TECHNISCHE UNIVERSITÄT
IN DER KULTURHAUPTSTADT EUROPAS
CHEMNITZ

Philosophische Fakultät
Institut für Politikwissenschaft
Professur Europäische Regierungssysteme im Vergleich

Blaulicht Studie

JUNGE GRUPPE (GdP)
TECHNISCHE UNIVERSITÄT CHEMNITZ

Blaulichtstudie: Berufs- und Ausbildungszufriedenheit junger Polizeibeamt:innen

PD Dr. Benjamin Höhne und Nora Heine, M.A.



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort der JUNGEN GRUPPE (GdP) 1

2 Erkenntnisinteresse dieser Studie 2

3 Literaturüberblick 4

3.1 Berufszufriedenheit 4
3.2 Ausbildungszufriedenheit 7

4 Theoretische Zugänge zur Erforschung der Berufs- und Ausbildungszufriedenheit 10

4.1 Berufszufriedenheit 10
4.2 Ausbildungs- und Studienzufriedenheit 12
4.2.1 Praktische Ausbildung 12
4.2.2 Theoretische Ausbildung 13

5 Methodisches Vorgehen 15

5.1 Pre-Tests, Durchführung der Online-Befragung und Beteiligung 15
5.2 Überprüfung des Antwortverhaltens 19
5.3 Beschreibung des Samples im Fragebogen Ausbildungszufriedenheit 22
5.4 Beschreibung des Samples im Fragebogen Berufszufriedenheit 25

6 Empirischer Teil: Ausbildungszufriedenheit 29

6.1 Analyse der Ausbildungszufriedenheit in der praktischen Ausbildung 31
6.1.1 Beschreibung der Ergebnisse 32
6.1.2 Zusammenfassung 39
6.2 Analyse der Ausbildungszufriedenheit in der theoretischen Ausbildung 41
6.2.1 Beschreibung der Ergebnisse 42
6.2.2 Zusammenfassung 53
6.3 Motivation und positive Aspekte der Ausbildung/des Studiums 55
6.3.1 Zusammenfassung 56
6.4 Gedanken an Abbrüche und Gründe dafür 57
6.4.1 Zusammenfassung 58
6.5 Änderungswünsche in theoretischer und praktischer Ausbildung 60
6.6 Zusammenfassung der Ergebnisse zur Ausbildungszufriedenheit 62

7 Empirischer Teil: Berufszufriedenheit 63

7.1 Beschreibung des Arbeitsplatzes 64
7.1.1 Vergleich der Ergebnisse 65
7.1.2 Zusammenfassung 74
7.2 Zufriedenheitsfragen 77
7.2.1 Beschreibung der Ergebnisse 77
7.2.2 Zusammenfassung 79
7.3 Anerkennung 82
7.3.1 Beschreibung der Ergebnisse 82

7.3.2 Zusammenfassung 84
7.4 Belastungen 86
7.4.1 Beschreibung der Ergebnisse 87
7.4.2 Zusammenfassung 90
7.5 Belastungen durch gegen Personen gerichtete Handlungen 92
7.6 Motivation 93
7.6.1 Beschreibung der Ergebnisse 93
7.6.2 Zusammenfassung 93
7.7 Positive Aspekte an der Tätigkeit 96
7.7.1 Zusammenfassung 96
7.8 Erwägung von Kündigungen und Gründe 98
7.8.1 Beschreibung der Ergebnisse 98
7.8.2 Zusammenfassung 99
7.9 Änderungswünsche an der Tätigkeit und der Polizei als Organisation 103
7.9.1 Beschreibung der Ergebnisse 103
7.9.2 Zusammenfassung 104
7.10 Zusammenfassung der Ergebnisse zur Berufszufriedenheit 108

8 Literaturverzeichnis 110

9 Anhang 116

9.1 Praktische Ausbildung 116
9.2 Theoretische Ausbildung 123
9.3 Motivation 143
9.4 Positive Aspekte an Studium und Ausbildung 144
9.5 Abbruchserwägungen und Gründe 145
9.6 Änderungswünsche in theoretischer und praktischer Ausbildung 154
9.7 Beschreibung des Arbeitsplatzes 155
9.8 Zufriedenheit 180
9.9 Anerkennung 190
9.10 Operationale Belastungen 191
9.11 Organisationale Belastungen 196
9.12 Ergebnisse des WEMWBS 203
9.13 Belastungen durch gegen Personen gerichtete Handlungen 205
9.14 Motivationen im Beruf 215
9.15 Positive Aspekte an der Tätigkeit 216
9.16 Erwägung von Kündigungen und Gründe 218
9.17 Änderungswünsche 236

1 Vorwort der JUNGEN GRUPPE (GdP)

Junge Menschen entscheiden sich für die Polizei, weil sie etwas bewegen wollen. Sie möchten Menschen helfen, Verantwortung übernehmen und für unsere Demokratie einstehen. Diese hohe Motivation zeigt sich auch deutlich in den Ergebnissen der vorliegenden Studie.

Als JUNGE GRUPPE (GdP) wollten wir genauer wissen, wie junge Kolleginnen und Kollegen ihre Ausbildung, ihr Studium und ihren Berufsalltag erleben. Deshalb haben wir die Technische Universität Chemnitz mit dieser Untersuchung beauftragt. Im Mittelpunkt stehen die Berufs- und Ausbildungszufriedenheit junger Polizeibeschäftigter bis zum 29. Lebensjahr. Mehr als 8.200 Personen haben sich an der Befragung beteiligt.

Die Studie zeigt, dass unsere jungen Kolleginnen und Kollegen viel Motivation mitbringen und vor allem den starken Zusammenhalt, die gegenseitige Unterstützung und die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit schätzen. Gleichzeitig werden unterschiedliche Belastungen und ein deutlicher Handlungsbedarf sichtbar. Dazu gehören insbesondere Schichtdienst, anfallende Überstunden, Personalmangel, bürokratischer Aufwand, mangelnde Anerkennung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Deutlich wird zudem, dass die Bindung an den Polizeiberuf keine Selbstverständlichkeit mehr ist. Viele der Befragten haben bereits darüber nachgedacht, Ausbildung, Studium oder den Polizeidienst zu verlassen. Die Ursachen hierfür sind vielfältig und zeigen, wie wichtig es ist, die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen kontinuierlich weiterzuentwickeln.
Die Ergebnisse verdeutlichen, welche Faktoren für die langfristige Bindung junger Beschäftigter an ihren Beruf von Bedeutung sind.

Damit geht der Anspruch der Studie über eine reine Bestandsaufnahme hinaus. Sie soll eine Grundlage für Veränderungen schaffen, unseren jungen Polizeibeschäftigten eine Stimme geben und sichtbar machen, an welchen Stellen Politik, Dienstherr und Organisation gefordert sind.

Unser Dank gilt der Technischen Universität Chemnitz für die wissenschaftliche Begleitung und natürlich allen Kolleginnen und Kollegen, die sich an dieser Befragung beteiligt haben.

Jennifer Otto
Maren Nölle
Michél Odenthal

Gefördert vom:

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Im Rahmen des:

Kinder- und Jugendplan des Bundes
STÄRKEN, WAS DIE ZUKUNFT TRÄGT.

2 Erkenntnisinteresse dieser Studie

Kündigungen bei der Polizei haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen, insbesondere bei der Bundespolizei (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2025). Laut der Gewerkschaft der Polizei (GdP) verzeichnete die Bundespolizei von 2020 bis 2024 2.900 Anträge auf Entlassung, während der Zoll im selben Zeitraum 1.000 Anträge registrierte (Gewerkschaft der Polizei 2025). Auffällig ist, dass Kündigungen auch unter jüngeren Beschäftigten zunehmen, was die Polizei vor ein besonderes Problem stellt, da diese Generation den Nachwuchs sichert (Gewerkschaft der Polizei 2025).

Diese Personalentwicklungen erfolgen vor dem Hintergrund des allgemeinen demografisch bedingten Fachkräftemangels. Somit steht die Polizei als Arbeitgeberin in einem zunehmenden Konkurrenzkampf um die Anwerbung junger Talente (Bürger und Arlinghaus 2024). Ein weiteres Problem für die Personalsituation sind Ausbildungsabbrüche. Diese sind beispielsweise im mittleren Dienst in Hamburg zwischen 2019 und 2025 von 15,1 Prozent auf 26,5 Prozent gestiegen (NDR 2025). In Ländern wie Brandenburg sind die Abbruchquoten mit 30 Prozent in der Ausbildung und 25 Prozent im Studium für den gehobenen Dienst noch höher (rbb24 2025).

Die Auswirkungen dieser zunehmend belasteten personellen Kapazitäten zeigen sich bereits in der Wahrnehmung des Polizeidienstes. In einer Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) gaben 41 Prozent der befragten Polizeibeschäftigten an, in sehr hohem oder hohem Maß den Eindruck zu haben, im letzten Jahr mehr Aufgaben während ihrer Dienstzeit bearbeiten zu müssen (Deutscher Gewerkschaftsbund 2026). Auch in den Befragungen im Rahmen der MEGAVO-Studie (Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten) wird der Personalmangel als größte Belastung im Berufsalltag genannt, noch vor den bürokratischen Verfahren und mangelnden Wertschätzung (Deutsche Hochschule der Polizei 2024). Die zunehmenden Kündigungen und Ausbildungsabbrüche wirken also bereits jetzt als Stressoren auf die Beschäftigten. Diese angespannte Situation kann einen Kreislauf in Gang setzen, in dem die abnehmenden Personalkapazitäten bei den Personen, die im Dienst verbleiben, zu erhöhtem Stress und verstärkter Unzufriedenheit führen. Dies führt wiederum zu einem verstärkten Ausscheiden aus dem Beruf.

Erkenntnisinteresse dieser Studie

Aus diesem Grund werden Ausbildungs- und Berufszufriedenheit in dieser Studie gemeinsam betrachtet und untersucht. Insbesondere die Zufriedenheit während der Ausbildung und die Bereiche, in denen Anwärter:innen möglicherweise Probleme wahrnehmen, werden in den Fokus gerückt, auch da es hierzu bisher kaum Untersuchungen gibt. Dementsprechend richtet sich die von der JUNGEN GRUPPE (GdP) bei der Technischen Universität Chemnitz in Auftrag gegebene Studie auf die Untersuchung der Berufs- und Ausbildungszufriedenheit junger Polizeibeschäftigter und -anwärter:innen bis zum 29. Lebensjahr.

Im Mittelpunkt dieser Studie steht eine Online-Befragung aller Mitglieder der JUNGEN GRUPPE (GdP), d.h. eine quantitative Untersuchung der Berufs- und Ausbildungszufriedenheit. Ergänzend werden noch qualitative Interviews geführt, die einzelne Themen und Problembereiche vertiefen und kontextualisieren können. Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der quantitativen Befragung vor. Zunächst wird ein Überblick über den bisherigen Forschungsstand zur Berufs- und Ausbildungszufriedenheit sowie zu den theoretischen Perspektiven bei der Untersuchung dieser Themenfelder gegeben. Anschließend werden die Ergebnisse analysiert. Jeder Teil der Auswertung gliedert sich in eine kurze thematische Einführung sowie eine Erläuterung des verwendeten Untersuchungsinstruments. Anschließend werden die Befunde erörtert und, sofern vorhanden, im Kontext bereits bekannter Ergebnisse eingeordnet.

3 Literaturüberblick

3.1 Berufszufriedenheit

Im Folgenden werden Ergebnisse bisheriger Studien zur Berufs- und Ausbildungszufriedenheit bei der Polizei vorgestellt und der Forschungsbeitrag der vorliegenden Studie vor dem Hintergrund des Forschungsstands erläutert. Vorab kann festgehalten werden, dass sich die vorhandenen Befragungen kaum aufeinander beziehen. Zudem unterscheiden sich Umfang und Inhalt der verwendeten Fragebögen, was die Vergleichbarkeit und Systematisierbarkeit der Ergebnisse erschwert. Das verhindert, dass die Polizeien der einzelnen Länder voneinander lernen können. Grundsätzlich lässt sich auch bilanzieren, dass Befragungen zur Arbeits- und Berufszufriedenheit zwar vereinzelt stattfinden, dieses Thema in der neueren Forschung aber kaum im Vordergrund steht. In der Systematisierung aktueller Forschung identifiziert Karlhans Liebl (2025) thematische Schwerpunkte in den folgenden Bereichen: Gewalt durch und gegen die Polizei, Rassismus, Polizeivertrauen, Strategien der Polizei sowie politische Einstellungen und Rechtsextremismus.

Aus den Befragungen zur Berufszufriedenheit in den einzelnen Ländern können dennoch einige studienübergreifende Ergebnisse herauskristallisiert werden. Ohlemacher et al. (2002) zeigen in einer Befragung bei der niedersächsischen Polizei, dass vor allem Aspekte wie die Beförderungs- und Stellensituation, dienstliche Vorschriften und die Fürsorge durch den Arbeitgeber als demotivierend wahrgenommen wurden. Positiver bewertet wurde dagegen das Verhältnis zu Kolleg:innen (Ohlemacher et al. 2002). In einer jüngeren Befragung zur Arbeitszufriedenheit in Nordrhein-Westfalen finden Rössler und Gutschmidt (2021) – an diese Ergebnisse anknüpfend – ebenfalls hohe Zufriedenheitswerte bezüglich der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen sowie eine geringe Zufriedenheit mit den Beförderungsmöglichkeiten. Ein ähnliches Muster ist in der bundesweiten Befragung im Rahmen der MEGAVO-Studie erkennbar. Hier gaben die Befragten mit dem Wert 4,4 von 5 an, überwiegend zufrieden mit ihren Kolleg:innen zu sein (Deutsche Hochschule der Polizei 2024). Die niedrigsten Werte wurden auch in dieser Befragung bei der Zufriedenheit mit Weiterbildungs- (3,2) und Karrieremöglichkeiten (3,2) gemessen, während die Arbeitszufriedenheit insgesamt bei 3,6 lag (Deutsche Hochschule der Polizei 2024).

Ein weiterer Bereich, der im Rahmen der hier vorliegenden Studie ein wichtiges Thema ist, ist die Arbeitsbelastung. Diese ist bei der Polizei aufgrund des breiten Aufgabenbereichs besonders vielfältig und höher als in vielen anderen Berufsgruppen. Tätigkeiten im aktiven Dienst bedeuten für Beamt:innen sowohl körperliche als auch psychische Belastungen. Studienergebnisse weisen darauf hin, dass diese Belastungen in letzter Zeit noch weiter zugenommen haben. Darius und Böckelmann (2012) weisen anhand einer Befragung von Beamt:innen in Sachsen-Anhalt über einen Zeitraum von fünf Jahren unter anderem eine Zunahme an sozialer Isolation und der Einnahme von Medikamenten zur Bewältigung von Stress nach. Auch in den Erhebungen der MEGAVO-Studie zeigten sich leichte Zunahmen der Belastungen unter anderem durch Personalmangel und Bürokratie, fehlende Ausstattung und Zeitdruck (Deutsche Hochschule der Polizei 2024). Dieses Ergebnis wird durch Zahlen einer aktuellen Befragung des DGB unterstrichen: 41 Prozent der Befragten gaben dabei an, in sehr hohem oder hohem Maß den Eindruck zu haben, dass die Anzahl ihrer Arbeitsaufgaben zunimmt (Deutscher Gewerkschaftsbund 2026).

Mehr Stress kann konkrete negative Auswirkungen auf das Verhalten und die Belastbarkeit im Berufsalltag haben. Bei erhöhtem Stress verringert sich die Konzentrationsfähigkeit, während gleichzeitig das Bedrohungsempfinden in alltäglichen Situationen steigt (Frenkel und Uhlenbrock 2023). Ein gesteigertes Bedrohungsempfinden kann zu Überreaktionen in bestimmten Situationen und einer Steigerung des Eskalationspotenzials führen (Frenkel und Uhlenbrock 2023). Untersuchungen zeigen zudem über verschiedene Berufsgruppen hinweg, dass erhöhter Stress auch die Arbeitszufriedenheit verringert (u.a. Turgut et al. 2014; Viegas und Henriques 2021). Schließlich verdeutlicht auch die MEGAVO-Studie, dass Belastungen negativ mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren (Deutsche Hochschule der Polizei 2024). Eine Zunahme von Belastungen könnte somit ebenfalls im Zusammenhang mit einem verstärkten Ausscheiden aus dem Beruf stehen.

