedarf innerhalb der Polizei gibt, sowie auch in der Polizeiforschung zeigt das übernächste Kapitel, das den aktuellen Stand der Forschung beschreibt. Im nächsten Kapitel gilt es vorerst einen kurzen Abriss über die Wiener Polizei darzustellen, um einen groben Überblick zu bekommen.

Die Wiener Polizei

Hier wird kurz der Aufbau der Wiener Polizei beschrieben, um einen Einblick und einen besseren Überblick zu bekommen.



(Quelle: <http://www.polizei.gv.at/wien/lpd/organigramm/organigramm.aspx> abgerufen am 26.4.2014)

Das Organigramm stellt den Aufbau der Wiener Polizei dar, die ein sehr interessantes Forschungsgebiet aufgrund der zahlreichen Amtshandlungen und Einsätze ist. Nirgendwo anders in Österreich wohnen mehr Personen als in der Hauptstadt, was wiederum auch eine größere Aufgabe für die Polizei bedeutet, die für die Sicherheit der Bevölkerung verantwortlich ist.

Anhand von diesem kann man sehen, dass die Polizei, wie schon erwähnt, eine militärisch strukturierte Institution ist. An der obersten Stelle steht der Polizeipräsident (Mag. Dr. Gerhard Pürstl, Stand 2014), dem alle polizeilichen Aktivitäten der Stadt unterstellt sind.

Auf die einzelnen Abteilungen wird an dieser Stelle nicht genauer eingegangen, da sie für diese Arbeit nicht relevant sind. Auf der Homepage der Polizei, von der die jeweiligen Informationen entnommen wurden, kann man sich darüber genauer informieren.

Am Ende des Organigramms kann man weitere Abteilungen sehen, die ebenfalls dem Polizeipräsidenten unterstellt sind:

- Einsatzabteilung (EA): koordiniert Großeinsätze und bildet Einsatzkräfte aus
- Landesverkehrsabteilung (LVA): ist für die Verkehrspolizei zuständig
- Abteilung Sondereinheiten (ASE): besteht aus der WEGA und der Diensthundeeinheit
- Landeskriminalamt (LKA): ist zuständig für kriminalpolizeiliche Tätigkeiten
- Abteilung Fremdenpolizei und Anhaltevollzug (AFA): Verwahrung und Versorgung von Angehaltenen
- Landesamt Verfassungsschutz (LV): Personen- und Objektschutzmaßnahmen
- Sicherheits- und Verwaltungspolizeiliche Abteilung (SVA): Gefährdungseinschätzung bei zielgerichteter Gewalt und Vollzugsmaßnahmen
- Personalabteilung (PA): Auswahl und Aufnahme des benötigten Personals
- Logistikabteilung (LA): Sicherstellung technischer und infrastruktureller Voraussetzungen

Weiters gibt es noch die Polizeikommissariate, die Stadtpolizeikommanden und die Polizeiinspektionen.

Wie schon erwähnt wurden Personen aus verschiedenen Sparten der Polizei befragt, die im Außendienst tätig sind und eine Uniform tragen: ein Streifenpolizist, zwei WEGA-Beamte und eine Kriminalbeamtin. Um den Hintergrund der befragten Personen besser zu verstehen, werden anschließend ihre Tätigkeitsbereiche näher erläutert.

Streifenpolizei

Die Voraussetzung bei der Polizei arbeiten zu können ist die Ausbildung an der Sicherheitsakademie, kurz SIAK genannt. Neben einem schriftlichen Aufnahmetest und einem Aufnahmegespräch muss man auch einen Sporttest absolvieren. Genauere Informationen zum Aufnahmeverfahren findet man auf der Homepage der Polizei.

Der befragte Streifenpolizist ist in einer Polizeiinspektion in Wien tätig. Die jeweiligen Wachzimmer sind ihr Arbeitsplatz, an dem sie meist die Hälfte ihrer Dienstzeit verbringen. Die andere Hälfte fahren sie am Streifenwagen. Sie haben alle einen 12 Stunden Schichtdienst, der nach folgendem Schema erfolgt:

<u>Montag</u>	<u>Dienstag</u>	<u>Mittwoch</u>	<u>Donnerstag</u>	<u>Freitag</u>	<u>Samstag</u>	<u>Sonntag</u>
Tagdienst	Nachtdienst	Frei	Tagdienst	Frei	Frei	Beginn der neuen Schicht → Tagdienst

Falls KollegInnen krank werden oder anderweitig ausfallen beziehungsweise Großeinsätze stattfinden, müssen sie nach ihrem 12 Stunden Dienst noch einmal 12 Stunden anhängen. Damit sind sie oft 24 Stunden im Dienst ohne offizielle Pausen oder Schlafenszeiten.

Zu ihren Tätigkeitsbereichen gehören alltägliche Amtshandlungen ebenso wie der Parteienverkehr im Wachzimmer. Allerdings können die Amtshandlungen sehr verschieden sein, von Bezirk zu Bezirk gibt es auch starke Unterschiede hinsichtlich der Einsätze. PolizistInnen verteilen somit nicht nur Strafzettel und sorgen für die Stärkung des Sicherheitsgefühls der Bevölkerung – sie müssen auch weniger schöne Anblicke ertragen wie beispielweise einen Exitus.

Alle StreifenpolizistInnen haben eine Uniform zu tragen. Für die Dienstbekleidung bekommen sie jährlich ein Budget zur Verfügung gestellt. Weiters tragen sie immer eine Pistole (Glock 17), ein Reservemagazin, einen Pfefferspray, Handschellen und einen Leatherman bei sich.

WEGA

Die Wiener Einsatzgruppe Alarmabteilung, kurz WEGA genannt, ist eine Sondereinheit der Wiener Polizei. Sie ist in der Rossauer Kaserne stationiert und für alle 23 Wiener Gemeindebezirke zuständig. Die Beamten der WEGA (bisher gibt es nur männliche Personen im Dienst) haben zusätzlich zu ihrer normalen Polizeiausbildung noch eine 6-monatige Spezialausbildung. Um diese Ausbildung machen zu können, muss man vorher eine gewisse Dienstzeit hinter sich haben. Wenn man sich bei der WEGA bewirbt und die Bewerbung angenommen wird, muss man einen Sporttest und einen Psychotest absolvieren. Danach folgt ein Aufnahmegespräch mit einem/einer PsychologIn. Da die Anzahl der Aufnahmeplätze meist sehr gering ist, werden nur die Besten der Besten ausgewählt. Innerhalb der Ausbildung erfolgen nicht nur praktische Schulungen wie Einsatztraining, Taktiktraining, Schießtraining und Sporttraining, sondern auch einige theoretische Schulungen.

Die WEGA hat das gleiche Dienstzeitsystem wie die StreifenpolizistInnen. Allerdings haben sie fixe Zeiten, an denen sie am Funkwagen fahren beziehungsweise in der Kaserne sind. Wenn sie am Funkwagen fahren, sind sie in ganz Wien verteilt unterwegs, um möglichst schnell bei einem Einsatz sein zu können. Die Zeit in der Kaserne können sie zum Essen, Trainieren oder Erholen nutzen – sofern natürlich die anderen Kollegen gerade keine Verstärkung brauchen.

Die WEGA wird meist dann gerufen, wenn eine Situation zu eskalieren droht, sprich bei Einsätzen mit erhöhter Gefahr. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, haben sie eine regelmäßige Weiterbildung, meist am ersten Tagdienst (sprich von einem Dienstrad mit drei Tagen ist ein Tag für die Weiterbildung vorgesehen). Auch die Ausrüstung und Uniform ist anders: Neben dem Tragen eines Ganzkörperoveralls und eines Baretts besitzen sie zusätzlich zur normalen Ausrüstung ein Sturmgewehr und einen Taser (Elektroschockpistole). Für größere und gefährlichere Einsätze stehen spezielle Schutzwesten, Helme, Spezialfahrzeuge und weitere Waffen zur Verfügung.

Kriminalpolizei

Das Bundeskriminalamt in Wien unterstützt und arbeitet mit den Landeskriminalämtern und Polizeidienststellen zusammen. Die Kriminalbeamten werden in sieben Fachabteilungen unterteilt²:

1. Kriminalstrategie und zentrale Administration
2. Internationale Polizeikooperation
3. Ermittlungen, Organisierte und Allgemeine Kriminalität
 - a. Organisierte Kriminalität
 - b. Allgemeine Kriminalität
 - c. Suchmittelkriminalität
 - d. Menschenhandel und Schlepperei
4. Kriminalanalyse
5. Kriminalpolizeiliche Assistenzdienste
6. Forensik und Technik
7. Wirtschaftskriminalität

Aufgabe der Kriminalpolizei ist es, die KollegInnen der Wiener Polizei zu unterstützen beziehungsweise ihre Arbeit zu beenden. Sie machen Einvernahmen mit Beschuldigten, Opfern und ZeugInnen und sämtliche administrative Tätigkeiten. Weiters arbeiten sie auf europäischer Ebene mit der Europol zusammen, international mit der Interpol.

Meist tragen sie keine Uniform, da sie oft zivil im Einsatz sind. Sie identifizieren sich dann mit Hilfe ihrer Dienstmarke. Bei Großeinsätzen kann es vorkommen, dass sie eine Uniform tragen, abhängig vom jeweiligen Einsatz. (Die Befragte Kriminalpolizistin trägt eher selten eine Uniform, war davor aber sehr lange im Streifendienst tätig, weshalb sie eine passende Interviewpartnerin darstellt.)

Auch das Dienstsysteem ist anders, als bei den Kollegen der WEGA bzw. der StreifenpolizistInnen. KriminalpolizistInnen haben Gleitzeit (Montag-Freitag), sprich sie können sich ihre Arbeitszeit frei einteilen. Es ist nur ein Planwochenende pro Monat vorgeschrieben (siehe Interview 3).

² nähere Informationen dazu sind auf der Homepage des Bundeskriminalamts http://www.bmi.gv.at/cms/BK/wir_ueber_uns/ (abgerufen am 26.4.2014) zu finden

Aktueller Stand der Forschung

In diesem Kapitel geht es um den aktuellen Stand der Forschung, insbesondere um die (empirische) Polizeiforschung und um relevante Studien zur Work-Life-Balance. Dabei werden vor allem Forschungen vorgestellt, die in einem thematischen Zusammenhang mit dieser Arbeit stehen. Da es bisher kaum Forschungen zur Work-Life-Balance im Polizeiberuf gibt, muss auf andere relevante Studien, die sich mit dem Thema Stress und Arbeitsbelastung im Polizeiberuf beschäftigen, zurückgegriffen werden.

Im weiteren Verlauf dieses Kapitels soll vorerst geklärt werden, was man ganz allgemein unter Polizeiforschung versteht und welche Zugangsproblematiken beim Erforschen der Polizei auftreten können. Weiters wird das Thema was man unter Forschung für die Polizei und Forschung über die Polizei versteht aufgegriffen.

Um eine bessere Übersicht zu gewährleisten gliedert sich das nachfolgende Kapitel in folgende thematisch abgegrenzte Unterkapitel: Polizei und Öffentlichkeit – wobei hier insbesondere auf das Verhältnis zwischen Bevölkerung und Polizei eingegangen wird, ebenso wie die Darstellung der Polizei in den Medien aussieht; Polizei im Wandel – hier werden Themen die Einführung neuer Medien in den polizeilichen Alltag aufgefasst, genauso wie der Wandel der Polizei in den letzten Jahren; im letzten Unterkapitel Polizeilicher Arbeitsalltag geht es um die Ergebnisse verschiedener Studien, die einen Einblick in den Arbeitsalltag von PolizistInnen geben.

Das darauf folgende Kapitel behandelt relevante Studien zum Thema Work-Life-Balance. Hier wird unter anderem auch geklärt, warum dieses Thema überhaupt so präsent ist, wie man die Work-Life-Balance steuern kann und welche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu Verfügung stehen.

Im Kapitel Ergebnisse werden die theoretischen Ansätze und Ergebnisse der Studien mit den Ergebnissen der Interviews verknüpft und diskutiert.

Polizeiforschung

Nach Kreissl ist „der Begriff Polizeiforschung mehrdeutig. Er bezeichnet zum einen sozialwissenschaftliche Forschungen, die die verschiedenen Aspekte polizeilichen Handelns zum Gegenstand haben, zum anderen auch Untersuchungen, die von Seiten der Polizeibehörden angeregt, finanziert oder durchgeführt werden.“ (Kreissl 1995: 375) Zwischen diesen beiden Forschungsansätzen kann es zu Spannungen kommen, da die universitäre Forschung meist eine theoriegeleitete Herangehensweise bevorzugt und zu anderen Forschungsprojekten kommt, als die Untersuchungen, die aus der Innenperspektive angeregt wurden (vgl. ebd.: 375f).

In dieser Arbeit wird versucht diese Grenzziehung aufzuheben und eine Kombination aus diesen beiden Ansätzen darzustellen. Obwohl es sich hier um ein universitäres Projekt handelt, gibt es keine strikte theoretische Vorgehensweise, da auf der Grundlage von Interviews empirisch gearbeitet wurde und zum Thema dieser Arbeit keine Theorie existiert. Gleichzeitig wurde auf eine unvoreingenommene und offene Forschungsperspektive geachtet, um die Kriterien der qualitativen Forschung zu erfüllen.

Speziell in Österreich gibt es kaum Forschungen über die Polizei, weder von den Universitäten, noch von der Polizei selbst. Das Ziel dieser Arbeit ist es nicht nur einen wissenschaftlichen Beitrag zu leisten, sondern auch einen Beitrag für die Polizei(forschung). Die Ergebnisse dieser Studie sollen zum Nachdenken anregen und gleichzeitig zur Entwicklung von Verbesserungsansätzen beitragen.

Eine Erklärung für die kaum vorhandenen Studien zur und über die Polizei könnte die Zugangsproblematik sein. Einerseits lässt sich die Polizei nicht gerne in ihrer Tätigkeit und Arbeitsweise von Außenstehenden erforschen, andererseits erfordern Befragungen und Beobachtungen von PolizistInnen meist langwierige Genehmigungsprozeduren der Behörden (vgl. ebd.: 377).

Trotz dieser Probleme ist die Polizeiforschung in Deutschland und im amerikanischen Raum ausgeprägter als in Österreich. Hierbei muss man allerdings einiges Berücksichtigen, da die deutsche beziehungsweise amerikanische Polizei nicht der

österreichischen entspricht. Die Ansätze kann man somit nicht eins zu eins übernehmen.

Um die Hintergründe der Polizeiforschung näher zu bringen, benötigt es einen kurzen geschichtlichen Rückblick. Ende der 1960er Jahre sollte durch die Arbeiten kritischer SozialwissenschaftlerInnen die Institution Polizei für die Öffentlichkeit transparenter dargestellt werden, doch die Beziehung zwischen den ForscherInnen und den Beforschten stellte sich als problematisch heraus (vgl. Ohlemacher 1999, 2006). Dies führte dazu, dass sich nicht die Universitäten für eine *Forschung über die Polizei* einsetzten, sondern die Polizei selbst eine *Forschung für die Polizei* entwickelte.

Bis zu Beginn der 90er Jahre waren die Forschungen konzentriert auf die Kriminalitätsbekämpfung. Angestellte der polizeilichen Forschungsstellen waren als empirische PolizeiforscherInnen im Einsatz und aus methodischer Sicht überwogen Sekundäranalysen von Akten und Daten, die amtlicherseits erzeugt wurden (vgl. ebd.).

In den letzten Jahren sind die Methoden und disziplinären Perspektiven der empirischen Polizeiforschung vielfältiger geworden und die Polizeiforschung über die Polizei hat zugenommen. Es fehlt aber weiterhin eine ausgereifte Theorie – auch mehr finanz- und personalstarke empirischer Forschung außerhalb der Polizei wäre erstrebenswert (vgl. ebd.).

Reichertz sieht das Problem darin, dass die empirische Polizeiforschung bis heute kein eigenständiges Fachgebiet ist, sondern ein Arbeitsfeld auf dem sich wenige VertreterInnen unterschiedlicher Fachdisziplinen tummeln (vgl. Reichertz 2002: 66). JuristInnen, KriminologInnen, SoziologInnen, KommunikationswissenschaftlerInnen, PolitologInnen und PädagogInnen finden sich innerhalb dieser Forschungsrichtung wieder. Einen eigenen Lehrstuhl oder Studiengang gibt es für die empirische Polizeiforschung allerdings nicht – eine institutionelle Verankerung fehlt (vgl. ebd.).

Ein weiteres Problem stellt der Organisationsgrad der ForscherInnen dar, da sie meist EinzelkämpferInnen sind (vgl. ebd.: 68). Es gibt somit keinen Arbeitskreis, Artikel zur Polizeiforschung sind nicht gesammelt in einer Zeitschrift zu finden und einführende Handbücher gibt es kaum.

Das mag auch an den fehlenden theoretischen Konzeptualisierungen liegen und an der nicht ausgereiften methodischen Vorgehensweise, was wiederum die Bestimmung der Reichweite und Grenze der Forschung selbst verlangt (vgl. ebd.: 69). Reichertz spricht in diesem Zusammenhang von einem „ungeklärten Erkenntnisinteresse“, und fragt sich „Arbeitet die Polizeiforschung *für* oder *über* die Polizei?“ (ebd.: 70). Im Zuge dieser Frage verlangt er eine strikte Trennung „zwischen einer Forschung, die *für* die Polizei betrieben oder *von* der Polizei erstellt und einer Forschung, die *über* die Polizei angestellt wird“ (ebd.: 72). Wissenschaft und Polizei sind zwei eigene und unabhängige Bereiche, da sie nicht nur andere Aufgaben und Ziele haben, sondern auch über andere Bewertungsstandards und Handlungslogiken verfügen (vgl. ebd.: 73).

Es gibt somit eine Vielzahl an Problemen und Konflikten innerhalb dieses Forschungsgebiets, was wiederum die Forschung nicht fördert. Diese Komplexität wird aber nicht erst bei der Forschung deutlich, sondern schon beim Polizeiapparat selbst. Auch die Unterschiede von Land zu Land sind deutlich sichtbar, da nicht nur die Ausbildung, sondern auch die Organisation und der Aufbau der Polizei verschieden sind.

Erforscht werden somit oft Handlungsstrategien und Entscheidungsprozesse von PolizistInnen, aber kaum deren Problemen oder gar deren Work-Life-Balance. Allerdings kann man bei Studien über den Arbeitsalltag von PolizistInnen einige interessante Aspekte finden, die für die Fragestellung dieser Arbeit von Nutzen sind. Dazu wird in den nachfolgenden Abschnitten näher auf die Themen und Studien eingegangen.

Polizei und Öffentlichkeit

„Leute denken, der Polizist als kleiner Mann wolle seine Macht zeigen, sie sehen aber nicht, daß er nur seine Pflicht tue.“
(Girtler 1980: 46)

Das Verhältnis zwischen der Polizei und der Öffentlichkeit ist bis heute ein sehr interessantes, wenn auch nicht weitreichend erforschtes Thema. Unter Öffentlichkeit werden hier vor allem die Bevölkerung und die Darstellung der Polizei in den Medien verstanden.

Einer der ersten großen Untersuchungen zu diesem Thema stammt aus dem Jahr 1972 (Fischer-Kowalski et al. 1982). Der Bericht „Polizei und Öffentlichkeit“ besteht aus sieben Abschnitten, in denen es nicht nur um die Entwicklung der Polizei (damals noch Wiener Sicherheitswache), sondern auch um die Einstellung der Bevölkerung zur Polizei und die Sichtweisen der Wiener Sicherheitswache selbst geht.

Im einführenden Kapitel „Zur Geschichte dieses Projekts“ wird die komplizierte Zusammenarbeit zwischen ForscherInnen und dem Innenministerium, welches das Projekt in Auftrag gegeben hatte, beschrieben. Dass das Projekt letztendlich doch erfolgreich beendet wurde lag daran, dass beide Seiten einander dringend bedurften. „Die internen Möglichkeiten einer Problemlösung waren offenbar nicht ausreichend (...). Das Mißtrauen der Polizeibeamten bezog sich gerade darauf, daß die Führung nichts als technokratische (und vielleicht kosmetische) Reformen wolle, die am Arbeitsleid des einzelnen Polizisten nichts ändern und ihm nicht einmal die Gelegenheit bieten, seine Unzufriedenheit zu artikulieren.“ (ebd.: III)

Um diese internen Probleme zu lösen, fiel die Wahl auf das Institut für höhere Studien in Wien: „Die Benützung eines wissenschaftlichen Instituts, das nicht im Ruf stand, einseitig technokratische Führungsinteressen wahrzunehmen, und dessen Untersuchungsdesign den kleinen Beamten die Möglichkeit einer Artikulation ihres Ärgers und ihrer Unzufriedenheit bot, war somit für die Polizeiführung vielleicht der einzig gangbare Weg.“ (ebd.: IV)

Bezüglich der Meinung der Bevölkerung zum derzeitigen Zustand (1972) der Wiener Polizei wurden 1000 Personen der Wiener Bevölkerung befragt, was in der Polizei verändert werden sollte (vgl. ebd.: 87). Man konnte von dreizehn möglichen Antworten die drei wichtigsten wählen. Das Ergebnis: „Nach Meinung der Bevölkerung ist die Wiener Polizei also unterbezahlt und unterbesetzt, die Polizisten sind zu wenig geschickt im Umgang mit Leuten, es herrscht zu viel ‚Amtsschimmel‘ in der Polizei und sie hat zu wenig tüchtige Leute in der Führung.“ (ebd.)

Diesen „Amtsschimmel“ und die Probleme in der Führungsebene bestätigen auch PolizistInnen selbst (vgl. Girtler 1980: 50). Girtler fand heraus, dass PolizistInnen der Meinung sind, dass die obersten Justiz- und PolizeibeamtInnen keine Ahnung vom Dienst der exekutiven Polizei hätten. PolizistInnen fühlen sich im Stich gelassen, wenn Vorgesetzte den Beschwerden gegenüber diesen nachgehen. Weiters würden Vorgesetzte je nach politischem Druck interne Sanktionierungen gegenüber dem polizeilichen Handeln vornehmen.

Die Behandlung von PolizistInnen durch Vorgesetzte sei oft schikanös oder rücksichtslos – auf persönliche Probleme wird nicht eingegangen, es wird keine Rücksicht genommen (vgl. ebd.). Sie sind zwar durch die Pragmatisierung beruflich und finanziell sichergestellt, jedoch haben die PolizistInnen, die sich ja selbst in den untersten Rängen der Polizei befinden, bei den Interaktionen mit Vorgesetzten das Gefühl einer ungerechtfertigten Statusminderung.

Auch der ungeschickte Umgang von PolizistInnen mit Leuten, wie ihn die Bevölkerung nach Fischer-Kowalski et. al (1982) empfand, spiegelt sich in Girtlers Buch wider. Er befragte nicht die Bevölkerung, sondern ließ PolizistInnen selbst die Situation aus ihrer Sicht schildern.

PolizistInnen schaffen sich demnach ihre Identität durch Handlungsstrategien, die durch Normen festgelegt sind (vgl. Girtler 1980: 46). Sie handeln aufgrund des Gesetzes und empfinden dies als richtig. Bei diesen Handlungen kann man mit einer anderen Identität konfrontiert werden, welche diese Handlungen nicht für richtig hält. „Leute denken, der Polizist als kleiner Mann wolle seine Macht zeigen, sie sehen aber nicht, daß er nur seine Pflicht tue.“ (ebd.).

PassantInnen unterstellen den PolizistInnen somit Intentionen, die nicht durch die Rechtsnorm, sondern zum Beispiel durch Machtdenken bestimmt sind.

Auch der Respekt gegenüber PolizistInnen habe gegenüber früher abgenommen, wie ein anderer Polizist erzählt (vgl. ebd.: 46f). Ein weiterer Beamter erzählt, dass es typisch sei, dass ein/e Beschuldigte/r bei Vernehmungen durch das Gesetz besser geschützt sei als der/die PolizistIn. Diese/r müsse peinlich genau Protokolle führen, um selbst nicht als Schuldige/r dazustehen.

PolizistInnen fühlen sich durch ihre Arbeit von der Bevölkerung nicht genügend gewürdigt und in ihrem Handlungsraum eingeengt, da der ihnen übertragene Machtbereich ihnen nur sehr begrenzt scheint (vgl. ebd.). Dass PolizistInnen aber nicht nur Freund und Helfer sein können, sondern auch laut dem Gesetz verpflichtet sind vorrangig Zwangshandlungen durchzuführen, führte zu einem schlechten Image der Polizei. Die Versuche dieses zu verbessern scheiterten an der Undurchsichtigkeit der Polizei selbst.

Auch die Uniform der PolizistInnen beeinflusst das Verhältnis zwischen ihnen und der Bevölkerung (vgl. ebd.: 54f). Die Uniform signalisiert ein bestimmtes normorientiertes Verhalten der PolizistInnen, was wiederum auch bestimmte Handlungserwartungen an sie richtet. PolizistInnen sind der Meinung, dass die Uniform erhebliche Nachteile mit sich bringe, da man der Öffentlichkeit ausgeliefert sei, man in der Auslage stehe und sich entsprechend verhalten müsse. Früher ließen sich viele junge, in der Ausbildung stehende SicherheitswachbeamtlInnen zu KriminalpolizistInnen ausbilden, um von der Uniform wegzukommen (vgl. ebd.).

Durch die Uniform werden PolizistInnen in ein bestimmtes Rollenschema gedrängt, das vielfältig durch Erwartungen strukturiert ist (vgl. ebd.: 75ff). Es gibt verschiedene Rollensender – der wesentlichste ist der Polizeiapparat und die Gesetzgebung. Durch sie sind PolizistInnen Rollenkonflikten ausgesetzt, da sie einerseits den Erwartungen der Amtsvorgesetzten zu entsprechen haben, andererseits die Gesetze strikt befolgen müssen. Dass die Amtsvorgesetzten oft dominieren, hat mit ihrem relativ großen Sanktionspotential zu tun. Sie können beispielweise durch Tagesberichte der PolizistInnen über ihren Erfolg bestimmen und entscheiden über ihre Beförderung.

Die Öffentlichkeit, sprich die Presse, die politischen Parteien, Freunde und Personen mit denen PolizistInnen während ihrer Amtstätigkeit in Kontakt kommen, zählen alle zu einem weiteren wichtigen Rollensender, da sie das subjektive Bild von PolizistInnen formen, wenn sie mit ihnen in Interaktion treten (vgl. ebd.).

Speziell das Verhältnis zwischen der Presse und der Polizei wird von Girtler als nicht einfach beschrieben (vgl. ebd.: 113ff). Er nennt die Presse einen Urheber von Vorurteilen gegenüber der Polizei. Da diese nur ungerne interne Informationen preisgab, die eine Kritik gegen sie ermöglichten, versuchten die PolizeiredakteurInnen der Presse selbst interessante Beiträge zu recherchieren (vgl. ebd.). Sie hörten beispielweise den Polizeifunk ab, um interessante Verbrechensfälle direkt aufzuspüren. Auch informelle Kontakte nutzten die RedakteurInnen, um an die gewünschten Informationen zu kommen. Somit kam es allerdings häufig auch zu negativen Schlagzeilen über die Polizei, obwohl die RedakteurInnen als Tausch positive Meldungen versprachen.

Auch heute ist das Bild der Polizei in den Medien nicht durchwegs positiv. Durch die Pressestelle der Polizei hat sich allerdings vieles verändert. Die Medien werden jetzt von der Polizei aus mit Material versorgt und müssen nicht alles eigenständig recherchieren. Die Polizei sieht auch die positiven Funktionen der Presse, da sie beispielweise durch die Veröffentlichung von Fotos und durch die Mithilfe der Bevölkerung schneller nach flüchtigen VerbrecherInnen fahnden kann.

Allerdings muss die Polizei wie damals auf ihr Image achten und vermeidet auch heute noch die Bekanntgabe brisanter interner Informationen. Durch die Weiterentwicklung der Medien steht die Polizei heute vor anderen Herausforderungen als noch im Jahr 1980. Das zeigt auch die Weiterentwicklung der polizeilichen Medien, die unter anderem auch der Imageverbesserung dienen sollen.

Nach Kersten stehen Polizei und Medien in einem reflexiven Verhältnis, da sie einander für unterschiedliche Zwecke und Erfordernisse brauchen (vgl. Kersten 2009: 298). Ein großer Bestandteil des Medieninhaltes bezieht sich auf Kriminalität, ihre Kontrolle und die Polizei selbst. Da das Bild der Polizei vor allem durch die Medien geprägt wird – die Legitimität der Polizei somit medienabhängig ist – hat sich die Öffentlichkeitsarbeit der Polizei in den letzten Jahren wesentlich verbessert und professionalisiert (vgl. ebd.).

Auch das Fernsehpublikum hat ein immer höheres Interesse für Reportagen und Dokumentationen über die Polizei entwickelt. Inwiefern diese Sendungen der Realität entsprechen, hängt von der Produktion und Darstellung der einzelnen polizeilichen Handlungsprozesse ab (vgl. ebd.).

Wesentlich interessanter und wichtiger für die einzelnen PolizistInnen selbst ist die „drastisch erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass polizeiliches Handeln im öffentlichen Raum durch private Digitalkameras bzw. durch die Kamerafunktion von mobilen Telefonen von Anwesenden festgehalten und anschließend den Medien zum Verkauf angeboten wird“ (ebd.: 299). Die Entscheidungen, die PolizistInnen meist innerhalb von wenigen Sekunden treffen, können mehr denn je nachzeichnenbar gemacht werden.

Den Medien wird heutzutage berechtigt eine große Macht eingeräumt: „Medien schaffen durch fiktionale Vorlagen ein scheinbar konsensfähiges Bild des Polizisten als maskuliner Schutz- und Vergeltungsinstanz. Gleichzeitig können Medien durch investigativen Journalismus Fehlverhalten von Beamten aufdecken und Mängel in der Arbeitsstruktur von Polizeitätigkeit bloßlegen, die das Image der gesamten Polizei in Frage stellen können.“ (ebd.)

Zur Verbesserung des Images versucht sich die Polizei in ihren eigenen Medien. In Österreich bringt das Bundesministerium für Inneres vierteljährlich das SIAK-Journal heraus. Die Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und Polizeiliche Praxis erscheint seit dem Jahr 2007.

Sie beinhaltet sowohl nationale, als auch internationale Artikel über die Polizei und Polizeiarbeit, sowie die Sicherheit im Allgemeinen. Alle Ausgaben und Artikel des SIAK-Journals sind kostenlos online abrufbar auf der Homepage des BMI³.

Im SIAK-Journal kann jeder publizieren, weshalb es hier zu einer Autorenviefalt kommt. Man findet unter anderem auch viele bekannte Autoren wie beispielweise Rafael Behr. Wie wertvoll die verschiedenen Artikel als Beitrag zur Polizeiforschung sind, darüber lässt sich streiten. Die Themen der Artikel variieren und betreffen nicht nur die Polizei in Österreich.

Beispielweise wurde zur Akzeptanz des SIAK-Journals ein Artikel herausgebracht (Sabitzer 2009), genauso wie eine Messung von Arbeitszufriedenheit nach der Polizeireform 2005 (Glöckl 2007). Der letztere Artikel brachte leider wenige aussagekräftige Ergebnisse, weshalb er an dieser Stelle nicht näher erläutert wird. Interessante Artikel zum Thema Work-Life-Balance oder Arbeitszufriedenheit im Polizeiberuf sucht man allerdings vergebens.

