

Beitrag aus dem "Polizeikurier", der Zeitschrift der rheinland-pfälzischen Polizei (Ausgabe Juni/Juli 2008)

Beruf und Familie besser miteinander vereinen, so lautet das Ziel. Für ihre bisherigen Anstrengungen auf diesem Gebiet erhielt die Polizei Rheinland-Pfalz Ende 2006 das Grundzertifikat „berufundfamilie“. Ende 2009 wird über die endgültige Zertifizierung entschieden. Die Eröffnung einer Informationsplattform im polizeilichen Intranet zum Thema Beruf und Familie war zugleich der Start in die Realisierungsphase des Gesamtprojektes.

Rheinland-Pfalz und Bremen waren die ersten Landespolizeien, die das Grundzertifikat „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung erhalten haben. Damit wurde anerkannt, was die Polizei für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits leistet und was sie sich auf diesem Gebiet für die kommenden drei Jahre vorgenommen hat.

Der Zertifizierung vorausgegangen waren ein Auditierungs-Workshop sowie mehrere Qualitätszirkel unter Beteiligung aller Polizeibehörden und -einrichtungen. Dort wurde Zwischenbilanz gezogen. Vor allem aber wurde eine Zielvereinbarung erarbeitet, die jene Maßnahmen auflistet, die bis zur Re-Auditierung Ende 2009 verwirklicht werden sollen. Im Mai 2007 nahm Joachim Laux, Leiter der Polizeiabteilung im ISM, in Berlin das Grundzertifikat „berufundfamilie“ aus der Hand von Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen entgegen. Einiges hat die Polizei schon vorzuweisen. Stichworte sind Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit, das Gleichstellungswesen, Soziale Ansprechpartner, Stress- und Konfliktbewältigung und die Kindernotfallbetreuung im Raum Mainz. Zu den ehrgeizigen Zielen bis zur Re-Auditierung zählen u.a. familienbewusste Dienstzeitmodelle im Vollzugsdienst, Befreiung Alleinerziehender von der Rufbereitschaft, Förderung der Telearbeit, Ausbau der Vertretungsregelung bei der Elternzeit, familienbewusste Personalführung als Lernziel und die flächige Ausweitung der Kinderbetreuung im Notfall.

Diese und weitere Maßnahmen wurden zwischenzeitlich in einen Masterplan mit „Realisierungszeitschiene“ aufgenommen. Auf einem der vorderen Plätze im Masterplan steht der Aufbau einer Intranet-Plattform zum Audit Beruf und Familie. Sie gibt einen Überblick über Erreichtes und Geplantes, enthält Hinweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie nützliche Links. Zusammengetragen und aufbereitet wurden die Inhalte von den Behörden und Einrichtungen sowie einer speziellen Arbeitsgruppe. Die Freischaltung der Info-Plattform im Intrapol (zu finden unter „Personal/Führung“) war zugleich der Startschuss in die Realisierungsphase des Gesamtprojektes „Beruf und Familie“.



Joachim Laux: Das Audit ist schon längst kein „Frauenthema“ mehr.

Zirka 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen dazu in die Aula der Bereitschaftspolizei in Mainz-Hechtsheim. „Das Audit ist längst kein Frauenthema mehr“, betonte Polizei-Abteilungsleiter Joachim Laux. „Auch Väter nehmen vermehrt Elternzeit oder eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch.“ Angesichts der demografischen Entwicklung müssten sich alle Arbeitgeber verstärkt damit beschäftigen, die Leistungsfähigkeit auch älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zugleich die Begeisterungsfähigkeit jüngerer Menschen zu fördern. Dazu könne das Audit einen wertvollen Beitrag leisten.

Prof. Dr. Jutta Rump (FH Ludwigshafen) erklärte, familienfreundliche Personalpolitik sei weder Luxus noch eine Modeerscheinung. Vielmehr sei ihr Nutzen für beide Seiten nachhaltig: Mitarbeiterbindung, Motivation und Produktivität werden erhöht; Ausfallzeiten, Krankenstand und Fluktuation hingegen vermindert. Familienfreundliche Personalpolitik fördert das Image und damit auch die Nachwuchsgewinnung. Zudem erleichtert sie Veränderungsprozesse in der Organisation. Denn die funktionieren am besten mit motivierten und loyalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. „Tue Gutes und rede darüber“, empfahl die Professorin der Polizei.

Erreichtes und Geplantes skizzierte Christine Bald von der Trierer Organisationsberatung Beruf/Studium & Familie. Sie hat das polizeiliche Auditverfahren von Beginn an begleitet. Ihre Tipps für die bevorstehende Realisierungsphase stießen auf großes Interesse. Das Audit der Hertie-Stiftung versteht sich nicht zuletzt als Ideenbörse. Best-Practice-Beispiele präsentierte Christian Meyer, Projektleiter für das Audit bei der Fraport AG. Sein Credo: „Beispielgebende Führungskräfte sind der Schlüssel zum Erfolg. Vorbildfunktion und Glaubwürdigkeit sind unverzichtbar.“ Zu den Highlights im Audit der Fraport zählte Meyer die Flexibilisierung der Arbeitszeit, Telearbeit, Elternzeit sowie Unterstützungsangebote für Haushalt und Kinderbetreuung. Wichtig seien der Rückhalt seitens der Unternehmensführung, eine Audit-Informationskampagne und die ständige Wirkungskontrolle. Dazu dienen u.a. Statistiken und Mitarbeiterbefragungen.

Brigitta Dewald-Koch, Leiterin des Referats „Soziale Berufe, Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Mainzer Familienministerium, beleuchtete Fördermöglichkeiten im Rahmen des Audit. In ihrem Förderprogramm „Viva Familia“ hat die Landesregierung Maßnahmen für eine familienfreundliche Arbeitswelt gebündelt. An die Polizei appellierte die Referentin: „Helfen Sie mit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unserem Land zu etablieren. Wir brauchen ein breites Bündnis der gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Kräfte.“

In seinem Schlusswort dankte der Leiter des Personalreferats der Polizeiabteilung im ISM, Rainer Leubecher, für das große Interesse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Das Audit betreffe nicht nur alle, es nutze auch allen. Denn es sei ein wichtiges Instrument für mehr Arbeitszufriedenheit. Dies deutlich zu machen und die Führungskräfte für ein familienbewusstes Personalmanagement zu sensibilisieren, habe die Veranstaltung erreicht.