Mit Blick auf die Perspektive der jungen Generation ergibt sich in der Literatur eine besonders große Forschungslücke. Dies mag überraschen, da diese den benötigten Nachwuchs bei der Polizei sichert und viele Befunde für ältere Generationen nicht ohne weiteres auf die jüngere Generation übertragbar sind. So deutet die bisherige Forschung zur Generation Z auf dem Arbeitsmarkt auf einige veränderte Prioritäten und Einstellungen hin: Zunächst werden Menschen, die zwischen 1995 und 2010

bzw. 2015 geboren wurden, hier als Generation Z definiert, auch wenn bezüglich der Zugehörigkeit von Geburtenjahrgängen in der Literatur keine Einigkeit besteht (Jayatissa 2023). Diese Generation legt unter anderem mehr Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance und eine Flexibilisierung der Arbeitsmöglichkeiten, beispielsweise durch Arbeiten im Homeoffice (Bierer 2021). Zudem ist Selbstverwirklichung für diese Generation ein relevanter Faktor, was sich auch in einer Präferenz für einen Führungsstil mit Fokus auf gemeinsame Ziele, flacheren Hierarchien und Wertschätzung zeigt (Bierer 2021). Innerhalb der Polizei haben die teils anderen Wertvorstellungen dieser Generation bereits Debatten angestoßen. So verstärken beispielsweise die Forderungen nach einer ausgeglicheneren Work-Life-Balance den Reformdruck auf ein bereits unbeliebtes Schichtsystem (Bürger und Arlinghaus 2024).

3.2 Ausbildungszufriedenheit

In einzelnen der 16 Länder fanden Befragungen zur Ausbildungs- und Studienzufriedenheit – hauptsächlich in Form von Evaluationen durch die ausbildenden Institutionen – statt. In der akademischen Forschung ist dieses Thema bisher so gut wie kaum präsent. Bundesweite, vergleichende Analysen fehlen gänzlich. Obwohl sich die Struktur und Inhalte zwischen den Ausbildungseinrichtungen aufgrund der Landeskompetenz „Innere Sicherheit“ teils erheblich voneinander unterscheiden (Feltes 2022), kann eine vergleichende Perspektive, wie sie die vorliegende Studie einnimmt, wichtige Erkenntnisse liefern, etwa zu Auswirkungen verschiedener Ausbildungsgegebenheiten.

Hinsichtlich der Anforderungen und Bedingungen der polizeilichen Ausbildung lässt sich festhalten, dass sich diese in den letzten Jahren deutlich verändert haben. Die zunehmende Akademisierung trägt einem anspruchsvolleren Aufgabenspektrum Rechnung und soll darüber hinaus Herausforderungen wie Diskriminierung oder Machtmissbrauch vorbeugen (Jasch 2019). Durch das Streichen des mittleren Dienstes in Ländern wie Niedersachsen oder Hessen stiegen die Anforderungen, da für den Diensteintritt im Vollzug seither mindestens ein Bachelor-Studium erforderlich ist (Jasch 2019). Die sich verändernden Aufgaben, beispielsweise im Bereich Cyberkriminalität, führen notwendigerweise zu einer Verbreiterung der Ausbildungsinhalte (Honekamp et al. 2023). Dementsprechend müssen die Auszubildenden ein breiteres Spektrum an Fähigkeiten erwerben (Honekamp et al. 2023).

Folglich haben sich die Einstiegshürden für einen Beruf bei der Polizei erhöht und auch die Anforderungen im Studium sind gestiegen. Gestiegene Anforderungen und Belastungen könnten ebenfalls zu einer höheren Abbruchquote führen. Ferner weisen diese Schlussfolgerungen auf die Relevanz gut ausgestatteter Hoch- und Berufsschulen hin. Wird die technische Ausstattung in diesen Bereichen als unzureichend wahrgenommen, könnte sich dies ebenfalls negativ auf die Zufriedenheit auswirken.

Bislang werden Befragungen zur Ausbildungszufriedenheit vor allem von den zuständigen Bildungseinrichtungen selbst durchgeführt. Dabei liegt der Fokus häufig entweder auf der praktischen oder der theoretischen Ausbildung. Einblicke in die Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung gibt beispielsweise eine Studie des Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE), die seit

2019 Studierende in wiederkehrenden Befragungen zu ihren Berufserfahrungen befragt (Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus 2023). Die am häufigsten genannten Faktoren, die zur Zufriedenheit der Studierenden beitragen, sind der Umgang unter Kolleg:innen und Kommiliton:innen, das Gehalt und (kurze) Anfahrtswege (Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus 2023). Am wenigsten zur Zufriedenheit tragen (dünne) Personalkapazitäten und die Zusammenarbeit mit Behörden bei (Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus 2023).

Während sich die Studie in Hessen eher auf den Berufsalltag fokussiert, gibt ein Bericht der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung in Nordrhein-Westfalen detaillierteren Aufschluss über die Zufriedenheit mit dem Hochschulstudium (Wigh et al. 2026). Dabei zeigt sich bezüglich der Zufriedenheit mit den Inhalten des Studiums eine Veränderung im Verlauf des Studiums: Auf einer Skala von 0 bis 100 lag die Zufriedenheit zu Beginn des Studiums deutlich über 80, während sie zum Ende des Studiums bei knapp über 60 lag (Wigh et al. 2026). Die Zufriedenheit mit den Bedingungen des Studiums lag zu Beginn bei etwas über 70 und fiel zum Ende des Studiums auf durchschnittlich knapp 30 (Wigh et al. 2026). Die Zufriedenheit mit der Bewältigung von Belastungen lag zu Beginn des Studiums bei durchschnittlich ca. 75 und fiel zur Mitte der Studienzeit auf etwas unter 40, um gegen Ende wieder leicht anzusteigen (Wigh et al. 2026). Bedingungen und Belastungen sind also während des Studiums eher Quellen von Unzufriedenheit als die Inhalte. Grundsätzlich zeigten die Befragten aber nur im geringem Maße Abbruchgedanken und eine insgesamt hohe Abschlussintention (Wigh et al. 2026).

Eine getrennte Beurteilung beider Ausbildungsteile findet sich beispielsweise in einem Evaluationsbericht der Akademie der Polizei Hamburg (Steckhan und Duncker-Euringer 2025). Hier zeigen sich im theoretischen Teil ähnliche Ergebnisse wie in der Studie in Hessen (Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus 2023). Die Anwärter:innen äußern eher Unzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und dem Aufbau des Studiums, als mit den Inhalten (Steckhan und Duncker-Euringer 2025). Bei der Bewertung des Praktikums wird dagegen insgesamt eine vergleichsweise hohe Zufriedenheitdeutlich, Verbesserungspotenzial sehen die Studierenden jedoch bei der Vorbereitung auf dieses (Steckhan und Duncker-Euringer 2025). Kritisiert wurden zudem die häufigen Unterbrechungen der Praktikumszeit

sowie die teils unzureichende Anleitung und Betreuung (Steckhan und Duncker-Euringer 2025).

Summa summarum geben diese Befunde Hinweise darauf, wo Studierende Probleme während ihrer praktischen und theoretischen Ausbildung wahrnehmen. Dabei scheint es weniger um die Inhalte und mehr um die Umstände während des Studiums zu gehen. Trotz interner Evaluationen gibt es einen Mangel an akademischer Forschung in diesem Bereich. Dies ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Abbrüche in den letzten Jahren verwunderlich. Auch zu den Abbruchsintentionen und den Gründen dafür existieren keine vergleichenden Befragungen.

4 Theoretische Zugänge zur Erforschung der Berufs- und Ausbildungszufriedenheit

4.1 Berufszufriedenheit

Das Thema Berufszufriedenheit begegnet den meisten Menschen während ihres Berufslebens immer wieder. Auch in der Arbeitspsychologie stellt es ein zentrales Konzept dar. Arbeitszufriedenheit ist dabei der breitere Begriff, für dessen Untersuchung sich in der Literatur diverse theoretische Zugänge entwickelt haben. Ziel der folgenden Absätze ist eine Darstellung der für diese Studie wesentlichen, forschungsleitenden Ansätze (für ausführlichere Übersichten siehe unter anderem: Kauffeld und Schermuly 2011; Nerdinger 2019; Wiese und Stertz 2019).

Ein zentraler theoretischer Ansatz ist die von Herzberg et al. (1959) entwickelte Zwei-Faktoren-Theorie. In dieser Theorie werden Kontext- und Kontentfaktoren unterschieden. Kontextfaktoren wie Arbeitsplatzsicherheit, Gehalt oder die Beziehung zu Kolleg:innen und Vorgesetzten verhindern zwar für sich genommen Unzufriedenheit, sind aber nicht ausreichend, um Zufriedenheit zu erzeugen (Mierke et al. 2015). Die Kontentfaktoren beziehen sich vor allem auf die intrinsischen Aspekte der Tätigkeit, wie beispielsweise Anerkennung, die Menge an Verantwortung, die eine Person übernimmt, die Arbeitsaufgaben selbst oder die Beförderungsmöglichkeiten (Nerdinger 2019). Zufriedenheit kann laut dieser Theorie nur eintreten, wenn Menschen im Beruf die Möglichkeit gegeben wird, Verantwortung zu übernehmen, sich weiterzuentwickeln und sich zu entfalten (Mierke et al. 2015). In empirischen Studien zeigt sich dabei über verschiedene Berufsgruppen hinweg eine grundsätzliche Bedeutung beider Arten von Faktoren für die Arbeitszufriedenheit (u.a. Damij et al. 2015).

Die vorliegende Studie orientiert sich an diesem theoretischen Ansatz und untersucht die Zufriedenheit in verschiedenen Bereichen der Tätigkeit, wie beispielsweise dem Gehalt und anderen Leistungen, der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und Vorgesetzten, der Arbeitsplatzausstattung und den Mitsprachemöglichkeiten. Da neben diesen Faktoren auch Aspekte eine Rolle spielen, die sich direkt auf die Tätigkeit beziehen – wie die Menge an Verantwortung, die eine Person bei der Arbeit übernimmt, oder die Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Tätigkeit –, werden auch diese Aspekte betrachtet.

Ein weiterer, weitläufig genutzter Ansatz ist das von Hackman und Oldham (1980) entwickelte Job Characteristics Model. Es beschreibt die Eigenschaften, die eine berufliche Tätigkeit haben muss, um Menschen intrinsisch zu motivieren: Sie muss als bedeutsam wahrgenommen werden, Personen müssen ein Gefühlt der Verantwortlichkeit für ihre Arbeitsergebnisse haben, und die Ergebnisse müssen ihnen bekannt sein (Nerdinger 2019). Zu diesem Zweck sollte die Tätigkeit abwechslungsreiche Anforderungen stellen, möglichst ganzheitlich und bedeutsam sein, den Angestellten Autonomie ermöglichen und ihnen Feedback geben (Nerdinger 2019).

Empirische Studien bestätigen einen Zusammenhang zwischen den Eigenschaften einer Tätigkeit und der Arbeitszufriedenheit (vgl. Loher et al. 1985; Thomas et al. 2004). Diesen theoretischen Überlegungen folgend befragt die vorliegende Studie die Teilnehmenden zu Faktoren wie der wahrgenommenen Ganzheitlichkeit und Vielseitigkeit ihres Dienstes sowie zu ihrem wahrgenommenen Handlungsspielraum. Mit diesem Ansatz deckt diese Untersuchung viele der in der Literatur als wichtige Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit identifizierten Aspekte ab. Somit ist eine theoretisch fundierte Analyse möglich, die eine Einschätzung darüber erlaubt, inwiefern Zufriedenheit und Unzufriedenheit aus extrinsischen oder der Tätigkeit inhärenten Faktoren resultieren.

Neben den theoretischen Faktoren befasst sich die vorliegende Befragung auch mit dem Einfluss von Belastungen im Berufsalltag. Dies ist eine sinnvolle Ergänzung, da Polizeibeamt:innen in ihrem Dienst diversen Situationen ausgesetzt sind, die weit über gewöhnliche physische und psychische Belastungen hinausgehen. Das Erklärungspotenzial solcher Faktoren zeigt sich mit Blick auf die als gestiegen wahrgenommene Arbeitsbelastung (Deutscher Gewerkschaftsbund 2026). Des Weiteren hat die Gewalt gegen Polizeikräfte im Dienst seit Jahren zugenommen – seit 2015 um insgesamt 38,5 Prozent (Bundeskriminalamt 2025). Somit könnten auch die wahrgenommenen Belastungen durch Handlungen, die sich gegen Einsatzkräfte richten, in den letzten Jahren zugenommen haben. Diese Zunahme der Belastungen ist ebenfalls ein potenzieller Erklärungsansatz für eine womöglich gesunkene Berufszufriedenheit und wird in dieser Studie ausführlicher untersucht.

4.2 Ausbildungs- und Studienzufriedenheit

Die Untersuchung der Ausbildungszufriedenheit bei der Polizei ist aus mehreren Gründen herausfordernd. Zunächst absolvieren Anwärter:innen eine duale Ausbildung, die sich in praktische und theoretische Teile gliedert. Es muss also entschieden werden, ob diese Teile getrennt oder gemeinsam evaluiert werden sollen. Zudem können Anwärter:innen in den meisten Bundesländern sowohl eine duale Ausbildung als auch ein duales Studium absolvieren. Da beide Ausbildungsprogramme die Anwärter:innen vor unterschiedliche Herausforderungen stellen, könnte sich auch die wahrgenommene Zufriedenheit zwischen diesen Formaten unterscheiden. Hinzu kommt, dass sich die verschiedenen Ausbildungsprogramme zwischen den Bundesländern in Inhalt und Struktur teils erheblich unterscheiden.

Im Rahmen dieser Studie ist es folglich nicht möglich, jeden einzelnen Kurs in jedem Ausbildungsprogramm zu evaluieren. Dies ist auch nicht das Ziel der Untersuchung. Vielmehr soll eine bundeslandübergreifende Befragung die Zufriedenheit in den verschiedenen Ländern sichtbar machen. Zu diesem Zweck beschränkt sich die vorliegende Erhebung auf denselben Fragenkatalog, der es erlaubt, die Ergebnisse zu vergleichen. Dabei wird zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung differenziert. Die Faktoren, die für die Ausbildungszufriedenheit und Qualität in den beiden Ausbildungsteilen relevant sind, werden im Folgenden dargestellt.

4.2.1 Praktische Ausbildung

Faktoren, die für die Zufriedenheit im Beruf relevant sind, lassen sich teilweise auch auf die Untersuchung der Ausbildungszufriedenheit übertragen. Insbesondere während der praktischen Ausbildung zeigen sich Anknüpfungspunkte, da Auszubildende während dieser Phase bereits selbstständig Aufgaben bearbeiten. In die Forschung zur (betrieblichen) Ausbildungsqualität findet unter anderem das bereits vorgestellte Job Characteristics Model von Hackman und Oldham (1980) Eingang (Negrini 2016).

Das etablierte Mannheimer Inventar zur Erfassung betrieblicher Ausbildungssituationen (MIZEBA) erhebt daran anschließend beispielsweise Skalen zur Vielfalt und Komplexität der Aufgaben sowie zur Bedeutsamkeit und Autonomie, um die Qualität der gestellten Lernaufgaben zu erfassen (Zimmermann et al. 1994). Neben der Frage nach den Charakteristika der gestellten Aufgaben kommt auch dem Lernumfeld eine

wichtige Bedeutung zu (Zimmermann et al. 1994). Unterstützung durch Kolleg:innen und Ausbilder:innen, die aktive Weitergabe von Erfahrungen und Expertise sowie regelmäßiges Feedback sind wichtig für die Entwicklung von Kompetenzen während der Ausbildung (Velten und Schnitzler 2012). Ausbilder:innen können darüber hinaus den Grad beeinflussen, in dem sich die Auszubildenden mit ihrer Organisation identifizieren (Wuttke et al. 2024). Eine höhere Identifikation mit der Organisation führt zu höherer Zufriedenheit und einer langfristigen Bindung an die Organisation, wodurch ein Berufswechsel unwahrscheinlicher wird (Wuttke et al. 2024). Insbesondere während des praktischen Teils der Ausbildung können Ausbilder:innen somit wesentlich zum Ausbildungserfolg und zur Zufriedenheit beitragen.

Diesen theoretischen Überlegungen folgend, fokussiert sich diese Studie sowohl auf die Eigenschaften der Aufgaben, die Auszubildende bearbeiten müssen, als auch auf deren Bedeutsamkeit und den Handlungsspielraum. Da auch die soziale Integration und die Kompetenzen der ausbildenden Personen während der Ausbildung eine wichtige Rolle spielen, werden diese Aspekte ebenfalls bei der Befragung zur praktischen Ausbildung berücksichtigt.

4.2.2 Theoretische Ausbildung

Bei der Untersuchung der Zufriedenheit mit dem Studium und dem Unterricht gibt es ebenfalls eine Vielzahl theoretischer Zugänge (Plischke 2016). Diese orientieren sich, zumindest in Teilen, an Ansätzen aus der Forschung zur Berufszufriedenheit und zusätzlich, da das Studium auch als Dienstleistung verstanden werden kann, an Forschung zur Kundenzufriedenheit (Westermann und Heise 2018).