Wenn man das SIAK-Journal außer Betracht lässt, findet man keine weiteren polizeiwissenschaftlichen Magazine in Österreich. Die Polizeiwissenschaft selbst ist ein neues Forschungsgebiet, welches sich nicht klar in die Geistes-, Sozial- oder Rechtswissenschaften einordnen lässt (vgl. Bydlinski 2008: 4). Durch das SIAK-Journal versucht man dieses aber auch in Österreich zu etablieren.

³ siehe http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_SIAK/4/2/1/ (abgerufen am 26.4.2014)

Polizei im Wandel

Die digitalen Medien haben alle Bereiche der Polizeiarbeit wesentlich verändert (vgl. Wilz/ Reichertz 2009: 221). Einerseits haben sich die Kommunikationsprozesse gewandelt, was man besonders deutlich anhand von Emails sehen kann – jede/r PolizistIn hat einen eigenen Email-Account – die Kommunikationswege sind somit nicht nur mit weniger Aufwand verbunden, sondern auch zeitsparend und praktisch (vgl. ebd.: 223ff). Das kann wiederum auch negative Effekte mit sich bringen: „Zudem führt das Versenden von E-Mails an alle involvierten Akteure meist dazu, dass die Vorgänge nicht nacheinander abgearbeitet werden, sondern dass die Bearbeitung oft parallel stattfindet. Das hat zur Folge, dass manche Arbeitsvorgänge zwei- oder dreimal erledigt werden.“ (ebd.: 224)

Obwohl die Dienstvorgänge erleichtert und beschleunigt wurden, hat die Belastung der MitarbeiterInnen zugenommen. „Zum einen ist mehr und Neuartiges zu leisten (vor allem bewirkt durch die E-Mail-Kommunikation), zum anderen ist die Intensität der Arbeit durch höheren Kenntnisstand und höhere Aufmerksamkeit gewachsen.“ (ebd.) Der Arbeitsaufwand ist somit gestiegen – durch diese neuen Aufgaben die meist im Sitzen stattfinden ist der Bewegungsaufwand aber gesunken. Dadurch können vermehrt körperliche und psychische Beeinträchtigungen auftreten (vgl. ebd.).

Auch in den Bereichen Hierarchie, Führung und Steuerung kann man Veränderungen beobachten. Mit der elektronischen Post wurden informell neue Dienstwege geschaffen. Oft sprechen nachgeordnete Stellen sich nicht immer vorher mit den direkten Vorgesetzten ab. „Konnte vor der elektronischen Post der jeweilige Vorgang auf jeder Ebene abgewogen und gegebenenfalls mit der vorgesetzten Stelle neu besprochen und dann möglicherweise auch modifiziert werden, so erreicht jetzt eine Dienstaufgabe alle Beteiligten gleichzeitig – in gleicher und beständiger Form.“ (ebd.) Das kann wiederum zu neuen Entscheidungswegen führen.

Die elektronische Post bringt auch eine neue Form der Evaluation und Kontrolle mit sich. Durch die Bestätigungsfunktion von Emails können Vorgesetzte die MitarbeiterInnen kontrollieren und bewerten, ob sie ihre Emails abarbeiten oder nicht antworten (vgl. ebd.: 225).

Ein weiteres Problem tut sich vor allem bei der Handhabung der neuen Technologien auf: Um die neuen digitalen Medien nutzen zu können, braucht man eine bestimmte Expertise. Viele, vor allem ältere BeamtInnen, mussten sich diese Fähigkeiten erst aneignen, um spezielle Software die im Polizeidienst genutzt wird zu beherrschen (vgl. ebd.). Kurz gesagt: „Die Einführung der Computer und des Internets erfordert nicht nur von jedem Einzelnen ein erhebliches Maß an Bereitschaft, sich beständig fortzubilden, sondern sie tariert tendenziell das ‚Gewicht‘ der einzelnen Akteure im jeweiligen Feld neu aus: Einige werden wichtiger, andere verlieren an Bedeutung. Dabei durchmischen sich informelle und formale Ordnungen.“ (ebd.)

Aber nicht nur die PolizistInnen selbst müssen ihr Wissen erweitern und Veränderungen akzeptieren – auch die Organisation selbst wandelt sich durch die neuen Technologien. „Die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologie, neuer Geräte und neuer Software und damit neuer Prozesse und Praktiken des Arbeitens, des Koordinierens, Kooperierens und Entscheidens der Polizei verändert auch das Lernen in der Organisation und das Lernen der Organisation.“ (ebd.: 226) Die face-to-face Kommunikation nimmt ab, sowie auch die Feinabstimmung des Handelns.

Diese Veränderung der Prozesse kann zu erheblichen Folgen führen: Durch die neuen Kommunikationswege durch digitale Medien werden immer mehr Arbeiten standardisiert und rationalisiert (vgl. ebd.). Daraus bilden sich Maßstäbe und Qualitätskriterien, an denen man sich orientiert. Es entsteht die Gefahr, „dass der Möglichkeit der situativ angemessenen, auf den Einzelfall abgestimmten und ihm angemessenen Entscheidung sowie der interaktiv ausgehandelten Problemlösung strukturell immer weniger Platz gelassen wird.“ (ebd.) Durch Rationalisierung und Standardisierung des polizeilichen Handelns kann es somit zu Problemen kommen, wenn man zum Beispiel auf neue Problemlagen angemessen reagieren soll (vgl. ebd.).

Man sollte somit die Vorteile der neuen Technologien nutzen, sich aber nicht zu sehr auf diese verlassen und bei Problemen auch einmal den Weg der direkten Kommunikation wählen.

Polizeilicher Arbeitsalltag

Fischer-Kowalski et al. (1982) forschten nicht nur zum Verhältnis zwischen Bevölkerung und Polizei, sondern auch zum Arbeitsalltag von PolizistInnen. Genauer wurden diese mittels Fragebögen und Interviews befragt, wie sie ihren Beruf sehen (vgl. ebd.: 194).

Um die Ergebnisse bezüglich der Berufszufriedenheit anschaulicher zu machen, werden sie hier in einer Tabelle dargestellt. Verglichen wurde die Wiener Sicherheitswache (n=649) mit Männern in anderen Berufen (n=173).

Berufszufriedenheit	Sicherheitswache	Männer in anderen Berufen
sehr zufrieden	9 %	47 %
ziemlich zufrieden	47 %	41 %
nicht ganz zufrieden	31 %	10 %
eher unzufrieden	11 %	3 %
sehr unzufrieden	2 %	(nicht gefragt)

(vgl. ebd.: 208)

Daraus lässt sich schließen, dass Männer bei der Polizei zum befragten Zeitpunkt unzufriedener waren, als Männer in anderen Berufen. Die Arbeit der PolizistInnen selbst scheint allerdings nicht der Auslöser für die Unzufriedenheit zu sein, da 86 % aller BeamtInnen der Meinung sind, dass ihnen die Arbeit sehr viel oder einige Freude bereite. Hingegen sind die Bezahlung, die Aufstiegsmöglichkeiten und die Polizeiführung Merkmale, mit denen die PolizistInnen am meisten unzufrieden sind (vgl. ebd.: 209). Mit der Dienstenteilung, der Zusammenarbeit mit den KollegInnen und dem Verhältnis zum unmittelbar Vorgesetzten ist man hingegen zufrieden.

Bezüglich Verbesserungsvorschläge sind sich viele einig: „an erster Stelle müsse mehr bezahlt werden, die Polizeiführung müsse verbessert werden, es müsse mehr Polizisten geben (...), die Organisationsstruktur müsse verbessert werden, die

einzelnen Beamten müßten mehr Selbstständigkeit erlangen und größeres Geschick im Umgang mit den Leuten besitzen.“ (ebd.: 210).

Genauer im Punkt Arbeitsunzufriedenheit wird Jaschke, der in seinem Buch auf eine MitarbeiterInnenbefragung der Kriminalpolizei in Frankfurt eingeht. Seiner Studie nach bewerten

- zwei Drittel (66,1 %) der Befragten ihre Arbeitsbedingungen mit „mangelhaft“ und „ungenügend“,
- fast genauso viele (65,8 %) fühlen sich im Dienst „sehr stark“ belastet,
- fast 50 % halten das Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag ihrer Arbeit für „mangelhaft“ und „ungenügend“ und
- 77 % sind mit Büromöbeln, technischer Ausstattung, Büromaterialien oder Aufenthalts- und Sozialräumen nicht zufrieden. (vgl. Jaschke 1997: 115)

Interessant sind auch die Bewertungen bezüglich der internen Kommunikation:

- zu den unmittelbar Vorgesetzten haben 39 % „nicht immer“ oder „kein Vertrauen“,
- zu den höheren Vorgesetzten haben 69 % „kein Vertrauen“,
- das Betriebsklima bezogen auf die Frankfurter Kripo insgesamt wird von 50,4 % „eher negativ“ oder „schlecht“ beurteilt (vgl. ebd.).

Bezüglich der Berufswahl würde nur jede/r vierte Befragte den Beruf wieder wählen und nur 14,1 % würden den Beruf uneingeschränkt weiterempfehlen (vgl. ebd.: 116). Ähnliche Ergebnisse findet man auch bei Fischer-Kowalski et al. – hier raten fast zwei Drittel der befragten Polizisten ihrem Sohn ab, den eigenen Beruf zu ergreifen (vgl. Fischer-Kowalski et al. 1982: 208).

Dennoch sehen die Befragten auch bei Jaschke positive Seiten an ihrem Beruf, wie

- einen sicheren Arbeitsplatz,
- ein festes Einkommen,
- die Leistung einer nützlichen und notwendigen Arbeit für die Gesellschaft und
- die Arbeit mit Menschen. (vgl. Jaschke 1997: 125)

Zusammenfassend kann man festhalten, dass PolizistInnen mit der Bezahlung, den Aufstiegsmöglichkeiten, der Polizeiführung, den Arbeitsbedingungen, der Belastung im Dienst, der schlechten Ausstattung und dem Betriebsklima unzufrieden sind. Zufrieden sind sie hingegen mit der Diensterteilung, ihren KollegInnen, der Tätigkeit selbst, dem festen Einkommen und dem sicheren Arbeitsplatz. Zu verbessern wären vor allem die Organisationsstruktur und die Polizeiführung, wobei auch mehr Gehalt und mehr Personal notwendig wären.

Es stellt sich an diesem Punkt die Frage, warum so viele PolizistInnen unzufrieden sind und was hinter dieser Unzufriedenheit steckt. Deswegen darf man als Außenstehende/r die Arbeitsbedingungen nicht außer Acht lassen.

Goldfarb und Aumiller (2001) erklären aus psychologischer und soziologischer Sicht, warum PolizeibeamtInnen anders zu sehen sind, als andere Berufsgruppen:

1. PolizeibeamtInnen werden als Autoritätspersonen gesehen

PolizistInnen sind Gesetzeshüter und werden somit als Autoritätspersonen gesehen. Ihre Mitmenschen gehen mit ihnen anders um, auch wenn sie keine Uniform anhaben und nicht im Dienst sind. Gibt es ein Problem kommt jede/r zu ihnen und erwartet sich eine Lösung. Nicht umsonst sagen manche, dass PolizeibeamtInnen niemals außer Dienst sind, denn sie neigen dazu Probleme anzugehen und die Kontrolle zu übernehmen. Dieses Verhalten kann in unserer Gesellschaft zu Spannungen führen, da nicht alle Personen in dieser Art und Weise an Probleme herangehen.

2. PolizeibeamtInnen sind isoliert

Das Tragen einer Uniform und einer Waffe trennt PolizeibeamtInnen vom Rest der Gesellschaft. Psychologische Studien zeigen, dass dies dazu führen kann, dass PolizistInnen Menschen ohne Uniform anders wahrnehmen. Viele PolizeibeamtInnen meinen, dass sie durch das Anziehen der Uniform in eine Rolle schlüpfen. Manchmal kann dies auch Auswirkungen auf das Privatleben haben.

3. PolizeibeamtInnen arbeiten in einer militärisch organisierten Institution

Auch in Österreich ist die Polizei eine militärisch strukturierte Institution, in der das Ziel der Gruppe erstrebenswert ist und das Individuum in den Hintergrund rückt. Militärische Organisationen verlangen das Opfer jedes/jeder Einzelnen zum Wohl der Allgemeinheit, was zu einer Bestrafung führt, wenn der geforderte Standard nicht erfüllt wird.

4. Schichtdienst ist normal

Der Schichtdienst bringt viele Vorteile, ist aber auch sehr anstrengend für die PolizistInnen. Der Körper ist normalerweise an einen 24 Stunden Rhythmus gewöhnt, wir benötigen die regelmäßige Routine um gesund und fit zu bleiben. PolizeibeamtInnen können sich aber nicht an so einen Rhythmus halten, da sie meist 12 Stunden Dienst, oft auch 24 Stunden lang Dienst haben und immer zwischen Tag- und Nachtdienst wechseln. Das wirkt sich nicht nur negativ auf das körperliche und mentale Gleichgewicht aus, sondern auch auf das Privat- und Familienleben. Partnerschaften und Freundschaften leiden unter dem Schichtdienst, da man nicht wie die anderen am Wochenende beziehungsweise Abend frei hat und bei gemeinsamen Abendessen oder Familienfesten anwesend sein kann. Das führt weiters zu Eheproblemen bis hin zur Scheidung, worunter auch die Kinder leiden.

5. Kameradschaft, ein zweiseitiges Schwert

Im Polizeiberuf werden das Gefühl der Teamarbeit und die Zusammengehörigkeit mit den KollegInnen gefördert. Das ist vor allem bei Einsätzen wichtig, wo man sich in gefährlichen Situationen gegenseitig aufeinander verlassen und den anderen vertrauen muss. Dieser Umstand macht es allerdings schwer, wenn jemand die Gruppe verlässt oder ein/e KollegIn selbst gegen die Vorschriften verstößt.

6. Der Stress im Polizeialltag ist anders als in anderen Berufen

PolizeibeamtInnen sind einer anderen Art von Stress ausgesetzt. Der sogenannte Explosionsstress, der wie schon der Name sagt explosionsartig auftreten kann, ist nicht dauernd vorhanden, sondern kommt unmittelbar. Das Stresslevel wechselt somit von niedrig schlagartig auf hoch, von einer ruhigen Situation kommt es ganz schnell zu einer extrem belastenden und aktiven Situation. Weil man diese Situationen nicht kontrollieren kann, ist es unmöglich ihm entgegen zu wirken.

7. Die Voraussetzung einer ständigen emotionalen Kontrolle

PolizistInnen müssen ständig ihre Emotionen unter Kontrolle haben, unabhängig davon, in welcher Sparte sie tätig sind. Dies erfordert immer Ruhe zu bewahren, egal wie aufreibend oder belastend die Situation gerade sein mag. Diese emotionale Zurückhaltung erfordert viel mehr Energie, als wenn man seinen Gefühlen freien Lauf lässt. Dadurch kommt es schneller zur Erschöpfung und Müdigkeit, was wiederum negative Auswirkungen auf das Privat- und Familienleben hat.

8. Es gibt keine Grauzonen

Bei der Polizei gibt es Gesetze an die man sich halten muss, man kann somit nur richtig oder falsch handeln. Doch nur weil man nach dem Gesetz gehandelt hat, heißt das noch lange nicht, dass man auch in der Situation richtig gehandelt hat. Es gibt aber keine Grauzone, keinen Handlungsspielraum zwischen richtig und falsch. Die Anpassung an diese Handlungsweise verlangt eine Veränderung der mentalen Einstellung und ein Umdenken sobald man den Dienst beendet hat.

9. Die Arbeitswelt für PolizistInnen ist sehr negativ

Im Polizeiberuf ist die Arbeitswelt, mit der man täglich konfrontiert ist, sehr negativ behaftet. PolizistInnen sehen die schlechte Seite der Gesellschaft und Kriminelle die Gesetze brechen. Das kann zu einer vorgefassten Meinung gegenüber der Bevölkerung und zu einem kritischen Weltbild führen. Für PolizistInnen ist es schwer jemanden zu vertrauen, da sie sehr viel Zeit mit Menschen verbringen, denen man nicht trauen kann. Auch der Glaube an das Gute im Menschen ist oft nicht mehr vorhanden. Das kann sich natürlich auf das persönliche Umfeld auswirken, sprich auf Familie, Freunde, Partner und Kinder.

10. Sogar die Kinder sind betroffen

Kinder von PolizistInnen haben oft größere Probleme sich anzupassen. Wenn die Kinder klein sind sehen sie oft noch eine erstrebenswerte Position in ihrem Elternteil. Als Teenager wird der Elternteil aber zu einer Autoritätsperson, wogegen sie rebellieren. Das führt oft zu Konflikten und Spannungen. Kinder von PolizistInnen verhalten sich entweder äußerst gehorsam oder extrem rebellisch.

Nach Golfarb/ Aumiller gibt es somit zahlreiche Punkte, warum PolizistInnen nicht mit anderen Berufsgruppen gleichzustellen sind. Auch Wensing konnte Unterschiede bezüglich Stressverarbeitungsstrategien feststellen (vgl. Wensing 1990). Hierbei zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen PolizistInnen und Nicht-PolizistInnen, da PolizeibeamtInnen „einen wahrgenommenen Konflikt vorwiegend durch eine sachlich-rationale Annäherung an den Konfliktgegenstand bewältigen, durch schrittweises, aktives und planvolles Vorgehen, bei dem sie versuchen, in der Situation möglichst viele Informationen zu gewinnen und auch in hohem Maße bereit sind, für ihren eigenen Standpunkt zu kämpfen.“ (ebd.: 176).

Weiters zeigte sich, dass PolizistInnen emotionsvermeidend vorgehen und die Einbeziehung und Bearbeitung eigener Gefühle durch Ausblenden vermeiden (vgl. ebd.). Dadurch resultiert auch das deutlich geringere Ärger-Potential, das PolizistInnen gegenüber Nicht-PolizistInnen an den Tag bringen (vgl. ebd.: 177).

„Die problemorientierte Bearbeitung einer Konfliktsituation ermöglicht es den Polizeibeamten, unter Vermeidung der Einbeziehung eigener Emotionen einem Aufbau eines Ärger-Potentials entgegenzuwirken.“ (ebd.)

Diese Vorgehensweise von Polizisten kann aber auch negative Effekte mit sich ziehen, da problemorientierte Bewältigungsstrategien viel psychologische Energie kosten, um eigene Emotionen zu kontrollieren. Das bedeutet wiederum, dass PolizistInnen in einer Konfliktsituation mehr mit sich selbst beziehungsweise mit der Kontrolle ihres Verhaltens beschäftigt sind, als Nicht-PolizistInnen (vgl. ebd.: 179).

Wie man dem entgegenwirken kann und versuchen kann, den PolizistInnen den Arbeitsalltag zu erleichtern, damit beschäftigte sich Rafael Behr. Er schrieb über Supervision in der Polizei, mit deren Hilfe PolizistInnen das Erlebte im Berufsalltag reflektieren und verarbeiten sollen (vgl. Behr 2006: 160ff). In Pflegeberufen und Handlungsfeldern der sozialen Arbeit wird schon seit Längerem durch Supervision oder Coaching Reflexion geleistet.

„Supervision soll allgemein ein besseres Verstehen beruflicher Realität ermöglichen, indem sie eine Situation aus verschiedenen Blickwinkeln und Dimensionen analysiert und erörtert.“ (ebd.: 161)

Auf den ersten Blick scheint eine Supervision in der Polizei sinnvoll zu sein, aber warum findet man sie nicht im Polizeiberuf vor? Behr forschte dazu selbst mit einem Pilotprojekt in Deutschland und zeigte, dass Supervision und Polizei nicht viel gemeinsam haben (vgl. ebd.: 165). „Im Vergleich zu den traditionellen Grundlagen der Polizeiarbeit richtet sich Supervision nicht nach dem Recht aus, sondern legitimiert sich am Wissen (...)“ (ebd.: 163). Außerdem setzt Supervision auf einen gemeinsamen Prozess, in dem Erfahrungen und individuelle Entwicklungen der TeilnehmerInnen im Vordergrund stehen – was wiederum gegen die Ergebnisorientierung der Polizei spricht (vgl. ebd.: 164). Man könnte an dieser Stelle noch viele weitere Punkte aufzählen, warum sich Polizei und Supervision differenzieren. Behr sah aber vor allem folgende Probleme als Ursache für das Fehlen von Supervisionen in der Polizei:

„In der Supervision müssen Polizisten einen Rollenwechsel vollziehen: Statt anderen Menschen Fragen zu stellen und in emotionaler Distanz zu bleiben, sollen nun sie sich

und ihr Handeln in Frage stellen (lassen). Sie müssen in der Reflexion in Distanz zu sich und dem eigenen Handeln gehen, nicht auf Distanz zu anderen Menschen. Damit werden sie aufgefordert, einen Teil ihrer Überlegenheit, auch ein Stück ihrer Definitionsmacht, die ja auch Ausrüstung und Handlungsermächtigung ist, aufzugeben. Auf der einen Seite müssen sie ihre gewohnten und vertrauten Denk- und Handlungsmuster verlassen, damit eine vertrauensvolle Auseinandersetzung im Supervisionsprozess überhaupt möglich wird, auf der anderen Seite bekommen sie kein voraussehbares Versprechen, dass sich diese Anstrengung auch lohnt. Deshalb kann man Supervision in der Polizei nicht als Verkaufsschlager anpreisen und man kann auch nicht erwarten, dass Polizeibeamte diese Beratungsform mit Freude annehmen.“ (ebd.: 166)

Ein weiteres Problem der Supervision ist, dass man damit nur diejenigen erreicht, die sich auch erreichen lassen wollen, sprich die sozial und emotional wacheren Personen (vgl. ebd.). Das sind in der Regel eher wenige, da die „Verarbeitung konflikthafter Erlebnisse meistens privat erfolgt.“ (ebd.: 167)

Bei den Supervisionen die Behr durchführte, nahmen nicht alle Personen teil, da PolizistInnen das Reden über Gefühle schwer fällt (vgl. ebd.: 171). Trotzdem konnte er durch das Projekt interessante Ergebnisse erzielen – sprich Themen, die alle Supervisionsgruppen beschäftigt haben (vgl. ebd.: 168-171):

- Kommunikation mit Vorgesetzten und Hierarchiekonflikte

Behr spricht hier das klassische Dilemma zwischen Modernisierung und Tradition an und meint damit Reibungspunkte zwischen dem traditionellen Hierarchiedenken und der für die Arbeit erforderlichen sozialen Kompetenz, sowie auch Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten, die nicht auf erwachsene Art und Weise geführt werden können.

- Vertrauen – Misstrauen in Kollegen, Vorgesetzte, Strukturen

Wie Entscheidungen (zum Beispiel Organisationsveränderungen, Dienstanweisungen, Beförderungsverfahren) innerhalb der Polizei getroffen werden ist selbst für die PolizistInnen nicht immer zu durchschauen. Behr spricht hier vom „Amtsschimmel“, wie ihn schon Fischer-Kowalski et al. (1982) beschrieben haben.

- Generationsverhältnis

Die jüngeren PolizistInnen wollen gute Arbeit leisten, sich aber nicht in das traditionelle Korsett der Polizeiarbeit pressen lassen. Es geht ihnen nicht darum, in die Fußstapfen der älteren KollegInnen zu treten, sondern neue Pfade zu betreten.

- Umgang mit Macht und Ohnmacht

Da die Polizei eine als mächtig geltende Institution ist, ist es oftmals schwer für PolizistInnen, eine Ohnmacht zu erleben. Behr nennt hier folgende Beispiele: auf der Mikroebene zeigt sich dies, wenn eine lang observierte Person im entscheidenden Moment nicht festgenommen werden kann; auf der Makroebene, wenn einem beantragten Haftbefehl gegen einen sexuell übergriffigen Vater nicht stattgegeben wird. Für PolizistInnen ist dies schwer zu ertragen, da hier die Verletzung der Größenphantasien, als auch Versagensängste betroffen sind.

- Karriereplanung und Leistungswünsche

Frauen in der Polizei gehen mit ihrer Berufsplanung und ihrem Leistungswunsch weniger offensiv und selbstverständlich um als Männer, da dieser Schritt mit einer gewissen Unsicherheit verbunden ist und andere Aspekte einen Einfluss haben wie zum Beispiel Familie und Kinderwunsch.

- Identifikation mit dem Beruf

In erster Linie findet die Identifikation mit dem Beruf über die konkrete Tätigkeit statt, erst danach über die Zugehörigkeit der Polizei. PolizistInnen identifizieren sich aber auch mit ihrer Berufsrolle, selbst wenn sie nur von ihrem Beruf sprechen und ihn nicht gerade ausüben. Der soziale Nahraum der PolizistInnen trägt somit einen erheblichen Teil zur ihrer Motiviertheit bei.

- Schutz vor Überlastung und Schutz der Ideale

Alle TeilnehmerInnen sahen ihre Aufgabe als bedeutsam an und waren bereit, mehr Kraft und Zeit als unbedingt vorgeschrieben zu investieren. Andererseits sahen sich viele im Interessenskonflikt, da sie oft die Grenzen ihrer Belastbarkeit erreichten, zum Beispiel durch familiäre Anforderungen. Belastungen nahm man vor allem in Kauf, wenn es bei der Arbeit um etwas ging – was wiederum oft zur Frustration führte, da die Vorgesetzten das Engagement als selbstverständlich hinnahmen oder gar nicht merkten. Tüchtigkeit wird somit im Polizeialltag zu wenig wertgeschätzt.

- Erfahrungen mit bedrohlichen Situationen

Dabei sind in der Polizei vor allem Situationen gemeint, bei denen Gewalt eine Rolle spielt. Wenn PolizistInnen einmal in eine Situation kommen, in der sie Gewalt anwenden (zum Beispiel durch einen Schuss) oder bei der ihnen Gewalt widerfährt (zum Beispiel durch eine heftige Schlägerei), verändert sich das Leben der Betroffenen meist völlig und zwar unabhängig von der rechtlichen Ausgangssituation.

Zwar ist die Polizei keine Institution, die eine eigene Infragestellung kultiviert, aber „Supervision in der Polizei kann eine Kommunikationsform ermöglichen, in der zunächst die realen Erfahrungen im Berufsalltag Beachtung und Anerkennung bekommen. Dies sind Erfahrungen mit eigenen Insuffizienzgefühlen, mit Kollegen, Vorgesetzten und Adressaten der polizeilichen Arbeit.“ (ebd.: 171).

Weiter erklärt Behr aber, dass der/die SupervisorIn keine Überzeugungsarbeit für sein/ihr Angebot leisten darf, da er/sie sich sonst unter Erfolgsdruck setzt (vgl. ebd.: 172). Zu Beginn seines Pilotprojekts kam sich Behr wie ein Autoverkäufer vor, weshalb er folgenden Schluss zieht: „Ich würde deshalb in der Polizei nicht mehr für Supervision *werben*, ebenso wie ich der Überzeugung bin, dass Supervision nicht für alle Polizeiangehörigen und nicht für alle Handlungsfelder das Mittel der Wahl ist.“ (ebd.).

Wie kann man aber sonst versuchen, PolizistInnen den Arbeitsalltag zu erleichtern beziehungsweise ihnen helfen das Erlebte zu verarbeiten? Wie kann man sie unterstützen und ihnen zu einer Work-Life-Balance verhelfen beziehungsweise ist so eine Balance überhaupt möglich in diesem Beruf? Das nächste Kapitel zeigt, was man überhaupt unter Work-Life-Balance versteht, wie man diese unterstützen kann und wie man dieses Konzept im Polizeiberuf umsetzen könnte.

Work-Life-Balance

„Eine lebbare WORK-LIFE-BALANCE ist wichtig für das Glück und die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen.“ (Ruckriegel 2012: 51)

Work-Life-Balance ist ein Begriff, der viele Definitionen mit sich bringt. Fast jede/r AutorIn versteht darunter etwas anderes, obwohl man im Endeffekt oft auf viele Ähnlichkeiten stößt. In dieser Arbeit steht Work-Life-Balance für ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben. Dazu gehören nicht nur das Wohlfühlen am Arbeitsplatz und der Spaß an der Arbeit, sondern auch die häusliche Zufriedenheit und eine gute Beziehung zum Partner (vgl. Ebbecke-Nohlen 2009: 146).

Dass man als ArbeitgeberIn nur für einen adäquaten Arbeitsplatz sorgen kann und nicht die Partnerschaft des/der ArbeitnehmerIn beeinflussen kann, muss einem bei diesen Thema immer bewusst sein. Allerdings darf man nicht vergessen, dass sich verschiedene Work-Life-Balance Maßnahmen sehr wohl positiv auf die Partnerschaft auswirken können, da man mehr Zeit für den/die PartnerIn hat.

In dieser Arbeit soll es aber vor allem darum gehen, mit welchen Work-Life-Balance Maßnahmen man seitens des Unternehmens ArbeitnehmerInnen unterstützen kann und ihnen somit mehr Freiraum und Freizeit gewähren kann. Weiters soll geklärt werden, welche dieser Maßnahmen im Polizeiberuf sinnvoll und erstrebenswert sind. Dass man die individuellen Maßnahmen dabei nicht ganz außer Acht lassen kann, versteht sich von selbst. Auch dazu wird es in diesem Kapitel einen kurzen Abschnitt geben.

Vorerst aber muss geklärt werden, was der Begriff „Work-Life-Balance“ überhaupt bedeutet. Wie schon angedeutet gibt es keine einheitliche Definition dieses Konstrukts. Das liegt unter anderem auch daran, dass sich viele unterschiedliche Fachdisziplinen mit diesem Begriff beschäftigen (vgl. Baumann 2009: 20). Nicht nur in der Soziologie, sondern auch in der Psychologie und Betriebswirtschaftslehre ist die Work-Life-Balance ein aktuelles und viel diskutiertes Thema. Da sich diese Arbeit auf die soziologische Sichtweise fokussiert, kann das Thema natürlich nicht so umfangreich betrachtet werden, wie es in einer interdisziplinären Arbeit möglich wäre. Dennoch kann man diesen Begriff vorerst „definieren“.

Unter „Work“ versteht man ganz allgemein die bezahlte Arbeit, die dem Bereich der Nicht-Arbeit gegenübersteht (vgl. Guest 2002: 261). Arbeit ist also das, wodurch wir unseren Lebensunterhalt finanzieren. Dass der Begriff „Work“ auch nicht eindeutig definiert werden kann, lässt sich am Beruf KünstlerIn zeigen: Das Malen eines Bildes kann sowohl als Work, als auch als Life gesehen werden, da der/die KünstlerIn darin seine/ihre Lebenserfüllung sieht (vgl. Ebbecke-Nohlen 2009: 146f). Genauso ist es, wenn man sich mit einem Lebenstraum selbstständig macht – kann man da noch eine klare Grenze zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit ziehen?

Hier zeigt sich wieder, warum der Begriff Work-Life-Balance keine allgemeine Definition mit sich bringt. Arbeit zu definieren ist nicht so einfach, da Arbeit für jede/n etwas anderes bedeutet – viele sehen zum Beispiel auch die Hausarbeit oder Kinderbetreuung als Arbeit. Im Kontext dieser Arbeit versteht man unter „Work“ jedenfalls die Zeit, die man am Arbeitsplatz verbringt und auch bezahlt bekommt.

Der Begriff „Life“ ist ebenso problematisch zu definieren, da zum Leben ja auch die Arbeit zählt und somit eine Work-Life-Balance allein von der Begriffsdefinition her unmöglich wäre. „Life“ nur als Freizeit zu definieren ist ebenso unpassend, da man durch Hausarbeit oder Kinderbetreuung nicht frei von Arbeit ist. Die Bezeichnung Privatleben passt bei diesem Konstrukt am besten, da man hier sowohl die Familie, Freunde und eigene Interessen mit einbeziehen kann.