Der häufig genutzte Ansatz von Westermann et al. (1996) identifiziert drei Bereiche als einflussreich für die Studienzufriedenheit: Inhalte des Studiums, Studienbedingungen und die Verarbeitung von Belastungen. Zusätzlich verweisen Schmidt et al. (2019) unter Rückgriff auf das von Karasek (1979) entwickelte Demand-Control-Model auf die Relevanz von Entscheidungsfreiräumen und sozialer Unterstützung durch Dozierende und Kommiliton:innen als erklärende Faktoren für Studienzufriedenheit. Neben der Unterstützung durch Dozierende ist zudem, analog zur praktischen Ausbildung, auch die Lehrkompetenz ein relevanter Faktor (Plischke 2016). Burger und Groß (2016), die die Gründe für Studienabbrüche untersuchen, weisen darüber

hinaus auf die Relevanz von akademischem Erfolg hin. Wenn dieser ausbleibt, sinkt die individuelle Zufriedenheit und der Nutzen einer Weiterführung der Ausbildung nimmt ab (Burger und Groß 2016). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie geeignet Prüfungsverfahren sind, um die tatsächlichen Fähigkeiten zu messen, und als wie fair Auszubildende die Notenvergabe wahrnehmen (Burger und Groß 2016).

Diesen Ansätzen folgend, fokussiert sich diese Erhebung ebenfalls auf die Zufriedenheit mit den Inhalten, die Belastungen in Studium und Unterricht, die Betreuung und die Fachkompetenz der Dozierenden, die soziale Unterstützung durch Kommiliton:innen sowie die Zufriedenheit mit der Leistung und die Notenvergabe.

5 Methodisches Vorgehen

5.1 Pre-Tests, Durchführung der Online-Befragung und Beteiligung

Die empirische Basis der vorliegenden Studie bietet eine vom 2. Juni bis 6. Juli 2026 durchgeführte Online-Befragung unter allen Mitgliedern der JUNGEN GRUPPE (GdP). Für die Teilnahme an dieser Vollerhebung erhielten alle Mitglieder einen Link für den Zugang, der als separater Newsletter der JUNGEN GRUPPE (GdP) verschickt wurde. Die Links waren individualisiert, sodass eine Mehrfachteilnahme ausgeschlossen war.

Der Newsletter wurde aus zwei Gründen für den Versand genutzt. Erstens wäre für die Übermittlung von E-Mail-Adressen der Gewerkschaftsmitglieder an die TU Chemnitz datenschutzrechtlich ein Einverständnis jeder einzelnen Person erforderlich gewesen. Dies hätte die Anzahl der zur Verfügung stehenden Antworten erheblich reduzieren können und eine Vollerhebung verhindert. Zweitens ist dieses Vorgehen datenschutzrechtlich von Vorteil: Weder E-Mail-Adressen noch Namen von Teilnehmenden lagen zu irgendeinem Zeitpunkt im System vor. Diese Daten sind somit komplett von den Antworten getrennt.

Zum Fragebogendesign kann angemerkt werden, dass es möglich war, die Befragung zu jedem Zeitpunkt zu unterbrechen und sie später an der entsprechenden Stelle wieder aufzunehmen. Der Fragebogen enthielt zu Beginn eine Filterfrage, wodurch Personen, die bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen, den entsprechenden Fragebogen zur Berufszufriedenheit beantworten konnten. Personen, die sich laut ihrer Angabe noch in der Ausbildung befanden, haben den entsprechenden Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit beantwortet.

Die Fragebögen wurden im Vorfeld in mehreren Pre-Tests einer Überprüfung hinsichtlich ihrer Verständlichkeit unterzogen. Der Fragebogen wurde zunächst intern, im Rahmen einer Vorlesung und eines Kolloquiums im Sommersemester 2026, mit Studierenden und Promovierenden der TU Chemnitz getestet. Auf Basis dieser Tests wurde die Umsetzung angepasst. Bei einzelnen Fragen mit Mehrfachauswahl wurde zudem die Anzahl der Items reduziert. Im Anschluss wurde der Fragebogen mit insgesamt 25 Mitgliedern des Bundesvorstandes der JUNGEN GRUPPE (GdP) vom 29.4. bis 4.5.2026 einem weiteren Pre-Test unterzogen. Danach wurden einzelne

Formulierungen zum besseren Verständnis leicht angepasst. Der Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit wurde zudem mit insgesamt 33 Anwärter:innen in Ausbildung und dualem Studium am 13.5.2026 in Sachsen-Anhalt getestet. Verständnisprobleme bei den Fragen zeigten sich während dieses Pre-Tests nicht. Es wurde jedoch der Wunsch geäußert, detailliertere Fragen zu einzelnen Kursen zu stellen. Aufgrund der Diversität der Ausbildungs- und Studienpläne innerhalb der einzelnen Bundesländer konnte diesem Wunsch in dieser Studie nicht entsprochen werden. Schließlich können Polizeiakademien selbst entsprechende Evaluationen durchführen.

Einzelne Bedenken wurden hinsichtlich der politischen Einstellungsfragen geäußert. Um dem Rechnung zu tragen, wurde diese Gruppe von Fragen, die nicht den Fokus dieser Studie darstellen, an das Ende der Befragung verschoben. Zudem wurde vor diesen Items eine zusätzliche Filterfrage gestellt. Teilnehmende, die diese Frage verneinten, konnten die Befragung anschließend beenden.

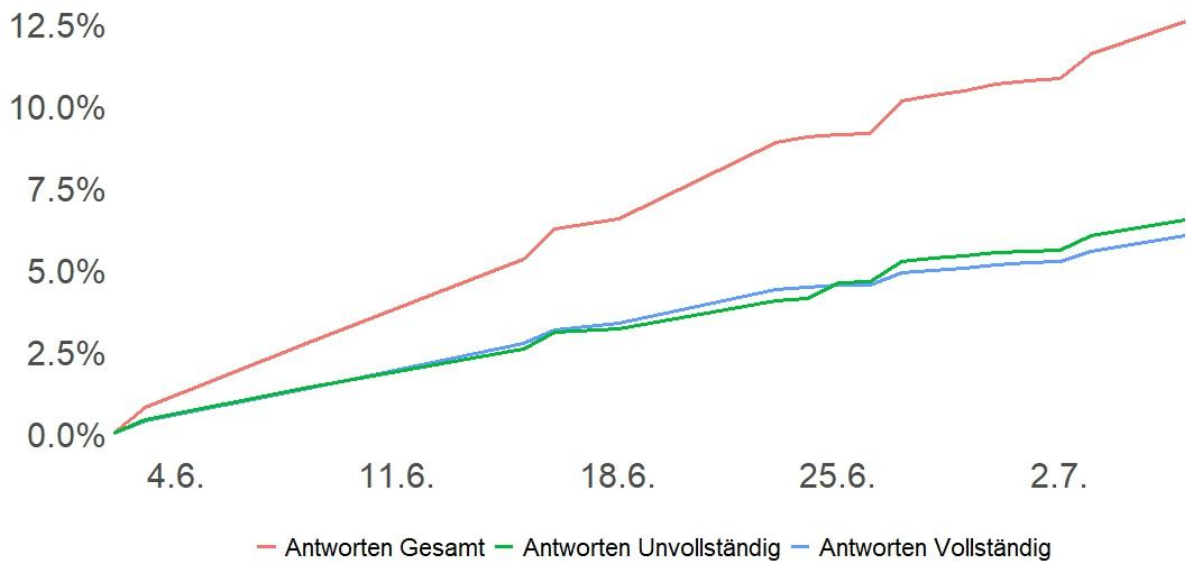
Zum Sample ist darauf hinzuweisen, dass in der Befragung nur Gewerkschaftsmitglieder der JUNGEN GRUPPE (GdP) befragt wurden. Es handelt sich also nicht um eine Vollerhebung unter allen jungen Polizeibeamt:innen. Während eine Gewerkschaftsmitgliedschaft einen verzerrenden Effekt auf politische Einstellungen haben könnte, ist so ein Effekt für die Berufs- und Ausbildungszufriedenheit eher nicht zu erwarten. Grundsätzlich geben die Ergebnisse also in erster Linie über die Gewerkschaftsmitglieder der JUNGEN GRUPPE (GdP) Auskunft. Personen außerhalb dieser Gewerkschaft hatten keine Möglichkeit, sich an dieser Befragung zu beteiligen. Eine Einschätzung darüber, wie nah dieses Sample der Grundgesamtheit kommt, ist aufgrund fehlender Zahlen nicht möglich.

Beteiligt haben sich an der Befragung insgesamt 8.219 Personen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 12,65 Prozent. Von den Teilnehmenden haben 3.957 Personen (48,14 Prozent) den Fragebogen vollständig ausgefüllt, 4.262 Personen (51,86 Prozent) haben die Befragung im Verlauf abgebrochen. Den Fragebogen zur Berufszufriedenheit haben insgesamt 3.024 Personen vollständig ausgefüllt, den Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit 933.

Abbildung 1 gibt das Antwortverhalten im Zeitverlauf wieder. Es wurden verschiedene Maßnahmen zur Bekanntmachung der Studie seitens der JUNGEN GRUPPE (GdP) durchgeführt. Dazu gehörten unter anderem das Bewerben der Studie in sozialen Medien, auf der Homepage und in der Mitgliederzeitung Deutsche Polizei (DP). Während des Befragungszeitraums erhielten die Teilnehmenden zudem mehrere Erinnerungen zur Teilnahme.

Die Abbrüche erfolgten sowohl im Fragebogen zur Berufszufriedenheit als auch im Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit überwiegend zu Beginn der Befragung. Über die Ursachen, warum etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden die Befragung nicht beendet hat, kann nur spekuliert werden. Die hohen Abbrüche zu Beginn deuten allerdings nicht unbedingt darauf hin, dass die meisten Abbrüche aus zeitlichen oder dienstlichen Gründen erfolgt sind, sondern eher darauf, dass die Teilnehmenden die Befragung gestartet und sie dann aus mangelndem Interesse, aufgrund technischer Probleme oder aus Gründen der fehlenden Relevanz abgebrochen haben.

Abbildung 1: Beteiligung an der Befragung im Zeitverlauf



Zu dem Sample muss allerdings auch angemerkt werden, dass die Teilnehmenden ohne Anreize oder andere Kompensation für ihren zeitlichen Aufwand teilgenommen haben. Die Analyse basiert also auf Antworten, die die Teilnehmenden völlig freiwillig gegeben haben, um zum Erkenntnisinteresse dieser Studie beizutragen. Die

Ausschöpfung von ca. 13 Prozent liegt in einem ähnlichen Bereich wie vergleichbare Befragungen bei der Polizei.[1] Allen teilnehmenden Personen sei an dieser Stelle für ihr Interesse und ihre Mitarbeit herzlich gedankt.

[1] Die MEGAVO-Studie verzeichnete beispielsweise in der ersten Welle eine Rücklaufquote von 16 %, in der zweiten lag der Rücklauf bei 14 % (Deutsche Hochschule der Polizei 2024).

5.2 Überprüfung des Antwortverhaltens

In die folgenden Analysen wurden alle Personen einbezogen, es gingen somit auch unvollständige Fragebögen mit in die Analyse ein. Vor der Analyse wurden die entsprechenden Items gemäß den Hinweisen in den jeweiligen Instrumenten rekodiert.

Um zu verhindern, dass die Antworten von Teilnehmenden berücksichtigt werden, die die Befragung nicht ernsthaft ausgefüllt haben, wurde im ersten Schritt das Antwortverhalten überprüft. Dazu gibt es diverse Verfahren (für einen Überblick siehe u.a. Curran 2016). Zunächst wurde mithilfe der Analyse von Long-Strings geprüft, ob identische Antworten über mehrere Fragen hinweg wiederholt wurden (Curran 2016). Der Durchschnitt identischer Antworten im Fragebogen zur Berufszufriedenheit lag bei 4,21, das Maximum bei 41.

Freilich besteht kein Konsens darüber, ab welcher Grenze Fragebögen von der Datenanalyse ausgeschlossen werden sollten. Dies ist fragebogenspezifisch und hängt unter anderem von der verwendeten Skala sowie der Anzahl der Items zur Messung eines Konzepts ab (Curran 2016).

Daher wurde diese Entscheidung mit Blick auf die Items getroffen. Insgesamt 87 Teilnehmende haben über mehr als zehn Fragen identische Antworten gegeben. Ein Blick auf die Antworten zeigt, dass es sich dabei in einigen Fällen um identische Antworten bei den Items zu Belastungen durch gegen Personen gerichtete Handlungen handelt. Diese Frage besteht aus insgesamt neun Items und wird im Anschluss an andere Items zur Belastung abgefragt. Personen, die beispielsweise in der Verwaltung und nicht im aktiven Dienst arbeiten, könnten bei diesen Fragen schnell auf identisch geringe Belastungswerte über mehr als zehn Items kommen, auch wenn sie die Fragen gewissenhaft beantworten. Auch die Zufriedenheitsfragen bestehen aus insgesamt zehn Items und könnten somit bei sehr zufriedenen oder unzufriedenen Teilnehmenden zu einem konstanteren Antwortverhalten führen.

Um das Antwortverhalten noch weiter zu untersuchen, wurde für jede befragte Person zusätzlich die gesamte Varianz der Antworten berechnet. Hierbei ergibt sich eine durchschnittliche Antwortvarianz von 1,76 im Fragebogen zur Berufszufriedenheit. Im nächsten Schritt wurden die Fragebögen herausgefiltert, die ein konstantes Antwortverhalten mit über zwölf identischen Antworten hintereinander aufweisen und

bei denen die Antwortvarianzen unter dem ersten Quantil liegen. Diese Fragebögen weisen somit eine im Vergleich niedrige Antwortvarianz bei einer gleichzeitig längeren Kette von identischen Antworten auf. Diese Kriterien trafen auf sechs Fragebögen zu, die im Folgenden von der Analyse ausgeschlossen werden.

Die Antworten zum Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit wurden nach demselben Verfahren ausgewertet. Der hier ermittelte Durchschnitt des Long-Strings beträgt 3,5, das Maximum an identischen Antworten lag bei 24. Insgesamt haben 37 Personen bei mehr als zwölf Items hintereinander die gleichen Antworten gegeben. Dabei ist jedoch zu beachten, dass insbesondere im Fragebogen zur Zufriedenheit mit der praktischen Ausbildung, Konzepte wie die Fachkompetenz der ausbildenden Personen bereits mithilfe von acht Items abgefragt werden (Velten und Schnitzler 2012). Zudem werden vor und nach diesen Fragen Fürsorglichkeit und Feedback abgefragt. Es ist daher möglich, dass die Teilnehmenden über die Items hinweg sehr ähnliche Zufriedenheitswerte angeben. Auch psychische Gesundheit und Belastungen werden mit insgesamt 14 Items hintereinander abgefragt. Auch hier können identische Antworten auf beiden Skalen inhaltlich durchaus Sinn ergeben. Aus diesem Grund wurde die Obergrenze für mehr als 14 identische Antworten hintereinander etwas höher angesetzt als bei den Teilnehmenden im Berufszufriedenheitsfragebogen. Dies betraf insgesamt 22 Fragebögen, die aussortiert wurden.

Im nächsten Schritt wurde die Varianz der Antworten untersucht. Bei dieser Untersuchung wurde das verwendete Instrument von Westermann et al. (2018) nicht berücksichtigt, da die geänderte Antwortskala (0–100) die Antwortvarianz verzerrt hätte. Insgesamt liegt die Antwortvarianz beim Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit mit einem Durchschnitt von 8,92 deutlich höher als beim Fragebogen zur Berufszufriedenheit. Hierfür werden vor allem inhaltliche Gründe vermutet. Mit diesem Fragebogen werden unter anderem die theoretische und praktische Ausbildung sowie Motivation und psychische Belastung erfragt. Somit variieren die abgefragten Inhalte mehr als im Fragebogen zur Berufszufriedenheit. Die Teilnehmenden können beispielsweise andere Erfahrungen in der theoretischen im Vergleich zur praktischen Ausbildung gesammelt haben.

Im nächsten Schritt wurden auch hier Fragebögen mit identischen Antworten von über 14 hintereinander und einer Antwortvarianz unterhalb des ersten Quartils

herausgefiltert und von der folgenden Analyse ausgeschlossen. Dies betraf allerdings nur einen Fragebogen. Die insgesamt geringe Zahl der Ausschlüsse ist möglicherweise durch die Freiwilligkeit der Befragung begründet. Personen, die sich die Zeit nehmen, an dieser Befragung ohne Gegenleistung teilzunehmen, haben wenig Anreiz, diese nicht ehrlich oder gewissenhaft zu beantworten.

5.3 Beschreibung des Samples im Fragebogen Ausbildungszufriedenheit

Im Sample der Anwärter:innen sind männliche Teilnehmende analog zum Sample der Berufszufriedenheit – wie später gezeigt wird – etwas überrepräsentiert.

Beteiligt haben sich überwiegend Anwärter:innen, die sich in einem dualen Studium befinden. Diese Zusammensetzung spiegelt die gestiegene Akademisierung der polizeilichen Ausbildung wieder, im Rahmen derer Länder wie Niedersachsen oder Hessen die Ausbildung im mittleren Dienst fast völlig abgeschafft haben (Jasch 2019).

Tabelle 1: Beteiligung im Bereich Ausbildungszufriedenheit nach Geschlecht

Geschlecht	Absolute Zahlen	Prozentualer Anteil
Männlich	506	54,12%
Weiblich	413	44,17%
Divers	1	0,11%
Keine Antwort	15	1,6%

Tabelle 2: Beteiligung im Bereich Ausbildungszufriedenheit nach Ausbildungsjahr

Ausbildungsjahr	Absolute Zahlen	Prozentualer Anteil
1	337	36,12%
2	313	33,55%
3	244	26,15%
4	11	1,18%
5	7	0,75%
6+	10	1,07%
Keine Antwort	11	1,18%

Insgesamt besteht das Sample überwiegend aus Personen, die sich in den ersten beiden Jahren der Ausbildung befinden. Anwärter:innen im vierten Jahr oder darüber hinaus sind deutlich seltener im Datensatz vertreten. In einigen Bundesländern sind die Fallzahlen sehr klein, sodass hier nicht von einer Repräsentativität der Ergebnisse ausgegangen werden kann und die Analysen vorsichtig interpretiert werden sollten.

Diese geringen Fallzahlen betreffen vor allem Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, das Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Aufgrund der geringen Fallzahlen in diesen Ländern ist eine weitere Aufschlüsselung der Ergebnisse nicht möglich und für Bremen wird aufgrund der geringen Fallzahl komplett auf eine Analyse verzichtet.

Tabelle 3: Beteiligung nach Art der Ausbildung

Ausbildungstyp	Absolute Zahlen	Prozentualer Anteil
Ausbildung	190	20,30%
Duales Studium	741	79,17%
Keine Antwort	5	0,53%

Aufgrund des Fehlens von Zahlen über die soziodemographische Zusammensetzung der Anwärter:innen, sowohl innerhalb der JUNGEN GRUPPE (GdP) sowie in den Polizeien insgesamt, ist es nicht möglich, exakt einzuschätzen, wie repräsentativ diese Ergebnisse für Anwärter:innen in diesen Gruppen insgesamt sind. Aber sicherlich stellen sie eine valide Annäherung dar.

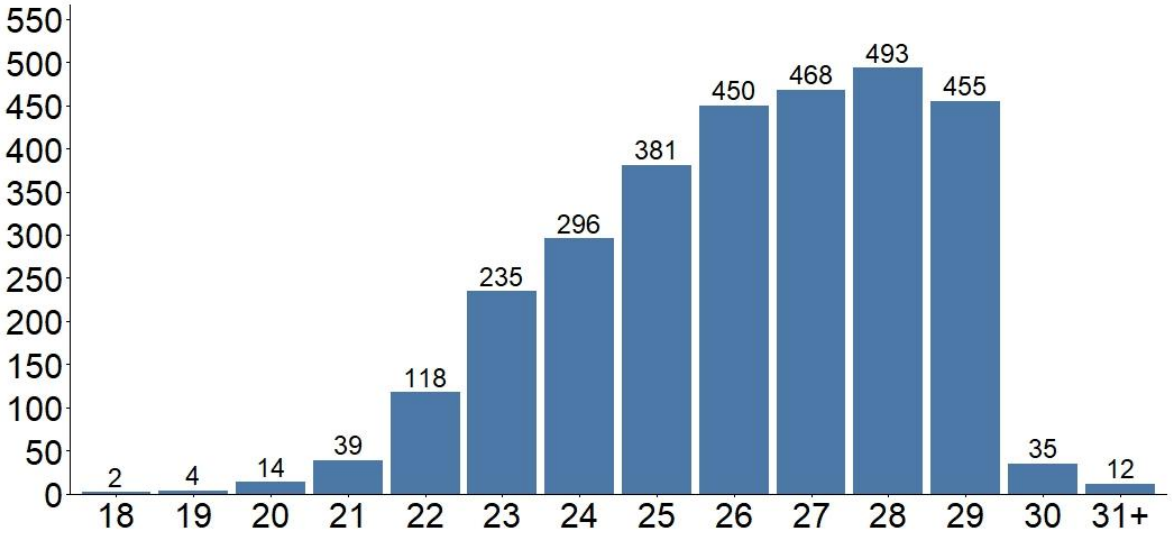
Tabelle 4: Beteiligung im Bereich Ausbildungszufriedenheit nach Bundesland

Bundesland	Absolute Zahlen	Prozentualer Anteil
Baden-Württemberg	30	3,21%
Bayern	93	9,94%
Berlin	35	3,74%
Brandenburg	28	2,99%
Bremen	10	1,07%
Hamburg	22	2,35%
Hessen	50	5,34%
Mecklenburg-Vorpommern	17	1,82%
Niedersachsen	77	8,23%
Nordrhein-Westfalen	209	22,33%
Rheinland-Pfalz	190	20,30%
Saarland	25	2,67%
Sachsen	23	2,46%
Sachsen-Anhalt	27	2,88%
Schleswig-Holstein	67	7,16%
Thüringen	18	1,92%
Keine Antwort	15	1,60%

5.4 Beschreibung des Samples im Fragebogen Berufszufriedenheit

Im Folgenden wird auf die Zusammensetzung der Teilnehmenden des Fragebogens zur Berufszufriedenheit eingegangen. Da die Fragen zur Person am Ende des Fragebogens gestellt wurden, basiert die Darstellung des Samples fast ausschließlich auf Angaben von Personen, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Die Berechnung der Prozentwerte erfolgte auf Basis aller Antworten, die auf diese Frage gegeben wurden. Das Durchschnittsalter in diesem Sample liegt bei 26,2 Jahren. An der Befragung haben vereinzelt auch Personen teilgenommen, die älter als 29 Jahre sind. Da der Fokus dieser Studie auf jungen Polizeibeamten und Beamtinnen liegt, wurden alle Personen über 29 Jahre für die folgenden Analysen aus dem Datensatz ausgeschlossen. Inwiefern die vorliegenden Befragungsergebnisse für die Mitglieder der JUNGEN GRUPPE (GdP) insgesamt repräsentativ sind, wird im Folgenden auf Basis interner Vergleichszahlen eingeschätzt.

Abbildung 2: Altersverteilung der Befragten im Sample Berufszufriedenheit



Anmerkung: Gesamtfallzahl: 3.002

Die deutliche Mehrheit der Befragten sind Beamte, nur eine geringe Zahl sind Tarifbeschäftigte (siehe Tabelle 5). Das Sample besteht überwiegend aus Personen, die bei den Polizeien der Länder beschäftigt sind. Die Zahlen für das Bundesamt für Verfassungsschutz und die Polizei des Deutschen Bundestages sind sehr gering, sodass diese Bereiche in der folgenden Analyse nicht berücksichtigt werden konnten. Die geringe Beteiligung beim Zoll von insgesamt 65 vollständig ausgefüllten Fragebögen sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden, da hierbei

nicht von einer Repräsentativität der Ergebnisse ausgegangen werden kann. Vorsichtig zu bewerten sind auch die geringen Ausschöpfungszahlen in einigen Landespolizeien, insbesondere in Brandenburg (67 vollständige Fragebögen), Bremen (30 vollständige Fragebögen), Hamburg (37 vollständige Fragebögen), Mecklenburg-Vorpommern (59 vollständige Fragebögen), dem Saarland (21 vollständige Fragebögen) und Thüringen (60 vollständige Fragebögen).

Tabelle 5: Beteiligung nach Beschäftigungsgruppen und Einsatzbereichen im Sample Berufszufriedenheit

Beschäftigungsgruppen	
Beamte	64,41%
Beamte auf Probe	32,60%
Tarifbeschäftigte	2,79%
Keine Antwort	0,20%
Einsatzbereiche	
Landespolizei	79,61%
Bundespolizei	16,59%
Zoll	2,16%
BKA	0,80%
Bundesamt für Verfassungsschutz	0,10%
Polizei des Deutschen Bundestages	0,03%
Anderer Bereich	0,60%
Keine Antwort	0,10%

Tabelle 6: Beteiligung nach Geschlecht im Sample Berufszufriedenheit

Geschlecht	
Männlich	60,88%
Weiblich	38,36%
Divers	0,03%
Sonstiges	0,07%
Keine Antwort	0,70%

Mit der Aufschlüsselung des Samples nach Geschlecht wird deutlich, dass Männer in diesem insgesamt überrepräsentiert sind (siehe Tabelle 6). Im Vergleich mit den Mitgliedszahlen der JUNGEN GRUPPE (GdP) in den Bundesländern zeigt sich jedoch, dass Frauen verglichen mit ihrem prozentualen Anteil unter den Mitgliedern teils überrepräsentiert sind (siehe Tabelle 7). Insbesondere in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen haben im Vergleich zum Anteil unter den Mitgliedern Frauen deutlich häufiger an dieser Befragung teilgenommen. Für die Datenanalyse wurde diese Überrepräsentation nicht durch eine Gewichtung korrigiert. Stattdessen werden die Ergebnisse gemäß der Zusammensetzung des Samples dargestellt.

Tabelle 7: Einordnung des Samples Berufszufriedenheit nach Geschlecht

Sample nach Bundesland	Anteil Teilnehmende weiblich	Anteil weibliche Mitglieder (bis 30)
Baden-Württemberg	31,10%	29,90%
Bayern	36,79%	27,60%
Berlin	36,00%	27,00%
Brandenburg	41,18%	28,40%
Bremen	35,14%	33,00%
Hamburg	39,66%	29,50%
Hessen	35,36%	30,00%
Mecklenburg-Vorpommern	41,43%	28,40%
Niedersachsen	41,84%	35,50%
Nordrhein-Westfalen	40,22%	33,20%
Rheinland-Pfalz	38,28%	32,90%
Saarland	33,33%	28,60%
Sachsen	28,89%	27,10%
Sachsen-Anhalt	41,24%	30,10%
Schleswig-Holstein	40,99%	30,10%
Thüringen	41,27%	26,60%

Die Beteiligungen in den einzelnen Bundesländern entsprechen in den meisten Fällen annähernd der Zusammensetzung der JUNGEN GRUPPE (GdP). Bayern und

Schleswig-Holstein sind im Befragungssample überrepräsentiert, Nordrhein-Westfalen unterrepräsentiert (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Sample Berufszufriedenheit und Mitgliedschaft der JUNGEN GRUPPE (GdP) nach Bundesländern

Sample nach Bundesland	Anteil im Sample	Anteil JUNGE GRUPPE (GdP) Mitglieder im Landesverband
Baden-Württemberg	5,74%	3,62%
Bayern	17,04%	10,52%
Berlin	4,17%	7,16%
Brandenburg	3,40%	4,29%
Bremen	1,23%	1,24%
Hamburg	1,93%	1,41%
Hessen	6,04%	7,32%
Mecklenburg-Vorpommern	2,33%	2,02%
Niedersachsen	9,40%	9,56%
Nordrhein-Westfalen	20,81%	32,02%
Rheinland-Pfalz	6,97%	5,69%
Saarland	1,10%	1,19%
Sachsen	4,50%	4,09%
Sachsen-Anhalt	3,23%	3,37%
Schleswig-Holstein	9,44%	3,56%
Thüringen	2,10%	2,92%
Keine Angabe	0.83%	

6 Empirischer Teil: Ausbildungszufriedenheit

Zunächst werden die Befragungsergebnisse zur Ausbildungszufriedenheit vorgestellt. Dieses Kapitel beginnt mit der Analyse der Zufriedenheit im praktischen Teil der Ausbildung (Kapitel 6.1). Es folgen die Ergebnisse für den theoretischen Teil (Kapitel 6.2).

Anschließend werden die Motivationen der Anwärter:innen untersucht sowie die Aspekte, die diese an ihrem dualen Studium/ihrer Ausbildung positiv wahrnehmen (Kapitel 6.3). Danach folgen die Bereiche „Abbruchgedanken“ und die Gründe dafür (Kapitel 6.4). In diesem Teil des Fragebogens wurden die Auszubildenden bzw. Studierenden dazu befragt, ob sie schon einmal über einen Abbruch ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums nachgedacht haben. Abschließend werden die Ergebnisse der Befragung zu Änderungswünschen in Theorie und Praxis präsentiert (Kapitel 6.5). Sie zeigen, welche Aspekte die Befragten in den jeweiligen Bereichen der Ausbildung ändern würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Zum Abschluss werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst (Kapitel 6.6).

Alle inhaltlichen Kapitel folgen dem gleichen Aufbau. Wurden etablierte Frageitems verwendet, werden diese zunächst beschrieben. Anschließend werden die Ergebnisse dargestellt. Jedes Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Befunde. Alle Angaben beziehen sich auf das gesamte Sample. Im Anhang befinden sich weitere Aufschlüsselungen der Ergebnisse nach Ausbildung und dualem Studium sowie nach Bundesländern – sofern genügend Fallzahlen für die Auswertung vorlagen. In den jeweiligen Kapiteln findet sich ein Verweis darauf, welche Ergebnisse im Anhang eingesehen werden können.

Zusätzlich zu den geschlossenen Fragen hatten die Befragten am Ende des Fragebogens auch die Möglichkeit, in offenen Antworten noch weitere Anmerkungen zu machen. Diese wurden ebenfalls getrennt nach Angaben zur praktischen und theoretischen Ausbildung ausgewertet. Hierfür wurden die Skalen der quantitativen Instrumente als inhaltliche Kategorien verwendet. Die Ergebnisse werden im Folgenden direkt in die Interpretation der quantitativen Ergebnisse integriert, um diesen Antworten noch mehr Kontext zu geben. Die Befragten haben bei diesen Antworten teils sehr ausführliche Angaben gemacht, die an vielen Stellen zu einem tieferen

Verständnis der Ergebnisse und Problembereiche beigetragen haben. Hierfür sei den Befragten herzlich gedankt.

6.1 Analyse der Ausbildungszufriedenheit in der praktischen Ausbildung

Wie im Kapitel zu den theoretischen Herangehensweisen bereits beschrieben, gliedert sich die folgende Untersuchung der Ausbildungszufriedenheit in einen praktischen und einen theoretischen Teil. Da sich in den verschiedenen Ausbildungsabschnitten die Anforderungen, das Lehrpersonal und das Umfeld unterscheiden, ist eine getrennte Untersuchung sinnvoll.

In diesem Kapitel werden zunächst die Ergebnisse zur Zufriedenheit im praktischen Teil der Ausbildung präsentiert. Für diese Untersuchung wurde ein etabliertes Instrument zur Untersuchung der Ausbildungsqualität von Velten und Schnitzler (2012) verwendet. Dieses Instrument wurde mithilfe von explorativer und konfirmatorischer Faktorenanalyse erstellt und auf seine Validität geprüft (Velten und Schnitzler 2012). Untersucht wird die Ausbildungsqualität in diesem Instrument entlang der folgenden acht Dimensionen:

- Bedeutsamkeit der gestellten Arbeitsaufgaben;
- Anforderungen und Vielfalt der gestellten Aufgaben;
- Handlungsspielraum bei der Bearbeitung von Aufgaben;
- Fürsorge;
- Fachkompetenz;
- Feedback;
- zeitliche Überforderung bei der Bearbeitung von Aufgaben;
- Fachlichkeit und Fürsorglichkeit von Kolleg:innen.

Auf die Inhalte der einzelnen Skalen wird bei der Beschreibung der Ergebnisse näher eingegangen. Damit deckt dieses Instrument viele der theoretisch relevanten Faktoren für die Zufriedenheit in der Ausbildung ab. Zusätzlich wurde für die vorliegende Befragung noch eine Frage nach der Gesamtzufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung ergänzt.

Da an der Befragung Anwärter:innen aus allen Ausbildungsjahren teilnehmen konnten, wurde im Fragebogen vor den Zufriedenheitsfragen mit der praktischen Ausbildung zunächst eine Filterfrage gestellt, in welcher die Teilnehmenden angeben mussten, ob sie bereits einen praktischen Teil in ihrer Ausbildung (z.B. Praktikum)

absolviert haben. Wenn dies nicht der Fall war, wurden die Fragen zu diesem Teil der Ausbildung übersprungen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse für die Vollerhebung zur Ausbildungszufriedenheit vorgestellt. Im Anhang zu diesem Kapitel (9.1) können folgende weitere Ergebnisse eingesehen werden: eine Aufschlüsselung nach Ausbildung und dualem Studium, nach erstem, zweitem und drittem Ausbildungsjahr sowie nach einzelnen Bundesländern. In Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen war die Fallzahl zu gering für einen separaten Ausweis. Eine Ausdifferenzierung zwischen männlichen und weiblichen Anwärter:innen wurde vorgenommen. Dabei zeigten sich allerdings nur sehr geringfügige Abweichungen, sodass diese Ergebnisse hier nicht berichtet werden. Da in die Analyse auch nicht vollständig ausgefüllte Fragebögen einbezogen wurden, um alle verfügbaren Antworten auszuwerten, variiert die Fallzahl zwischen den verschiedenen Variablen. Die jeweilige Fallzahl ist unter den Grafiken angegeben.