Bei einer Work-Life-Balance geht es somit um ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben. Dieses Gleichgewicht kann aber je nach Umständen und Individuum variieren – sprich für jede/n bedeutet eine Work-Life-Balance etwas anderes (vgl. Guest 2002: 261). Das bedeutet laut Kruse, dass „ein Ausgleich der beiden Lebensbereiche weniger auf dem Papier, sondern vielmehr im Kopf des Individuums stattfinden muss.“ (Kruse 2009: 18) Die individuell gefundene Balance soll zu dauerhaft guten Leistungen führen und die Zufriedenheit steigern.

Herrscht ein Ungleichgewicht beziehungsweise eine Imbalance kann es zu Interrollenkonflikten kommen. Beispielweise kann die Ausübung der Arbeitsrolle durch die Ausübung der Familienrolle erschwert oder verhindert werden – ebenso umgekehrt

(vgl. Badura/ Vetter 2004: 11). Die Bereiche Work und Life bedingen sich somit gegenseitig.

Wie man diese Bereiche gegenseitig beeinflussen kann wird später genau erklärt.

Dass dieses Kapitel nicht alle Fragen zur Work-Life-Balance beantworten kann steht fest, aber es soll zeigen, warum dieser Begriff im Polizeiberuf so wichtig ist. Dazu wird im ersten Abschnitt erklärt, warum die Work-Life-Balance in den letzten Jahren zu so einem relevanten und viel diskutierten Thema geworden ist und welche Ursachen dahinter stecken; im zweiten Abschnitt soll veranschaulicht werden, wie man die Work-Life-Balance positiv, als auch negativ beeinflussen kann – weiters wird hier die Frage beantwortet, welche Auswirkungen ein Fehlen der Work-Life-Balance haben kann. Im letzten Abschnitt werden Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance vorgestellt.

Ursachen für ein verstärktes Interesse am Thema

„Ob es sich um den Strukturwandel der Arbeit, den Wertewandel in der Gesellschaft, die Globalisierung, die demographische Entwicklung oder um die Forderung nach Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen handelt, werden sowohl Unternehmen als auch der einzelne Mitarbeiter zunehmend zu einer Auseinandersetzung mit diesem Thema gedrängt.“ (Klimpel/Schütte 2006: 123)

Die Work-Life-Balance ist heutzutage ein viel diskutiertes Thema. Das liegt vor allem am Wandel der Gesellschaft und der Welt. Um zu verdeutlichen was dieser Wandel alles mit sich bringt, werden verschiedene Anhaltspunkte von AutorInnen vorgestellt, die sich speziell mit diesem Thema befassen.

Benita von Kettler sieht folgende Ursachen als Faktoren, die die Work-Life-Balance beeinflussen (vgl. von Kettler 2010: 141-144):

Demographischer Wandel

Unsere Gesellschaft wird nicht nur immer älter, sie schrumpft gleichzeitig. Das bisher gängige Lebenszeitstrukturmodell funktioniert nicht mehr, das Pensionsalter steigt stetig und der Mensch muss lernen seine Lebenszeitstruktur zu parallelisieren, sprich Lernen, Arbeit und freie Zeit zu vereinen. „Lebenslanges Lernen, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und Arbeiten über die heutige Ruhestandsgrenze hinaus wird selbstverständlich.“ (ebd.: 141) Die Work-Life-Balance etabliert sich somit als Dauerthema in Organisationen.

Evaluation

Von Kettler meint damit den Megatrend Frauen, der die Arbeitswelt grundlegend veränderte und verändern wird. „Neue, weibliche Denk- und Handlungsmuster werden auf den Arbeits- ebenso wie auf den Konsummärkten breite Wirkung entfalten.“ (ebd.: 141f) Frauen wissen meist genau wie sie arbeiten wollen, und dass sie im Job ein hohes Maß an Flexibilität, Selbstorganisation und Selbstverantwortung mitbringen müssen. „Frauen entscheiden sich für Unternehmen, die ihnen hierfür einen Rahmen bieten und wo die Sinnhaftigkeit der Aufgabe konkurrieren kann mit dem Besten, was das Leben zu bieten hat: den eigenen Kindern.“ (ebd.: 142)

Globalisierung

Ein weiterer Faktor, der das Thema Work-Life-Balance beeinflusst, ist die Globalisierung. „Die neue Kultur der Mobilität bringt verankerte Strukturen erheblich ins Wanken und zwar nicht nur in der Wissens- und Arbeitsgesellschaft, sondern auch in Familie und Partnerschaft. Der mobile und flexible Lebensstil bringt bislang fest gefügte Werte wie Stabilität und Loyalität in intensive Irritationen.“ (ebd.) Die neu geschaffene Mobilität verändert somit nicht nur unser Arbeitsleben, sondern auch das familiäre Leben, Bindungen, Kultur und Heimat.

Technologie

Auch die neuen Technologien spielen beim Thema Work-Life-Balance eine wichtige Rolle. „Die kommenden Entwicklungen durch das Web 2.0, aber auch Innovationen im Kontext von Usability und mobiler Vernetzung lassen weitere dramatische Veränderungen des Arbeitslebens erwarten und schaffen ganz neue Möglichkeiten zum gemeinsamen, vernetzten Arbeiten über Gruppen-, Abteilungs-, Unternehmens- und über Länder- und Zeitgrenzen hinweg.“ (ebd.: 143) Menschen arbeiten heute nicht nur an den unterschiedlichsten Orten, sondern auch zu den unterschiedlichsten Zeiten. Überall wo es einen Zugang zum Internet oder zu den Arbeitsmitteln gibt, breitet sich die Arbeit aus. „Arbeiten und Leben kommen wieder zusammen – wie es vor der industriellen Revolution Alltag war, mit allen Vor- und Nachteilen.“ (ebd.)

Generation Y

Damit sind Menschen gemeint, die nach 1980 geboren sind und eine Welt ohne Computer und Handy nicht kennen. „Sie sind von Kindesbeinen an mit modernen Informations- und Kommunikationstechnologien vertraut und bringen diese Erfahrungen und dieses Verhalten in ihr Berufsleben mit.“ (ebd.) Unternehmen sind noch nicht ausreichend auf diese MitarbeiterInnen und ihren Arbeitsstil vorbereitet – die meisten Unternehmen stellen nur Handys und Laptops zur Verfügung. „Die Generation Y ist es gewohnt, Informationen aus unterschiedlichen Quellen zu bekommen und schnell zu verarbeiten. Sie sind flexibel in ihrer Vorgehensweise, schätzen ein gemeinschaftliches Arbeitsumfeld und arbeiten am liebsten in nicht-hierarchischen Arbeitsgruppen“ (ebd.)

Mareike Baumann sieht ebenfalls wie von Kettler den demographischen Wandel als Grund für ein verstärktes Interesse am Thema Work-Life-Balance (vgl. Baumann 2009: 27ff). Weiters spielt auch die Familie bei diesem Thema eine wichtige Rolle:

„Die Struktur und die Größe der Familie sind einem starken Wandel unterworfen, die unter Umständen eine Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen erschweren respektive gar nicht ermöglichen.“ (ebd.: 29)

Damit sind nicht nur die später erfolgenden Familiengründungen, sondern auch der steigende Anteil an Kinderlosen gemeint. Das klassische Familienmodell ist als Auslaufmodell zu sehen, die Zahl der Patchworkfamilien, nichtehelichen Lebensgemeinschaften, Singles und Alleinerziehenden steigt hingegen (vgl. ebd.).

Neben dem Wandel der familiären Strukturen ist auch ein Wandel der Geschlechterrollen zu sehen: „Das ‚traditionelle‘ Verständnis der Frauenrolle, bei dem Frauen in erster Linie zu Hause bleiben und sich um die Kindererziehung und den Haushalt kümmern, wird mehr und mehr abgelöst vom ‚modernen‘ Rollenverständnis, bei dem Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen (müssen).“ (ebd.: 30) Den Ansatz, dass sich Lebensformen und Familienmodelle im Wandel befinden, teilt auch Ebbecke-Nohlen (2009: 142-146).

Ein weiteres Thema mit dem sich Baumann beschäftigte ist der Wertewandel. Materielle Werte wie wirtschaftliche Stabilität, weichen postmateriellen Werten wie freie Meinungsäußerung und mehr Mitbestimmung (vgl. Baumann 2009: 31).

Das Streben nach mehr Lebensqualität außerhalb der Arbeit gewinnt immer mehr an Bedeutung – auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird durch den Wertewandel und die heutigen Wertvorstellungen geprägt (vgl. ebd.). Der Wunsch nach Selbstverwirklichung, Selbstentfaltung und Höhererschätzung der Freizeit führt zu einem Bedeutungsverlust der Arbeit, den man durch Work-Life-Balance Maßnahmen auszugleichen versucht.

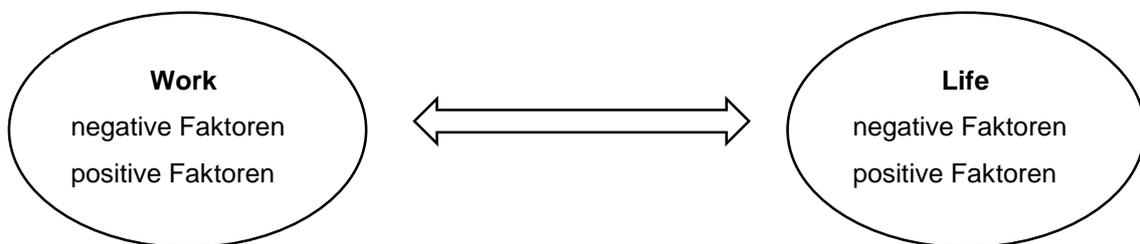
Als letzter Punkt wird der Strukturwandel der Arbeit von Baumann genannt. Erwerbstätige sind in zunehmendem Maße damit konfrontiert, „sich stärker mit ihrer Persönlichkeit in den Arbeitsprozess einzubringen“ (ebd.: 32).

Das daraus resultierende Problem ist, dass die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen und man die Rolle als Berufs- und Privatperson nicht mehr eindeutig trennen kann (vgl. ebd.).

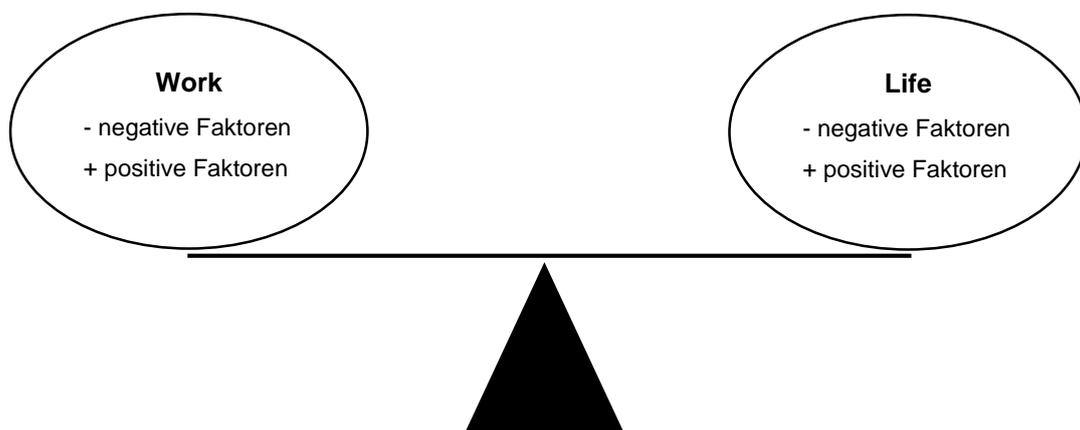
Steuerung der Work-Life-Balance

Die Work-Life-Balance ist sowohl positiv, als auch negativ beeinflussbar. Faktoren wie Konflikte und Probleme verursachen Stress (vgl. Tröster 2013: 19f), der sich wiederum negativ auf die Arbeit beziehungsweise das Privatleben auswirken kann – je nachdem von welcher Seite er produziert wird.

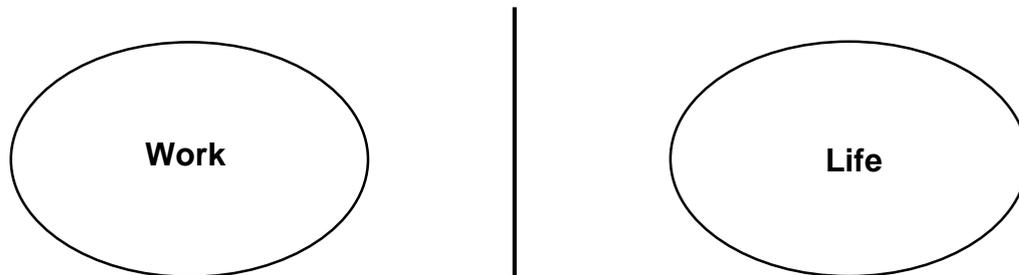
Ebenso können sich Faktoren wie Erfolg positiv auf die Motivation und somit auch auf die Work-Life-Balance auswirken. Diesen Effekt nennt man Spillover – sprich wenn ein Lebensbereich den anderen beeinflusst (vgl. Higgins/ Duxbury 1992: 392).



Bei der Kompensation hingegen geht man davon aus, dass ein Lebensbereich durch den anderen ausgeglichen werden kann. Wenn in der Arbeit negative Erfahrungen gemacht werden, versucht man diese durch die Zufriedenheit im Privatleben auszugleichen, um insgesamt die Lebenszufriedenheit zu verbessern. Das geht natürlich auch andersrum – wenn beispielweise eine Person im Privatleben unglücklich ist und die Zuflucht in der Arbeit sucht (vgl. Pasupuleti et al. 2009: 321).



Die Segmentation hingegen geht von einer strikten Trennung der Lebensbereiche der Individuen aus. Die Bereiche bedingen sich somit nicht gegenseitig und haben keinen Einfluss aufeinander (vgl. Baumann 2009: 24).



Erstrebenswert in jedem Zusammenhang sind vor allem das psychische Wohlbefinden, Gesundheit und Glück (vgl. Tröster 2013: 147). Eine Balance zwischen Work und Life kann ein Schlüssel dazu sein.

Das heißt aber nicht, dass man hier nur von einer Balance zwischen Berufs- und Privatleben spricht, da ein gutes Zeitmanagement nicht gleich für psychisches Wohlbefinden oder Gesundheit spricht. Balance soll auch die Ausgeglichenheit zwischen positiven und negativen Faktoren bedeuten, wobei eine Mehrheit von positiven Faktoren natürlich erstrebenswert ist.

Das Fehlen einer solchen Balance kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken und im schlimmsten Fall sogar zu einem Burnout führen (Tröster 2013).

Work-Life-Balance Maßnahmen können somit unterstützend wirken und viele positive Wirkungen mit sich bringen wie:

- Gesundere und leistungsfähigere MitarbeiterInnen,
- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit,
- Reduzierung von Fehlzeiten und Krankenständen,
- Reduktion der Stressbelastung,
- Förderung des Engagements und neuer Ideen,

- Verbesserung des Arbeitsklimas,
- Trennung von beruflichen und privaten Problemen.

(vgl. Klimpel/ Schütte 2006: 123, Schobert 2007: 26)

Welche individuellen und organisatorischen Maßnahmen es zur Förderung einer Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gibt, wird im nächsten Abschnitt veranschaulicht.

Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance

„In den letzten 20 Jahren hat sich die Zufriedenheit mit der Arbeit und das Engagement für die Arbeit deutlich VERRINGERT.“ (Ruckriegel 2012: 50)

Zur Förderung der Work-Life-Balance gibt es viele verschiedene Maßnahmen, die einerseits von den betroffenen Personen selbst ausgehen, andererseits von den Organisationen umgesetzt werden. Sie sollen vor allem die Arbeitszufriedenheit und Motivation der MitarbeiterInnen fördern und diese auch ans Unternehmen binden (vgl. Collatz/ Gudat 2011: 72).

Individuelle Maßnahmen

Zu den individuellen Maßnahmen zählen beispielweise Selbstkontrollstrategien wie kognitive Umbewertung, Entspannung und Prioritätensetzung (vgl. Baumann 2009: 33). In diesen Bereichen spielt vor allem die Zeit eine große Rolle – durch Hilfe von außen könnte man die Arbeit im Haushalt reduzieren und die dadurch gewonnene Zeit mit Freunden oder dem Partner verbringen (vgl. ebd.). Zeit kann ebenfalls durch Hilfestellungen von den jeweiligen Unternehmen gewonnen werden, wie im nächsten Abschnitt noch genauer gezeigt wird.

Wichtig ist jedoch nicht nur das richtige Zeitmanagement (vgl. Collatz/ Gudat 2011: 66ff), sondern auch die psychische Entlastung. Als PolizistIn ist man durch die nicht gegebene Entscheidungsfreiheit einer höheren psychischen Belastung ausgesetzt, als andere berufstätige Personen (vgl. Tröster 2013: 24f). Zusätzlicher Stress in der Freizeit beziehungsweise im Privatleben wäre somit nicht fördernd für das psychische Wohlbefinden.

Auch die Beschäftigung mit folgenden Fragen kann sehr hilfreich sein um herauszufinden, wo man im Leben Prioritäten setzen sollte (vgl. Schunder-Tatzber 2003b: 193):

- Was ist mir wichtig im Leben?
- Wie sehe ich mich?
- Was sehe ich als mein Ziel im Leben?
- Welche Rollen erfülle ich? Fühle ich mich wohl dabei?

- Was bin ich bereit, im Beruf und Privatleben zu „ertragen“?
- Werde ich gelebt oder gestalte ich mein Leben aktiv?
- Stehe ich dort, wo ich sein will?

Die jeweiligen Veränderungen muss man selbst in die Hand nehmen, was natürlich nur dann geht, wenn man weiß was man will (vgl. ebd.: 194). Die Erkenntnis der eigenen Bedürfnisse könnte man somit als eine Grundvoraussetzung für die eigene Work-Life-Balance sehen.

Schunder-Tatzber rät im Allgemeinen auch zu Sport, um einen Ausgleich zur Arbeit zu finden (vgl. ebd.). Dabei müssen natürlich die körperlichen Voraussetzungen stimmen, um überhaupt sportliche Tätigkeiten auszuüben. Zu einer Work-Life-Balance können auch Entspannungsübungen, der Kontakt mit Freunden und Familie, sowie Hobbies und Reisen beitragen. Wichtig dabei ist nur, dass man nicht dem Freizeitstress verfällt und sich dadurch noch mehr belastet (vgl. ebd.: 203).

Das Forschungsfeld zur individuellen Förderung der Work-Life-Balance ist bislang nur wenig erforscht worden (vgl. Baumann 2009: 33). An dieser Stelle wären somit noch sehr viele interessante Aspekte zu untersuchen, wobei auch diese Arbeit einen Beitrag dazu leisten soll. Inwiefern jede/r diese individuellen Maßnahmen umsetzt, bleibt den Personen selbst überlassen.

Dass man sehr wohl MitarbeiterInnen zu einer besseren Work-Life-Balance verhelfen kann, indem man sie gezielt unterstützt und fördert, zeigt der nächste Abschnitt. Generell muss man jedoch betonen, dass selbst wenn kein Wille der Personen da ist, auch diese organisatorischen Maßnahmen nicht greifen werden. Somit hängen individuelle und organisatorische Maßnahmen in gewisser Weise zusammen.

Organisatorische Maßnahmen

Im Gegensatz zu den individuellen Maßnahmen findet man im Bereich der organisatorischen Maßnahmen wesentlich mehr Strategien und Forschungsmaterial. Vor allem die flexiblen Arbeitszeitmodelle stehen hier an erster Stelle. Durch Gleitzeit oder individuell vereinbarte Arbeitszeit sollen Berufs- und Privatleben besser koordiniert werden können (vgl. ebd.). Auch die Teilzeitarbeit soll unterstützend hinsichtlich der Vereinbarung von Beruf und Familie wirken – allerdings bedeuten weniger Arbeitsstunden auch weniger Verdienst, was wiederum für Alleinerziehende oft ein großes Problem darstellt.

Eine weitere Strategie ist die sogenannte Telearbeit, bei der der Arbeitsort flexibel gewählt werden kann (vgl. ebd.: 36f). Durch „Home Office“ erspart man sich den Weg zum Arbeitsplatz und kann diese Zeit für private Verpflichtungen nutzen. Diese Arbeitsform muss allerdings auch kritisch betrachtet werden, da die Grenzen von Privatleben und Arbeit verschwimmen (vgl. ebd.).

Neben den flexiblen Arbeitszeitmodellen gibt es auch familienorientierte Modelle. Sie sollen ebenso die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unterstützen, greifen aber nicht direkt in die Gestaltung und Organisation der Arbeit ein (vgl. ebd.). Zu diesen Maßnahmen zählen Betriebskindergärten und Kindertagesstätten genauso wie Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Ferienangebote und Hausaufgabenbetreuung. Für größere Unternehmen mag die Finanzierung dieser Strategien kein Problem sein, klein- und mittelständische Unternehmen können sich dies oft nicht leisten (vgl. ebd.: 38).

In naher Zukunft wird auch die Betreuung der Angehörigen einen höheren Stellenwert erlangen, vor allem wenn das familiäre Umfeld die Pflege übernimmt. Dabei wäre es sinnvoll, „wenn Organisationen Kooperationen mit Alten- und Pflegeeinrichtungen eingehen und Belegplätze reservieren, die dann den Angehörigen der Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden können“ (ebd.). Auch dieses Angebot wird wiederum eher nur für größere Unternehmen umsetzbar sein.

Baumann nennt weiter noch „flankierende“ Maßnahmen wie Sozialleistungen, finanzwirksame Hilfen, Beratungsangebote, ein entsprechendes Betriebsklima, Darlehen und Fonds, Unterstützung bei der Wohnungssuche, betriebliche Angebote zur Qualifizierung, sowie haushaltsnahe Dienstleistungen wie Waschen, Bügeln und Einkaufen (vgl. ebd.: 38f). Diese Maßnahmen setzen nicht hauptsächlich an eine zeitliche Entlastung der MitarbeiterInnen an, sondern sollen eine unterstützende Funktion haben, die sich positiv auf die Zufriedenheit im beruflichen und privaten Bereich auswirkt (vgl. ebd.). Auch Diversity Management wird als flankierende Maßnahme gesehen.

Esslinger und Kellner verweisen bezüglich des Themas Work-Life-Balance auf betriebliches Gesundheitsmanagement (vgl. Esslinger/ Kellner 2010: 111ff). In dessen Rahmen werden speziell Themen wie die alternde Belegschaft, Ernährung und Stress bearbeitet (vgl. ebd.). Auch Services für MitarbeiterInnen wie Sportangebote, Schlaf- und Erholungsmöglichkeiten, Gesundheitsprogramme und der bekannte Obstkorb können dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zugeordnet werden.

Gesundheit im Zusammenhang mit dem Thema „Gesund Essen“ ist vor allem in Berufen relevant, bei denen man viel unterwegs ist. Im Sommer verderben mitgebrachte Speisen schneller beziehungsweise hat man oft gar keinen Platz zum Essen oder gar keine Zeit (vgl. Kollmann/ Lehner 2003: 35). Man greift somit vermehrt zu meist ungesunden Snacks oder Fast Food zurück, was sich wiederum negativ auf die Gesundheit auswirken kann.

Dass die Gesundheit mit der Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen zusammenhängt sollte allen ArbeitgeberInnen klar sein. „Von Mitarbeiter, die sich gesundheitlich beeinträchtigt fühlen, unzufrieden sind oder gar innerlich gekündigt haben, können weder hohe Motivation noch Kreativität oder Innovation erwartet werden.“ (Schunder-Tatzber 2003a: 10f). Von den Unternehmen wäre es somit anstrebenswert, auch auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der einzelnen MitarbeiterInnen zu achten und dies auch regelmäßig zu fördern. Der Mensch muss somit in den Mittelpunkt gestellt werden, damit er eine gute Leistung erbringen kann und auch weiterhin im Unternehmen bleiben möchte (vgl. ebd.).

Methodische Vorgehensweise

„Im Zentrum qualitativer Interviews steht die Frage, was die befragten Personen für relevant erachten, wie sie ihre Welt beobachten und was ihre Lebenswelt charakterisiert.“ (Froschauer/ Lueger 2003: 16)

In diesem Kapitel wird die methodische Vorgehensweise genauer beschrieben. Da es sich um eine qualitative Studie handelt, geht es „darum zu verstehen, was Menschen in einem sozialen Kontext dazu bringt, in einer bestimmten Weise zu handeln, welche Dynamik dieses Handeln im sozialen Umfeld auslöst und wie diese auf die Handlungsweisen zurückwirkt.“ (Froschauer/ Lueger 2003: 17) Es sollen somit keine Theorien überprüft werden, sondern neue Ansätze entwickelt werden.

Die Vorgehensweise des Forschungsprozesses erfolgte zyklisch nach Froschauer und Lueger. Hierbei kann man zwischen vier verschiedenen Phasen unterscheiden (vgl. ebd.: 22ff):

- Die Planungsphase

In dieser ersten Forschungsphase macht man sich mit dem Forschungsfeld vertraut. Man überlegt welche Zugangsvarianten möglich sind und welche Datenmaterialien man benötigt. Das erfordert auch die Prüfung der Zugangsvoraussetzungen zum Forschungsfeld. In diesem Fall waren sie durch familiäre Kontakte gewährleistet. Weiters folgt eine erste vage Frageformulierung, um möglichst offen ins Feld zu gehen.

- Die Orientierungsphase

Diese Phase setzt die Schritte der Planungsphase erstmals um. Man kommt zum ersten Mal in Kontakt mit dem zu untersuchenden System und es erfolgen erste grundlegende Analysen darüber. Man verschafft sich Klarheit, wer die richtigen AnsprechpartnerInnen sein könnten und kann den Übergang in die Hauptforschungsphase planen.

In dieser Phase wurden die Voraussetzungen für die InterviewpartnerInnen ausgewählt, um einen guten Einblick in das Feld zu bekommen.

- Die zyklische Hauptforschungsphase

In dieser dritten Phase erfolgt der Forschungsprozess zirkulär. Basiskomponenten dieser Phase sind:

- das unentwegte Ineinandergreifen von Erhebung und Interpretation
- die permanente Reflexion des Forschungsstandes auf inhaltlicher und methodischer Ebene
- eine flexible und variable Gestaltung der Erhebungs- und Interpretationsverfahren
- die permanente sorgfältige Überprüfung und Modifikation der vorläufigen Ergebnisse und
- die laufende Erstellung von vorläufigen Teilanalysen.

Jeder Analysezyklus beinhaltet diese Basiskomponenten, die helfen die Gesprächsführung zu modifizieren und wichtige Aspekte des jeweiligen Gesprächs zu reflektieren.

- Die Ergebnisdarstellung

Um einen Beitrag zur Wissenschaft und zur gesellschaftlichen Entwicklung zu leisten, muss man die Ergebnisse durch Berichterstattung zugänglich machen. Die Aufgabe des Forschenden besteht darin, seine Vorgehensweise und die Ergebnisse in diesem Bericht offen zu legen, diese aber auch kritisch zu hinterfragen.

Auswahl der InterviewpartnerInnen

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte mit dem Gedanken von verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Polizei Frauen und Männer zu befragen. Voraussetzungen dafür waren folgende:

- Dienstort Wien,
- das Tragen einer Uniform,
- Beschäftigung im Außendienst.

In Wien gibt es folgende Einheiten der Polizei, die diese Voraussetzungen erfüllen: StreifenpolizistInnen, Beamte der WEGA, KriminalbeamtInnen⁴ und BeamtInnen der Bereitschaftseinheit.

Durch persönliche Kontakte war es möglich an verschiedene PolizistInnen heranzukommen:

- einen Streifenpolizisten (Interview 1)
- zwei WEGA Beamte (Interview 2 und 4)
- eine Kriminalbeamtin (Interview 3)

Dadurch ergibt sich die Möglichkeit eines breiten Einblickes in die Tätigkeitsbereiche der verschiedenen PolizeibeamtInnen.

Man muss jedoch festhalten, dass nicht alle angesprochenen Personen auch bereit waren ein Interview zu geben.

Nähere Informationen zu den jeweiligen InterviewpartnerInnen findet man im Kapitel Ergebnisse.

⁴ Die KriminalbeamtInnen tragen nicht immer eine Uniform, meist nur bei Großeinsätzen wie Stadion (siehe dazu Interview 3).

Leitfadeninterview

Nach Christel Hopf (1995) kann man zwischen vielen verschiedenen Varianten qualitativer Interviews unterscheiden. In dieser Arbeit wurden Leitfadeninterviews durchgeführt – sprich qualitative Interviews, die auf Grundlage eines Leitfadens beruhen. Die durchgeführten Interviews fallen unter die Kategorie der teilstandardisierten Interviews (vgl. Hopf 1995: 177). Die entscheidende Abgrenzung zu standardisierten Interviews stellen dabei die fehlenden Antwortvorgaben und die freie Artikulation der Ansichten und Erfahrungen der Befragten dar.

Die im Leitfaden vorgegebenen Fragen können frei und nach eigenem Ermessen abgearbeitet werden und durch Nachfragen ergänzt werden, sofern diese für das zu untersuchende Thema relevant sind (vgl. ebd.).

Bei den Fragen sollte es sich vor allem um offene Fragen handeln, damit die interviewte Person möglichst viel zu dem Thema erzählen kann. So zählen nach Lamnek vor allem Offenheit, Kommunikativität und Flexibilität zum Paradigma des qualitativen Interviews (vgl. Lamnek 2010: 317-319). Im Anhang befindet sich der Leitfaden, der in dieser Arbeit verwendet wurde.

Nach dem Interview wurde ein Kurzfragebogen vorgelegt, in dem Alter, Geschlecht, Dienstjahre, Familienstand, Anzahl der Kinder, Ausbildung, Anzahl der Überstunden pro Monat und die Fahrzeit zur Dienststelle abgefragt wurden. Bei der Frage nach den Überstunden wurde auch gefragt, ob diese freiwillig gemacht werden. Durch diese Informationen kann man sich ein besseres Bild zu den jeweiligen befragten Personen machen.

Um die Interviews auswerten zu können wurden sie mit Hilfe eines Diktiergeräts aufgenommen und transkribiert. Die jeweiligen Transkripte der Interviews befinden sich im Anhang.

Auswertung mittels Themenanalyse

Zur Auswertung der Interviews wurde die Themenanalyse nach Froschauer und Lueger herangezogen (Froschauer/ Lueger 2003, Lueger 2010). Mit diesem Verfahren kann man sich einen Überblick über die genannten Themen verschaffen und diese in ihren Kernaussagen zusammenfassen (vgl. Lueger 2010: 206).

Durch die Konzentration auf den manifesten Inhalt reduziert sich die Interpretationsleistung, weshalb bedenkenlos der/die InterviewerIn die Auswertung durchführen kann. Die Themenanalyse eignet sich besonders zum Vergleich von Themen und Meinungen aus der Perspektive unterschiedlicher Akteursgruppen (vgl. ebd.). Das bietet sich an, da wie schon erwähnt PolizeibeamtInnen aus verschiedenen Bereichen befragt wurden.