Die Mittelwerte (arithmetisches Mittel) für die einzelnen Skalen wurden auf Basis von Personen gebildet, die jeweils mindestens die Hälfte der entsprechenden Fragen eines Items beantwortet haben. Beispielsweise wurden zur Fürsorglichkeit der ausbildenden Personen insgesamt vier Fragen gestellt (Velten und Schnitzler 2012). Der Mittelwert für die Fürsorglichkeit wird also nur für Personen berechnet und dargestellt, die mindestens zwei der zugehörigen Fragen beantwortet haben. Damit wird eine Balance zwischen einer zuverlässigen Messung und einer Maximierung der zur Verfügung stehenden Antworten angestrebt. Eine Berechnung auf Basis von Personen, die alle Fragen für ein Konzept beantwortet haben, hätte einerseits eine Reduktion der Fallzahl zur Folge gehabt. Auch hätte ein solches Vorgehen Teilnehmende ausgeschlossen, welche lediglich eine Frage im jeweiligen Bereich nicht beantwortet haben. Andererseits ist der Vorteil einer Messung mit mehreren Fragen die zuverlässigere Erfassung eines Konzeptes. Das gewählte Vorgehen trägt deshalb beiden Überlegungen Rechnung. Für Konzepte, die mit drei oder fünf Fragen abgefragt werden, wurden Mittelwerte für Personen berechnet, die mindestens zwei bzw. drei Fragen beantwortet haben.

6.1.1 Beschreibung der Ergebnisse

Im Folgenden werden die jeweiligen Mittelwerte berichtet, die auf Basis der Fragen der entsprechenden Skala gebildet wurden. Insgesamt zeigt sich im Bereich der praktischen Ausbildungszufriedenheit eine gute Gesamtzufriedenheit (5,23 auf einer Skala von 1-7). Auch getrennt zwischen Personen in Ausbildung (5,03) und im dualen Studium (5,41) verdeutlicht sich eine insgesamt vergleichsweise hohe Zufriedenheit mit diesem Teil der Ausbildung.

Arbeitsaufgaben

Mit der Skala der „Arbeitsaufgaben" wurden die Teilnehmenden zur Vielfalt ihrer Aufgaben befragt sowie dazu, inwiefern die im Praktikum gestellten Aufgaben ihren Fähigkeiten entsprechen (Velten und Schnitzler 2012).

Konkret wurden im Bereich Arbeitsaufgaben die Zustimmung zu folgenden Items abgefragt:

- „Meine Aufgaben in der Organisation sind abwechslungsreich."
- „In der Ausbildung habe ich die Möglichkeit, viele verschiedene Fähigkeiten anzuwenden."
- „In der Ausbildung habe ich die Möglichkeit, viele verschiedene Aufgaben auszuprobieren."
- „Meine Aufgaben stellen eine Herausforderung für mich dar."
- „Ich bekomme Aufgaben, die zu meinen Fähigkeiten passen."
- „Ich fühle mich durch meine Aufgaben unterfordert."[2]

Die deutlich über dem Mittelwert (4 auf einer Skala von 1-7) liegenden Zufriedenheitswerte in diesem Bereich (5,04) zeigen, dass die Befragten ihre Arbeitsaufgaben als hinreichend vielfältig einschätzen. Zudem verdeutlicht das Ergebnis, dass die Aufgaben im Praktikum grundsätzlich zu den Fähigkeiten der Anwärter:innen passen. Eine deutliche Über- oder Unterforderung bei den Aufgaben zeigt sich hier also nicht.

Die vorgefundene Zufriedenheit mit dem praktischen Ausbildungsteil setzt sich auch bei den offenen Fragen fort. Insbesondere die Vielseitigkeit der Aufgaben und die

[2] Items übernommen aus Velten und Schnitzler (2012) S. 525, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

Einblicke in unterschiedliche Bereiche wurden positiv hervorgehoben. Vereinzelt gab es auch kritische Anmerkungen. Zu den Arbeitsaufgaben wurde mitunter eine Unter- oder Fehlbeschäftigung während des Praktikums berichtet. Hierzu schrieb eine teilnehmende Person: „In der Praxis wird man mit Infos druckbetankt oder einfach den ganzen Tag sitzen gelassen. […] Wenn man was machen darf, meist nur unnütze Aufgaben oder etwas, auf das sonst keiner Lust hat." Eine weitere Person führte aus: „Während der praktischen Ausbildung […] gab es extrem viel zeitlichen Leerlauf der durch Übungen bedingt war, bei denen nur zwei oder drei Personen teilgenommen haben, während der Rest der Ausbildungsgruppe zum Teil Stunden ohne Aufgabe rumsitzen musste."

Insgesamt zeigt sich in der quantitativen Auswertung hier also eine gute Zufriedenheit im Bereich Arbeitsaufgaben. In den offenen Antworten wird ergänzend dazu ausgeführt, dass die Aufgabenverteilung teils zeitlich besser organisiert und verantwortungsvoller sein könnte.

Bedeutsamkeit

Die Skala „Bedeutsamkeit" misst, als wie verantwortungsvoll und relevant die Befragten ihre Arbeitsaufgaben während des Praktikums wahrnehmen (Velten und Schnitzler 2012). Abgefragt wurden auf dieser Skala die Zustimmung zu folgenden Items:

- „In meiner Ausbildung bearbeite ich verantwortungsvolle Aufgaben."
- „Die Aufgaben, die ich bearbeite, sind für die Organisation wichtig."
- „Mein Arbeitsbereich ist auf meine Arbeitsergebnisse angewiesen."[3]

In diesem Bereich zeigen sich ebenfalls leicht erhöhte Werte (5 auf einer Skala von 1 bis 7), was darauf hindeutet, dass die Befragten hier auch das Gefühl haben, dass sie im Praktikum relevante Aufgaben bearbeiten.

Fachkompetenz

Weiterhin wurde im Bereich „Fachkompetenz" erhoben, inwiefern die Ausbilder:innen Aufgaben verständlich erklären, Anwärter:innen an ihrem Fachwissen teilhaben

[3]Items übernommen aus Velten und Schnitzler (2012) S. 525, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

lassen und ihre inhaltlichen Fragen beantworten können (Velten und Schnitzler 2012). Konkret wurden die folgenden Items abgefragt:

- „Die mich ausbildende Person gestaltet die Anleitungen anschaulich."
- „Die mich ausbildende Person bestärkt mich darin, neue Lösungswege auszuprobieren, auch wenn ich dabei Fehler mache."
- „Die mich ausbildende Person gibt mir klare Arbeitsanweisungen."
- „Die mich ausbildende Person kann auch schwierige fachliche Fragen beantworten."
- „Die mich ausbildende Person zeigt mir, wie er/sie ein Problem bearbeitet."
- „Die mich ausbildende Person erklärt häufig unverständlich."
- „Die mich ausbildende Person wirkt häufig planlos bei der Gestaltung der Ausbildung."
- „Die mich ausbildende Person erklärt mir, was er/sie denkt, wenn er/sie ein Problem bearbeitet."[4]

Hier zeigen sich die im Vergleich höchsten Werte (5,31). Die inhaltliche Kompetenz der ausbildenden Personen wird also insgesamt als gut beurteilt.

Feedback

Die Beurteilung im Bereich „Feedback" liegt etwas über dem Mittelwert der 7er-Skala (4,36). Hier wurde erfasst, wie regelmäßig und in welcher Form Anwärter:innen eine Rückmeldung zu ihrer Arbeit und ihrem Lernfortschritt erhalten (Velten und Schnitzler 2012). Diese Skala wurde durch folgende Items erhoben:

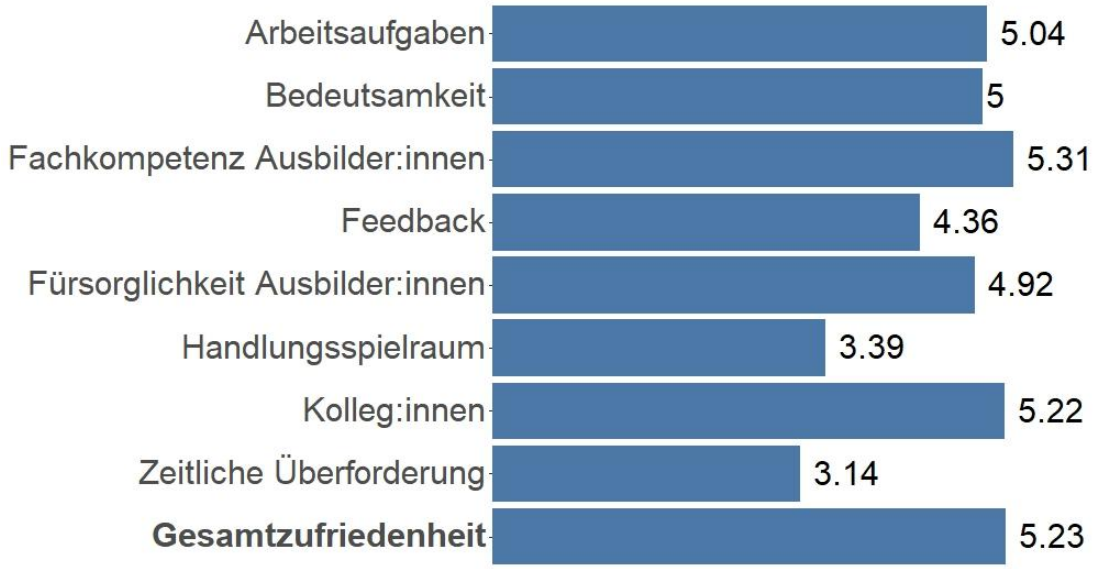
- „Von der mich ausbildenden Person bekomme ich Rückmeldung über meine Arbeitsergebnisse."
- „Die mich ausbildende Person führt regelmäßig Feedback-Gespräche mit mir über meine Arbeit."
- „Über meine Fortschritte informiert mich die mich ausbildende Person sachlich."
- „Meine Lernfortschritte werden regelmäßig kontrolliert."

[4] Items übernommen aus Velten und Schnitzler (2012) S. 525/526, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

- „Ich bekomme regelmäßig schriftliche Rückmeldungen über meine Arbeit.“[5]

Dieser Bereich wird von den Befragten insgesamt als eher mittelmäßig beurteilt. In den offenen Antworten wird zum Thema Feedback stellenweise Kritik geäußert. Die Befragten haben hierzu beschrieben, dass Rückmeldungen häufig erst am Ende einer Ausbildungsphase erfolgen würden. Anstelle einer einmaligen Rückmeldung am Ende äußerten mehrere Befragten jedoch den Wunsch, dass diese kontinuierlicher und individueller erfolgen solle.

Abbildung 3: Zufriedenheit praktische Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 1.280, Bedeutsamkeit = 1.277, Fachkompetenz Ausbilder: innen = 956, Feedback = 822, Fürsorglichkeit Ausbilder: innen = 1.093, Handlungsspielraum = 1.093, Kolleg:innen = 762, zeitliche Überforderung = 758, Gesamtzufriedenheit = 742.

Fürsorglichkeit der Ausbilder:innen

Auf der Skala „Fürsorglichkeit der Ausbilder:innen“ ist die Bewertung mit 4,92 etwas höher. Diese Skala hat die Anwärter:innen dazu befragt, inwiefern sie das Gefühl haben, sich bei Problemen im Praktikum oder mit den ausbildenden Personen offen äußern zu können sowie dazu, inwiefern sie für gute Arbeit gelobt werden und sie das Gefühl haben, dass den ausbildenden Personen ihr Wohlergehen wichtig ist

[5] Items übernommen aus Velten und Schnitzler (2012) S.526, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

(Velten und Schnitzler 2012). Konkret abgefragt wurde die Zustimmung zu den folgenden Items:

- „Wenn mir etwas nicht gefällt, kann ich mit der mich ausbildenden Person darüber reden."
- „Die mich ausbildende Person lobt mich für gute Leistungen."
- „Die mich ausbildende Person ist daran interessiert, dass es mir auch privat gut geht."
- „Ich kann offen sagen, wenn mich etwas an der mich ausbildenden Person stört."[6]

Insgesamt beurteilen die Anwärter:innen diese Aspekte im höheren mittleren Bereich. In den offenen Antworten wurde die Bedeutung von Ausbilder:innen und Praxisanleiter:innen für die Qualität der praktischen Ausbildung hervorgehoben. So schrieb eine Person: „Wenn man einen guten Praxisanleiter hat, dann ist bereits viel gewonnen" andernfalls werde man „kaum ein gutes und lehrreiches Praktikum haben, welches wirklich Spaß macht". Auch die generelle Zusammenarbeit wurde von mehreren Befragten positiv bewertet. Die Ausbilder:innen seien „grundsätzlich gut" und die Betreuung „in vielen Situationen hilfreich".

Einige Befragte äußerten jedoch auch Kritik am Umgang mit Praktikant:innen und berichteten von teils fehlendem Respekt, vor allem im Umgang mit weiblichen Praktikantinnen. Eine Person beschrieb, dass Gefühl zu haben, „von oben herab" behandelt zu werden. Eine andere Person bemerkte hierzu „eine respektvolle und anleitende Haltung" gegenüber den Anwärter:innen sei wichtig für eine gute Ausbildung. Mehrfach wurde zudem eine unzureichende Kommunikation seitens der Ausbildungsleitung bemängelt, ebenso wie eine fehlende Entlastung der Ausbilder:innen für ihre Betreuungsaufgabe. Diese kümmerten sich „neben ihrer originären Tätigkeit" um die Auszubildenden, ohne dafür entlastet zu werden, mit der Folge, dass Kolleg:innen „selbst überlastet" seien oder Auszubildende „einfach rumsitzen" ließen.

Handlungsspielraum

[6] Items übernommen aus Velten und Schnitzler (2012) S.525, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

Deutlich geringer nehmen die Befragten den „Handlungsspielraum“ während ihres Praktikums wahr (3,39). Hier wurde danach gefragt, inwiefern Personen ihre Arbeit selbst planen und organisieren können und inwiefern sie Einfluss darauf haben, welche Aufgaben sie bearbeiten (Velten und Schnitzler 2012). Abgefragt wurden hier folgende Items:

- „Ich kann mitbestimmen, in welcher Reihenfolge ich meine Aufgaben bearbeite.“
- „Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird.“
- „Ich kann meine Arbeit selbstständig planen und einteilen.“[7]

In diesem Bereich zeigt sich eine Beurteilung, die etwas unter dem Mittelpunkt der Skala (4) liegt. Auch wenn die Ausbildung grundsätzlich einem Plan folgt und die Auszubildenden den Arbeitszuweisungen der ausbildenden Personen folgen sollten, ist eine gewisse Freiheit bei der Ausübung der Aufgaben doch wichtig. Durch diese wird die Bereitschaft gestärkt, Verantwortung zu übernehmen, und die Auszubildenden erleben, dass sie Einfluss und Gestaltungsspielraum bei und auf ihre Tätigkeit haben (Nerdinger 2019).

Kolleg:innen

Eine bessere Beurteilung liegt im Bereich „Kolleg:innen“ vor (5,22). Hier wurde zum einen gefragt, inwiefern die Anwärter:innen den Eindruck haben, von ihren Kolleg:innen Anerkennung und Unterstützung zu erfahren, zum anderen, inwiefern diese die Anwärter:innen fachlich unterstützen, indem sie ihre Erfahrungen weitergeben (Velten und Schnitzler 2012). Auf dieser Skala wurden die folgenden Items abgefragt:

- „Meine Kolleg:innen sagen mir, wenn meine Arbeit gut war.“
- „Meine Kolleg:innen kümmern sich um mich.“
- „Meine Kolleg:innen sind daran interessiert, dass es mir gut geht.“
- „Ich kann meinen Kolleg:innen bei der Arbeit zusehen.“
- „Meine Kolleg:innen begründen mir ihre Vorgehensweise bei der Bearbeitung ihrer Aufgaben.“

[7] Items übernommen aus Velten und Schnitzler (2012), S. 525.

- „Meine Kolleg:innen erklären mir, was sie denken, wenn sie ein Problem bearbeiten.“[8]

Die Ergebnisse zeigen eine Einschätzung deutlich über dem Mittelwert, was auf eine insgesamt gute Unterstützung von Kolleg:innen während der Ausbildung schließen lässt.