Mit Hilfe des Textreduktionsverfahrens werden die Texte „einer Zusammenfassung unterzogen, um sich über die im Gesprächsmaterial auftauchende Vielfalt an Themen, deren Darstellungsweise und Zusammenhang einen Überblick zu verschaffen.“ (Froschauer/ Lueger 2003: 159) Im ersten Schritt dieser Analyse ist es wichtig, zusammengehörige Textstellen zu einem Thema zu identifizieren. Die Themen sind von der jeweiligen Forschungsfrage abhängig.

Nach der Themenidentifizierung dienen folgende Fragen als Anhaltspunkte für die weitere Analyse (vgl. ebd.: 160ff):

- Was ist ein wichtiges Thema und in welchen Textstellen kommt dieses zum Ausdruck?
- Was sind zusammengefasst die wichtigsten Charakteristika eines Themas und in welchen Zusammenhängen taucht es auf?
- In welcher Abfolge werden Themen zur Sprach gebracht?
- Inwiefern tauchen innerhalb oder zwischen den Gesprächen Unterschiede in den Themen auf?
- Wie lassen sich besondere Themencharakteristika in den Kontext der Forschungsfrage integrieren?

Alle Interviews wurden auf Basis dieser Methode ausgewertet und analysiert. Im nächsten Kapitel befinden sich die dazugehörigen Ergebnisse, welche in Themen unterteilt wurden.

Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews schriftlich dargestellt um die Forschungsfrage dieser Arbeit zu beantworten:

„Wie kann es trotz den gegebenen Bedingungen im Arbeitsalltag von PolizistInnen zu einer Work-Life-Balance kommen?“

Um einen besseren Überblick zu gewährleisten, werden vorerst die befragten Personen kurz vorgestellt, wobei insbesondere die berufliche Laufbahn relevant ist. Somit bekommt man einen guten Überblick bezüglich der Dienstjahre, der Arbeitsstelle und der Arbeitsaufgaben.

Im nächsten Abschnitt werden die verschiedenen Themen festgehalten, die in den jeweiligen Interviews angesprochen wurden. Dabei wird veranschaulicht, inwiefern die Aussagen der verwendeten Literatur heutzutage noch auf die Polizei zutreffen.

Weiters wird besonders auf mögliche Einflussfaktoren der Work-Life-Balance geachtet, wobei genauer darauf eingegangen wird, wie sich PolizistInnen einen Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben schaffen. Dies soll anhand eines eigen erstellten Work-Life-Balance-Konzepts dargestellt werden, das speziell auf PolizeibeamtInnen zutrifft.

Im weiteren Verlauf sollen Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance von PolizistInnen dargestellt werden. Dazu werden nicht nur die Strategien der Literatur aufgegriffen, sondern vor allem die Ergebnisse der Interviews.

Abschließend folgt ein Fazit, welches die gesamte Arbeit resümieren und kritisch diskutieren soll. Ebenso werden zusammenfassend die wichtigsten Ergebnisse dargestellt.

Die Befragten

Interview 1 [Streifenpolizist]

Der Befragte ist 24 Jahre alt und hat bereits 3 Jahre Streifendienst hinter sich. Sein Arbeitsalltag ist sehr abwechslungsreich, da vom Verkehrsunfall bis zur häuslichen Gewalt alles dabei ist (vgl. Interview 1: 2-3). Seine Vorstellungen waren jedoch nicht von Verkehrsrecht und Verwaltungstätigkeiten geprägt, er hat sich mehr strafrechtliche Sachen erwartet (vgl. ebd.: 9-12)

Bevor er die Polizeischule absolvierte hat er die Handelsschule (HAS) besucht. Er lebt in einer Partnerschaft und hat noch keine Kinder. Im Monat absolviert er rund 30 Überstunden, die allerdings nicht freiwillig erfolgen, sondern aufgrund des Personalmangels, wie er annimmt (vgl. ebd.: 42).

Bis zu seiner Arbeitsstelle fährt er mit dem Auto nicht länger als 30 Minuten.

Interview 2 [WEGA Beamter]

Der zweite Interviewpartner ist 28 Jahre alt und hat 8 Dienstjahre hinter sich. Er war nicht nur im Streifendienst tätig, sondern auch bei der EGS, der Einsatzgruppe Straßenkriminalität. Diese Spezialeinheit kämpft vor allem gegen die Suchtgiftkriminalität, natürlich ohne Uniform in zivil. Danach wechselte er zur WEGA, wo er momentan tätig ist und auch sehr zufrieden ist, da dort Sport eine große Rolle spielt (vgl. Interview 2: 13-134). Bei der WEGA gibt es von drei Diensttagen immer einen Ausbildungstag und zwei Tage, an denen man am Stützpunkt ist und im Funkwagen fährt. Der Ausbildungstag dient für Schießtraining, Taktiktraining und Einsatztraining.

Bevor er zur Polizei kam, hat er die Höhere Technische Lehrschule (HTL) absolviert. Im Moment lebt er in einer Partnerschaft und hat noch keine Kinder. Derzeit macht er im Monat ungefähr 20 Überstunden, die er allerdings freiwillig absolviert.

Zu seiner Arbeitsstelle fährt er nicht länger als 30 Minuten.

Interview 3 [Kriminalbeamtin]

Die Kriminalbeamtin ist 40 Jahre alt und hat bereits 22 Dienstjahre hinter sich. Davon war sie 17 Jahre als Streifenpolizistin tätig. Seit 5 Jahren ist sie im Kriminaldienst tätig und trägt eigentlich keine Uniform mehr, außer bei Großeinsätzen (vgl. Interview 3: 140-141). In ihrem Interview berichtete sie von den Erfahrungen ihrer Jobs aus der Sicht einer Frau, mit und ohne Uniform.

Bevor sie die Polizeischule besuchte machte sie die Handelsschule (HAS). Sie lebt in einer Partnerschaft und hat keine Kinder. Zurzeit macht sie 50 Überstunden pro Monat, diese allerdings unfreiwillig.

Zu ihrem Arbeitsplatz fährt sie nicht länger als 30 Minuten.

Interview 4 [WEGA Beamter]

Der zweite befragte WEGA Beamte ist 35 Jahre alt und hat bereits 15 Dienstjahre hinter sich. Er war vorher im Streifendienst tätig und wechselte dann zur WEGA, da er dort mehr Freiräume hat als im Wachzimmer (vgl. Interview 4: 50-52).

Bevor er zur Polizei kam, absolvierte er eine Allgemein bildende höhere Schule (AHS) mit Matura. Er lebt in einer Partnerschaft und hat keine Kinder. Pro Monat macht er circa 80 Überstunden, die er unfreiwillig – des Geldes wegen – macht.

Er fährt weniger als 30 Minuten zu seiner Arbeitsstelle.

Zum Arbeitsalltag von PolizistInnen

In diesem Abschnitt geht es um die verschiedenen Themenbereiche, die in den Interviews angesprochen wurden. Dabei wird Bezug auf die Literatur genommen und veranschaulicht, ob die Studien, die bereits einige Jahre zurückliegen, heute noch auf die Polizei in Wien zutreffen oder nicht.

Alle interviewten PolizistInnen wurden gefragt, wie sie ihren Arbeitsalltag sehen und haben diesen auch ausführlich geschildert. Dass ein/e PolizistIn nicht nur das macht, was die BürgerInnen sehen, ist vielen oft nicht klar. Da der Berufsalltag von PolizistInnen sehr abwechslungsreich ist, zählen zu einem typischen Arbeitsalltag nicht nur das Schreiben von Strafzetteln, sondern auch diverse Verwaltungstätigkeiten wie das Abarbeiten von Akten (vgl. Interview 1: 2-6). Natürlich kommt es auch zu gefährlichen Situationen, die aber neben Verkehrsunfällen und Fällen von häuslicher Gewalt eher die Seltenheit sind.

Von der Schusswaffe hat erst eine von vier befragten Personen Gebrauch gemacht – in diesem Zusammenhang wurde auch erwähnt, dass es immer wichtig ist, einen kühlen Kopf zu bewahren und die Situation unter Kontrolle zu haben.

„Na man darf nicht vergessen, dass man gerade bei unseren Einsätzen die wir haben, immer einen relativ kühlen Kopf bewahren muss, weil sich bei uns Fehler halt anders auswirken.“ (Interview 2: 207-209)

Es ist somit immer eine gewisse Professionalität gefragt, die man nicht nur gegenüber der Bevölkerung, sondern auch gegenüber der KollegInnen an den Tag bringen sollte. An dieser Stelle zeigt sich, wie wichtig die Erfahrungen der älteren KollegInnen sind, da sie ihre Erlebnisse und ihr Wissen mit den jungen KollegInnen teilen können. Dieser Meinung sind auch Esslinger und Braun, da sie auf die Kompetenzen älterer ArbeitnehmerInnen hinweisen und deren Erfahrungswissen schätzen (vgl. Esslinger/Braun 2007).

Generell zeigte sich, dass alle Befragten momentan zufrieden sind mit ihrem Job, egal ob als normaler Streifenpolizist, als WEGA Beamter oder als Kriminalpolizistin, da ihnen die Arbeit größtenteils Spaß macht.

Auch das freundschaftliche Verhältnis zu den KollegInnen wird geschätzt, da man sich untereinander austauschen kann und auch das notwendige Verständnis in Bezug auf den Arbeitsalltag bekommt, „weil wenn mal was passiert, dann wird das eh mit Kollegen besprochen und wenn mal irgendwas nicht gepasst hat, dann bespricht man das auch.“ (Interview 2: 72-74)

Ebenfalls empfinden alle Befragten die Dienstzeiten von 12 Stunden als angenehm, da es trotz fehlender fixer Pausen genügend Freiräume gibt, um sich kurz auszuruhen oder zu essen:

„(...) durch die Stillzeit dazwischen haben wir auch immer Pausen und das teilt man sich immer selber ein. Und die Arbeitszeit von 12 Stunden ist optimal, da manche Amtshandlungen bis zu vier Stunden dauern, da wären acht Stunden Arbeitszeit nicht ideal.“ (Interview 1: 32-36)

Diese Ansätze findet man auch bei Fischer-Kowalski et al. (1982) wieder – wo besonders die Diensteinteilung und das Verhältnis zu den KollegInnen von den Befragten PolizistInnen gelobt wurden.

Im Gegensatz dazu muss man betonen, dass der Schichtdienst an sich nicht von allen Personen positiv gesehen wird:

„Also Familienfreundlich und Partnerschaftsförderlich ist der Schichtdienst auf gar keinen Fall, davon wird von der Behörde auch null Rücksicht genommen, da ist auf jeden Fall verbesserungsbedarf.“ (Interview 4: 167-169)

Dieser Ansatz sollt auch im nächsten Unterkapitel diskutiert werden, in dem es um die Belastungen und Probleme geht, die der Polizeiberuf mit sich bringt.

Belastungen und Probleme im Polizeiberuf

Dass der Polizeiberuf nicht mit anderen Berufen zu vergleichen ist, wurde im Theorieteil dieser Arbeit schon deutlich. Allerdings gibt es eine Vielzahl von Problemen, die der breiten Öffentlichkeit nicht bekannt sind. Die Interviews brachten somit einen guten Einblick in die nicht so angenehmen Seiten des Arbeitsalltags.

Eine große Belastung für alle Befragten stellen die 24 Stunden Dienste dar, da man keine fixen Zeiten zum Schlafen oder Ausruhen hat und somit der natürliche Rhythmus verloren geht.

„Was mich extrem teilweise stört sind die 24er, wo du wirklich nicht zum Schlafen kommst, was Gott sei Dank bei uns eh nur selten vorkommt, aber das ist dann schon, das ziehst dann schon ein paar Tage nach. Vor allem wenn's unfreiwillig sind noch viel mehr, als wenn du sie freiwillig machst.“ (Interview 2: 86-90)

Ebenso wurde erwähnt, dass die 24 Stunden Dienste eine große Belastung für die Partnerschaft wären, da man durch die unregelmäßigen und langen Dienste den/die PartnerIn beziehungsweise die Familie nicht oft sieht. Dieser Aspekt findet sich auch in der Literatur bei Goldfarb und Aumiller (2001) wieder.

Auch die Nachtdienste sind für die PolizistInnen belastend aber noch eher erträglich, als die 24 Stunden Dienste. Diese langen Dienste kommen meist durch einen Personalmangel zustande, der zwar ein großes Thema ist, über das aber nur wenig intern gesprochen wird. Das könnte auch allgemein am Umgang und der Kommunikation des/der Vorgesetzten liegen.

„auf jeden Fall wichtig wäre (...) mehr Respekt und mehr Rücksichtnahme von den eigenen Vorgesetzten auf mittlerer und oberer Ebene, dass nicht mit einem umgesprungen wird, wie wenn er nur eine Nummer wäre. Es ist schon klar, dass wir nur eine militärisch strukturierte Institution sind, aber trotzdem sollte man feststellen, dass man der Herr Mustermann ist und nicht die Nummer 327, und auf das wird derzeit null Rücksicht genommen. Also Personalmanagement, da könnte mit mehr Respekt und mehr Rücksicht aufeinander eingegangen werden.“ (Interview 4: 69-79)

Es wurde ebenfalls öfter betont, dass das Verhältnis zu den oberen KollegInnen schlecht ist, und man als StreifenpolizistIn spürbar auf der untersten Ebene agiert: „(...) der Streifenpolizist ist wirklich das Allerletzte bei der Polizei auch wegen der Behörde selber, man ist immer der Fußabtreter für jeden, für die Bevölkerung, für die Chefs.“ (Interview 1: 71-73)

Dieses Problem ist ebenfalls kein neues – schon bei Girtler (1980) und Fischer-Kowalski et al. (1982) sprachen PolizistInnen über die Probleme in der Führungsebene.

Auch der Rückhalt der Polizei selbst wurde von den Befragten stark bemängelt, da man schon bei den kleinsten Fehlern von der Öffentlichkeit vorschnell verurteilt wird, aber seitens der Polizei keine Unterstützung bekommt. Diesen Ansatz findet man ebenfalls bei Girtler (1980) wieder.

Ebenso ist die Darstellung der Polizei in den Medien ein großes Thema – nicht nur wie bereits erwähnt in der Literatur von Girtler – sondern auch in den Interviews selbst. Zur Darstellung der Polizei in den Medien und den Rückhalt der Polizei berichtete ein Polizist folgendes:

„Naja ja das wird immer zerrissen, immer anders dargestellt, als wie es wirklich war. Weil der Kollege wird sich schon etwas gedacht haben, wenn er jetzt irgendwen festnimmt und wird das nicht aus Jux und Tollerei gemacht haben. Und da find ich halt, dass hinter dem Polizisten, der einschreitet, überhaupt kein Rückhalt mehr da ist. Der wird gleich suspendiert und heim geschickt oder einvernommen, und der Beschuldigte der hat auf einmal alle Rechte, weil der kann auf einmal sagen ja der hat mich geschlagen, der hat mir das Geld gestohlen. Und der Kollege, der muss aber heimgehen und darf gar nix dazu sagen.“ (Interview 1: 170-178)

Daraus folgt, dass PolizistInnen nur mehr sehr vorsichtig und bedacht handeln.

„Naja ich schreit eigentlich so ein, dass mir keiner was machen kann. So mach's ich, also da denk ich mir vorher, wenn ich zu einem Einsatz fahr, was mach ich jetzt, damit mir der nichts ankreiden kann.“ (Interview 2: 193-195)

Man muss sich somit immer unter Kontrolle haben, nicht nur seine eigenen Handlungen, sondern auch emotional:

„man muss sich immer unter Kontrolle haben, man kann sich keine Ausrutscher leisten, ob man jetzt aus lauter Gefühlsduselei falsch entscheidet oder wen bevorzugt behandelt, das geht nicht, das ist unmöglich, und wenn es passiert, ist es zum Verurteilen.“ (Interview 4: 188-192)

Diesen Ansatz findet man ebenfalls in der Literatur bei Branca wieder: „Polizeibeamte müssen nicht selten während den Interaktionen mit Bürgern die eigenen Emotionen regulieren.“ (Branca 2009: 130)

Branca forschte zur Emotionsarbeit von PolizistInnen und kam zu folgendem Ergebnis: „Emotionsarbeit kann negative Konsequenzen für die Gesundheit der Mitarbeiter haben, wenn ein Individuum sich nicht mit den vorgegebenen Gefühlsregeln identifiziert und diese nicht akzeptiert, jedoch gleichzeitig diese emotionalen Erwartungen erfüllt werden müssen.“ (Branca 2009: 132)

Dies kann im weiteren Verlauf eine Arbeitsunzufriedenheit mit sich bringen, da eine Unstimmigkeit zwischen den zu zeigenden Gefühlen und den eigenen Emotionen für das Individuum belastend ist und zu Stress führen kann (vgl. ebd.: 134).

Die emotionale Kontrolle, die PolizistInnen an den Tag bringen müssen, hat somit einen großen Einfluss auf ihre Work-Life-Balance, da diese zusätzlichen Stress produziert. Doch nicht nur die emotionale Kontrolle, die man in der Öffentlichkeit stets bewahren muss ist für PolizistInnen belastend, sondern auch der respektlose Umgang seitens der Bevölkerung gegenüber der Polizei.

„Naja das fangt schon an zum Beispiel bei den 16-Jährigen, die haben keinen Respekt mehr vor der Polizei, die hängen dir gleich a Goschen an quasi, reden mit dir wie sie wollen, redens aber mit den alten auch na und mit die jungen. Und wenn man wen aufhältet und nur mit den Personen reden will, sie darauf hinweist, dass sie etwas falsch gemacht haben, zum Beispiel das sie bei Rot über die Ampel gefahren sind, wird man gleich deppert angeschnauzt. Und um das geht's eigentlich nicht, ich möcht keinem das Geld wegnehmen, ich will sie nur darauf aufmerksam machen. In dem Punkt sind wir halt die Bösen, wenn dann aber mal eingebrochen wird, dann sollen wir schnell da sein.“ (Interview 1: 81-90)

Hier zeigt sich deutlich, wie negativ behaftet die Arbeitswelt von PolizistInnen ist. Diesen Ansatz findet man auch bei Goldfarb und Aumiller (2001) wieder.

Ebenso schrieben Goldfarb und Aumiller über die Uniform, dass diese PolizeibeamtInnen isoliere. Die Kriminalpolizistin schilderte dies folgendermaßen:

„Also ich muss jetzt ab und zu die Uniform anziehen, bei Großeinsätzen wie Stadion oder so, aber ich bin froh, wenn ich sie wieder ausziehen kann. Es ist einfach ein anderes Dienst machen mit Uniform, die Leute stehen dir ganz anders gegenüber. Ganz arg ist: ich hab letztens in Uniform Dienst gemacht und war bei einem Raufhandel in einem Lokal und.. in einem Migrationslokal, und die Leute waren wirklich sehr ungut zu uns. Die sind aber 3 Wochen später zu mir gekommen, zu Einvernahme, wo ich zivil drinnen gesessen bin. Die Gesprächsbasis ist komplett anders. Uniform ist immer Feindobjekt. Wenn ich dort in zivil sitz, erschein ich für den nicht als Feindobjekt und das find ich recht angenehm. Man sieht auch sehr viel, man wird nicht gleich erkannt und jetzt in meinem Job, wo wir auch Observationen haben, ist es natürlich super angenehm, weil in Uniform brauch ich mich nirgendwo hinstellen, weil das weiß die ganze Straße, dass die Polizei da ist. Und wie gesagt, ich tu mir mit dem Gegenüber, ich mach auch sehr viele Gewaltdelikte, ähm das sind alles keine netten Männer, also die reden mit mir auch ganz anders, sag ma so, sie sind auf dem gleichen Level wie ich, als wie sie vorher mit einem Uniformierten geredet haben, weil der ist das Arschloch und, also wird arg beschimpft, und bei mir gibt es das einfach nicht, weil er hat keine Uniform zu beschimpfen. Und das ist sehr, sehr angenehm, und macht natürlich jedes Gespräch um einiges einfacher. Also ich muss da nicht tobend schreien oder mit einer Festnahme drohen, sondern es läuft alles in einem ganz ruhigen und angenehmen Stil ab und das find ich sehr angenehm.“ (Interview 3: 140-162)

Insofern zeigt sich, dass die Uniform eine große Angriffsfläche bietet und mehr Emotionen beim Gegenüber auslösen kann, als man annimmt. Das darf man natürlich auch im privaten Umfeld nicht außer Acht lassen, da man durch die Uniform immer in eine gewisse Rolle schlüpft. Wie, und ob man diese Rolle des/der PolizistIn überhaupt ablegen kann, wird später geklärt.

Wünsche & Verbesserungsvorschläge

Bezüglich der Wünsche und Verbesserungsvorschläge gaben die Befragten viele verschiedene Antworten. Die Aussagen decken sich aber nicht mit den Problemen und Belastungen, mit denen PolizistInnen zu kämpfen haben – dies kann ein Indiz sein, dass sie aus ihrer Sicht zum Job gehören.

Vielmehr wurden neue Punkte angesprochen, die vorher in den Interviews noch nicht erwähnt wurden, wie beispielweise die Modernisierung verschiedener Arbeitsabläufe und der Arbeitsplätze selbst.

„Die Wachzimmer müssen aufgewertet werden, mehr Personal, bessere Ausstattung, ein Verwaltungsbediensteter, der nur vorne sitzt und den Polizisten einen Teil der Arbeit abnehmen kann, wie Telefondienst, Faxdienst, Verständigungspflichten, so kleine Aufgaben. Also verbesserte Bezahlung, verbesserte Infrastruktur der Wachzimmer, mehr Personal, Arbeitserleichterungen und Vereinfachung der Arbeitswege; aber in gewisser Weise auch eine Zusammenlegung der Wachzimmer.“
(Interview 4: 113-119)

Man wünscht sich kurz gesagt eine Entlastung und eine Vereinfachung der Arbeitswege. Das kommt auch deutlich beim Thema Bürokratie zur Sprache, da ein Großteil der Arbeit nur noch Verwaltungstätigkeiten und Schreibsachen sind (vgl. Interview 1: 21-22).

Auch bei Meggeneder (1995) wurde schon eine Vereinfachung oder Abschaffung der ‚Bürokratie‘ verlangt. Damit waren die Vereinfachung verwaltungstechnischer Abläufe, eine Modernisierung und Vereinfachung der Arbeitsorganisation und die Einführung neuer Managementmethoden gemeint (Meggeneder 1995: 186f). Ebenso wurde der Wunsch nach fortlaufenden Schulungen, insbesondere technischer Art, geäußert – wie auch in den Interviews:

„(...) also das wäre absolut verbesserungswürdig, dass man da viel mehr Schulungen macht also, wenn es jemanden interessiert, dass derjenige auch hingehen kann, also das wären dann eben diese fachspezifischen Schulungen, gibt’s überhaupt nicht, wird nicht angeboten“ (Interview 3: 60-63)

Viele Verbesserungsvorschläge, die in den Interviews erwähnt wurden, finden sich bei Meggeneder ebenfalls wieder, wie:

- die Anschaffung von fehlendem/zweckmäßigem/ergonomischem Mobiliar
- eine großzügigere/zweckdienlichere Raumgestaltung und
- die Erhöhung des Personalstandes

(vgl. Meggeneder 1995: 185).

Ebenso klagen die Befragten bei Meggeneder über den wenig respektvollen Umgang seitens der Vorgesetzten.

„Häufig wurden Klagen über die Vorgesetzten, und zwar nahezu ausschließlich, über Offiziere und Juristen geführt. In diesem Zusammenhang wurden das hierarchische Gefälle, unnötiger militärischer Kommandoton und geringe Flexibilität (Sturheit) der höheren Vorgesetzten besonders scharf kritisiert. Sehr häufig wurde der Widerspruch zwischen Bürgerservice (Bürgernähe) und der Einhaltung bestimmter Dienstvorschriften angesprochen.“ (vgl. ebd.: 186)

Außerdem verlangte man nach mehr Selbstständigkeit, Entscheidungsfreiheit bei der Arbeit und der Schaffung von Mitsprachemöglichkeiten (vgl. ebd.: 187). Dieser Aspekt kam ebenfalls in den Interviews zur Sprache – besonders ist dies bei den StreifenpolizistInnen der Fall (vgl. Interview 1: 71).

Weiters wurde kritisiert, dass es oft keine Ansprechpartner für interne Probleme gibt, beziehungsweise dass diese nicht sehr vertrauenswürdig wären (vgl. Interview 3: 120-129).

Ein weiteres Problem für die Befragten ist das Gehalt, da dieses zwar als Einstiegsgehalt gut ist, aber nur alle paar Jahre um einen geringen Betrag steigt und man deswegen oft zu Überstunden verpflichtet sei, um sich sein Leben leisten zu können.

Auch die Anhebung des Pensionsalters stellt für alle ein Problem dar, da man ungewiss in die Zukunft blickt. Man will sich zwar weiterbilden innerhalb der Polizei und erhofft sich somit auch ein höheres Gehalt, aber man fragt sich selbst, wie lang man in der Position bleiben kann, in der man sich momentan befindet.

„Du bist halt irgendwann nicht mehr so leistungsfähig und da müssen's halt Möglichkeiten schaffen“ (Interview 2: 37-38)

Es bestehen somit Bedenken, dass man körperlich mit zunehmenden Alter nicht mehr so fit ist und dann seinen Job nicht mehr so ausüben kann, wie man das gerne würde.

Auch die Möglichkeit früher in Pension zu gehen wurde angesprochen, allerdings möchte man nicht von so geringen Bezügen leben, wie es einem momentan geboten wird. Dieser Wunsch besteht ausdrücklich bei den Personen, die bei der WEGA sind und somit eine dauernde körperliche Fitness mitbringen müssen. Sie wollen allerdings nicht irgendwann nur mehr im Innendienst tätig sein. Hier müsste man neue Möglichkeiten schaffen, um die Kompetenzen und Erfahrungen dieser Personen zu nutzen.

Kurz zusammengefasst gibt es sehr viele Belastungen und Probleme im polizeilichen Arbeitsalltag – wie man es schon von der Literatur entnehmen konnte, hat sich das Meiste in den Interviews bestätigt. Viele dieser Probleme sind für die Betroffenen aber zur Normalität geworden, beziehungsweise nehmen sie diese hin, da sie zum Job gehören.

In vielen Punkten wünschen sich aber alle eine Verbesserung, vor allem beim Arbeitsklima und der Ausstattung der Arbeitsplätze, bis hin zu regelmäßigen Schulungen. Das zeigt wiederum, dass alle ihren Job gerne machen und sich auch dafür einsetzen und sich regelmäßig weiterbilden wollen. Über ihre berufliche Zukunft denken sie aber nur ungerne nach, da sie nicht wissen, was ihnen bevor steht beziehungsweise wie lange sie ihre momentane Position ausüben können.

Auch das Gehalt war ein großes Thema, da man anders als in der Privatwirtschaft sich bei der Polizei nicht hinaufarbeiten kann. Es besteht zwar die Möglichkeit verschiedene Kurse zu machen – ob man aber letztendlich wirklich einmal einen höheren Posten bekommt hängt meist von den internen Beziehungen ab.

Work-Life-Balance im Polizeiberuf

„Ein allgemeingültiges und maßgeschneidertes Konzept, welches für jeden gilt, gibt es nicht, da die Lebensumstände, Bedürfnisse und Wünsche der einzelnen Menschen sehr unterschiedlich sind.“ (Klimpel/ Schütte 2006: 22)

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, was PolizistInnen unter dem Begriff Work-Life-Balance verstehen, wie sie zu einem Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben kommen und was diesen Ausgleich beeinflussen kann. Letztendlich wird ein eigens erstelltes Work-Life-Balance Konzept vorgestellt, welches insbesondere auf PolizeibeamtInnen zutrifft.

Wie schon im Theorieteil dieser Arbeit angesprochen, gibt es keine allgemein gültige Definition für das Konstrukt Work-Life-Balance. Jede/r versteht darunter etwas anderes, da dieser Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben sehr individuell ist. Das wurde auch in den Interviews deutlich:

„Jeder muss seinen eigenen Weg finden, um die Sachen zu verarbeiten (...) Viele machen Sport, die anderen gehen ins Wirtshaus. Da muss jeder seinen eigenen Weg finden.“ (Interview 1: 226-228)

Es wurde sehr deutlich, dass Work-Life-Balance Ausgleich schaffen heißt, was auf Basis der Bedürfnisse jedes/jeder einzelnen basiert. Eine Work-Life-Balance ist somit der individuelle Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben.

Dieser wird vor allem durch Sport und Ruhe außerhalb des Dienstes geschaffen:

„Ja man braucht einfach seine Ruhe, dass man darüber nachdenkt. Ich mach zum Beispiel Sport, da schalt ich ab, dass ich's nicht daheim, mit heim nehm so richtig und da kann man dann auch über alles nachdenken.“ (Interview 1: 56-58)

Aber auch durch Gespräche mit den KollegInnen im Dienst sind hilfreich:

„Da ist es immer wichtig, dass man einen Kollegen hat, egal ob der jetzt 1, 2 Jahre älter, oder sogar 10 Jahre älter ist, der halt schon viel Erfahrung hat und der eine gutes Gespür hat und eine gute Menschenkenntnis, dass man mit dem über solche Ereignisse spricht und am besten aus derselben Abteilung, der kann das dann

nachvollziehen warum und weshalb, wie du dich fühlst, der kann dir Tipps und Anregungen geben, das sind unsere alten Kollegen schon sehr wichtig, die haben einfach die Ruhe weg.“ (Interview 4: 133-139)

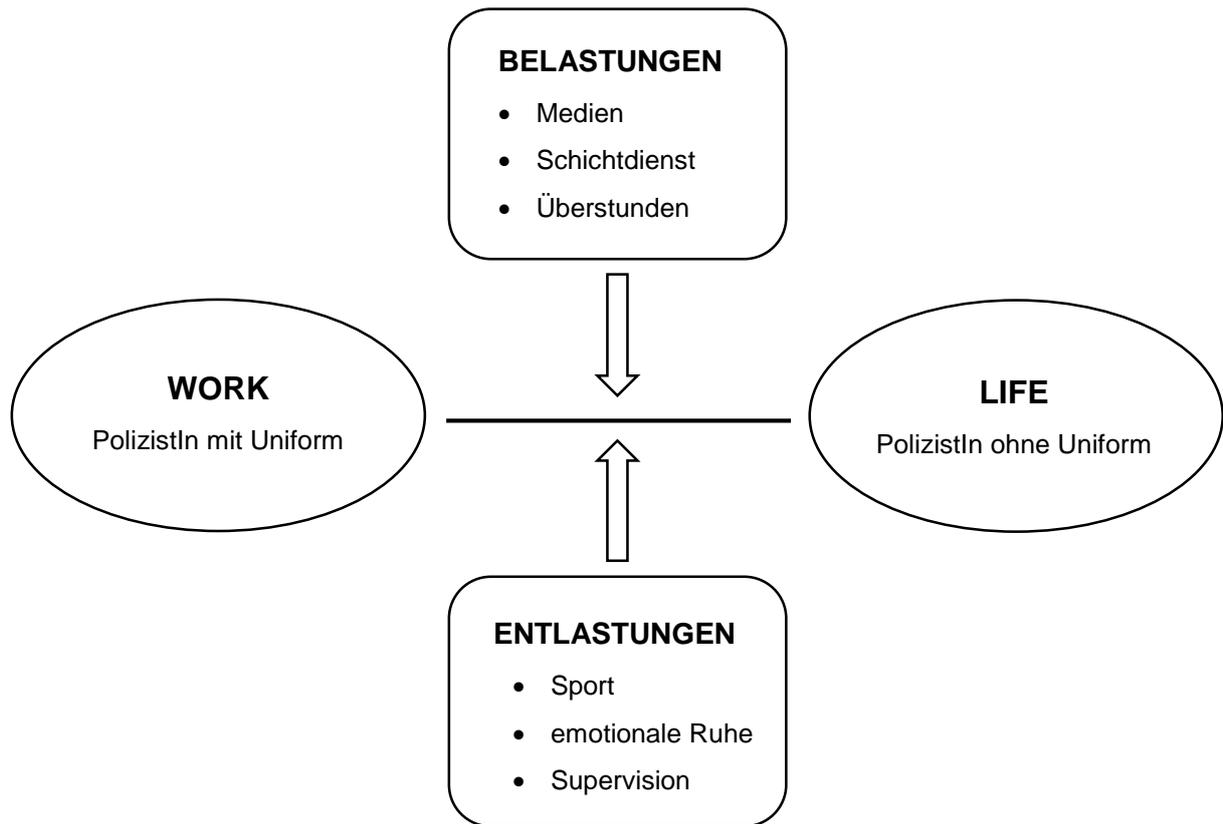
Es wurde ebenso deutlich, dass man mit der Zeit dazulernt, wie man gewisse Ereignisse verarbeitet:

„Man muss natürlich sagen, wenn man das schon länger macht, oder wenn man es auf einer Dienststelle macht, wo mehr passiert, man immer öfter mit Situationen zu tun hat, die für einen Außenstehenden oder der das vielleicht noch nie erlebt hat, ganz krass wirken, aber man stockt halt ab mit der Zeit, von dem her ist es ... es gibt immer wieder Dinge, wo du dir dann im Nachhinein, wenn du drüber nachdenkst, schon denkst du hast jetzt echt Glück gehabt, nur ich bin so ein Mensch, ich blend das dann einfach aus und versuch gar nicht so viel darüber nachzudenken oder mir den Kopf zu zerbrechen, ok was ist jetzt passiert oder wie hätte das ausgehen können, weil dann würde man eh nicht locker in die Arbeit gehen können.“ (Interview 2: 54-63)

Man lernt somit nach einer gewissen Dienstzeit Sachen auszublenzen, um sich nicht zusätzlich zu belasten:

„Man redet unter Kollegen, wenn einen wirklich etwas belastet, nur ich bin halt jetzt so, nach 22 Dienstjahren kann ich gewisse Sachen wirklich ausblenden, wenn ich raus gehe und will mich einfach selbst nicht mehr damit belasten, ansonsten geht man an dem Beruf wirklich zu Grunde.“ (Interview 3: 86-90)

Man versucht klare Grenzen zu schaffen, indem man Arbeit und Privates strikt trennt. Das lässt sich einerseits am Modell der Segmentation veranschaulichen, bei welchem beide Lebensbereiche, Work und Life, strikt getrennt werden. Hinzu kommt aber, dass sich beide Lebensbereiche sehr wohl gegenseitig beeinflussen, was wiederum am Spillover Modell deutlich gezeigt wurde. Das nachfolgende Modell soll eine Mischung dieser beiden Modelle darstellen, da PolizeibeamtInnen diese Bereiche zwar von sich aus trennen wollen, diese sich aber immer gegenseitig bedingen.



Hier wird klar unterschieden zwischen Work – also dem/der PolizistIn mit Uniform im Dienst – und zwischen Life – dem Privatleben, welches man ohne Uniform lebt. Es gibt somit auch für PolizistInnen eine Work-Life-Balance, auch wenn diese sehr individuell ist.

Um auf die Forschungsfrage dieser Arbeit zurück zu kommen „*Wie kann es trotz den gegebenen Bedingungen im Arbeitsalltag von PolizistInnen zu einer Work-Life-Balance kommen?*“, und diese zu beantworten, bedarf es einer weiteren Erklärung dieses Modells. Die gegebenen Bedingungen im Berufsalltag werden durch das Feld Belastungen dargestellt. Darunter werden unter anderem die Überstunden, der Schichtdienst generell und auch die Darstellung der Polizei in den Medien verstanden. Dazu gehören auch ganz allgemein die schon beschriebenen Belastungen und Probleme im Arbeitsalltag von PolizistInnen.

Diese Belastungen sollen durch die hier genannten Entlastungen, wie Sport, emotionale Ruhe, Supervision oder Gespräche mit den KollegInnen ausgeglichen

werden. Wenn die Belastungen überhandnehmen, wird die strikte „Trennung“ zwischen Berufs- und Privatleben gefährdet.

Allerdings muss man sich die Frage stellen, inwiefern so eine strikte Trennung zwischen Work und Life überhaupt möglich ist. In den Interviews wurden zu diesem Thema Zweifel laut:

„(...) ich glaub schon, dass man da was mit heim nimmt und daheim darüber redet mit dem Partner oder mit Freunden halt oder wenn man sich mit anderen Polizisten trifft geht's auch immer nur um die Arbeit, also ich glaub schon dass das mit einer Belastung verbunden ist“ (Interview 1: 47-50)

Es gibt somit auch Belastungen vom Berufsleben, die in das Privatleben hineinreichen. Das zeigt sich auch bei der Frage, wie sich Berufs- und Privatleben vereinbaren lassen:

„Schwierig, also mit meiner Freundin geht's, weil die selber auch bei der Polizei ist und auch Schichtdienste hat, aber mit der Familie ist es sehr schlecht zu koordinieren, weil Familienfest ist an einem Samstag oder Sonntag, wo ich vielleicht arbeiten muss und keinen Urlaub bekomme, beim Geburtstagsfest von einem Freund muss ich mir extra Urlaub nehmen, dass ich dort dabei sein kann, und selbst wenn ich mal keinen Urlaub nehm, kann es sein, dass ich Überstunden machen muss oder eine Amtshandlung länger dauert und ich dann nachkomme oder gar nicht mehr komme. Also Familienfreundlich und Partnerschaftsförderlich ist der Schichtdienst auf gar keinen Fall, davon wird von der Behörde auch null Rücksicht genommen, da ist auf jeden Fall Verbesserungsbedarf.“ (Interview 4: 159-169)

Beruf und Familie sind in diesem Job somit nicht einfach zu vereinbaren. Es ist vor allem ein/e tolerante/r PartnerIn gefragt, da sich der Schichtdienst schnell negativ auf Familie und Partnerschaft auswirken kann.

Wie man die Work-Life-Balance unterstützen und fördern kann, wird im folgenden Kapitel gezeigt. Dabei sind insbesondere die Maßnahmen, die man in der dazugehörigen Literatur findet, relevant. Es soll gezeigt werden, welche dieser Maßnahmen im Polizeiberuf sinnvoll wären und sich positiv auswirken könnten.

Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance von PolizistInnen

In diesem Kapitel liegt der Fokus vor allem auf den organisatorischen Maßnahmen – sprich was kann die Institution Polizei tun, um die Work-Life-Balance der MitarbeiterInnen zu fördern und zu unterstützen. Wie schon erwähnt wurde, können diese Maßnahmen nur unterstützend helfen – ob und wie PolizeibeamtInnen diese in Anspruch nehmen, bleibt ihnen selbst überlassen – denn Work-Life-Balance ist Selbstverantwortung der MitarbeiterInnen.

Wenn man insbesondere an PolizistInnen denkt, die Kinder haben, wäre eine Einführung von Betriebskindergärten sinnvoll. Durch die langen Arbeitszeiten von 12 beziehungsweise 24 Stunden ist es vor allem als Alleinerziehende/r schwer, das Angebot normaler Kindergärten in Anspruch zu nehmen, da es kaum Kindergärten gibt, die so früh aufsperrten und so lange offen haben. Vor allem ist es auch für die MitarbeiterInnen beruhigend wenn sie wissen, dass ihre Kinder gut aufgehoben sind.

Eine weitere Möglichkeit wäre die Ausweitung der Sozialleistungen, vor allem im Wohnungsbereich. Es gibt zwar eigene Wohnungen, die speziell PolizistInnen zur Verfügung gestellt werden, allerdings könnte man dieses Angebot noch ausweiten, da der Bedarf bei weitem nicht gedeckt ist. Meist stehen nur alte Wohnungen zur Verfügung, bei denen man allerdings auch lange Wartezeiten in Kauf nehmen muss. Vor allem nach der Polizeischule kommt man oft in ein anderes Bundesland, und hat dort entsprechend noch keine Wohnung. Hier könnte man unterstützend bei der Wohnungssuche helfen und somit den BeamtInnen zusätzlichen Stress ersparen.

Auch das Renovieren und Modernisieren der Arbeitsplätze beziehungsweise das Ausstatten mit neuem Mobiliar kann sich positiv auf die Work-Life-Balance auswirken. Schon allein der Arbeitsplatz trägt einen großen Teil zum Wohlbefinden der MitarbeiterInnen bei. Dass hier Handlungsbedarf besteht, wurde nicht nur in der Literatur, sondern auch in den Interviews deutlich.

Ein weiterer Punkt an dem man ansetzen kann, wäre das betriebliche Gesundheitsmanagement. An dieser Stelle gibt es viel Verbesserungsbedarf, wie sich auch in den Interviews zeigte.

Die Einrichtung von Kantinen beziehungsweise einem Menüdienst wäre sehr sinnvoll, da PolizistInnen an ihrem Arbeitsplatz oft keine Möglichkeit haben, sich selbst etwas zu kochen. Vor allem fehlt auch meist die Zeit dazu, da man keine fixen Pausen hat. So greift man oft zu Fast Food oder ungesunden Snacks. Sinnvoll wäre es, einen Lieferservice mit gesundem und frischem Essen einzurichten. Ebenso könnte man Obstkörbe an den Arbeitsplätzen zur Verfügung stellen, wie es viele Unternehmen machen.

Neben gesundem Essen wäre es nützlich den MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu bieten, sich sportlich zu betätigen. Bei der WEGA gibt es bereits einen Fitnessraum, in den Wachzimmern allerdings nicht. Gerade in diesem Job wäre es sehr hilfreich, fit zu bleiben und auch nach dem Dienst Sport zu machen, um das Erlebte zu verarbeiten.

Auch ausreichende Schlaf- und Erholungsmöglichkeiten können helfen, die Work-Life-Balance der MitarbeiterInnen zu fördern. Gerade bei langen Diensten tut es gut, die Möglichkeit zu haben sich auszuruhen und Kräfte zu sammeln.

All diese Maßnahmen sind umsetzbar und würden den MitarbeiterInnen neue Motivation geben und auch die Arbeitszufriedenheit steigern. Gleichzeitig kann man sie so unterstützen und ihnen den Arbeitsalltag angenehmer gestalten. Ebenso reduzieren sich durch Work-Life-Balance Maßnahmen die Fehlzeiten und Krankenstände.

Natürlich darf man nicht außer Acht lassen, dass man für die Umsetzung dieser Maßnahmen Zeit und Geld aufbringen muss. Klimpel und Schütte wissen, warum sich die Umsetzung solcher Maßnahmen oft schwierig gestaltet:

„Viele Arbeitgeber stehen einer Einführung von Work-Life-Balance-Maßnahmen kritisch gegenüber. Eine solche Personalpolitik erscheint ihnen eher als betriebliche Sozialpolitik und nicht als eine lohnende betriebswirtschaftliche Investition. Zudem herrscht oftmals die Meinung vor, dass solche Maßnahmen im Vergleich zu ihrem Nutzen zu teuer, zu aufwendig und für den eigenen Betrieb nicht wichtig seien.“

(Klimpel/ Schütte 2006: 117)

Fazit

Diese Arbeit sollte die Probleme und Belastungen im Arbeitsalltag von PolizistInnen näher bringen und gleichzeitig veranschaulichen, wie sie damit umgehen. Dass auch PolizistInnen eine Work-Life-Balance erleben wurde durch die Interviews deutlich. Dazu wurden 4 PolizistInnen aus verschiedenen Bereichen innerhalb der Polizei befragt, um einen breiten Einblick in den Arbeitsalltag zu erhalten.

Dass es im Polizeiberuf viel Verbesserungsbedarf auf verschiedenen Ebenen gibt, wurde durch die ausführliche Literaturrecherche deutlich. Viele Ansätze der Studien bestätigten sich durch die Interviews, obwohl diese oft schon viele Jahre zurück liegen. Daraus kann man schließen, dass sich in den letzten Jahren innerhalb der Polizei nicht viel verändert hat. Zwar kann man allgemein sagen, dass die Befragten mit ihrem Job zufrieden sind, da die Arbeit abwechslungsreich ist, das Verhältnis zu den KollegInnen gut ist und die 12 Stunden Dienste viele freie Tage mit sich bringen, aber abgesehen davon gibt es viele Probleme und Belastungen, die dieser Job mit sich bringt. Zum einen ist das der Schichtdienst, wobei vor allem die Nachtdienste den natürlichen körperlichen Rhythmus durcheinander bringen – zum anderen sind es die vielen Überstunden, die durch den Personalmangel bedingt sind und meist nicht freiwillig absolviert werden. Auch der Rückhalt der Polizei selbst, sowie der weniger respektvolle Umgang der Vorgesetzten belastet die PolizistInnen zunehmend.

Eine wichtige Rolle spielen auch die emotionale Kontrolle und der professionelle Umgang bei Einsätzen. Als PolizistIn darf man sich keine Fehler erlauben, da man aufgrund des Gesetzes handelt. Es gibt somit keine Grauzonen, jede falsche Handlung kann das eigene Leben und das der KollegInnen gefährden. Auch die Uniform spielt eine große Rolle, da sie eine gewisse Angriffsfläche gegenüber der Bevölkerung darstellt. Diese sieht nicht den Menschen hinter der Uniform, sondern nur die Uniform selbst – somit wird der/die PolizistIn schnell zum Feindobjekt.

Seitens der Bevölkerung fehlt leider oft der Respekt, wie in den Interviews deutlich wurde. Das hängt unter anderem auch mit der Darstellung der Polizei in den Medien zusammen, die nicht immer wahrheitsgemäß ist.

Es wurde deutlich, dass die Arbeitswelt von PolizistInnen sehr negativ behaftet ist, was wiederum eine Work-Life-Balance erschwert. Dieser Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben kann aber trotzdem stattfinden, auch wenn dies sehr individuell geschieht und es kein allgemeines Rezept dazu gibt. Viele PolizistInnen schaffen sich durch Sport und Ruhe einen Ausgleich zum Arbeitsalltag, ebenso werden belastende Erlebnisse mit KollegInnen besprochen. Vieles was man erlebt wird auch ausgeblendet, um sich nicht unnötig zu belasten und sich den Kopf zu zerbrechen. Wichtig ist, dass man abschalten kann und auch eine emotionale Ruhe erlebt.

Für Alleinerziehende und Alleinverdienende ist die Chance auf eine Work-Life-Balance am geringsten (vgl. Baumann 2009: 40). Hier wäre es wichtig, dass man besonders diese Personen unterstützt und ihnen Hilfestellungen anbietet. Dass vor allem im Bereich der Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance viel Verbesserungsbedarf herrscht, zeigen auch die Interviews. Betriebskindergärten, ein Menüservice und ausreichend Erholungs- und Schlafmöglichkeiten sind nur wenige Ansätze, die aber viel bewirken würden. Natürlich darf man nicht außer Acht lassen, dass diese Maßnahmen Geld und Zeit kosten – aber wiederum die Motivation und Arbeitszufriedenheit steigern können und somit Fehlzeiten und Krankenstände reduzieren. Weiters wäre eine Verbesserung des Betriebsklimas wünschenswert, da man sich ausdrücklich einen respektvollen und persönlicheren Umgang sowie die Wertschätzung der Tätigkeit selbst wünscht. Auch die Renovierung und Modernisierung der Arbeitsplätze können das Arbeitsklima wesentlich verbessern.

Alle Befragten sind aber von Herzen aus PolizistInnen und würden ihren Job nicht wechseln wollen. Die Uniform kann man aber nicht so einfach ablegen, da man von der Familie, FreundInnen und KollegInnen immer als PolizistIn gesehen wird, auch wenn man sie nicht an hat.

Beim Gedanken an die berufliche Zukunft haben die Befragten vor allem Bedenken wenn es um die körperliche Fitness und das Gehalt geht. Sie wollen zwar alle eine Zukunft bei der Polizei, was sie dann allerdings genau machen, steht noch offen. Auch bei Thema Bezahlung gibt es den Wunsch nach mehr Gehalt, da dies mit zunehmenden Dienstjahren nur gering steigt.

Weiters werden vor allem mehr Schulungen gewünscht, um sich innerhalb der Polizei weiterbilden zu können. Hier besteht der Bedarf das Angebot auszuweiten und auch den PolizistInnen mehr Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten.

Man darf natürlich auch die positiven Seiten des Jobs nicht außer Acht lassen. Vor allem hat man einen sicheren Arbeitsplatz durch die Pragmatisierung und ein festes Einkommen, welches man durch Überstunden aufbessern kann. Außerdem ist die Tätigkeit selbst sehr abwechslungsreich und man arbeitet mit Menschen zusammen. Das Wichtigste was sich PolizistInnen aber immer vor Augen halten sollten ist, dass sie einen nützlichen und notwendigen Beitrag für die Gesellschaft leisten.

Literaturverzeichnis

Badura, Bernhard; Vetter, Christian, 2004: Work-Life-Balance – Herausforderung für die betriebliche Gesundheitspolitik und den Staat. In: Badura Bernhard; Schnellschmidt, Henner; Vetter, Christian; Bäcker, Gerhard (Hrsg.): Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Betriebliche Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Berlin: S 5-17.

Baumann, Mareike, 2009: Work-Life-Balance – Ein Überblick. In: Wüstner, Kerstin (Hrsg.): Soziökonomische Arbeitsforschung. Das Individuum im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit. Mering: Rainer Hampp Verlag. S 19-46.

Behr, Rafael, 2000: Paradoxien gegenwärtiger Polizeiarbeit in Deutschland: Zwischen „Smooth-Policing“ und „Knüppel-aus-dem-Sack“. In: Lange, Hans-Jürgen (Hrsg.): Staat, Demokratie und innere Sicherheit in Deutschland. Studien zur Inneren Sicherheit. Band 1. Opladen: Leske+Budrich. S 221-234.

Behr, Rafael, 2003: Polizeiforschung als Kontrolle der Kontrolleure? In: Herrnkind, Martin; Scheerer, Sebastian (Hrsg.): Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle. Hamburger Studien zur Kriminologie und Kriminalpolitik, Band 31. Münster: LIT Verlag. S 221-259.

Behr, Rafael, 2004: Supervision in der Polizei – eine Unterstützung bei Veränderungsprozessen? In: Kuratorium der Polizei-Führungsakademie (Hrsg.): Organisationsentwicklung und die Probleme der Gestaltung von Veränderungsprozessen bei der Polizei (Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie 2/2004), S 143-171.

Behr, Rafael, 2008: Cop Culture: Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

Behr, Rafael, 2006: Polizeikultur: Routinen – Rituale – Reflexionen. Bausteine zu einer Theorie der Praxis der Polizei. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

Branca, Barbara, 2009: Emotionsarbeit im Polizeiberuf. In: Wüstner, Kerstin (Hrsg.), 2009: Soziökonomische Arbeitsforschung. Das Individuum im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit. Mering: Rainer Hampp Verlag. S 129-146.

Bydlinski, David G., 2008: Polizeiforschung. Polizei und ihr Handeln im Spiegel der Fachdisziplinen. SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (4), 4-9, Online: http://dx.doi.org/10.7396/2008_4_A. (26.4.2014)

Collatz, Annelen; Gudat, Karin, 2011: Work-Life-Balance. Göttingen: Hogrefe.

Ebbecke-Nohlen, Andrea, 2009: Work-Life-Balance – Spielräume systemischen Coachings. In: Hänsel, Markus/ Matzenauer, Anna (Hrsg.): Ich arbeite, also bin ich? Sinnsuche und Sinnkrise im beruflichen Alltag. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S 136-156.

Esslinger, Adelheid Susanne; Braun, Nadine, 2007: Möglichkeiten der Integration älterer Arbeitnehmer in die Arbeitswelt. In: Esslinger, Adelheid Susanne; Schobert, Deniz B. (Hrsg.): Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag. S 123-141.

Esslinger, Adelheid Susanne; Schobert, Deniz B., 2007: Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Esslinger, Adelheid Susanne; Kellner, Eveline, 2010: Burnout bei Extremjobbern und Möglichkeiten der Prävention und Therapie im Rahmen der Work-Life Balance aus Sicht von Unternehmen. In: Kaiser, Stephan; Ringlstetter, Max Josef (Hrsg.): Work-Life Balance. Erfolgsversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber. Berlin Heidelberg: Springer. S 101-120.

Feltes, Thomas, 2009: Akteure der Inneren Sicherheit: Vom Öffentlichen zum Privaten. In: Lange, Hans-Jürgen; Ohly, H. Peter; Reichertz, Jo (Hrsg.): Auf der Suche nach neuer Sicherheit. Fakten, Theorien und Folgen. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag. S 105-113.

Fischer-Kowalski, Marina; Höllbacher, Margarete; Köckeis, Gustav; Leitner, Friedrich; Schäfer, Ingrid; Steinert, Heinz, 1982: Polizei und Öffentlichkeit. Endbericht. Eine Untersuchung der Wiener Sicherheitswache und ihres Verhältnisses zur Bevölkerung 1972. Wien: Institut für höhere Studien.

Flick, Uwe (Hrsg.), 1995: Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2. Auflage. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.

Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred, 2003: Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: Facultas.

Girtler, Roland, 1980: Polizei-Alltag. Strategien, Ziele und Strukturen polizeilichen Handelns. Studien zur Sozialwissenschaft, Band 40. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Glöckl, Robert, 2007: Polizeibeamte nach der Polizeireform 2005. Messung von Arbeitszufriedenheit. SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (3), 73-80, Online: http://dx.doi.org/10.7396/2007_3_H. (26.4.2014)

Goldfarb, Daniel A.; Aumiller, Gary S., 2001: 10 Reasons Cops are different. In: Rothfuss, Uli (Hrsg.): Der Polizeibeamte – anders als andere Menschen? Über die Soziologie des Berufes eines Polizeibeamten. Villingen-Schwenningen. Texte Nr.29 der Hochschule für Polizei. S. 84–87.

Guest, David E., 2002: Perspectives on the Study of Work-life Balance. Social Science Information (41): 255-279.

Hänsel, Markus/ Matzenauer, Anna, 2009: Ich arbeite, also bin ich? Sinnsuche und Sinnkrise im beruflichen Alltag. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Herrnkind, Martin; Scheerer, Sebastian, 2003: Die Polizei als Organisation mit Gewaltlizenz. Möglichkeiten und Grenzen der Kontrolle. Hamburger Studien zur Kriminologie und Kriminalpolitik, Band 31. Münster: LIT Verlag.

Higgins, Christopher A.; Duxbury, Linda E., 1992: Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior* (13) 4: S 389-411.

Hopf, Christel, 1995: Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, Uwe (Hrsg.): *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. 2. Auflage. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union. S 177-182.

Jaschke, Hans-Gerd, 1997: Öffentliche Sicherheit um Kulturkonflikt. Zur Entwicklung der städtischen Schutzpolizei in der multikulturellen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Kaiser, Stephan; Ringlstetter, Max Josef, 2010: *Work-Life Balance. Erfolgsversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber*. Berlin Heidelberg: Springer.

Kersten, Joachim, 2009: Medien und Innere Sicherheit. In: Lange, Hans-Jürgen; Ohly, H. Peter; Reichertz, Jo (Hrsg.): *Auf der Suche nach neuer Sicherheit. Fakten, Theorien und Folgen*. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag. S 293-305.

Klimpel, Melanie; Schütte, Tina, 2006: *Work-Life-Balance. Eine empirische Erhebung*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Kollmann, Susanne; Lehner, Petra, 2003: Mittagessen nicht so wichtig? Leberkäse und Obstsalat. In: Kollmann, Susanne; Schunder-Tatzber, Susanne (Hrsg.): *Gesund am Arbeitsplatz*. Wien: Verlag des ÖGB. S 27-42.

Kollmann, Susanne; Schunder-Tatzber, Susanne, 2003: Gesund am Arbeitsplatz. Wien: Verlag des ÖGB.

Kreissl, Reinhard, 1995: Polizeiforschung. In: Flick, Uwe (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2. Auflage. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union. S 375-378.

Kruse, Marcel, 2009: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch betriebliche Work-Life-Balance Maßnahmen. Schöne neue Arbeitswelt? Hamburg: Diplomica Verlag.

Lamnek, Siegfried, 2010: Qualitative Sozialforschung. 5. Auflage. Weinheim: Beltz

Lange, Hans-Jürgen, 2000: Staat, Demokratie und innere Sicherheit in Deutschland. Studien zur Inneren Sicherheit. Band 1. Opladen: Leske+Budrich.

Lange, Hans-Jürgen, 2006: Wörterbuch zur Inneren Sicherheit. Wiesbaden: VS.

Lange, Hans-Jürgen; Ohly, H. Peter; Reichertz, Jo, 2009: Auf der Suche nach neuer Sicherheit. Fakten, Theorien und Folgen. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.

Lueger, Manfred, 2000: Grundlagen qualitativer Feldforschung. Methodologie, Organisierung, Materialanalyse. Wien: WUV-Universitätsverlag.

Lueger, Manfred, 2010: Interpretative Sozialforschung: Die Methoden. Wien: Facultas.

Mensching, Anja, 2008: Gelebte Hierarchien. Mikropolitische Arrangements und organisationskulturelle Praktiken am Beispiel der Polizei. 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.

Ohlemacher, Thomas, 1999: Empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik Deutschland: Versuch einer Bestandsaufnahme. Forschungsberichte Nr. 75. Hannover: KFN. Online: <http://www.kfn.de/versions/kfn/assets/fb75.pdf>. (26.4.2014)

Ohlemacher, Thomas, 2006: Empirische Polizeiforschung. In: Lange, Hans-Jürgen (Hrsg.): Wörterbuch zur Inneren Sicherheit. Wiesbaden: VS.

Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar, 2013: Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: Bertelsmann.

Pasupuleti, Sudershan; Allen, Reva; Lambert, Eric G.; Cluse-Tolar, Terry, 2009: The Impact of Work Stressors on the Life Satisfaction of Social Service Workers: A Preliminary Study. *Administration in Social Work* (33) 3: S 319-339.

Pfeiffer, Peter, 1995: Reaktionen auf extreme polizeiliche Situationen – Ein Beitrag zum posttraumatischen Stress-Syndrom. In: K. E. Buchmann & M. Hermanutz (Hrsg.). *Trauma und Katastrophe. Internationale Tagung an der Fachhochschule Villingen-Schwenningen – Hochschule für Polizei.*

Reichert, Jo, 2002: Prämissen einer hermeneutisch wissenssoziologischen Polizeiforschung [77 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [Online Journal]*, 3(1). Online: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/rt/printerFriendly/881/1920>. (26.4.2014)

Rothfuss, Uli, 2001: Der Polizeibeamte – anders als andere Menschen? Über die Soziologie des Berufes eines Polizeibeamten. Villingen-Schwenningen. Texte Nr.29 der Hochschule für Polizei.

Ruckriegel, Karlheinz, 2012: Das Ziel sind glückliche Mitarbeiter. Happiness – Zukunftspotential für deutsche Unternehmen. In: Hanns-Seidel-Stiftung e. V. (Hrsg.): *Arbeit und Leben im Einklang. Themenheft Politische Studien 1/2012*. München: HSS, S 40-55.

Sabitzer, Werner, 2009: Polizeiwissenschaft. Die Akzeptanz des „SIAK-Journals“. *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* (4), 4-15, Online: http://dx.doi.org/10.7396/2009_4_A. (26.4.2014)

Schobert, Deniz B., 2007: Grundlagen zum Verständnis von Work-Life Balance. In: Esslinger, Adelheid Susanne; Schobert, Deniz B. (Hrsg.): Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag. S 19-33.

Schunder-Tatzber, Susanne, 2003a: Gesundheit und Arbeit. In: Kollmann, Susanne; Schunder-Tatzber, Susanne (Hrsg.): Gesund am Arbeitsplatz. Wien: Verlag des ÖGB. S 9-16.

Schunder-Tatzber, Susanne, 2003b: Work-Life-Balance. Ausgleich zur Arbeit – durch Hobby und Sport. In: Kollmann, Susanne; Schunder-Tatzber, Susanne (Hrsg.): Gesund am Arbeitsplatz. Wien: Verlag des ÖGB. S 193-204.

Schütz, Julia, 2013: Arbeits- und Berufszufriedenheit: Theoretische Grundlagen und Bestandteil beruflicher Selbstbeschreibungen. In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: Bertelsmann. S 517-526.

Tröster, Ruth, 2013: Der Weg zu Burnout-freien Arbeitswelten. Wiesbaden: Springer Gabler.

von Kettler, Benita, 2010: (R)evolution der Arbeit – Warum Work Life Balance zum Megathema wird und sich trotzdem verändert. Wie konkrete Handlungsempfehlungen und gezielte Projekte aussehen. In: Kaiser, Stephan; Ringlstetter, Max Josef (Hrsg.): Work-Life Balance. Erfolgsversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber. Berlin Heidelberg: Springer. S 139-153.

Wensing, Rainer, 1990: Konfliktverhalten von Polizeibeamten. Individuelle Streßreagibilität und Aggressionsbereitschaft. Internationale Hochschulschriften. Münster / New York: Waxmann.

Wilz, Sylvia Marlene; Reichertz, Jo, 2009: polizei.de oder: Verändert das Internet die Praxis polizeilichen Arbeitens? In: Lange, Hans-Jürgen; Ohly, H. Peter; Reichertz, Jo (Hrsg.): Auf der Suche nach neuer Sicherheit. Fakten, Theorien und Folgen. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag. S 221-230.

Wüstner, Kerstin, 2009: Soziökonomische Arbeitsforschung. Das Individuum im Spannungsfeld von Arbeit und Nicht-Arbeit. Mering: Rainer Hampp Verlag.

Internetquellen

Homepage der Polizei: www.polizei.gv.at (26.4.2014)

Homepage des Bundesministeriums für Inneres: www.bmi.gv.at (26.4.2014)

Anhang – Transkripte der Interviews

Interview 1 [Streifenpolizist]

Kurzfragebogen

Alter: 24

Geschlecht: männlich

Familienstand: in einer Partnerschaft

Kinder: nein

Dienstjahre: 3

vorherige (Berufs)Ausbildung: Handelsschule

Überstunden pro Monat: 30

Machen Sie diese Überstunden größtenteils freiwillig? nein

Wie lange fahren Sie zu Ihrer Arbeitsstelle? bis 30 Minuten

Das Gespräch fand bei mir zu Hause statt und dauerte 20 Minuten. Der Polizist [Streifenpolizist] kam während seines 24 Stunden Dienstes vorbei und beantwortete mir folgende Fragen.

Transkript

I=Interviewerin, B=Befragte/r

- 1 I: Beschreibe mir einen typischen Arbeitsalltag von dir!
- 2 B: Gute Frage, naja von Verkehrsunfall bis zur häuslichen Gewalt ist da alles
- 3 dabei. Das kann man nicht so.. typisch gibt's nicht, das kann man nicht so
- 4 sagen.
- 5 I: Also es ist immer abwechslungsreich?
- 6 B: Ja sehr abwechslungsreich, sehr.
- 7 I: Und warum hast du dich für den Beruf als Polizist entschieden? Welche
- 8 Vorstellungen oder Motivationen hattest du?
- 9 B: Ja Vorstellung war eigentlich, dass ich mehr Einbrecher stelle, also mehr
- 10 Einbruchs-, Raub- und Gewaltdelikte, also mehr strafrechtliche Sachen, also
- 11 das hat mich interessiert, also dass ich quasi die Räuber fang. Und jetzt is
- 12 halt mehr so Verkehrsrecht und Verwaltungstätigkeiten.