Zeitliche Überforderung

Zuletzt zeigen sich im Bereich „zeitliche Überforderung“ bei der Bearbeitung von Aufgaben vergleichsweise geringe Werte (3,14). Hier wurde die Zustimmung zu den folgenden drei Items abgefragt:

- „Wenn ich eine neue Aufgabe bekomme, habe ich genügend Zeit für die Bearbeitung.“
- „In meiner Organisation muss ich zu viele Dinge auf einmal erledigen.“
- „In der Regel ist genug Zeit vorhanden, sodass ich bei der Arbeit nicht unter Zeitdruck stehe.“[9]

Diese Skala ist negativ, das heißt, höhere Werte in diesem Bereich würden einen größeren Zeitdruck bei der Aufgabenbearbeitung anzeigen. Dies ist hier nicht der Fall. Die Einschätzung liegt deutlich unter dem Mittelwert, was indiziert, dass die Anwärter:innen bei der Bearbeitung von Aufgaben überwiegend keinen erhöhten Zeitdruck wahrnehmen.

6.1.2 Zusammenfassung

Insgesamt zeigt sich bei der Befragung zur praktischen Ausbildung eine erhöhte Zufriedenheit. Die Fachkompetenz der ausbildenden Personen, die Beziehung zu Kolleg:innen und die Arbeitsaufgaben werden am positivsten wahrgenommen. Das Ergebnis im Bereich Kolleg:innen schließt sich an andere Befragungen, wie die bereits diskutierte Studie in Hessen, an (Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum

[8] Items übernommen aus Velten und Schnitzler (2012) S. 526, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

[9] Items übernommen aus Velten und Schnitzler (2012) S.526, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

gegen Extremismus 2023). Hinsichtlich der Aspekte, die zur Zufriedenheit im Berufsalltag beitragen, ist auch hier die häufigsten Nennungen die Kollegialität (Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus 2023). Einzig der Bereich Handlungsspielraum wird etwas geringer bewertet.

6.2 Analyse der Ausbildungszufriedenheit in der theoretischen Ausbildung

Zur Erfassung der Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung wurden mehrere Instrumente kombiniert. Als erstes wurde der häufig verwendete, etablierte Fragebogen zur Studienzufriedenheit von Westermann et al. (2018) genutzt. Dieses Instrument fragt nach der Zufriedenheit mit den folgenden Dimensionen:

- Bewältigung von Belastungen;
- Inhalten;
- Bedingungen.

Da diese Fragestellungen eher allgemein gehalten sind und wichtige Aspekte, wie beispielsweise das soziale Klima oder die Zufriedenheit mit Dozierenden, nicht berühren, wurden noch weitere Instrumente für eine vertiefende Befragung verwendet.

Dazu gehörten Items eines Fragebogens von Schmidt et al. (2019), der zusätzlich die psychologischen Anforderungen, Entscheidungsspielräume und soziale Unterstützung durch Dozierende und Kommiliton:innen ermittelt. Ergänzend dazu wurde eine Skala von Plischke (2016) genutzt, die die Zufriedenheit mit der Lehrkompetenz der Dozierenden abfragt. Weiterhin kamen Skalen von Burger und Groß (2016) zum Einsatz, die die soziale Integration im Studium oder in der Ausbildung sowie die Zufriedenheit mit den eigenen Leistungen und der Notenvergabe durch Dozierende abfragen. Auf die genaue Konstruktion der Skalen wird im Folgenden bei der Beschreibung der Ergebnisse näher eingegangen.

Für die Bildung der Mittelwerte (arithmetisches Mittel) wurde wie bei der Auswertung der praktischen Ausbildungszufriedenheit vorgegangen. Das heißt, auch hier wurden für die Berechnung der Mittelwerte nur Personen einbezogen, die mindestens zwei der Fragen auf einer Skala beantwortet haben. Nachfolgend werden auch hier die Ergebnisse für das Sample näher beschrieben. Ergänzend dazu sind im Anhang (9.2) die Ergebnisse nach Ausbildung und dualem Studium getrennt ausgewiesen sowie für Personen im ersten, zweiten und dritten Ausbildungs- bzw. Studienjahr und nach Bundesländern. In Bremen war die Fallzahl erneut zu gering für eine Auswertung. In Bayern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein waren die Fallzahlen hinreichend für eine weitere Aufschlüsslung nur für Personen in Ausbildung oder dualem Studium.

6.2.1 Beschreibung der Ergebnisse

Zunächst werden die Ergebnisse des Instruments von Westermann et al. (2018) beschrieben, das die Zufriedenheit mit den Inhalten des Studiums bzw. der Ausbildung sowie den Bedingungen und der Bewältigung von Belastungen abfragt. Im Bereich „Inhalte“ wurden die Anwärter:innen dazu befragt, wie zufrieden sie mit ihrem Studium bzw. ihrer Ausbildung sind, ob sie Spaß daran haben und ob sie die Inhalte interessant finden (Westermann et al. 2018). Die Skala „Bedingungen“ fragt nach den Studienbedingungen an der Hochschule bzw. Akademie, den äußeren Umständen und inwiefern die Institution auf Belange der Anwärter:innen eingeht (Westermann et al. 2018). Im Bereich „Bewältigung“ wurden die Anwärter:innen dazu befragt, inwiefern sie sich durch Ausbildung bzw. Studium körperlich und psychisch belastet fühlen und ihre Ausbildung bzw. ihr Studium mit ihrem Privatleben vereinbaren können (Westermann et al. 2018). Im Folgenden werden auch hier die Mittelwerte berichtet, die auf Basis der Fragen der entsprechenden Skalen gebildet wurden.

Zufriedenheit mit den Inhalten

In diesem Bereich wurden in der Befragung die Zustimmung zu folgenden Items erhoben:

- „Ich habe richtig Freude an dem, was ich studiere/lerne.“
- „Insgesamt bin ich mit meinem jetzigen Studium/Unterricht zufrieden.“
- „Ich finde mein Studium/meinen Unterricht wirklich interessant.“[10]

Empirisch kristallisieren sich bei den Ergebnissen erkennbare Unterschiede heraus: Insgesamt am höchsten fällt die Zufriedenheit mit den Inhalten des Studiums bzw. der Ausbildung aus (73,63 von 100). Aufgeschlüsselt nach Ausbildungsjahren zeigt sich die größte Zufriedenheit mit den Inhalten im ersten Ausbildungsjahr (79,38). Im zweiten Jahr fällt die Zufriedenheit mit den Inhalten geringer aus und liegt bei 70,97. Im dritten Jahr verändert sich der Wert kaum noch weiter nach unten und liegt bei 70,37. Hierzu kann angemerkt werden, dass in dieser Studie Daten nur zu einem

[10] Items übernommen aus Westermann et al. (2018), einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

Zeitpunkt erhoben wurden. Wie sich die Zufriedenheit im Studien- und Ausbildungsverlauf bei denselben Personen entwickelt hat, kann daher nicht rekonstruiert werden.

Bei den Antworten auf die offenen Fragen zeigte sich zum Thema „Inhalte“ vor allem ein deutlicher Wunsch nach mehr Praxis im Studium und Kritik bezüglich der praktischen Relevanz einiger Fächer. Konkret wurden beispielsweise Kriminologie und gesellschaftswissenschaftliche Fächer von den Teilnehmenden wiederholt als Beispiele benannt. Auch der Umfang an juristischen Inhalten wurde von mehreren Personen als zu hoch beschrieben. Eine Person erklärte hierzu: „Themenbereiche wie Psychologie, Politik, Soziologie bekommen einen enormen Zeitumfang, der sich für das spätere Arbeiten/Tätigkeiten unnötig darstellt“. Eine weitere Person schrieb: „In der Uni sind manche Fächer […] ziemlich unnötig bzw [sic] man könnte sie in ein paar Modulen behandeln anstatt Fächer wie Ethik, Interkulturelle [sic] Kompetenzen, Soziologie. [sic] etc. ein ganzes Semester zu behandeln.“

Einige Studierende beschrieben sich in der Folge nach den drei Jahren Studium nicht ausreichend auf den späteren Beruf und damit verbundenen Aufgabenstellungen vorbereitet zu fühlen. Konkret wünschten sich manche mehr praktische Inhalte in Form von Einsatztrainings und Trainings im Umgang mit der Waffe.

Neben dem Wunsch nach mehr praktischen Anteilen äußerten viele der Befragten zudem den Wunsch einen stärkeren praktischen Bezug der theoretischen Ausbildungsinhalte. Zu diesem Thema wurde mehrfach kritisiert, dass das Praktikum zu spät angesetzt sei und dadurch der Bezug der theoretischen Inhalte zur späteren beruflichen Praxis im Studium schwer herstellbar sei. Eine befragte Person führte dazu aus: „Insbesondere im ersten Studienjahr kommt das Praktikum viel zu spät. Es wird einem über die langen Theoriephasen die Motivation genommen. Irgendwann sieht man den Bezug der theoretischen Inhalte zur Praxis nicht, da man noch nicht im Praktikum war.“ Diese fehlende Verknüpfung wird von den Studierenden also auch als motivationshemmend wahrgenommen. Hierzu führte eine weitere Person aus: „Die viele Theorie [sic] oftmals ohne einen Bezug zur Praxis im Alltag eines Polizisten [sic] macht einen auf Dauer einfach nur müde und desinteressiert.“ Eine andere Person schrieb: „Erst ein ganzes Jahr lang Theorie machen zu müssen, ohne jemals echte Polizeiarbeit draußen erlebt zu haben, ist ermüdend und frustrierend. Viele erkennen erst im Praktikum, ob dieser Job etwas für einen ist […]“.

Fehlende Studienmotivation zeigt sich als häufiger genannter Grund, aus dem Abbrüche der Ausbildung im theoretischen Ausbildungsteil schon einmal in Betracht gezogen wurden (siehe Abbildung 8). Die offenen Antworten bei der Befragung legen nahe, dass ein größerer Praxisanteil im Studium und in der Ausbildung, für die Steigerung der Studienmotivation hilfreich sein könnte.

Zufriedenheit mit den Bedingungen des Studiums und der Ausbildung

In der Befragung wurden in diesem Bereich die Zustimmung zu den folgenden Items abgefragt:

- „Die äußeren Umstände, unter denen in meinem Fach studiert wird, sind frustrierend."
- „Ich wünschte mir, dass die Studienbedingungen an der Uni/Berufsschule besser wären."
- „Es wird an meiner Uni/Berufsschule zu wenig auf die Belange der Studierenden geachtet."[11]

Die Zufriedenheit auf der Skala „Bedingungen" liegt in einem mittleren Bereich (50,93 von 100). Auch hier zeigt sich im Vergleich zwischen den einzelnen Ausbildungs- bzw. Studienjahren ein Abwärtstrend. Im ersten Ausbildungsjahr liegt die Zufriedenheit mit den Bedingungen bei 62,29, im zweiten Jahr bei 44,53 und im dritten Jahr bei 39,33. Insgesamt liegt die Zufriedenheit also in einem mittleren Bereich, bei Personen im zweiten und dritten Jahr fällt sie auf einen Wert unterhalb der Skalenmitte (50 von 100).

Die geringere Zufriedenheit mit den Bedingungen des Studiums/der Ausbildung setzt sich auch in den offenen Antworten fort. Hier wurden zum einen die Ausstattung und die Unterbringung als unzureichend beschrieben. Von den Befragten wurden sowohl Mängel in den hygienischen Zuständen als auch in der technischen Ausstattung thematisiert. Die Unterkünfte werden als „verdreckt" oder „beschädigt" beschrieben. Eine befragte Person führte hierzu aus: „Man würde sich mehr wohlfühlen, wenn die Unterbringung am Campus […] besser wäre und man keine Möbel mit Schimmel etc.

[11] Items übernommen aus Westermann et al. (2018), einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

hätte.“ Die Dienstorte wurden als „mehr als nur heruntergekommen“ und als „einfach eine Zumutung für jeden“ beschrieben.

Des Weiteren wurde eine unzureichende Organisation bemängelt. Studierende beschrieben sich mitunter „allein und im Stich gelassen“ zu fühlen, da das Prüfungsamt „eher gegen die Studierenden als für sie zu wirken scheint“. Häufiger wurden die Reihenfolge der Lernmodule und die Organisation der Studienpläne thematisiert. Hierzu führte eine Person aus: „Besonders der Aufbau des Studiums wirkt an vielen Stellen unübersichtlich, wodurch es teilweise schwerfällt, den Überblick über Anforderungen, Prüfungen und Lerninhalte zu behalten.“ Eine weitere Person schrieb: „Der Lehrplan ist teilweise auch sehr chaotisch, zu Beginn des Moduls kaum Unterricht und kurz vor der Prüfung täglich 10 Stunden“. Eine andere Person fasste ihre Kritik an der Studienorganisation folgendermaßen zusammen: „Grundsätzlich entsteht der Eindruck, dass der Studienaufbau in vielen Bereichen nicht mehr den heutigen Anforderungen entspricht. Lehrpläne, Modulstrukturen und Prüfungsformen wirken teilweise veraltet und berücksichtigen moderne Lehr- und Lernkonzepte nur unzureichend. Eine umfassende Überarbeitung des Studiengangs mit stärkerem Praxisbezug, besserer Verzahnung der Module und einer studierendenorientierten Organisation erscheint daher sinnvoll und notwendig.“

Insgesamt zeigen also sowohl die quantitativen als auch die offenen Antworten Nachholbedarf im Bereich der Studienbedingungen und Organisation an. Das betrifft zum einen die Ausstattung der Unterkünfte, aber auch bei der Organisation der Studienpläne und der Verknüpfung verschiedener Lernmodule sehen die Befragten Verbesserungsbedarf.

Zufriedenheit mit der Bewältigung von Belastungen

Diese Skala wurde durch die folgenden Items abgefragt:

- „Das Studium/der Unterricht in der Berufsschule frisst mich auf.“
- „Ich kann mein Studium/meinen Unterricht nur schwer mit anderen Verpflichtungen in Einklang bringen.“

- „Ich fühle mich durch das Studium/den Unterricht in der Berufsschule oft müde und abgespannt.“[12]

Die Zufriedenheit mit der Bewältigung von Belastungen in Studium und Ausbildung liegt im etwas erhöhten mittleren Bereich (59,24 von 100). Differenziert in die einzelnen Ausbildungsjahre zeigt sich hier eine größere Konstanz als in den anderen beiden Bereichen. Bei Personen im ersten Ausbildungs- oder Studienjahr liegt die Zufriedenheit in diesem Bereich bei 61,67, bei Personen im zweiten Jahr bei 56,73 und bei Personen im dritten Jahr bei 60. Diese Werte stehen möglicherweise im Zusammenhang mit den Leistungsanforderungen, die im Verlauf von Studium und Ausbildung höher werden. Während die Anforderungen zu Beginn am geringsten sein dürften, steigen sie im weiteren Verlauf. Die wieder etwas erhöhte Zufriedenheit bei Personen im dritten Ausbildungsjahr liegt möglicherweise darin begründet, dass zwar die Anforderungen am höchsten sind, Studierende und Auszubildende aber gleichzeitig an diesem Punkt geeignete Lehrstrategien und ein soziales Netzwerk aufgebaut haben, um mit Belastungen besser umgehen zu können.

In den offenen Antworten berichteten einige Befragte über eine höhere Arbeitsbelastung durch die Vielzahl an Ausbildungsinhalten und die zeitlich engen Prüfungsphasen. Für Prüfungen würden keine ausreichend großen Lernphasen eingeräumt, was zu Stress und Ermüdung der Studierenden führe. Wer die erste Klausurenphase nicht bestehe, hänge dauerhaft hinterher, da die Vermittlung der Lehrinhalte ungeachtet dessen fortgesetzt werde. Insbesondere den Umfang der Inhalte nahmen die Befragten dabei als Stressoren wahr. Eine teilnehmende Person führte hierzu aus: „[…] zu viel Ausbildungsinhalte in kurzer Zeit, gleichzeitige kognitive und körperliche Belastung sehr hoch […]“. Eine weitere Person kritisiert den Umgang mit psychischen Problemen: „Viele Studierende trauen sich nicht, Belastungen, Überforderungen oder persönliche Schwierigkeiten offen anzusprechen. Einerseits ist oft unklar, an welche Ansprechpersonen man sich überhaupt wenden kann, andererseits besteht bei einigen die Sorge, dass sich Beschwerden oder das Eingestehen von Problemen negativ auf das Studium auswirken könnten.“

[12] Items übernommen aus Westermann et al. (2018), einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

Durch diese zeitliche Belastung leide zudem die Vereinbarkeit von Studium/Ausbildung und Privatleben. Hierzu führt eine Person aus: „[…] Seit über einem Jahr lerne ich praktisch jeden Tag. In dieser Zeit haben meine persönlichen Beziehungen erheblich gelitten. Der Kontakt zu meinem Vater ist nahezu abgebrochen, meine Beziehung stand mehrfach kurz vor dem Scheitern, und ich habe einen engen Freund verloren." Eine andere Person äußerte sich folgenermaßen: „[…] wenn man so spät Feierabend hat [sic] ist es schlecht, sich gleichzeitig um Haushalt, Schule und vllt [sic] noch privat leben [sic] zu kümmern."