13 I: Also du wolltest eher die Gesellschaft beschützen und jetzt
14 B: Ja eher so die Gesellschaft beruhigen und alte Damen beruhigen und
15 übern Gehsteig führen so in der Richtung ist das jetzt.
16 I: Ok, also das hast du dir nicht vorgestellt?
17 B: Na ich hab glaubt eher so, nicht so wie in den Filmen, aber es hat immer
18 geheißen, dass Wien so gefährlich ist und dass so viel geschossen wird und
19 so viel passiert, aber so ist es ja nicht.
20 I: Naja da müsste man dann schon nach Brasilien oder so
21 B: (lacht) ja bei uns ist das fast nur mehr Bürokratie und
22 Verwaltungstätigkeiten, nur noch Schreibsachen.
23 I: Und würdest du sagen, dass du in deinem Arbeitsalltag zufrieden bist?
24 Weil du ja gesagt hast, du hast es dir nicht so vorgestellt.
25 B: Ja gefallen tut es mir schon, ich bin schon sehr zufrieden, ich könnt mir
26 nicht vorstellen, etwas anderes zu arbeiten. Aber ich hab mir eben nicht
27 vorgestellt, dass es so in diese Richtung geht. Also das es nur Verkehr ist,
28 wie soll man das sagen, ja nur so Kleinigkeiten halt. Da steht wer falsch, dort
29 regt sich wer auf weil die Musik zu laut ist, so Sachen halt.
30 I: Und wenn du die Chance hättest, etwas an dem Job zu verbessern,
31 würdest du etwas anders machen, bezogen auf Arbeitszeiten, Pausen etc.?
32 B: Ich würde da eigentlich nichts ändern, weil wir durch die Stillzeit
33 dazwischen haben wir auch immer Pausen und das teilt man sich immer
34 selber ein. Und die Arbeitszeit von 12 Stunden ist optimal, da manche
35 Amtshandlungen bis zu vier Stunden dauern, da wären acht Stunden
36 Arbeitszeit nicht ideal. Aber 24 Stunden ist dann doch schon wieder lang,
37 wenn man 24 Stunden in einem durcharbeitet, das ist schon wieder lang..
38 I: Würdest du das irgendwie abschaffen, dass es keine 24 Stunden Dienste
39 mehr gibt?
40 B: Ich glaub man kann da nichts verbessern, sonst hätte man das schon
41 gemacht. Also ich weiß nicht ob man da noch was verbessern kann, das ist
42 wahrscheinlich wegen dem Personalmangel.

43 I: Mit welchen Belastungen oder Problemen siehst du dich konfrontiert?
44 Wenn du dir anschaust Berufs- und Privatleben, würdest du sagen, dass du
45 da was mitnimmst in dein Privatleben, dass du sagst es belastet dich im
46 Beruf und du

47 B: Belasten tut's mich nicht, aber ich glaub schon, dass man da was mit heim
48 nimmt und daheim darüber redet mit dem Partner oder mit Freunden halt
49 oder wenn man sich mit anderen Polizisten trifft geht's auch immer nur um
50 die Arbeit, also ich glaub schon dass das mit einer Belastung verbunden ist
51 aber daweil merk ich keine Auswirkungen.

52 I: Bist du noch zu jung dafür?

53 B: Naja wenn man die alten Kollegen anschaut, die haben schon a ganz
54 schöne Lettn, wenn man das so sagen kann. Die nehmen schon viel mit.

55 I: Wie würdest du dem entgegenwirken? Wie schaffst du dir einen Ausgleich?

56 B: Ja man braucht einfach seine Ruhe, dass man drüber nachdenkt. Ich
57 mach zum Beispiel Sport, da schalt ich ab, dass ich's nicht daheim, mit heim
58 nehm so richtig und da kann man dann auch über alles nachdenken. Ich hab
59 auch noch einen weiteren Ansatz weil ich sitz viel im Auto und da denk ich
60 auch viel drüber nach aber sonst, ja.

61 I: Und du kannst dann wirklich sagen 'Ok das ist für mich erledigt' und kannst
62 dann wieder am nächsten Arbeitstag 100 % geben?

63 B: Ja so kann man das nicht sagen, also ich hab jetzt noch nicht so viel
64 Einschneidendes erlebt, dass ich sag jetzt geht's nicht, das hab ich noch
65 nicht erlebt, aber die kleineren Sachen schon ja.

66 I: Und wenn du über deine berufliche Zukunft nachdenkst, wo siehst du dich
67 da?

68 B: Ja bei der Polizei bleib ich sicher, und ich würd auch gern am
69 Wachzimmer bleiben, aber halt so als Charge oder als Chef quasi, bissl für
70 die Jungen zum Einarbeiten, das würd mich interessieren. Aber is halt immer
71 die Frage, wie weit's noch.. der Streifenpolizist ist wirklich das Allerletzte bei
72 der Polizei auch wegen der Behörde selber, man ist immer der Fußabtreter

73 für jeden, für die Bevölkerung, für die Chefs. Das ist halt immer die Frage,
74 wie weit das dann so bleibt. Daweil mach ich das so weiter.

75 I: Glaubst du, dass sich das mit dem Alter ändert, dass man dann nicht mehr
76 so der Fußabtreter ist?

77 B: Nein, ich glaub nicht, dass sich das ändert, weil die Bevölkerung ist immer
78 mehr angefressen auf uns. Das ist auch immer wenn ein alter Kollege dabei
79 ist, dem fällt das genauso auf wie einem jungen.

80 I: Inwiefern zeigt sich das angefressen-Sein von der Bevölkerung?

81 B: Naja das fangt schon an zum Beispiel bei den 16-Jährigen, die haben
82 keinen Respekt mehr vor der Polizei, die hängen dir gleich a Goschen an
83 quasi, reden mit dir wie sie wollen, redens aber mit den alten auch na und mit
84 die jungen. Und wenn man wen aufhaltet und nur mit den Personen reden
85 will, sie darauf hinweist, dass sie etwas falsch gemacht haben, zum Beispiel
86 das sie bei Rot über die Ampel gefahren sind, wird man gleich deppert
87 angeschnauzt. Und um das geht's eigentlich nicht, ich möcht keinem das
88 Geld wegnehmen, ich will sie nur darauf aufmerksam machen. In dem Punkt
89 sind wir halt die Bösen, wenn dann aber mal eingebrochen wird, dann sollen
90 wir schnell da sein.

91 I: Was siehst du als positiv in deinem Job?

92 B: Ja positiv ist sicher, also der Radl-Dienst, dass ich viel am Tag frei hab
93 und unter der Woche, wo die anderen Leute alle arbeiten sind, dass man
94 seine Ruhe hat. Und das mit den Arbeitszeiten, mit den 12 Stunden, das
95 gefällt mir auch, das man das gleich in einem runterbiegt und nicht fünf Mal
96 in der Woche hingehen muss. Und ja ich kann meine Sachen erledigen im
97 Dienst, wenn sonst nix los ist halt. Also zum Billa einkaufen gehen nicht, aber
98 ich kann wohin fahren, Sachen anschauen fahren, das kann ich schon
99 machen. Und man kommt viel mit Leuten zusammen.

100 I: Wie gut denkst du lässt sich der Beruf mit der Familie vereinen?

101 B: Ja ich glaub schon dass das sehr schwer ist für die Freundin, wenn man
102 am Wochenende und am Abend viel allein daheim ist oder eben wenn man
103 24 Stunden Dienst hat, dass dann eben 24 Stunden alleine ist. Das ist dann

104 für einen Polizisten nicht so lange, aber für den Partner schon. Dann kommt
105 man auch heim und ist müde, kann man auch nicht wirklich viel von ihm
106 haben, und ich glaub schon, dass das eine Belastung ist für die Partnerin.

107 I: Wenn man jetzt keine Überstunden macht, ist es dann nicht so belastend?

108 B: Naja dann geht man halt um 5 Uhr in der Früh weg und kommt um 8 am
109 Abend wieder heim. Ist jetzt sicher für ein Kind auch nicht so leicht, aber das
110 ist eher zum ertragen wie ein 24 Stunden Dienst. Weil sonst is sicher mit
111 einem Kind und wenn die Frau wieder arbeiten geht... Wo gibt man das Kind
112 hin, die Frau kann sich auch schlecht was ausmachen am Abend, weil's aufs
113 Kind aufpassen muss, das ist sicher eine Belastung.

114 I: Wenn du die Wahl hättest, würdest du dich nochmal für den Job
115 entscheiden?

116 B: Ja sicher, auf jeden Fall.

117 I: Hattest du irgendwelche anderen Berufsvorstellungen bevor du zur Polizei
118 gegangen bist?

119 B: Naja so immer was mit Menschen aber sonst, irgendwo in einem Büro
120 sitzen, das würd nicht gehen.

121 I: Hat es schon einmal einen Zeitpunkt gegeben, wo du gedacht hast, dass
122 du gerne den Job wechseln möchtest?

123 B: Naja hin und wieder gibt's das schon, das sind so einzelne Tage oder
124 Stunden. Vielleicht ist was in der Arbeit schief gengernt, mit einer
125 Amtshandlung und dann kriegt man von alle Seiten eine am Deckel.

126 I: Wie schaut das Verhältnis unter den Kollegen aus?

127 B: Also bei uns ist alles freundschaftlich. Ich bin auf einem Wachzimmer, wo
128 alle ungefähr 20 oder 25 Jahre älter sind als ich, also da gibt's sowas
129 überhaupt nimmer. Die helfen mir, ich helf ihnen. Die modernen Sachen zeig
130 ich ihnen, die alten sagen mir sie. Wir treffen uns auch so privat.

131 I: Glaubst du, dass das bei jedem Wachzimmer so ist?

132 B: Na ich glaub nicht, dass das bei jedem Wachzimmer so ist.

133 I: Inwiefern findest du, dass emotionale Kontrolle in deinem Beruf wichtig ist?

134 B: Ja man muss halt probieren, auf der sachlichen Ebene zu bleiben. Ich
135 denk mir halt immer, wenn der schimpft, der schimpft die Uniform, der kennt
136 mich nicht, der kennt meine Einstellung nicht, der weiß nichts über mich. Es
137 ist halt schwer dann, wenn's wirklich anfangen zum schimpfen und tief
138 werden, dass man da ruhig bleibt. Da gibt's andere Kollegen auch, die dann
139 lauter werden. Man muss halt probieren ruhig zu bleiben. Ist halt die Frage,
140 wie weit das nach 20 Jahren dann noch immer funktioniert. Ich kann mir
141 vorstellen und das sind halt meine Gedanken: Ich will dann nicht mit 45 zu
142 einer Diskothek fahren und mich dann von so einem 17-Jährigen schimpfen
143 lassen. Das interessiert mich nicht.

144 I: Und glaubst du wird sich das irgendwie ändern, dass die zukünftige
145 Generation mehr Respekt hat?

146 B: Nein, ich glaub es wird nur noch schlimmer, ich kann mir nicht vorstellen,
147 dass das besser wird. Glaub ich halt, weiß ich nicht.

148 I: Würdest du sagen, dass sich jeder so gut unter Kontrolle hat?

149 B: Ich find schon, ich hab selten einen Kollegen erlebt, der ausfallend wird.
150 Es bleiben alle eigentlich sehr ruhig und probieren das zu unterbinden.

151 I: Und wie wird man diesen Ballast dann wieder los?

152 B: Naja am Wachzimmer redet man dann schon darüber, in seinem eigenen
153 Ton halt. Da reden dann die Kollegen untereinander und da fallen dann
154 schon mal Wörter, die man so nicht sagen sollte. Wenn man dann
155 geschimpft wird, und das so nicht abbaut, muss man dann eh seinen eigenen
156 Weg finden mit Boxen oder Laufen oder was weiß ich.

157 I: Von der Bevölkerung werdet ihr nicht so positiv wahrgenommen. Woran
158 liegt das? Hat das mit einer fehlenden Autorität zu tun?

159 B: Naja ich glaub nicht, dass das mit der Autorität zu tun hat, weil wenn jetzt
160 ein Einsatz kommt und man fährt hin, dann is das schon die Einstellung von
161 dem Bürger der dann schon auf dich losgeht. Der lasst dich gar nicht
162 sprechen, der will dann seins runter reden und hat schon einen Hass auf die
163 Polizei.

164 I: Warum glaubst du, war das früher anders?

165 B: Ich weiß nicht, ich find einfach, die alten Leute haben viel mehr Respekt
166 vor der Polizei, aber ich weiß nicht warum. Vielleicht hat das auch mit den
167 Medien zu tun.

168 I: Das ist ein guter Punkt, den du ansprichst. In den Medien werdet ihr ja oft
169 nicht gut dargestellt.

170 B: Naja ja das wird immer zerrissen, immer anders dargestellt, als wie es
171 wirklich war. Weil der Kollege wird sich schon etwas gedacht haben, wenn er
172 jetzt irgendwen festnimmt und wird das nicht aus Jux und Tollerei gemacht
173 haben. Und da find ich halt, dass hinter dem Polizisten, der einschreitet,
174 überhaupt kein Rückhalt mehr da ist. Der wird gleich suspendiert und heim
175 geschickt oder einvernommen, und der Beschuldigte der hat auf einmal alle
176 Rechte, weil der kann auf einmal sagen ja der hat mich geschlagen, der hat
177 mir das Geld gestohlen. Und der Kollege, der muss aber heimgehen und darf
178 gar nix dazu sagen.

179 I: Und an wen kann man sich in diesem Fall wenden?

180 B: Naja es gibt diese Polizei-Seelensorge, die hört sich das halt an, was du
181 redest. Aber die ist halt eher neutral, die hilft man jetzt nicht wirklich. Es ist
182 eigentlich im Gegenteil, wenn eine Beschwerde gegen uns ist, dann wird die
183 bis ins kleinste Detail zerpfückt und dann gibt's Sachen, da werden
184 Wachzimmer nachgebaut, ob das wirklich so war und er Kollege ist dann der
185 Summe eigentlich und kann sich überhaupt nicht wehren. Da wird dann
186 einfach gesagt das ist so und da werden dann Maßnahmen angedroht, dass
187 er auf ein anderes Wachzimmer kommt und in einen anderen Bezirk kommt
188 und zwei Wochen später stellt sich raus, dass die Partei gelogen hat und das
189 es gar nicht so ist, wie er's gesagt hat.

190 I: Wenn man sowas dann von einem Kollegen hört, ist das dann nicht auch
191 eine Belastung für einen selbst, dass man Angst davor hat, einmal in so eine
192 Situation kommen zu können?

193 B: Naja ich schreit eigentlich so ein, dass mir keiner was machen kann. So
194 mach's ich, also da denk ich mir vorher, wenn ich zu einem Einsatz fahr, was
195 mach ich jetzt, damit mir der nichts ankreiden kann.

196 I: Also du kannst jetzt nicht 100 % geben, weil du immer aufpassen musst,
197 was du tust?

198 B: Na sicher, ich kann jetzt nicht, wenn's da ums was geht hart durchgreifen,
199 oder es vielleicht mal so machen, wie ich es für richtig halte, sonst regt sich
200 wer anderer auf.

201 I: Macht man sich dann Vorwürfe?

202 B: Manchmal denkt man schon, dass man mehr hätte rausholen können,
203 aber wenn's der Staat oder die Behörde nicht so will, dass sie nicht hinter dir
204 stehen, müssen's damit leben.

205 I: Also wäre das auch ein Punkt, den man verbessern könnte?

206 B: Ja sicher, ein besserer Rückhalt wäre gut. Also dass die Offiziere zum
207 Beispiel zu einem stehen und sagen, wie war das von deiner Sicht aus, und
208 nicht gleich der Partei glauben.

209 I: Machst du dir in deinem Privatleben und in deinem Alltag auch viele
210 Gedanken um deinen Job?

211 B: Naja es ist halt immer gegenwärtig, sicher macht man sich da Gedanken.

212 I: Über was genau?

213 B: Zum Beispiel, wenn man irgendjemanden festgenommen hat, dann macht
214 man sich Gedanken, ob man das doch anders schreiben hätte können, ob
215 man etwas falsch gemacht hat. Aber diese Gedanken sind nur kurzfristig, ich
216 kann auch abschalten.

217 I: Wie ist das bei den älteren Kollegen?

218 B: Ja die ärgern sich schon mehr, glaub ich schon.

219 I: Und wie wirkt sich das aus, wenn man nicht abschalten kann und das
220 mitnimmt in den Alltag?

221 B: Naja das sieht man eh, es gibt viele Kollegen die sehr viel Rauchen oder
222 andere gibt's, die dann zum Trinken anfangen. Oder viele belastet es so
223 sehr, dass dann die Partnerschaft draufgeht deswegen.

224 I: Und wie glaubst du könnte man dem entgegenwirken?

225 B: Mhh ja ich weiß nicht, ich glaub das muss jeder für sich selber
226 entscheiden. Jeder muss seinen eigenen Weg finden, um die Sachen zu
227 verarbeiten und ja. Viele machen Sport, die anderen gehen ins Wirtshaus.
228 Da muss jeder seinen eigenen Weg finden.

Interview 2 [WEGA-Beamter]

Kurzfragebogen

Alter: 28

Geschlecht: männlich

Familienstand: in einer Partnerschaft

Kinder: nein (noch nicht)

Dienstjahre: 8

vorherige (Berufs)Ausbildung: HTL

Überstunden pro Monat: 20

Machen Sie diese Überstunden größtenteils freiwillig? ja

Wie lange fahren Sie zu Ihrer Arbeitsstelle? bis 30 Minuten

Das Gespräch fand bei mir zu Hause statt und dauerte 25 Minuten. Der Polizist [WEGA Beamter] kam nach seinem Dienst vorbei und beantwortete mir folgende Fragen.

Transkript

1 I: Beschreibe mir einen typischen Arbeitsalltag von dir!

2 B: Um 5:15 Uhr aufstehen, da läutet der Wecker, dann kurz fertig machen,
3 dann schnell in die Arbeit fahren, das dauert wenn kein Verkehr ist ungefähr
4 20-25 Minuten, schnell fertig machen. Dann ist unsere Besprechung immer
5 um 6:30 Uhr und je nachdem was dann für ein Tag ist, Ausbildungstag oder
6 Tag wo du am Stützpunkt bist also am Funkwagen fährst, je nachdem
7 entweder ausfahren oder trainieren gehen, das gilt eigentlich für beide Tage,
8 bis 18:30 Uhr.

9 I: Und warum hast du dich für den Beruf als Polizist entschieden?

10 B: Grundsätzlich hab ich nicht gewusst nach dem Bundesherr, was ich
11 machen will, und hab entweder überlegt, ob ich auf Lehramt studiert oder
12 nicht und ich wollt irgendeinen Beruf machen, wo ich nachher sportlich was
13 machen kann und wo ich mich nachher weiterentwickeln kann. Weil einer
14 von meinen Kollegen beim Bundesherr gemeint hat, ja bewirb dich bei der
15 Polizei, also hab ich's mir mal angeschaut und hab mir die ganzen

16 Möglichkeiten angeschaut. Und da hab ich mir dann gedacht, klingt nicht
17 schlecht, probiere ich mal.

18 I: Und was hast du dir dann vorgestellt in Bezug auf die ganzen
19 Möglichkeiten?

20 B: Also ich hab mir immer schon mir vorgenommen gehabt eben das ich
21 irgendwas mach, irgendwelche Einsatz- oder Spezialeinheiten eben, wo man
22 körperlich auch wenigstens trainieren kann und das dienstlich.

23 I: Ok, also das war dir auch sehr wichtig, dass du körperlich etwas machen
24 kannst?

25 B: Ja das war für mich eigentlich ausschlaggebend, dass ich zur Polizei geh.

26 I: Und wie zufrieden bist du in deinem Arbeitsalltag?

27 B: Also ich muss sagen, jetzt nach meinem Dienststellenwechsel, dadurch
28 dass ich nicht mehr so viele Überstunden mach und nicht mehr so oft in der
29 Arbeit bin, ist es angenehmer, weil's einfach mehr zu Freizeit und Dienst
30 mach und bin eigentlich sehr zufrieden mitn Dienst wie er momentan läuft
31 auch mit den Kollegen und so, das hat sich echt alles sehr gut ergeben.

32 I: Gibt es Punkte, die du für verbesserungswürdig haltest?

33 B: Es gibt immer etwas zu verbessern, aber grundsätzlich muss man sagen,
34 dadurch dass ich es anders auch schon gesehen hab, läuft es momentan
35 sehr gut. Es gibt sicher Sachen, die mich momentan schon wurmen, wie
36 dass ich mir nicht vorstellen kann, als Polizist mit 62 noch immer zu arbeiten,
37 also die ganzen Anhebungen von den Pensionsalter. Du bist halt irgendwann
38 nicht mehr so leistungsfähig und da müssen's halt Möglichkeiten schaffen,
39 wie du als altersschwacher Mann, dass du dann trotzdem noch irgendwo
40 denkst.. dem jungen am Land dann nicht mehr nahrennen musst. Und sonst
41 geht's eigentlich, bin ich eh so zufrieden. Jetzt wo mehr Leute kommen,
42 gibt's auch weniger Überstunden, zumindest weniger unfreiwillige, und das
43 ist sehr gut.

44 I: Und was könntest du dir vorstellen, wenn du jetzt bis 62 arbeiten musst,
45 dass du dann irgendwann ins Büro oder in den Innendienst wechselst?

46 B: Ich kann's mir nicht, ich mein ich find's grundsätzlich gut, wenn's
47 irgendeine Möglichkeit gäbe, wenn man einfach früher in Pension geht mit
48 geringeren Bezügen, aber nicht so gering einfach wie es momentan ist. Weil
49 ein Bekannter von mir ist in Frühpension und die steigen mit einem Gehalt
50 aus, wennst denkst dafür hab ich nicht mein ganzes Leben rein investiert in
51 den Beruf.

52 I: Und wenn du an deinen Arbeitsalltag denkst, mit welchen Belastungen und
53 Problemen siehst du dich da konfrontiert?

54 B: Man muss natürlich sagen, wenn man das schon länger macht, oder wenn
55 man es auf einer Dienststelle macht, wo mehr passiert, man immer öfter mit
56 Situationen zu tun hat, die für einen Außenstehenden oder der das vielleicht
57 noch nie erlebt hat, ganz krass wirken, aber man stockt halt ab mit der Zeit,
58 von dem her ist es ... es gibt immer wieder Dinge, wo du dir dann im
59 Nachhinein, wenn du drüber nachdenkst, schon denkst du hast jetzt echt
60 Glück gehabt, nur ich bin so ein Mensch, ich blend das dann einfach aus und
61 versuch gar nicht so viel darüber nachzudenken oder mir den Kopf zu
62 zerbrechen, ok was ist jetzt passiert oder wie hätte das ausgehen können,
63 weil dann würde man eh nicht locker in die Arbeit gehen können. Ich versuch
64 das sehr phlegmatisch zu machen, das ist halt so mein Selbstschutz, aber
65 ich früher, wie ich noch normal im Bezirk war, ein paar so
66 Selbstmordversuche gehabt oder so, wo Kleinkinder involviert war, ich muss
67 sagen das hat mich schon länger munter gehalten, aber ich muss sagen das
68 ist Gott sei Dank schon lange vorbei, dass diese Geschichten passiert sind.

69 I: Also versuchst du quasi die Erlebnisse vom Beruf zu verdrängen?

70 B: Na verdrängen würd ich nicht sagen, ich denk einfach gar nicht darüber
71 nach und es beschäftigt mich auch nicht und ich muss mich gar nicht
72 anstrengen, dass mich irgendwas nicht verfolgt oder so, so wär's nicht, weil
73 wenn mal was passiert, dann wird das eh mit Kollegen besprochen und wenn
74 mal irgendwas nicht gepasst hat, dann bespricht man das auch und sonst,
75 sonst gibt's nicht, was mich länger verfolgt. Wenn mich was länger verfolgt,
76 dann sprech ich schon drüber, bis es für mich gegessen ist sozusagen.

77 I: Und wenn du dir deine Arbeitszeiten anschaust, ist das eine Belastung,
78 wenn du 12 oder 24 Stunden Dienst machen musst?

79 B: Ja die 12 Stunden Dienste, also ich find's ganz angenehm, weil man sich
80 dadurch quasi einen freien Tag mehr erarbeitet in der Woche, also mit dem
81 bin ich schon ganz zufrieden. Mir macht es auch nichts so früh aufzustehen.
82 Die Nachtdienste waren für mich ein bisschen haarig am Anfang, weil ich
83 also vorher im Tagdienst gearbeitet hab mit sehr vielen Überstunden, aber
84 nie länger als 3 oder 4 Uhr in der Früh, wo man jeden Tag nach Hause
85 fahren kann und sich ausschlafen, das hat mir schon am Anfang zu schaffen
86 gemacht aber das is halt was, an das man sich gewöhnt. Was mich extrem
87 teilweise stört sind die 24er, wo du wirklich nicht zum Schlafen kommst, was
88 Gott sei Dank bei uns eh nur selten vorkommt, aber das ist dann schon, das
89 ziehst dann schon ein paar Tage nach. Vor allem wenn's unfreiwillig sind
90 noch viel mehr, als wenn du sie freiwillig machst.

91 I: Und von den Pausen her, weil es ja keine offiziellen gibt, würdest du da
92 was ändern?

93 B: Nein da bin ich eigentlich ganz zufrieden, das teilt sich gut auf. Man hat
94 halt ja, wenn man im Dienst ist, ist man im Dienst, und Pausen zum Essen
95 und zum Trainieren gibt es bei uns reichlich von dem her

96 I: Ok, und wie schaffst du dir einen Ausgleich zum Berufsleben, wie kannst
97 du da abschalten in der Freizeit?

98 B: Ja ich hab das Glück, dass ich eine gute Beziehung hab, die mir relativ
99 viel wegnimmt, also wenn's mir schlecht geht, dass ich dort meine Ruhe find.
100 Sonst privat, dass wir auch Sport machen. Einfach die Ruhe, die man im
101 Dienst nicht hat, daheim nachholen. Viel raus in die Natur. Das ist das, was
102 für mich so ein Ventil ist.

103 I: Wenn du an deine berufliche Zukunft denkst, welche Chancen stehen dir
104 da offen?

105 B: Ich mein ich versuch nicht so viel darüber nachzudenken, aber so wies
106 momentan ist, muss man sowieso, wenn man später mal weiterkommen will,
107 einen Chargenkurs machen, weil sonst endest wie manche
108 Gruppeninspektoren, die eigentlich nur noch auf die Pension zusteuern und

109 jeden Tag unmotiviert in die Arbeit gehn. Also irgendwann mal ein
110 Chargenkurs, da wird man nicht drum herum kommen, mal schaun, das
111 wollen's ja auch ändern nächstes Jahr, das ist ja eh alles ein bissi, ja man
112 weiß nicht was die Zukunft bringt. Und sonst muss man sehen, vielleicht wär
113 eine Option mal aufs Land rausgehn, nur es ist immer wieder schwierig, dort
114 wohin zu kommen, wenn man niemanden kennt, wie überall anders auch.

115 I: Ist das vielleicht allgemein ein Problem, dass man nicht irgendwie immer
116 weiß, was sich da oben abspielt?

117 B: Ja es ist halt, man weiß zumindest bei der Polizei, dass man einen
118 sicheren Job hat, also wenn man das mir der Privatwirtschaft vergleicht, wie
119 schnell man dort seinen Job verlieren kann, ist es zwar immer ungut, wenn
120 man nicht weiß was passiert, andererseits, ich hab's gesehen bei Freunden
121 in der Privatwirtschaft, die super gearbeitet haben und einfach mal den Job
122 verloren haben und dann ist teilweise gar nicht leicht wieder was zu finden
123 also hat man zumindest diese Sicherheit, dass das nicht passiert.

124 I: Was siehst du als besonders positiv in deinem Job?

125 B: Ich find die Kameradschaft sehr, sehr gut die wir haben, wobei das jetzt
126 auch immer, man muss das immer auf seine Einheit ablegen und wir haben
127 einen sehr guten Zusammenhalt, es macht Spaß, ich freu mich in die Arbeit
128 zu gehn, wir machen dienstlich viel miteinander, es kann sich jeder auf jeden
129 verlassen, was für mich in dem Job besonders, einfach eine Voraussetzung
130 ist. Und dass wir jetzt selber auch viele sportlich motivierte Leute haben, mit
131 denen man sich unterhalten kann und über die Themen die einen
132 interessieren, wir sind halt sehr viele Gleichgesinnte und genauso das
133 Trainieren und die ständige Ausbildung und die interessanten Einsätze, also
134 das ist für mich momentan optimal.

135 I: Was denkst du, wie gut lassen sich Familie und Beruf vereinen?

136 B: Ja, das wird sich noch herausstellen, also ich muss sagen Familie kann
137 ich noch nicht viel darüber sagen, Beziehung, also ich hab meine Freundin
138 damals kennen gelernt, wie ich sehr viele Überstunden gemacht hat und es
139 hat eigentlich relativ gut funktioniert, wobei man natürlich sagen muss, dass
140 meine Freundin da von dem her, dass sie es nicht anders kennt weil ich

141 Vater selber Polizist ist, das einmal grundsätzlich nicht so kennt und das
142 ganz entspannt sieht. Natürlich ist das blöd, wenn man öfter mal ein paar
143 Tage in der Woche nicht heim kommt in der Nacht sondern unterwegs ist im
144 Dienst, andererseits, man braucht halt einen toleranten Partner, aber das ist
145 halt nicht nur bei der Polizei so, das haben andere Berufsgruppen auch.

146 I: Siehst du da vielleicht auch Vorteile in dem Schichtdienst, wenn man ein
147 Kind hat?

148 B: Ich glaub schon, dass das mit dem Radl Dienst schon super ist, weil du
149 vier Tage die Woche daheim bist. Und du hast auch die Möglichkeit nachher,
150 ich hab mich schon erkundigt, wenn das Kind bis zum 7. Lebensjahr des
151 Kindes, wenn du es dir leisten kannst, in Teilzeit gehen.

152 I: Würdest du dich nochmal für den Job entscheiden?

153 B: Ja ich denk schon, also bis jetzt bin ich so zufrieden wie alles gelaufen ist,
154 vor allem weil ich auch viel erlebt hab und eigentlich immer auf die
155 Butterseite gefallen bin, also viel Glück gehabt hab und nie lange in
156 irgendeiner Abteilung festgesessen bin, die mir nicht gefallen hat. Also das
157 war schon interessant, sicher hätte man auch andere Sachen machen
158 können, aber andererseits gibt einem die Polizei Möglichkeiten, die man halt
159 als Zivilist nicht hat. Weil Interessen die man halt hat, die kann man halt da
160 im Beruf ausleben, und andere Leute können das einfach nicht machen,
161 weil's einfach im Zivilbereich nicht geht.

162 I: Glaubst du, dass es allen anderen Kollegen so geht wie dir, dass sie so
163 zufrieden sind wie du?

164 B: Nein, der Illusion gebe ich mich nicht hin. Es gibt halt sehr viele Raunzer,
165 die wissen zum Großteil nicht, wie es in der Privatwirtschaft rennt, haben
166 davor nie etwas anderes gemacht, haben nie einmal hineingeschnuppert
167 oder wo anders gearbeitet in ihrem Leben und wenn man dann zu wenig zu
168 tun hat, hat man zu viel Zeit zum Nachdenken, wie es einen besser gehen
169 könnte, und das Problem sehe ich bei vielen Kollegen, die würden in der
170 Privatwirtschaft total untergehen.