Belastungen finden sich auch bei den Gründen, aus welchen Personen schon einmal über einen Abbruch der Ausbildung/des Studiums nachgedacht haben, wieder. Hier zeigt sich psychische Belastung als ein häufig genannter Grund (siehe Abbildung 8). Die offenen Antworten legen nahe, dass durch eine zeitliche Entzerrung der Prüfungsphasen, eine Verringerung der Inhalte sowie entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote die Studienbelastungen möglicherweise verringert werden könnten.

Abbildung 4: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 1.273, Bewältigung = 1.274, Inhalte = 1.294.

Wie eingangs beschrieben, wurden im Weiteren mittels zusätzlicher Instrumente noch weitere Aspekte der theoretischen Ausbildung ergänzend untersucht und nach der Gesamtzufriedenheit gefragt.

Entscheidungsfreiräume

Die Skala „Entscheidungsfreiräume" kombiniert die beiden Bereiche der Aufgabenvielfalt und Entscheidungsbefugnis (Schmidt et al. 2019). Damit wurde gemessen, wie abwechslungsreich Anwärter:innen ihre Ausbildung bzw. ihr Studium empfinden und inwiefern sie das Gefühl haben, ihre Fähigkeiten weiterentwickeln zu können (Schmidt et al. 2019). Zudem wurde auf dieser Skala abgefragt, wie hoch Anwärter:innen ihren eigenen Handlungs- und Entscheidungsspielraum wahrnehmen (Schmidt et al. 2019). Konkret wurden die folgenden Items abgefragt:

- „In meinem Studium/meiner Ausbildung in der Berufsschule …“;
- „… lerne ich viel Neues“;
- „… ist Kreativität gefragt“;
- „… brauche ich ein hohes Fähigkeitsniveau“;
- „… habe ich Abwechslung“;
- „… entwickele ich eigene Fähigkeiten“;
- „… lässt eigene Entscheidungen zu“;
- „… bietet wenig Entscheidungsspielraum“;
- „… beinhaltet die Möglichkeit mitzubestimmen“.[13]

Die Einschätzung liegt hier im Durchschnitt insgesamt etwas über dem Mittelwert (4,35) der Skala von 1 bis 7.

Gerechtigkeit Notenvergabe

Weiterhin wird auf der Skala „wahrgenommenen Gerechtigkeit“ der Notenvergabe abgefragt, wie unvoreingenommen, einheitlich und der Leistung angemessen die Anwärter:innen die Notenvergabe durch ihre Dozierenden wahrnehmen (Burger und Groß 2016). Konkret wurde hier die Zustimmung zu den folgenden Items abgefragt:

- „Meine Dozent:innen/Lehrer:innen wenden die Maßstäbe zur Notenvergabe einheitlich an.“
- „Meine Dozent:innen/Lehrer:innen sind bei der Notenvergabe unvoreingenommen.“
- „Meine Dozent:innen/Lehrer:innen achten darauf, dass meine Note meinem Kenntnis- und Wissensstand so genau wie möglich entspricht.“[14]

Auch hier liegt die Einschätzung (4,57) etwas über dem Mittelwert (4) der Skala.

In den offenen Antworten zeigt sich im Vergleich dazu ein deutlich negativeres Bild der Notenvergaben. Die Befragten beschrieben diese wiederholt als subjektiv. Zudem würden die Kriterien zwischen verschiedenen Dozierenden variieren. Hierzu schrieb

[13] Items übernommen aus Schmidt et al. (2019) S. 69.

[14] Items übernommen aus Burger und Groß (2016) S. 634, einzelne Formulierung wurden für diese Befragung leicht angepasst.

eine Person: „Sehr störend sind die unterschiedlichen Bewertungskriterien und Anforderungen der einzelnen Dozenten. Erst bei einem „Letzt-Versuch“ einer Klausur, muss ein Zweitkorrektor drüber schauen. Damit ist man bei allen anderen regulären Versuchen der teilweisen Willkür eines einzelnen Dozenten ausgeliefert.“ Eine weitere ergänzte dazu: „Ich finde es leider sehr schade, auch wenn es regelmäßig durch Ausbildungspersonal abgestritten wurde, dass die persönliche Ebene bei der Bewertung von Klausuren, etc. eine Rolle spielt.“

Zudem wünschen sich die Befragten eine insgesamt stärkere Gewichtung der praktischen Leistungen gegenüber den theoretischen. Eine Person führte hierzu aus: „Es ist sehr bedauerlich, dass so ein hohes Bewertungskriterium auf dem Theoretischen [sic] Teil liegt und kein Ausgleich mit dem praktischen Teil erfolgt. Zudem ist es nicht fair geregelt, dass man nur 2/3 Versuche in der Theorie hat und in der Praxis bei den Abnahmen etc [sic] deutlich mehr.“ Eine weitere Person bemerkte hierzu: „Der praktische Teil sollte viel mehr einbezogen werden und zu dem bestehen [sic] des Studiums mitwirken. Nur weil man nicht gut in der Bearbeitung von Klausuren ist, heißt es nicht, dass man ein schlechter Polizist wird.“

Lehrkompetenz

Auf der Skala „Lehrkompetenz“ wurden die Teilnehmenden nach ihrer Einschätzung zu der fachlichen und didaktischen Kompetenz ihrer Dozierenden sowie zur Vorbereitung des Unterrichtes befragt (Plischke 2016). Konkret waren die folgenden Items vorgesehen:

- „Die meisten Dozent:innen/Lehrer:innen verfügen über eine hohe Fachkompetenz in ihrem Bereich.“
- „Den meisten Dozent:innen/Lehrer:innen gelingt es, ihren Lehrstoff didaktisch gut aufzubereiten.“
- „Die meisten Dozent:innen/Lehrer:innen sind gut vorbereitet.“[15]

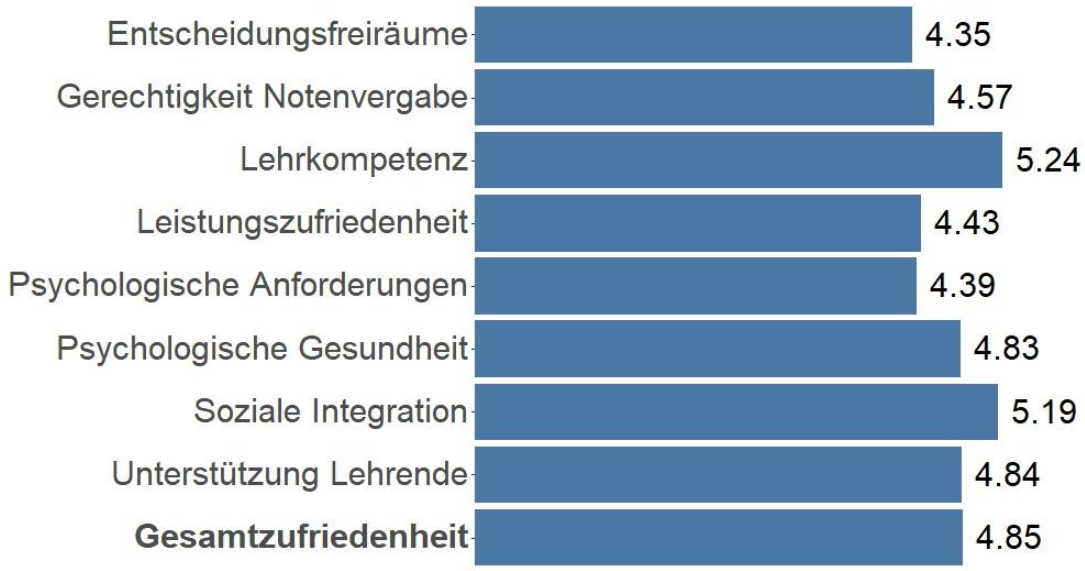
Dieser Bereich wird hier im Vergleich am höchsten bewertet (5.24). Auch wenn die fachlichen Kenntnisse gelobt wurden, zeigte sich in den offenen Antworten

[15] Items entnommen aus Plischke (2016) S.66, einzelne Formulierung wurden für diese Befragung leicht angepasst.

wiederholte Kritik an den didaktischen Fähigkeiten der Dozierenden. Hierzu schrieb eine Person: „Manche Dozenten an der Hochschule haben sehr hohe fachliche Kompetenz, diese Kompetenz ist aber oft nicht vorhanden bei dem Thema Unterrichten. Hieraus resultiert der Wunsch nach mehr Förderung der Dozenten, um diese in ihrer Unterrichtsart zu stärken." Eine weitere Person äußerte sich ähnlich: „Man merkt teilweise an der Qualität des Unterrichts, dass es sich nicht um studierte Lehrer handelt, Sie [sic] können ihr Fach sehr gut das war es allerdings auch schon." Eine andere Person fasste ihre Kritik in diesem Bereich wie folgt zusammen: „Der "Unterricht" besteht plakativ gesagt, aus Dozenten mit hoher fachlicher Kompetenz und niedriger didaktischer Kompetenz, die 90 min. einen monotonen Vortrag ohne Interaktion halten."

Das Fachwissen der Dozierenden wird also hervorgehoben, an der didaktischen Kompetenz gibt es in den offenen Antworten jedoch teilweise Kritik.

Abbildung 5: Zufriedenheit theoretische Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 1.155, Gerechtigkeit Notenvergabe = 834, Lehrkompetenz = 1.059, Leistungszufriedenheit = 952, Psychologische Anforderungen = 1.200, Psychologische Gesundheit = 1.251, Soziale Integration = 1.002, Unterstützung Lehrende = 1.089, Gesamtzufriedenheit = 991.

Leistungszufriedenheit

Im Bereich „Leistungszufriedenheit" wurde abgefragt, inwiefern die Anwärter:innen mit ihren Leistungen zufrieden sind und ihre eigenen Erwartungen erfüllen (Burger und Groß 2016). Konkret wurden hier die folgenden drei Items abgefragt:

- „Meine Leistungen im Studium/in der Ausbildung sind besser, als ich ursprünglich erwartet hatte."
- „Meine Leistungserwartungen und -ansprüche haben sich im Studium/in der Ausbildung voll erfüllt."
- „Mit meiner Studienleistung/Ausbildungsleistung bin ich zufrieden."[16]

Der durchschnittliche Wert liegt im mittleren Bereich (4,43). Hier liegt also weder große Zufriedenheit noch Unzufriedenheit vor.

Psychologische Anforderungen

In einem ähnlichen Bereich liegt die Bewertung auf der Skala „psychologische Anforderungen" in Studium und Ausbildung (4,39). Hier wurde abgefragt, wie hoch die Arbeitsbelastung wahrgenommen wird und ob die zur Bearbeitung von Aufgaben zur Verfügung stehende Zeit als ausreichend empfunden wird (Schmidt et al. 2019). Konkret wurde diese Skala durch folgende Items erhoben:

- „In meinem Studium/meiner Ausbildung in der Berufsschule …";
- „… muss ich schnell arbeiten";
- „… muss ich hart arbeiten";
- „… muss ich exzessiv arbeiten";
- „… habe ich genug Zeit für Aufgaben";
- „… konkurrieren Aufgaben miteinander";
- „… ist hohe Konzentration gefordert";
- „… herrscht Hektik".[17]

Zusätzlich wurde in diesem Bereich, wie im Fragebogen zur Berufszufriedenheit auf die Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS) zurückgegriffen, um das psychische Wohlbefinden allgemeiner zu evaluieren. Die validierte deutsche Version, die hier genutzt wurde, stammt von Peitz et al. (2024). Mit diesem Instrument wurden Teilnehmende unter anderem dazu befragt, wie optimistisch, entscheidungsfreudig, nützlich oder entspannt sie sich in den letzten zwei Wochen gefühlt haben (Peitz et

[16] Items entnommen aus Burger und Groß (2016) S. 634, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

[17] Items entnommen aus (Schmidt et al. 2019) S. 69.

al. 2024). Höhere Werte auf der Skala stehen für ein höheres Wohlbefinden. In den Ergebnissen der vorliegenden Studie zeigt sich ein Wert im oberen mittleren Bereich (4,83 auf einer Skala von 1 bis 7).

Soziale Integration

Ein weiterer Untersuchungsgegenstand war der Bereich „soziale Integration" während des Studiums: Mit diesem Item wurde erfasst, inwiefern Anwärter:innen Kontakte und Freundschaften schließen konnten, die auch einen fachlichen Austausch ermöglichen (Burger und Groß 2016). Konkret wurden in diesem Bereich die Zustimmungen zu den folgenden Items erhoben:

- „Mir ist es während meines bisherigen Studiums/meiner bisherigen Ausbildung gut gelungen, Kontakte zu anderen Studierenden/Auszubildenden aufzubauen."
- „Ich kenne viele Kommiliton:innen/Auszubildende, mit denen ich mich über fachspezifische Fragen austauschen kann."
- „Ich habe viele Kontakte zu Studierenden/Auszubildenden aus meinem Semester/Jahrgang."[18]

Der erhöhte Wert von 5,19 zeigt, dass sich Anwärter:innen überwiegend integriert fühlen.

Unterstützung durch Lehrende

Zuletzt wurde neben der Bewertung der Fachkompetenz der Dozierenden abgefragt, als wie unterstützend diese wahrgenommen werden. Hier wurde erhoben, inwiefern sich die Befragten durch ihre Dozierenden unterstützt fühlen und diese bei Problemen sowie der Organisation helfen und sich um die Anwärter:innen kümmern (Schmidt et al. 2019). Konkret wurden die folgenden Items abgefragt:

- „Meine Dozent:innen/Ausbilder:innen …";
- „… kümmern sich/nehmen Anteil";
- „… sind aufmerksam";

[18] Items entnommen aus Burger und Groß (2016) S. 634, einzelne Formulierung wurden für die Befragung leicht angepasst.

- „… sind abweisend“;
- „… helfen mir im Studium/in der Ausbildung“;
- „… unterstützen durch gute Organisation“.[19]

Der Wert in diesem Bereich ist mit 4,84 etwas geringer als die Bewertung der Fachkompetenz. In den offenen Antworten wurde von einigen Befragten Kritik am Umgang mit den Anwärter:innen durch einige Dozierende geäußert. Hier wurden insbesondere Diskriminierung und Sexismus thematisiert. Eine Person schrieb dazu: „Die Kollegen haben teilweise fragwürdige Einstellungen. Bei diskriminierenden Kommentaren sagen die Dozenten oftmals nichts.“ Eine weitere Person merkte an: „Außerdem habe ich den Eindruck, dass Studierende mit Migrationshintergrund teilweise größeren Herausforderungen begegnen als andere. Unabhängig davon, ob dies beabsichtigt ist oder nicht, sollte die Chancengleichheit regelmäßig überprüft und sichergestellt werden.“

Die Gesamtzufriedenheit im theoretischen Teil der Ausbildung liegt bei insgesamt 4,85. Somit ist die Zufriedenheit in diesem Teil, verglichen mit der praktischen Ausbildung (5,23), etwas geringer.

6.2.2 Zusammenfassung

Verglichen mit der praktischen Ausbildung ist die Gesamtzufriedenheit im theoretischen Bereich etwas niedriger, liegt aber dennoch insgesamt im erhöhten mittleren Bereich. Vor allem die fachliche Kompetenz der ausbildenden Personen und die soziale Integration im Studium werden dabei vergleichsweise gut eingeschätzt. Bei den Entscheidungsfreiräumen ist die Zufriedenheit geringer, was nahelegt, dass Studierende und Auszubildende ihre Mitbestimmungs- und Gestaltungsspielräume in Studium und Ausbildung als ausbaufähig einschätzen. Dabei schließt sich die im mittleren Bereich der Skala liegende – im zweiten und dritten Ausbildungsjahr teilweise unterhalb des Mittelpunktes der Skala liegende – Zufriedenheit bei den Studienbedingungen an ähnliche Befragungen an (Wigh et al. 2026). Die offenen Antworten zeigen, dass vor allem bei der Ausstattung der Hochschulen/Polizeiakademie sowie

[19] Items entnommen aus Schmidt et al. (2019) S.69, einzelne Formulierung wurden für die Befragung leicht angepasst.

bei der Organisation von Studienplänen und Prüfungen Verbesserungsbedarf besteht.

Eine verbesserte Organisation könnte zudem auch für eine Verringerung der Studienbelastungen sorgen. Wie in den offenen Antworten deutlich wird, könnten Belastungen auch durch eine zeitliche Entzerrung von Prüfungsleistungen und weniger Inhalte reduziert werden.

Bei den „Inhalten“ zeigt sich zwar eine insgesamt eher hohe Zufriedenheit (73,63); bei den offenen Antworten wird allerdings ein deutlicher Wunsch nach mehr Praxis und einem praxisrelevanteren Bezug der Inhalte deutlich. Eine solche praxisorientierte Ausbildung könnten in Zukunft nicht nur die Studienzufriedenheit der Anwärter:innen erhöhen, sondern idealerweise diese auch zielgerichteter auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereiten.