171 I: Hast du schon einmal in Erwägung gezogen, den Job zu wechseln?

172 B: Ja, damals wie ich noch normaler Bezirkspolizist war, hab ich mir,
173 nachdem ich um 21 Tage damals meine WEGA Aufnahme nicht hab melden
174 können, weil ich zu kurz bei der Polizei war, und da auch nix anderes in der
175 nächsten Zeit rausgeschaut hat, hab ich mir wirklich schon überlegt etwas
176 anderes zu machen, weil's mir einfach nicht gefallen hat, weil ich mich nicht
177 so als, wie soll ich sagen, Schulweg sichernder, abregelnder Verkehrsdepp
178 gesehen hab. Aber ich bin dann relativ schnell woanders hingekommen, wo
179 es mir dann besser gefallen hat. Seitdem hab ich eigentlich nicht mehr
180 überlegt, ob ich mich irgendwie verändere.

181 I: Du hast es eben schon kurz angesprochen, wie schaut das Verhältnis
182 unter den Kollegen aus?

183 B: Ja es ist ja, es war auch bei jeder Einheit unterschiedlich, wo ich jetzt bin
184 ist es eigentlich sehr solidarisch, sehr kameradschaftlich, jeder kann sich auf
185 jeden verlassen. Natürlich gibt's manche Leute, die sich überhaupt nicht
186 ausstehen können, aber im Großen und Ganzen ist es viel mehr auf der
187 positiven Seite, was aber auch glaub ich daher kommt, dass ein paar
188 Kommandanten von uns sich die Leute sehr genau aussuchen, und
189 deswegen halt über die Jahre ein Klima geschaffen haben, was dafür sorgt,
190 dass alles passt und dass man mit einem Spaß in die Arbeit geht, weil es gibt
191 einiges, wie drück ich das am besten aus ... Altlasten, die da überhaupt nicht
192 reinpassen, und das kann man halt am besten kompensieren, wenn der Rest
193 passt.

194 I: Im Wachzimmer vorher, wie war das Verhältnis da?

195 B: Im Wachzimmer ist es immer grundsätzlich anders, weil du eine
196 wesentlich kleinere Gruppe bist und nicht so viel mit den anderen zu tun hast
197 und ich muss auch sagen, ich war nicht so lange im Wachzimmer. Dann bin
198 ich zu einer Einheit gewechselt, wo man auch, da waren wir 20-25 Leute, die
199 Montag bis Freitag und oft am Wochenende von 8 Uhr in der Früh bis spät
200 am Abend zusammen gewesen sind, und wenn sich da irgendwelche
201 Konflikte entwickelt haben, hat's auch öfter mal gekracht. Das war halt nicht
202 so, dass die Interessen alle so in dieselbe Richtung gehen, so wie es jetzt ist,
203 wo halt alle sportlich interessiert sind, wo alle gerne Ausbildung machen, wo

204 alle gerne sag ich mal a bissi mehr machen wie der Durchschnittspolizist,
205 und dort hast halt diese Mischung, oder verschiedene Interessen.

206 I: Inwiefern ist die emotionale Kontrolle in deinem Beruf wichtig?

207 B: Na man darf nicht vergessen, dass man gerade bei unseren Einsätzen die
208 wir haben, immer einen relativ kühlen Kopf bewahren muss, weil sich bei uns
209 Fehler halt anders auswirken, weil wenn's bei uns darum geht, dass die
210 Situation eh schon gekippt ist, und schon auf der gefährlichen Seite ist,
211 wennst da nicht einen kühlen Kopf bewahrst, stehst halt in der Zeitung. Und
212 deswegen ist es bei uns gerade wichtig, dass die Zeit .. bei uns ist auch oft
213 Spaß und jemand blödelt, aber ab dem Moment, wo es um den Einsatz geht,
214 da ist es einfach nur mehr professionell und ruhig, das kann man sich einfach
215 nicht leisten. Abgesehen davon, ich glaub wenn man zu emotional ist, hat
216 man dort auch nichts verloren bei der Einheit, weil wenn man, sag ma mal
217 wenn das so ein Vasal ist was auszuckt, heutzutage sind überall Kameras,
218 wenn irgendeinen Blödsinn machst, es wirkt sich halt auf die komplette
219 Abteilung aus. Und du bist halt nicht allein, du stehst halt für die Uniform und
220 in weiterer Folge für den Staat und deswegen muss man sich einfach
221 zamreißen.

222 I: Hast du da selber Befürchtungen oder Angst einmal einen Fehler zu
223 machen?

224 B: Nein, ich war schon in vielen Situationen, wo ich gesehen hab, wie andere
225 Leute hass laufen, aber das ist halt meine Art, ich bin sehr phlegmatisch, was
226 nicht immer gut ist, und lass mir am Anfang viel gefallen, bis zu einem
227 gewissen Grad und deswegen hab ich nicht die Angst, dass das passiert. Es
228 gibt immer die Situation, die man vorher nicht einschätzen kann, aber die war
229 bis jetzt nicht da, wo ich sag jetzt wird's zu viel für mich.

230 I: Du hast es eh schon kurz angesprochen, dass man dann in der Zeitung
231 steht; Wie siehst du das, wie wird die Polizei in der Zeitung dargestellt?

232 B: Momentan kommt es mir vor, dass der Trend wieder aufwärts geht, eine
233 Zeit lang war es ja wirklich grottenschlecht. Da hieß es die ganze Zeit nur die
234 Polizei ist schlecht, die Polizei macht dies, die Polizei macht jenes. Ich glaub,
235 dass sich das jetzt in den letzten Jahren durch die Berichterstattung und

236 durch die Werbung jetzt wieder ein bisschen gefangen hat. Aber wir leben
237 halt in einem Zeitalter, wo es eher in Richtung Liberalismus und alles
238 tendiert, ich glaub das ist immer so wie ein Pendel. Momentan ist es mir ein
239 bisschen zu 'lasst uns alle Freunde sein', weil's uns teilweise den Job sehr
240 erschwert, weil jede Beschwerde gleich Unmengen von Bürokratie hinter sich
241 zieht, aber das wird sich wieder ändern, da bin ich optimistisch. Irgendwann,
242 man hört's ja eh schon, das Volk rumort eh schon, dann können auch die
243 ganzen Grünen nimmer wegschaun, dann wird sich das alles ändern.

244 I: Liest du die Artikel über die Polizei?

245 B: Nein gar nix, also ich les gar keine Zeitung aus dem Grund, weil ich mir
246 denk, da stehen eh nur schlechte Artikeln drinnen und irgendwelche
247 negativen Sachen und ich möcht mich mit sowas gar nicht belasten.

248 I: Wie werdet ihr von der Bevölkerung wahrgenommen?

249 B: Ja ich muss sagen, also ich hab jetzt die Uniform erst wieder seit 7
250 Monaten an und mir ist eigentlich relativ, bis jetzt sehr gut, weil wenn wir
251 kommen, ist meistens schon etwas passiert und wir sind nicht die ersten, weil
252 wir kommen nicht wegen so Kleinigkeiten und wir sind jetzt auch nicht
253 großartig dafür da, dass wir den Leuten das Geld aus der Tasche ziehen.
254 Also die Leute wissen, wenn die WEGA mal kommt, dann hat's einen Grund,
255 warums da ist und deswegen kann ich mich über das überhaupt nicht
256 beschweren, ganz im Gegenteil, das ist eher so positiv wenn wir kommen, da
257 bist eher der Held, der gefeiert wird, als der Buhmann, der dir das Geld aus
258 der Tasche zieht. Vielleicht liegt das auch am Auftreten, weil durch das kann
259 man sich auch schon einen gewissen Respekt verschaffen.

Interview 3 [Kriminalbeamtin]

Kurzfragebogen

Alter: 40

Geschlecht: weiblich

Familienstand: in einer Partnerschaft

Kinder: nein

Dienstjahre: 22

vorherige (Berufs)Ausbildung: Handelsschule

Überstunden pro Monat: 50

Machen Sie diese Überstunden größtenteils freiwillig? nein

Wie lange fahren Sie zu Ihrer Arbeitsstelle? bis 30 Minuten

Das Gespräch fand bei mir zu Hause statt und dauerte 35 Minuten. Die Polizistin [Kriminalbeamtin] kam in ihrer Freizeit vorbei und beantwortete mir folgende Fragen.

Transkript

- 1 I: Beschreibe mir einen typischen Arbeitsalltag von dir!
- 2 B: Ich trag seit 5 Jahren keine Uniform mehr, ich bearbeite Akte von Kollegen
- 3 die Anzeigen schreiben. Typischer Arbeitsalltag von mir: ich fang um 6 Uhr
- 4 an, die ersten Einvernahmen mit Beschuldigten, Opfern und Zeugen beginnt
- 5 um 8 Uhr, im Laufe eines 13 Stunden Tages habe ich zwischen 5 und 8
- 6 Einvernahmen, bearbeite zwischendurch auch wenn es anfällt Häftlinge,
- 7 Schwerpunkt Prostitution und administrative Tätigkeiten mit Gerichten,
- 8 Staatsanwaltschaften, etc.
- 9 I: Und was hast du davor gemacht?
- 10 B: 17 Jahre Streifenpolizistin im 2. Bezirk.
- 11 I: Und warum hast du dann gewechselt?
- 12 B: Ähm, ich wollte nicht mehr nur Funkwagen fahren. 17 Jahre war.. also wie
- 13 gesagt das Privatleben hat extrem darunter gelitten, ich hab dann kurz davor
- 14 die Scheidung gehabt und konnte die Freunde nicht so treffen wie ich wollte,
- 15 Dienste sind dazwischen gekommen, Überstunden sind dazwischen
- 16 gekommen und es hat dann auch sehr viele Verschiebungen innerhalb der

17 Polizei gegeben, sehr viele ältere Kollegen sind weggegangen, es sind sehr
18 viele ganz junge Kollegen nachgekommen, da fehlt dann teilweise auch die
19 Gesprächsbasis, das Gesprächsthema. Und dann ist es eben das Angebot
20 gekommen, dass ich in den Kriminaldienst wechseln kann und das hab ich
21 dann angenommen. Also drei Monate Probe und dann fix. Und mir gefällt es
22 jetzt noch extrem gut.

23 I: Warum hast du dich für den Beruf als Polizistin entschieden?

24 B: Ich bin in die Handelsschule gegangen und hab vom ersten Tag weg
25 gewusst, dass das keine Schule für mich ist, weil ich weder in einer Bank
26 oder als Sekretärin arbeiten wollte und hab im Zuge einer Berufsinformation
27 damals Polizisten aus Graz kennen gelernt, die mir über ihren Beruf erzählt
28 haben. Und es hat damals noch fast keine Frauen bei der Polizei gegeben
29 und ich hab mir gedacht ich probier's, der Job würde mich interessieren;
30 damals hat's noch kein CSI im Fernsehen gegeben, und ich hab die
31 Aufnahmeprüfung damals noch bei der Gendarmerie gemacht und wie
32 gesagt hab die Schule bestanden, bin nach Wien gegangen und es ist
33 wirklich ein Traumberuf, ich hätte es mir nicht vorgestellt, aber es ist wirklich
34 so. Es war quasi nur, also unter Anführungszeichen, ich wollte nicht den
35 typischen Mädchenberuf haben, eben Bank, Verkäuferin, Sekretärin und hab
36 mir gedacht ok Polizistin ist ok, Uniform ist ok und deswegen hab ich gesagt
37 ich schau's mir mal an. Und wie gesagt, es hat mir so gut gefallen, dass ich
38 dabei geblieben bin.

39 I: Wie zufrieden bist du jetzt in deinem Arbeitsalltag?

40 B: Jetzt momentan sehr zufrieden, also seitdem ich gewechselt hab passt
41 auch das rundum, es passt das Privatleben, ich hab kein fixes Dienstsysteem,
42 ich hab Gleitzeitsystem, ich muss gewisse Stunden im Monat abarbeiten, ich
43 kann sie mir aber frei einteilen, das einzige was vorgegeben ist, ist, ich muss
44 ein Planwochenende machen mit 24 Stunden, ansonsten 3 Wochenenden
45 frei. Ich kann kommen wann ich will, ich kann gehen wann ich will und
46 natürlich kann man sich das dann im Privatkreis auch viel besser aufteilen
47 und nicht stur Tagdienst, Nachtdienst, Tagdienst. Und wie gesagt wenn ich
48 sag ok ich arbeite jetzt in einer Woche 4 Tage durch und hab dann 5 Tage

49 hintereinander frei ist es auch kein Problem. Also die Gleitzeit und so das ist
50 sehr, sehr angenehm.

51 I: Gibt es etwas, was du für verbesserungswürdig haltest in deiner jetzigen
52 Position?

53 B: Mhh ja ich sag jetzt mal wir müssen alles machen, haben aber jetzt nicht
54 wirklich irgendeine spezielle Ausbildung. Bei Einvernahmen sind wir mit
55 Gesetzen konfrontiert, die wir nie gelernt haben, weil wir einfach nicht Jus
56 studiert haben. Wir sollten alles wissen und das Ganze bitte gleich und sofort
57 und sollten auch dementsprechend mit Anwälten sprechen. Wir bekommen
58 keine Schulungen, weil das einfach zu viel Geld kostet. Uns werden
59 Gesetzestexte hingelegt und lernt es, schaut es euch an wenn ihr sie
60 braucht, also das wäre absolut verbesserungswürdig, dass man da viel mehr
61 Schulungen macht also, wenn es jemanden interessiert, dass derjenige auch
62 hingehen kann, also das wären dann eben diese fachspezifischen
63 Schulungen, gibt's überhaupt nicht, wird nicht angeboten. Seitens der
64 uniformierten Kollegen, weil ich mit denen halt auch noch viel zu tun hab, ist,
65 dass das Dienstsysteem eine Katastrophe ist mit den 24 Stunden Diensten
66 und mit den Überstunden, Großteils nicht freiwillig und dass man wegen
67 jeden Blödsinn, weil um Österreich rundherum irgendwas passiert, auf
68 einmal 3000 Polizisten braucht und auch wenn es monatelang vorher
69 bekannt ist, an dem Tag auf einmal erst weiß dass jetzt irgendwas ist. Das
70 wäre für die Uniformierten, für mich jetzt wären Schulungen angebracht, dass
71 man wirklich ein bisschen mehr, also wie gesagt wir haben sehr viel zu tun
72 mit dem Bauwesen, es kennt sich aber keiner mit einem Baugesetz aus,
73 genauso wenig wie.. ich bin Scheidungsanwalt, ich bin ein Rechtsanwalt,
74 Krankenschwester und das Ganze in der Minute, hab aber die
75 Entscheidungen gleich zu treffen, hab aber nirgendwo wirklich eine
76 Schulung.

77 I: Mit welchen Belastungen und Problemen siehst du dich konfrontiert in
78 deinem Job?

79 B: Das Funkwagenfahren hab ich Gott sei Dank hinter mich gebracht, das
80 heißt, ich hab damit eben im Endeffekt eher mit den Beschuldigten, Opfer
81 und Zeugen zu tun. Für die Kollegen ist das in der Wohnung abgehandelt,

82 ich hör dann die ganzen Hintergrundgeschichten und sehr viel mit Migranten,
83 Drogenhandel, Prostitution, wo Kinder geschlagen werden. Es hilft dir nicht
84 wirklich jemand, du hörst die Geschichten dann nicht einmal am Tag,
85 sondern drei oder viermal, aber es gibt im Endeffekt keinen Ansprechpartner,
86 die Kollegen sind auch mit dem gleichen konfrontiert. Man redet unter den
87 Kollegen, wenn einen wirklich etwas belastet, nur ich bin halt jetzt so, nach
88 22 Dienstjahren, kann ich gewisse Sachen wirklich ausblenden, wenn ich
89 raus gehe und will mich einfach selbst nicht mehr damit belasten, ansonsten
90 geht man an dem Beruf wirklich zu Grunde.

91 I: Wie war das früher, hat man das mit dem Partner besprochen?

92 B: Ich war mit einem Polizisten verheiratet, da geht's, mit einem nicht-
93 Polizisten verheiratet zu sein ist es nicht leicht, vor allem wenn man als Frau
94 die Uniform an hat, die meisten Männer sind eh schon, die finden das zwar
95 Frau mit Uniform irrsinnig toll, aber die anderen Seiten finden sie dann
96 natürlich nicht so toll. Wenn jemand mit dem Beruf wenig bis gar nichts zu
97 tun hat, der fangt nicht viel damit an, der kann das auch nicht nachvollziehen,
98 wenn ich heim komm und sag 'mah heute ist in meinen Händen ein
99 Unfallopfer mit 16 Jahren gestorben' und er sagt 'ja du hast ja den Unfall
100 nicht verschuldet', also das ist irrsinnig schwer, da tut man sich mit einem
101 Partner, der jetzt denselben Beruf hat oder irgendwas damit zu tun hat wie
102 Feuerwehr oder Rettung, tut man sich ein bisschen leichter, als wie mit
103 jemanden, der mit dieser Materie überhaupt nix zu tun hat. Wenn der Partner
104 nicht bei der Polizei ist dann spricht man eher mit dem Bekannten oder
105 Freundeskreis darüber, oder mit den Kollegen.

106 I: Versucht man das mit Sport auch ein bisschen auszugleichen?

107 B: Ja, ja, also ich bin da jetzt in letzter Zeit dann eher zum Sportfreak
108 geworden. Man bekommt den Kopf frei, zum Beispiel nach einem 24
109 Stunden Dienst geh ich 2 Stunden ins Fitnessstudio und dann komplett relaxt
110 wieder hinaus, man bekommt den Kopf frei. Man sucht sich irgendwie einen
111 Ausgleich, ob man jetzt eine Stunde auf einen Sandsack wirklich eindrischt;
112 es hilft einen, weil man reagiert sich dann schon wirklich ab, weil ich kann
113 mich ja an meinem gegenüber nicht abreagieren, so wie ich oft wollte, aber
114 es funktioniert halt nicht. Oder ein Hobby, irgendein Hobby wo man

115 abschalten kann, ist bei uns relativ wichtig. Die meisten Polizisten haben
116 irgendein sportliches Hobby komischerweise, also die kompensieren alles ein
117 bisschen mit Sport.

118 I: Und innerhalb der Polizei gibt es da einen Ansprechpartner, an den man
119 sich wenden kann?

120 Wir haben einen psychosozialen Notdienst bei der Polizei, ich kenn alle vier
121 Vertreter, weil mit zwei Kolleginnen hab ich einmal Dienst gemacht, weiß
122 aber jetzt wieder aus einem aktuellen Fall, wo eine Kollegin einen Kollegen
123 angezeigt hat, dass alles weiter erzählt worden ist. Also so viel zum Thema
124 es bleibt alles sehr streng geheim, es ist überhaupt nichts geheim geblieben
125 im Endeffekt, es ist alles aufgebauscht worden, Kollegen sind suspendiert
126 worden, da verliert man das Vertrauen. Also da geh ich lieber mit meinen
127 Kollegen nach dem Dienst auf einen Kaffee oder ein Bier und wir reden dort
128 darüber und das passt auch, als wie ich geh zu jemanden anderem und weiß
129 nicht ob es dort bleibt oder nicht.

130 I: Welche Chancen siehst du noch in deiner beruflichen Zukunft? Möchtest
131 du noch etwas verändern?

132 B: Ja ab nächstem Jahr gibt es auch bei uns diese fachspezifischen
133 Ausbildungen, da möchte ich mich dann eher auf Prostitution,
134 Menschenhandel und Suchtgifthandel spezialisieren, was ja jetzt eigentlich
135 auch schon meine Hauptaufgabe ist. Aber da gibt es dann wirklich gute
136 Schulungen. Die Schulungen sind dann auch österreichweit und das ist mein
137 nächstes Ziel.

138 I: Noch einmal in die Uniform zu schlüpfen kommt für dich nicht mehr in
139 Frage?

140 B: Also ich muss jetzt ab und zu die Uniform anziehen, bei Großeinsätzen
141 wie Stadion oder so, aber ich bin froh, wenn ich sie wieder ausziehen kann.
142 Es ist einfach ein anderes Dienst machen mit Uniform, die Leute stehen dir
143 ganz anders gegenüber. Ganz arg ist: ich hab letztens in Uniform Dienst
144 gemacht und war bei einem Raufhandel in einem Lokal und.. in einem
145 Migrationslokal, und die Leute waren wirklich sehr ungut zu uns. Die sind
146 aber 3 Wochen später zu mir gekommen, zu Einvernahme, wo ich zivil

147 drinnen gesessen bin. Die Gesprächsbasis ist komplett anders. Uniform ist
148 immer Feindobjekt. Wenn ich dort in zivil sitz, erschein ich für den nicht als
149 Feindobjekt und das find ich recht angenehm. Man sieht auch sehr viel, man
150 wird nicht gleich erkannt und jetzt in meinem Job, wo wir auch Observationen
151 haben, ist es natürlich super angenehm, weil in Uniform brauch ich mich
152 nirgendwo hinstellen, weil das weiß die ganze Straße, dass die Polizei da ist.
153 Und wie gesagt, ich tu mir mit dem Gegenüber, ich mach auch sehr viele
154 Gewaltdelikte, ähm das sind alles keine netten Männer, also die reden mit
155 mir auch ganz anders, sag ma so, sie sind auf dem gleichen Level wie ich,
156 als wie sie vorher mit einem Uniformierten geredet haben, weil der ist das
157 Arschloch und, also wird arg beschimpft, und bei mir gibt es das einfach
158 nicht, weil er hat keine Uniform zu beschimpfen. Und das ist sehr, sehr
159 angenehm, und macht natürlich jedes Gespräch um einiges einfacher. Also
160 ich muss da nicht tobend schreien oder mit einer Festnahme drohen,
161 sondern es läuft alles in einem ganz ruhigen und angenehmen Stil ab und
162 das find ich sehr angenehm.

163 I: War es nicht so, dass die Leute früher mehr Respekt vor der Uniform
164 hatten?

165 B: Ja absolut, also ich sag jetzt mal so, ich hab im 92er Jahr angefangen, ich
166 war einer der ersten Frauen österreichweit bei der Polizei, wir haben es nicht
167 sehr einfach gehabt, aber das waren eher die moslemischen Männer, die mit
168 Frauen an und für sich ein anderes miteinander ist, und dass eine Frau die
169 Macht ausübt war für die eine Katastrophe. Und ich mach im 2. Bezirk
170 Dienst, wir haben sehr viele türkische Lokale und am Anfang sind wir Frauen
171 gnadenlos ignoriert worden, es hat keiner etwas gemacht oder sonst
172 irgendwas, den Respekt haben wir uns erarbeiten müssen, mit
173 konsequentem und teilweise sehr hartem Einschreiten, was wir jetzt nicht
174 mehr machen und gar nicht mehr machen könnten. Nur der Respekt war
175 trotzdem mehr, auch bei Kindern und Jugendlichen, von denen wird jetzt
176 überhaupt kein Respekt mehr entgegengebracht. Ich komm jetzt zum
177 Beispiel vom Land und der Gendarm war früher für mich wirklich eine
178 Respektsperson, zu dem hätt ich nie gesagt 'Schleich dich du Idiot', was man
179 in Wien jetzt immer öfter hört, vor allem, es passiert nichts. Ich kann den

180 jetzt, auch wenn es kein Erwachsener ist, einsperren, nur das ist dem
181 wurscht, beim nächsten Mal schimpft der wieder. Also das ist wirklich.. es
182 passiert dann auch seitens der Justiz ja nicht wirklich viel, wenn Kollegen
183 verletzt werden bei Amtshandlungen, es sind die Strafen sehr, sehr niedrig,
184 also ich sag einmal, es ist auch kein Lernprozess da. Und die Leute, die aus
185 Ländern kommen, wo Bürgerkrieg war, oder mit dem Bürgerkrieg
186 aufgewachsen sind, die haben überhaupt keinen Respekt vor der Uniform,
187 weil sie es in dem Land einfach nicht gelernt haben, die haben immer
188 gesehen das Militär in der Uniform auf der anderen Seite, so eine Art Uniform
189 auf der anderen Seite und mit keinem hat man reden können und deswegen
190 ist überhaupt kein Respekt vor der Uniform, auch bei uns nicht, das war
191 früher besser.

192 I: Wie hat man sich früher als Frau Respekt verschaffen können?

193 B: Mit knallhartem Einschreiten, also wirklich da hat's, also jetzt wo ich sag
194 ok da redet man mit den Leuten und sagt 'Ok, sei nicht so dumm und geh
195 einfach mit, wir machen die Einvernahme und du kannst dann heim gehen',
196 ist damals wirklich, weil der hat mir nicht mal den Ausweis gegeben, so quasi
197 was will die Frau da von mir da, wo dann wirklich gnadenlos immer mit
198 Festnahmen vorgegangen worden ist, und die Handschellen hat er dann
199 auch von mir bekommen, das war für den der größte Schmach. Und das hat
200 man dann natürlich in gewissen Lokalen pausenlos gemacht, und so hat man
201 sich dann den Respekt erarbeitet, weil wie ich dann hinein gekommen bin,
202 sind die Ausweise schon am Tisch gelegen, weil keiner wollte mehr
203 eingesperrt werden. Vor allem nicht deswegen, nur weil er mir freiwillig den
204 Ausweis nicht hergibt. Und so hat man sich halt langsam den Respekt
205 erarbeitet. Und den moslemischen Männern, wo Frauen auch in ihren
206 Kulturen nicht viel wert sind, dann sind Frauen in diesem Beruf gefragt, mit
207 dem wirklich konsequenten, harten Auftreten, was man sonst vielleicht nicht
208 an den Tag legt.

209 I: Und heute ist das nicht mehr so einfach möglich, dass man wen einsperrt,
210 der den Ausweis nicht hergibt?

211 B: Nein, das ist seit der EU und der Reisefreiheit von Nicht-EU-Bürgern ist es
212 bei Gott nicht mehr so einfach. Früher hat jeder ein Visum gebraucht und

213 jeder war verpflichtet seinen Reisepass mitzuführen und nicht so wie jetzt, er
214 muss mit mir zur Wohnung fahren, das heißt er hat ihn einstecken müssen.
215 Ok er hat ihn mir nicht gegeben, offensichtlich hat er keinen da – er ist
216 festgenommen und mitgenommen worden und wenn er visitiert geworden ist
217 und der Ausweis ist gefunden worden, dann ist er eh wieder aus der Haft
218 entlassen worden. Aber nur, weil sie mir den Ausweis nicht geben wollten,
219 haben sich die einsperren lassen, nur damit sie mit einer Frau nichts zu tun
220 haben, also das war früher ganz arg, das ist jetzt Standard. Egal ob ich dort
221 stehe, oder ein männlicher Kollege oder einer von der WEGA oder von den
222 Hundeführern ist, es ist egal, wenn einer blöd ist, ist er zu jedem blöd, also
223 das hat sich schon geändert, muss man schon sagen.

224 I: Wünscht man sich da die alten Zeiten zurück?

225 B: Nein, es haben die alten Zeiten schöne Seiten aber auch weniger schöne
226 Seiten gehabt. Früher wie ich angefangen hab, war man sehr viel konfrontiert
227 mit alten Kollegen, die sehr viel getrunken haben, also das wünsch ich mir
228 jetzt nicht mehr, ich war immer ein Verfechter vom Alkohol. Früher war, wo
229 die Altersklassen ungefähr zusammen waren, war der Zusammenhalt von
230 den Kollegen aber um einiges besser. Jetzt kommen im drei-Monats-Takt
231 immer neue Leute, die Leute kennen sich untereinander nimmer, also der
232 Zusammenhalt von den Kollegen ist nicht mehr so, das ist das was in der
233 guten alten Zeit toll war. Ich seh das auch bei den jungen Kollegen, kaum
234 haben sich die angefreundet, geht der andere schon wieder und da fehlt der
235 Zusammenhalt. Und auch die Erfahrung spielt da eine Rolle. Es gibt kaum
236 mehr alte Kollegen, die den Jungen richtig schreiben lernen. Also ich hab das
237 damals von richtig alten Polizisten gelernt und das gibt es jetzt gar nicht
238 mehr, das find ich schade. Also ich find's toll, dass wir neue junge Kollegen
239 bekommen, aber auch das Alterslimit in der Polizeischule ist gefallen und
240 jetzt sitzen in der Polizeischule 50-Jährige drinnen, also der kommt raus mit
241 52, ist ein Junginspektor, ist aber vom Lebensalter her wie der Papa von den
242 Jungen und das ist halt auch nicht wirklich ok, vielleicht ist das, weil sie so
243 dringend Polizisten suchen.

244 I: Was siehst du als besonders positiv in deinem Job?

245 B: Die Arbeitszeiten, ich hab Minimum 2-3 freie Wochenenden, ich komm
246 regelmäßig am Abend nach Hause, wenn ich mir im privaten Freundeskreis
247 was ausmache, ich kann Termine einhalten, das war vorher nicht immer
248 möglich. Ich kann fixe Urlaube planen, es ist das freie einteilen. Ich kann
249 sagen heute arbeite ich 14 Stunden, wenn ich aber nicht will dann kann ich
250 auch nur 8 Stunden arbeiten. Das ist schon sehr, sehr angenehm.

251 I: Wie gut lässt sich der Beruf mit der Partnerschaft/Familie vereinbaren?

252 B: Von meiner Seite her ist die Diensterteilung perfekt. Wenn ich mir das
253 jetzt anschau, so wie letztes Mal, drei Mal 24 Stunden Dienst, kommt er nach
254 Hause, geht schlafen, dann wieder in den Dienst. Sagen wir so, ich tu mir
255 leichter, wenn er sagt ok treff ma uns am Abend, also wie gesagt ich bin
256 ausgeschlafen und es passt. Aber mein Dienst ist super zu vereinbaren mit
257 Familie, Privatleben, Freunde, alles.

258 I: Würdest du dich nochmals für den Job entscheiden?

259 B: Ja, auf jeden Fall.

260 I: Hast du auch schon einmal in Erwägung gezogen, den Job zu wechseln,
261 also ganz weg von der Polizei?

262 B: Nein, überhaupt nicht, zu keinem Zeitpunkt nicht. Das ist noch nie zur
263 Debatte gestanden, dass ich bei der Polizei kündigen würde.

264 I: Wie schaut das Verhältnis unter den Kollegen aus?

265 B: Meine Kollegen, wie gesagt wir sind nur zu viert, da ist es perfekt, es sind
266 auch alle im gleichen Alter, auch mit denen, mit denen ich vorher am
267 Funkwagen gefahren bin versteh ich mich super, weil wir uns schon lange
268 kennen, das ist schon fast wie Familie. Mit den jungen Kollegen, ja, man
269 redet über dienstliches, weniger über privates, aber es passt ja.

270 I: Inwiefern ist emotionale Kontrolle wichtig in deinem Beruf?

271 B: Wichtig, wichtig, sehr, sehr, wichtig. Man kommt dann zum Beispiel bei
272 Amtshandlungen, wo man runter und rauf gezogen wird, das spielt dann
273 natürlich, wenn's einem privat nicht gut geht, natürlich im dienstlichen dann
274 auch wieder mit, deswegen auch Sport, wo man sich abreagieren kann,
275 damit man das nicht im Dienst mitnimmt. Mein Kollege, der mit mir im

276 Funkwagen fährt, kann nichts dafür, dass ich vorher daheim mit meinem
277 Partner gestritten habe auf Biegen und Brechen oder mit Familie oder sonst
278 irgendwas. Ich schau immer, dass ich solche Sachen vom Dienst weglasse,
279 und deswegen hau ich lieber 1 Stunde auf den Sandsack ein, wo ich mich
280 wirklich komplett verausgabe und schau dass ich dann wieder hinunter
281 komm. Und wenn es mir mal wirklich zu viel wird, dann schalt ich, wenn ich
282 daheim bin den ganzen Tag das Handy ab, da will ich nichts hören und
283 nichts sehen, damit ich dann wieder meinen Ausgleich finde, das find ich
284 sehr wichtig.

285 I: Wie wird man von der Bevölkerung wahrgenommen, wenn man das mit
286 und ohne Uniform vergleicht?

287 B: Also ohne Uniform fall ich nicht auf, da glaubt mir meist keiner, dass ich
288 von der Polizei bin, da muss ich immer mit dem Ausweis herumfuchteln,
289 damit mir irgendjemand glaubt, dass ich von der Polizei bin. Und da ruf noch
290 jeder zweite an und sagt da steht ein falscher Polizist vor der Tür. .. Der
291 Respekt gegenüber einem Zivilpolizisten ist größer als gegenüber einen
292 Uniformierten, weil die meisten Leute, wenn man als Uniformierter in die
293 Wohnung geht, da könnten einen die Nachbarn sehen, da ist man immer
294 schon ein Feindbild, auch wenn's nur eine Nichtigkeit wie eine Lärmerregung
295 ist. Wenn man als Zivilist dann wohin geht, kann man noch immer sagen, das
296 waren Freunde, die mich besucht haben, und die Leute reden auch ganz
297 anders mit dir. Also wenn wir Leute suchen und einen Haftbefehl haben, also
298 da waren wir letztens in einem Lokal, die Leute reden mit dir und sind
299 gesprächiger, na in Uniform brauch ich dort nicht hineingehen, da erzählt mir
300 genau kein Mensch nichts. Wenn aber jetzt wirklich jemand Hilfe braucht, der
301 Uniformierte wird natürlich viel lieber gesehen, als der Nicht-Uniformierte,
302 weil von einem Uniformierten, es wird davon ausgegangen, er ist da und er
303 rettet mich jetzt, aus was für einer Situation auch immer. Der Zivilpolizist ist
304 dazu da, der soll den erwischen, der mir wehgetan hat. Einmal als Retter,
305 und einmal der, der mir mein Geld zurück bringt, das sind zwei ganz
306 unterschiedliche Bilder von der Bevölkerung an die Polizei. Vom
307 Uniformierten wird ausgegangen, der weiß alles, der kann alles und der
308 muss alles in 2 Sekunden machen. Vom Zivilen ist es so, das ist immer der

309 Irrglaube der Bevölkerung, die machen etwas im geheimen und da werden
310 Spuren ausgewertet, was jetzt im Endeffekt auch nicht immer so tragisch ist,
311 aber die werden immer auf so ein Podest gehoben, was aber keiner verlangt
312 oder notwendig ist, weil im Endeffekt machen wir die Arbeit der anderen
313 Kollegen fertig, das sieht aber die Bevölkerung natürlich anders, weil wenn
314 ich jetzt der Böse bin, will ich keinen Uniformierten sehen, wenn ich aber das
315 Opfer bin, freu ich mich wenn zwei Polizisten aus dem Auto aussteigen, und
316 dann kommt der Kriminalbeamte, der den Rest erledigt und der findet den
317 und sperrt ihn ein, das ist glaub ich die Sicht der Bevölkerung.

318 I: Was sagst du dazu, wie die Polizei in den Medien dargestellt wird?

319 B: Interessantes Thema, Vorverurteilungen sind schlimm, egal ob es einen
320 Polizisten, oder eine Privatperson betrifft, bei einem Polizisten natürlich noch
321 viel, viel mehr. Vorverurteilungen über die Polizei werden immer schneller
322 gemacht, weil alle glauben immer wir sind so super toll geschult, es weiß
323 kein Mensch, dass wir nirgendwo toll geschult sind. Die WEGA ist in ihren
324 Sachen gut, wenn die aber andere Sachen zu tun haben, steht die dort wie
325 Schulkinder und wissen nicht, was sie machen sollen. Wenn wir am
326 Funkwagen fahren und wir kommen zu einem Einsatz und ich brauch sie,
327 dann weiß ich sie kommen, aber ich bin der Ersteinschreiter dort und muss
328 entscheiden. Und ich selbst hab ihn meinem Leben schon einmal auf eine
329 Person bewusst Schüsse abgegeben. Das war früher nicht so arg mit der
330 Vorverurteilung, es ist zwar in den Medien gestanden, dass jemand
331 angeschossen wurde, aber da ist geschrieben worden, warum geschossen
332 wurde. Heute liest man oft, dass Kollegen wahllos Schüsse auf jemanden
333 abgegeben haben, das ist natürlich für die Polizisten ein Wahnsinn, weil der
334 das von überall zu hören und zu lesen bekommt, die böse Polizei hat, und
335 die sind ja alle so super toll ausgebildet, und warum kann der das nicht
336 anders, und da ist die Vorverurteilung schon extrem, die Polizei wird viel
337 schneller vorverurteilt, wie jeder andere.

338 I: Das ist dann schon belastend, wenn man so etwas liest..

339 B: Das schon, weil das nimmt man auf alle Fälle ins Privatleben mit, da
340 braucht man nicht einmal irgendwie überlegen. Wie ich auf den Mann
341 geschossen hab, wie gesagt, das war ich hab mir schon überlegt ob ich

342 schieße oder nicht, und dann war es so weit, sonst wäre wirklich noch wer
343 gestorben, und ich hab geschossen und hab den dann auch selber
344 festgenommen und erst wie der geschrien hat 'aua, aua', hab ich erst die
345 Einschusslöcher gesehen... Wir waren bei der Gerichtsverhandlung, wo alles
346 für richtig befunden wurde, trotzdem bin ich nach dem
347 Schusswaffengebrauch nach Hause gefahren und hab mir echt gedacht, du
348 hättest den erschießen können, was ist wenn du 3 cm weiter ober getroffen
349 hättest? Und das hat mich dann wirklich schon belastet, obwohl alle anderen
350 gesagt haben 'du der hat vorher fast ein Mädsl umgebracht', aber trotzdem, es
351 belastet einen schon, und da ist es wieder wichtig, dass man einen
352 Ansprechpartner hat, der einen zuhört.

353 I: Hat man da vielleicht auch in manchen Situationen Angst, dass man die
354 falsche Entscheidung trifft?

355 B: Ja, früher noch weniger, wo der Dienst noch ein bisschen einfacher war,
356 wo es gewisse Gesetze noch nicht gegeben hat. Wir sind jetzt sehr an die
357 Gesetze gebunden, es werden Gesetze laufend novelliert und wir bekommen
358 neue Gesetze und man überlegt sich immer 3 Mal, was man wirklich macht.
359 Und die ganz jungen Kollegen, die gerade aus der Schule raus kommen,
360 bevor die zu einer Waffe greifen, sie müssen ja nicht einmal schießen damit,
361 ist schon eine Hemmschwelle da, die ist wirklich enorm, wenn ich mir denk,
362 das ist mein Leben, das ich da verteidig, oder von einem Kollegen oder von
363 irgendjemanden. Aber die Hemmschelle ist größer geworden, da denk man
364 sich sieht das wer, filmt mich wer mit einem Smartphone, darf ich das
365 überhaupt, und wenn ja, wie mach ich das, und da überlegt man dann oft
366 schon so viel, dass es dann schon oft zu spät ist wirklich richtig zu reagieren,
367 weil dann macht man es einfach irgendwie und dann ist es meistens falsch.

368 I: Hat man dann auch Angst vor Konsequenzen?

369 B: Sicher, weil die jungen Kollegen sagen alle, wenn da jetzt irgendwas
370 rauskommt, das ist ein Kündigungsgrund, die können mich rausschmeißen,
371 die können mich für Kurse sperren. Kollegen werden oft dann nicht in
372 Meldungen hineingeschrieben, so quasi man will das dem nicht versauen,
373 weil das ist noch ein Polizeischüler. Ja man denkt sicher dran, bei mir ist es
374 so, ich sag ich weiß was ich mache, und das was ich mach verantworte ich

375 auch. Die jungen haben niemanden, bei dem sie das lernen können, weil da
376 stehen dann zwei so kleine Polizisten und die wissen einfach nicht, was sie
377 machen sollen. Vor allem in Zeiten, wo fast jede Amtshandlung gefilmt wird
378 und sonst irgendwas und sieht dann am nächsten Tag schon ein Bild in der
379 Heute oder sonst irgendwas, ich glaub schon, dass das die Kollegen sehr
380 belastet und sehr verunsichert und man teilweise zu oft überlegt, was gut ist
381 oder was falsch ist, weil der gesunde Menschenverstand hat mit Gesetzen
382 wenig zu tun.

Interview 4 [WEGA-Beamter]

Kurzfragebogen

Alter: 35

Geschlecht: männlich

Familienstand: in einer Partnerschaft

Kinder: nein

Dienstjahre: 15

vorherige (Berufs)Ausbildung: AHS Matura

Überstunden pro Monat: 80

Machen Sie diese Überstunden größtenteils freiwillig? nein

Wie lange fahren Sie zu Ihrer Arbeitsstelle? bis 30 Minuten

Das Gespräch fand bei mir zu Hause statt und dauerte 30 Minuten. Der Polizist [WEGA Beamter] kam an seinem freien Wochenende vorbei und beantwortete mir folgende Fragen.

Transkript

- 1 I: Beschreibe mir einen typischen Arbeitsalltag von dir!
- 2 B: Ja müde aufstehen, noch müder in die Arbeit fahren, ja und dann freu
- 3 ich mich schon auf meine Kollegen, dann haben wir die Besprechung, die
- 4 kann 15 Minuten bis eine Stunde dauern. Da werden die
- 5 Diensterteilungen besprochen, gesetzliche Änderungen, strukturelle
- 6 Umschichtungen, was relativ ärgerlich ist, weil früher hat eine Abteilung xy
- 7 geheißen und jetzt heißt sie auf einmal 1357, und da weißt von einem aufn
- 8 anderen Tag nicht einmal mehr, wo die Abteilung zu finden ist, nicht
- 9 einmal mehr bei derselben Telefonnummer, diese strukturellen
- 10 Geschichten gehen mir halt auf die Nerven. Ja nach der Besprechung ist
- 11 es halt je nachdem, ob wir Ausbildung haben, dann gehen wir schießen
- 12 oder haben Taktik, oder haben halt Sport oder Erste-Hilfe-Ausbildungen
- 13 oder rechtliche Schulungen. Dann haben wir meistens noch Zeit zum
- 14 Duschen etc. wenn wir Überstunden haben. Das ist wenn wir Ausbildung
- 15 haben, wenn wir nicht Ausbildung haben und am Stützpunkt sind, dann ist
- 16 auch die Besprechung und nach der fahren wir dann aus und führen die

17 Amtshandlungen durch, die anfallen. Zwischendurch essen und ein
18 bisschen sporteln.

19 I: Und was bevorzugst du eher, die Ausbildungstage oder die Tage am
20 Stützpunkt?

21 B: Es hat beides seine Reize, also ich fahr gerne am Stützpunkt, weil ich
22 gerne draußen bin und auf der anderen Seite ist es eben auch leiwand
23 Ausbildung zu haben, weil erstens ist das Trainieren wichtig, die
24 Ausbildungsmaßnahmen sind wichtig, dass man am neuesten Stand bleibt
25 und du kannst das Erlernte dann auch oft gleich umsetzen. Also es ist
26 beides sehr ok, ich könnt nicht sagen, dass eines besser oder schlechter
27 ist.

28 I: Warum hast du dich für den Beruf als Polizist entschieden?

29 B: (lacht) Naja wie ich Polizist geworden bin war das noch ein
30 ansehlicher Beruf mit Respekt und so weiter, wo man etwas für die
31 Gesellschaft bewirken kann. Das waren damals meine
32 Überzeugungsmaßnahmen, und damals war ein Polizist noch eine
33 Respektsperson, die halt noch Sicherheit verkörpert hat, und heute ist es
34 halt nicht mehr so sehr, wie es in der Gesellschaft dargestellt ist und wie
35 es halt ist. Aber ja in 15 Jahren entwickelt sich die Gesellschaft halt weiter.

36 I: Würdest du dich heute wieder als Polizist bewerben?

37 B: Nein, aus heutiger Sicht, wenn ich jetzt noch einmal 18 oder 19 Jahre
38 alt wäre, würde ich mich nicht noch einmal als Polizist bewerben, sicher
39 nicht.

40 I: Wie zufrieden bist du allgemein in deinem Arbeitsalltag?

41 B: Grundsätzlich geht es mir gut, grundsätzlich bin ich zufrieden, auf einer
42 Skala von 1 bis 10 würde ich sagen 8, wobei 10 das höchste ist, also am
43 meisten zufrieden.

44 I: Warst du vor der WEGA mehr zufrieden, beziehungsweise was hast du
45 da gemacht?

46 B: Nein, also jetzt bei der WEGA geht es mir besser, das ist schon klar.
47 Ich war vorher im 15. Bezirk und hab dort sehr viel lernen dürfen, sehr viel

48 Erfahrung sammeln dürfen, hab dort viele Amtshandlungen gemacht. Zum
49 Lernen und zum kennen lernen vom gesamten polizeilichen Spektrum war
50 das sehr gut, aber Freiräume hat es dort fast keine gegeben. Also bei der
51 WEGA hab ich jetzt zumindest eine Stunde am Tag wo ich in die
52 Kraftkammer gehen kann oder so. Das hat es dort im Wachzimmer nicht
53 gegeben, weil die Arbeitsbelastung durch Akte immer größer geworden
54 ist, und von den oberen Strukturen ist man immer mehr mit Akten
55 zugepfeffert worden, und da ein Formular und dort ein
56 Verständigungsbericht. Wie ich angefangen habe, hat eine
57 Körperverletzung zum Aufarbeiten eine halbe Stunde, jetzt sitzt man an
58 einer Körperverletzung bis zu 5 Stunden da. Also das ist ein
59 Arbeitsaufwand geworden, bis zum geht nicht mehr, und das ist auch auf
60 absehbare Zeit nicht zu ändern, dass das jetzt ein
61 Verwaltungsbediensteter macht, weil die ganzen polizeilichen
62 Maßnahmen, die dann noch auf schriftlichen Weg zu setzen sind, müssen
63 ja dann noch ausgearbeitet werden auf den speziellen Weg, das können
64 nur Polizisten, das ist für Verwaltungsbedienstet unmöglich und
65 undenkbar. Aber das ist halt die interne Struktur und ein gesetzliches
66 Problem, aber wie gesagt, bei der WEGA geht es mir auf jeden Fall
67 besser.

68 I: Gibt es bei der WEGA etwas, was du als verbesserungswürdig siehst?

69 B: Naja verbessern kann man immer etwas, aber was auf jeden Fall
70 wichtiger wäre, wär mehr Gehalt, gerechtere Aufteilung des Gehaltes, weil
71 Ministeriumseinheiten bekommen eine Sonderzulage, die wir aber nicht
72 bekommen. Des Weiteren mehr Respekt und mehr Rücksichtnahme von
73 den eigenen Vorgesetzten auf mittlerer und oberer Ebene, dass nicht mit
74 einem umgesprungen wird, wie wenn er nur eine Nummer wäre. Es ist
75 schon klar, dass wir eine militärisch strukturierte Institution sind, aber
76 trotzdem sollte man feststellen, dass man der Herr Mustermann ist und
77 nicht die Nummer 327, und auf das wird derzeit null Rücksicht genommen.
78 Also Personalmanagement, da könnte mit mehr Respekt und mehr
79 Rücksicht aufeinander eingegangen werden. Aber ja, es ist ja alles kein
80 Wunschkonzert.

81 I: War das früher besser und warum?

82 B: Ja, erstens weil wir früher mehr Leute waren. Die WEGA hat vor
83 etlichen Jahren Planstellen für 600 Leute gehabt und da war die WEGA
84 mit fast 400 Leuten eine Einheit, wo du deine Überstunden immer
85 abgeben konntest, wenn du wolltest, du hast fast immer Überstunden
86 nehmen können, wenn du wolltest. Und jeder hat dort seine spezifischen
87 Aufgaben gehabt. Zum Beispiel ich bin Sicherungsschütze, die fahren am
88 Donnerstag, grundsätzlich Ausbildungstag, nur mit dem Gewehr schießen,
89 etc. Jetzt ist es so, ich war das letzte Mal vor einem halben Jahr übern mit
90 dem Gewehr bei einem Sicherungsschützeinsatz, so viel dazu.
91 Seiltechniker war es schon immer so, dass die am Dienstag Ausbildung
92 haben. Bei den Seiltechnikern geht's, dass die Seiltechniker jeden
93 Dienstag Ausbildung haben, bei den Sicherungsschützen geht's nicht. Ich
94 bin Techniker, das heißt Türöffnungsspezialist, also wie ich eine Tür mit
95 der geringste Beschädigung am leisesten aufmache, hätte man
96 grundsätzlich jeden Montag die Ausbildung. Das letzte Mal
97 Technikerausbildung habe ich gehabt im November, und jetzt haben wir
98 April, ja. Also auf Sachen die wichtig sind, die für den realen Einsatz
99 unbedingt notwendig sind, darauf wird nicht Rücksicht genommen, aber
100 Seiltechniker, auf die wird extrem Rücksicht genommen, soll auch so sein,
101 die brauchen ihre Zeit und ihre Ausbildung, das ist verdammt gefährlich,
102 nur das kann man gut verkaufen, das kann man medial gut herzeigen, da
103 kann man Zirkus WEGA spielen, dass man da jetzt 1000 Leute herstellt
104 und schaut wow die seilen sich da jetzt vom Dach ab und so weiter. Das
105 ist wichtig, das ist für die Medien super leiwand und so, aber die Sachen,
106 die für den Einsatz vielleicht wichtig sind, die man nicht gut verkaufen
107 kann, dort wird zurückgeschraubt und na das brauch ma nicht, da sind wir
108 eh schon super. Da wird halt vom Kommando und von der oberen Ebene
109 null Rücksicht genommen, das ist auch etwas, das man verbessern
110 könnte. Das war eben früher nicht so, da sind die Ausbildungstage
111 eingehalten worden.

112 I: Was haltest du im Streifendienst für verbesserungswürdig?

113 B: Die Wachzimmer müssen aufgewertet werden, mehr Personal, bessere
114 Ausstattung, ein Verwaltungsbediensteter, der nur vorne sitzt und den
115 Polizisten einen Teil der Arbeit abnehmen kann, wie Telefondienst,
116 Faxdienst, Verständigungspflichten, so kleine Aufgaben. Also verbesserte
117 Bezahlung, verbesserte Infrastruktur der Wachzimmer, mehr Personal,
118 Arbeitserleichterungen und Vereinfachung der Arbeitswege; aber in
119 gewisser Weise auch eine Zusammenlegung der Wachzimmer.

120 I: Mit welchen Belastungen und Problemen siehst du dich in deinem
121 Berufsalltag konfrontiert?

122 B: Ich werde älter, das was mir als 25-jähriger leicht gefallen ist, dass ich
123 einen 24er nach dem anderen runter drehe, ist jetzt mit 35 nicht mehr so,
124 ich brauch längere Regenerationsphasen, Schlafmangel, dass ich öfter
125 Krank werde, es dauert länger, bis ich wieder komplett fit bin, das hab ich
126 als 25-jähriger Inspektor nicht gehabt. Damit sehe ich mich belastet, weil
127 in anderen Ländern geht der Polizist, der im Außendienst 5 Jahre tätig
128 war, mit 40, 45, spätestens mit 50 Jahren in Pension. In Amerika gibt es
129 keinen Polizisten im Außendienst, der älter als 45 ist.

130 I: Wie schaffst du dir einen Ausgleich zu Berufsleben?

131 B: Sport, Sex, Ruhe (lacht).

132 I: Wie verarbeitest du tragische Erlebnisse im Beruf?

133 B: Da ist es immer wichtig, dass man einen Kollegen hat, egal ob der jetzt
134 1, 2 Jahre älter, oder sogar 10 Jahre älter ist, der halt schon viel Erfahrung
135 hat und der eine gutes Gespür hat und eine gute Menschenkenntnis, dass
136 man mit dem über solche Ereignisse spricht und am besten aus derselben
137 Abteilung, der kann das dann nachvollziehen warum und weshalb, wie du
138 dich fühlst, der kann dir Tipps und Anregungen geben, das sind unsere
139 alten Kollegen schon sehr wichtig, die haben einfach die Ruhe weg.

140 I: Wenn du an deine weitere berufliche Zukunft denkst, was hast du da
141 noch vor?

142 B: Intern möchte ich noch einige Kurse machen bei der WEGA. Dann
143 kommen natürlich noch weitere Komponenten von außen dazu, die nicht

144 beeinflussbar sind: wie geht es mir gesundheitlich in 5 Jahren, kann ich da
145 immer noch so top fit sein? Mein jetziger Partner der ist jetzt schon 50
146 Jahre als, was macht der dann, kann ich dann mit dem noch weiter am
147 Wagen fahren? Oder wird es geldmäßig so eng, dass die Überstunden
148 gestrichen werden und dass ich einen Kurs machen muss, damit ich mir
149 es finanziell wieder gut stehen kann? Es sind viele Faktoren, die nicht
150 direkt von mir beeinflussbar sind. Wenn ich es mir aussuchen könnte,
151 dann möchte ich gerne noch meine 10 Jahre bei der WEGA bleiben bis 45
152 und dann schau ich halt mal, ob im Kriminaldienst etwas möglich ist, oder
153 vielleicht ergibt sich in der WEGA etwas.

154 I: Was siehst du als positiv in deinem Job?

155 B: Dass ich in der Arbeit trainieren gehen kann, egal welchen Sport, das
156 mir die Arbeit Spaß macht, das meine Kollegen super sind, egal ob die
157 älteren oder ganz jungen.

158 I: Wie lässt sich das Berufsleben mit dem Privatleben vereinbaren?

159 B: Schwierig, also mit meiner Freundin geht's, weil die selber auch bei der
160 Polizei ist und auch Schichtdienste hat, aber mit der Familie ist es sehr
161 schlecht zu koordinieren, weil Familienfest ist an einem Samstag oder
162 Sonntag, wo ich vielleicht arbeiten muss und keinen Urlaub bekomme,
163 beim Geburtstagsfest von einem Freund muss ich mir extra Urlaub
164 nehmen, dass ich dort dabei sein kann, und selbst wenn ich mal keinen
165 Urlaub nehm, kann es sein, dass ich Überstunden machen muss oder
166 eine Amtshandlung länger dauert und ich dann nachkomme oder gar nicht
167 mehr komme. Also Familienfreundlich und Partnerschaftsförderlich ist der
168 Schichtdienst auf gar keinen Fall, davon wird von der Behörde auch null
169 Rücksicht genommen, da ist auf jeden Fall Verbesserungsbedarf.

170 I: Wenn du zurück denkst, würdest du dich noch einmal für den Job bei
171 der WEGA bewerben?

172 B: Ja bei der WEGA schon, als Streifenpolizist nicht mehr.

173 I: Hast du schon einmal überlegt, etwas anderes zu machen?

174 B: Innerhalb der Polizei schon, aber außerhalb nicht. Wenn ich jetzt in die
175 Privatwirtschaft gehe, dann nur wenn das Gehaltsangebot so traumhaft
176 wäre. (lacht)

177 I: Wie schaut das Verhältnis unter den Kollegen aus?

178 B: Zu den gleichrangigen ist es sehr gut, zum mittleren und oberen
179 Management ist es ja, sagen wir es so, gespalten.

180 I: Warum ist das gespalten?

181 B: Wie vorher schon erwähnt, sie nehmen zu wenig Rücksicht auf uns, wir
182 sind Zahlen für sie, der Mensch steht zu wenig im Mittelpunkt, obwohl das
183 immer das Schlagwort für sie ist von der obersten Führung, aber das ist
184 nur die leere blanke Fassade. Nach außen wird immer die heile Welt
185 vorgegaukelt, aber dahinter wird nur parteipolitisches Kapital geschlagen.

186 I: Inwiefern findest du, dass die emotionale Kontrolle in eurem Beruf
187 wichtig ist?

188 B: Emotionale Kontrolle.. sehr, sehr wichtig. Also man muss sich immer
189 unter Kontrolle haben, man kann sich keine Ausrutscher leisten, ob man
190 jetzt aus lauter Gefühlsduselei falsch entscheidet oder wen bevorzugt
191 behandelt, das geht nicht, das ist unmöglich, und wenn es passiert, ist es
192 zum Verurteilen.

193 I: Wie werdet ihr von der Bevölkerung wahrgenommen?

194 B: Also ich glaub die WEGA hat einen guten Ruf als professionelle
195 Spezialeinheit, aber die Polizei im allgemeinen wird als schlecht
196 wahrgenommen, und ich verstehe auch sehr gut warum, weil die Behörde
197 und die Führung Druck darauf macht, mehr Anzeigen, mehr Statistik und
198 noch mehr dort und viel mehr das. Daraufhin läuft es hinaus, dass mehr
199 Anzeigen geschrieben werden und das müssen die Staatsbürger
200 ausbaden und zahlen, zahlen, zahlen. Weil die Deliktstatistiken wichtiger
201 sind, als eigene Sicherheit, weil sonst Posten zugesperrt werden. Weil die
202 Politiker sagen, naja wenn der Posten keine Anzeigen hineinbringt, ist er
203 unnötig. Aber das kann nicht der richtige Weg sein, die Bevölkerung mit
204 Anzeigen zu quälen, nur damit der Posten erhalten bleibt, deswegen hat

205 die Polizei einen schlechten Ruf, weil sie nur als Verkehrsstrafer
206 wahrgenommen werden, als was unsere eigentliche Arbeit ist. Die Arbeit
207 sollte unser Slogan sein Sicherheit und Hilfe. Unsere Hauptaufgabe ist
208 nicht, dass ich wen strafe, weil er 10 Minuten im Parkverbot geparkt hat.
209 Natürlich, wenn Maßnahmen zu setzen sind, muss man das machen, aber
210 die Hauptaufgabe ist, der Bevölkerung Sicherheit zu geben. Wenn ich
211 aber der Bevölkerung das Geld wegnehme, kann ich ihr keine Sicherheit
212 geben.

213 I: Was sagst du zu der Darstellung der Polizei in den Medien?

214 B: Ich find das immer lächerlich, wenn in einer Tageszeitung steht, da ist
215 der Inspektor mit einem Rad am Gehsteig gestanden und hat 4
216 Pizzaschachteln geholt. Es gibt aber ein Urteil vom Verwaltungssenat,
217 dass wenn kein anderer Parkplatz frei ist und man 24 Stunden im Dienst
218 ist und keine Möglichkeit zum Kochen hat oder keine Kantine, dass der
219 Inspektor mit einem Rad am Gehsteig stehen kann und sich die 4
220 Pizzaschachteln für sich und seine Kollegen holen kann. Aber das ist
221 natürlich das Skandal, wenn der Polizist sich etwas zu Essen holt, der ist
222 genauso ein Mensch und muss auch essen, auch aufs Klo gehen, auch
223 Schlafen gehen und hat halt vielleicht auch daheim Probleme und hat
224 auch mit seinem Rucksack zu kämpfen, den er mit sich herum schleppen
225 muss.

226 I: Was würdest du ändern in der Polizei?

227 B: Mehr Ausbildung, professionellere Ausbildung, weniger Druck von den
228 eigenen Leuten aus den oberen Gremien, weniger politische
229 Einflussnahme.

Leitfaden

- Beschreiben Sie einen typischen Arbeitstag als PolizistIn.
- Warum haben Sie sich für den Beruf PolizistIn entschieden? Welche Motivationen/Vorstellungen hatten Sie?
- Wie zufrieden sind sie in Ihrem Arbeitsalltag?
- Was halten Sie für verbesserungswürdig?
- Mit welchen Belastungen/Problemen sind Sie konfrontiert?
- Wie schaffen Sie sich einen Ausgleich zum Berufsleben? Wie können Sie abschalten?
- Welche Chancen sehen Sie in Ihrer beruflichen Zukunft?
- Was sehen Sie als positiv in Ihrem Job?
- Wie gut lassen sich Beruf und Familie vereinen? (Schichtdienst)
- Würden Sie sich nochmals für diesen Job entscheiden/Würden Sie etwas anders machen?
- Haben Sie es schon einmal in Erwägung gezogen, den Job zu wechseln?
 - Wenn ja, warum?
- Wie sehen Sie das Verhältnis der Kollegen untereinander? (Konkurrenz/Solidarität)
- Inwiefern ist die emotionale Kontrolle in Ihrem Beruf wichtig?
- Wie werden Sie von der Bevölkerung wahrgenommen? (Autorität?)

Kurzfragebogen

Alter: _____

Geschlecht: männlich weiblich

Familienstand: single in einer Partnerschaft verheiratet geschieden

Kinder: ja nein

Dienstjahre: _____

vorherige (Berufs)Ausbildung: _____

Überstunden pro Monat: _____

Machen Sie diese Überstunden größtenteils freiwillig? ja nein

Wie lange fahren Sie zu Ihrer Arbeitsstelle?

bis 30 Minuten 30-45 Minuten länger

Abstract

In dieser Arbeit geht es um die Work-Life-Balance im Polizeiberuf. PolizistInnen arbeiten im Schichtdienst – Stress und gefährliche Situationen gehören zum Arbeitsalltag. Aber kann man diese Erfahrungen und Belastungen einfach mit der Uniform ablegen? Kann man einfach abschalten? Diese Arbeit geht diesen Fragen auf den Grund. Mit Hilfe qualitativer Interviews wurden vier PolizistInnen aus Wien befragt, die im Außendienst tätig sind und in verschiedenen Abteilungen arbeiten. Die Interviews wurden mit Hilfe der Themenanalyse analysiert und das Ergebnis zeigt, dass man einen Ausgleich zum Berufsleben vor allem durch Sport, emotionale Ruhe und Gespräche mit den Kollegen findet. Dadurch versucht man das Erlebte zu verarbeiten und sich somit einen freien Kopf zu verschaffen, denn bei jedem Einsatz ist Professionalität gefragt.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Vor- und Zuname: Nadine Claudia Mayr
Geburtsort: Wien
Wohnort: 1220 Wien
Staatsangehörigkeit: Österreich
Familienstand: ledig

Ausbildung

1998 – 2002 GTVS Kirschenallee in Wien

2002 – 2004 AHS Heustadelgasse in Wien

2004 – 2006 BG Zehnergasse in Wiener Neustadt

2006 – 2011 Handelsakademie in Wiener Neustadt

2011 – 2013 Bachelorstudium Soziologie an der Universität Wien

2013 – 2014 Masterstudium Soziologie an der Universität Wien

Berufserfahrung

08.2007 Praktikantin bei Parker Hannifin GesmbH, Wr. Neustadt
07.2012 – 09.2012 Callcenter Agent IFES, Wien
10.2013 – 12.2013 Verkaufsmitarbeiterin Regro Elektrogroßhandel, Wien
seit 07.2014 Teamassistentin Cellent AG, Wien

Sonstige Kenntnisse

Englisch in Wort und Schrift, MS-Office, Führerschein Klasse B

Hobbys

Lesen, Sport, Reisen