Solche Änderung im Bereich der Studienbedingungen, Inhalte- und Bewältigung von Belastungen könnten somit auch zu einer Verringerung von Ausbildungsabbrüchen beitragen. Bei der Analyse von Gründen, aus welchen Anwärter:innen schon einmal einen Abbruch der Ausbildung in Betracht gezogen haben (siehe dazu Kapitel 6.4), sind mangelnde Studienmotivation, psychische Belastung sowie mangelhafte Studienbedingungen und -organisation die am häufigsten angegeben Gründe (siehe Abbildung 8). Durch eine Erhöhung des Anteils von praktischen Ausbildungsinhalten und die zielgerichtetere Verbindung von theoretischen Inhalten und praktischer Relevanz könnte die Motivation in der Ausbildung erhöht werden. Eine Entzerrung von Prüfungsleistungen und eine verbesserte Organisation könnten Belastungen reduzieren und gleichzeitig Abbrüche aufgrund von mangelhafter Studienorganisation verringern.

6.3 Motivation und positive Aspekte der Ausbildung/des Studiums

Neben der Zufriedenheit mit den verschiedenen Ausbildungsteilen, hat diese Befragung die Anwärter:innen auch dazu befragt, aus welcher Motivation heraus sie sich für eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Polizei entschieden haben. Hierfür wurden sechs Motivationen von Haendschke (2026) übernommen, die auch im Fragebogen zur Berufszufriedenheit genutzt wurden. Weiterhin wurde danach gefragt, welche Aspekte an Ausbildung und Studium positiv wahrgenommen werden. Im Anhang (9.3 und 9.4) sind die entsprechenden Ergebnisse dazu nach Personen in Ausbildung und im dualen Studium differenziert ausgewertet.

Hoch ist die Motivation, Menschen zu helfen, was als Motivator noch über dem Einsetzen für Recht und Ordnung und dem zur Rechenschaft ziehen von Straftäter:innen liegt. Somit ist der höchste Motivator der Anwärter:innen für die Berufsentscheidung ein altruistischer. Im Vergleich zu den Berufstätigen (6,04 auf einer Skala bis 7) ist die Motivation, Menschen zu helfen, bei den Anwärter:innen sogar noch etwas höher ausgeprägt (6,11 von 7). Die eher an Sicherheit und Ordnung orientierten Motive (3 und 4) sind im Vergleich mit den Berufstätigen bei den Anwärter:innen dagegen etwas weniger relevant.

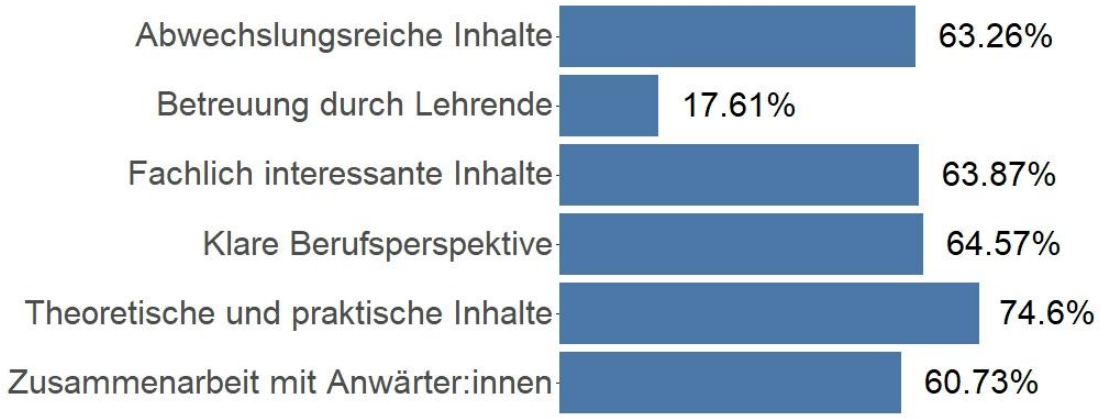
Tabelle 9: Motivation der Anwärter:innen

1. Ich möchte Menschen helfen.	6,11
2. Ich möchte etwas Gemeinnütziges tun.	5,52
3. Ich möchte für Recht und Ordnung einstehen.	5,84
4. Ich möchte Straftäter:innen zur Rechenschaft ziehen.	5,68
5. Ich möchte Karriere machen.	4,52
6. Ich möchte einen krisensicheren Arbeitsplatz haben.	5,51

Die Skala umfasste einen Wertebereich von 1 bis 7. Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 979, 2 = 974, 3 = 980, 4 = 975, 5 = 980, 6 = 979.

Positiv wird an Ausbildung und Studium vor allen die Kombination aus theoretischen und praktischen Inhalten wahrgenommen (74,6 Prozent). Ebenfalls werden eine klare Berufsperspektive (64,57 Prozent) sowie interessante (63,87 Prozent) und abwechslungsreiche Inhalte (63,26 Prozent) von vielen Befragten als positive Aspekte an Ausbildung und Studium gesehen.

Abbildung 6: Positive Aspekte



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: abwechslungsreiche Inhalte = 625, Betreuung durch Lehrende = 174, fachlich interessante Inhalte = 631, klare Berufsperspektive = 638, theoretische und praktische Inhalte = 737, Zusammenarbeit mit anderen Anwärter:innen= 600.

6.3.1 Zusammenfassung

Bei der Untersuchung der Motivation zeigt sich Menschen helfen zu wollen, als erkennbar größter Motivator. Wichtig sind zudem die Motivatoren im Bereich Ordnung und Sicherheit, das heißt Recht und Ordnung durchzusetzen und Täter:innen zur Rechenschaft zu ziehen. Insgesamt ist in allen Bereichen eine über dem Mittelpunkt der Skala liegende Motivation erkennbar, die gut zum Berufsprofil passt. Eine grundsätzlich mangelnde oder für das Berufsprofil unpassenden Motivation zeigt sich hier somit nicht. Positiv nehmen die Anwärter:innen vor allem die Kombination von Theorie und Praxis in der Ausbildung, aber auch die klare Berufsperspektive und die Inhalte in Ausbildung und Studium wahr.

6.4 Gedanken an Abbrüche und Gründe dafür

Aufgrund der zu Beginn diskutierten hohen Abbruchquote in Ausbildung und Studium wurden die Anwärter:innen auch gefragt, ob sie schon einmal über einen Abbruch nachgedacht haben. Die folgenden Werte sollten dabei nicht so verstanden werden, dass alle Personen, die diese Frage mit „ja“ beantwortet haben, die Ausbildung oder das Studium perspektivisch abbrechen könnten. Die Zahlen geben nur ein Stimmungsbild darüber ab, wie viele der Befragten schon einmal über diesen Schritt nachgedacht haben. Dabei wurde vertiefend danach gefragt, ob Abbruchgedanken während des theoretischen, praktischen Teils oder beider Ausbildungsteile aufgekommen sind. Fragebogengegenstand waren schließlich auch Gründe für Abbruchgedanken. Bei den Gründen konnten alle zutreffenden Optionen ausgewählt werden. So waren Mehrfachnennungen möglich. Die nachfolgende Beschreibung bezieht sich erneut auf das gesamte Sample. Im Anhang (9.5) findet sich eine separate Auswertung der Ergebnisse für weibliche Befragte, nur für Personen in der Ausbildung und im dualen Studium; zudem eine Auswertung für Bayern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Für alle weiteren Bundesländer ist die Fallzahl zu gering für eine Auswertung.

Im Ergebnis zeigt sich, dass insgesamt 39,51 Prozent der Befragten schon einmal einen Abbruch in Erwägung gezogen haben. Etwas über die Hälfte (57,54 Prozent) hat noch nie über einen Abbruch nachgedacht. Bei der Frage nach den Gründen dafür zeigt sich, dass knapp über die Hälfte (51,94 Prozent) dies aufgrund der theoretischen Ausbildung in Betracht gezogen hat. Im Vergleich dazu wird der praktische Teil deutlich weniger häufig genannt (13,95 Prozent). Für den praktischen Teil wurden vier Gründe mit sehr ähnlicher Häufigkeit benannt: zu wenig Lob bzw. Anerkennung für die Tätigkeit (41,55 Prozent), Probleme mit ausbildenden Personen (40,14 Prozent), Überforderung (39,44 Prozent) und eine andere Erwartung an die Aufgaben (38,03 Prozent). Im theoretischen Teil wurden am häufigsten mangelnde Motivation (49,83 Prozent), psychische Belastung (48,1 Prozent), mangelhafte Studienbedingungen (45,33 Prozent) und mangelhafte Studienorganisation (43,25 Prozent) genannt.

Diese Ergebnisse legen nah, dass für eine Reduktion von Abbrüchen vor allem Veränderungen im theoretischen Teil der Ausbildung erfolgen müssen. Die Ergebnisse der Befragung zur theoretischen Ausbildung (5.5) geben dafür, wie bereits diskutiert, einige Ansatzpunkte vor.

6.4.1 Zusammenfassung

Insgesamt gaben ca. 40 Prozent der Befragten an, schon einmal über einen Abbruch der Ausbildung bzw. des Studiums nachgedacht zu haben. Knapp die Hälfte dieser Personen gibt zudem die theoretische Ausbildung als Grund für diese Überlegungen an. Als Gründe werden vor allem fehlende Motivation, psychische Belastung sowie mangelnde Studienbedingungen und -organisation angegeben.

Tabelle 10: Abbruchserwägungen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	388	39,51%
Nein	565	57,54%
Keine Antwort	29	2,95%

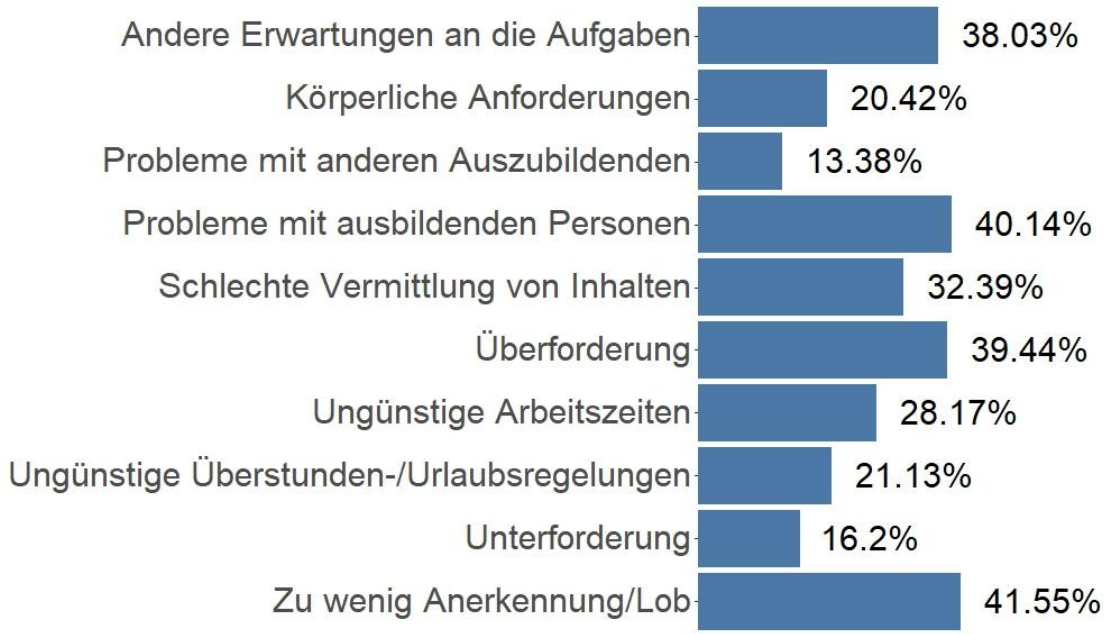
Gesamtfallzahl: 982.

Tabelle 11: Abbruchserwägungen nach Ausbildungsteilen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Theoretischer Teil	201	51,94%
Praktischer Teil	54	13,95%
Wegen beider Teile	88	22,74%
Keine Antwort	44	11,37%

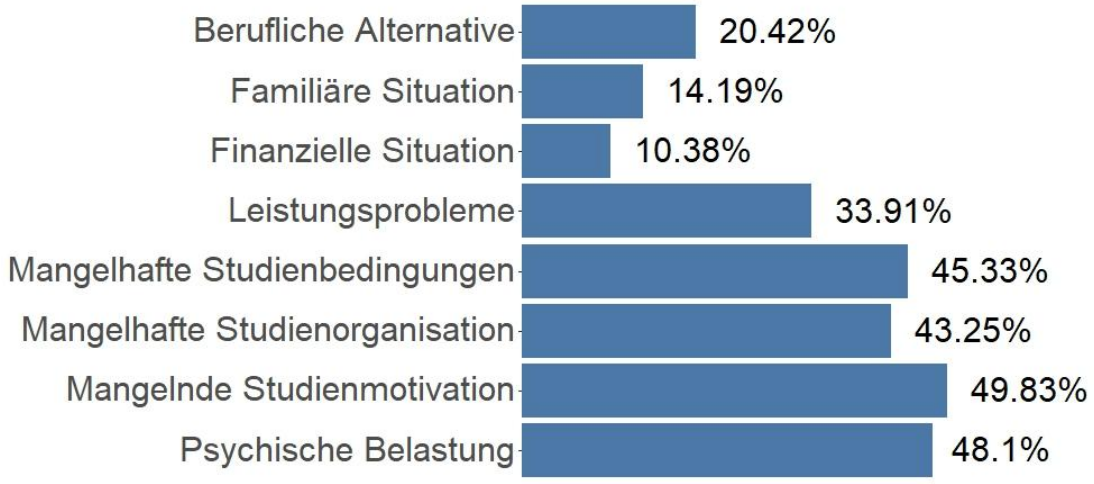
Gesamtfallzahl: 387.

Abbildung 7: Gründe für Abbruchserwägungen im praktischen Teil



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: andere Erwartungen an die Aufgaben = 54, körperliche Anforderungen = 29, Probleme mit anderen Auszubildenden = 19, Probleme mit ausbildenden Personen = 57, schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten = 46, Überforderung = 56, ungünstige Arbeitszeiten = 40, ungünstige Überstunden-/Urlaubsregelungen = 30, Unterforderung = 23, zu wenig Anerkennung/Lob für meine Tätigkeiten = 59.

Abbildung 8: Gründe für Abbruchserwägungen im theoretischen Teil



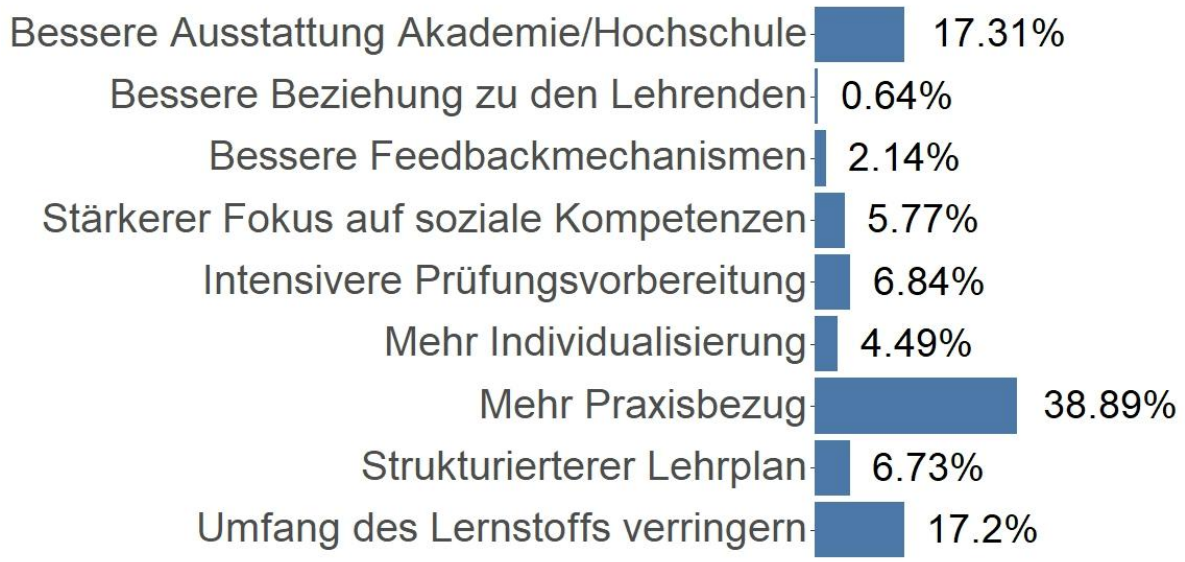
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: berufliche Alternative = 59, familiäre Situation = 41, finanzielle Situation = 30, Leistungsprobleme = 98, mangelhafte Studienbedingungen = 131, mangelhafte Studienorganisation = 125, mangelnde Studienmotivation = 144, psychische Belastung = 139.

6.5 Änderungswünsche in theoretischer und praktischer Ausbildung

In Anlehnung an Paoline und Gau (2020) wurden die Anwärter:innen auch dazu befragt, was sie ändern würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Diese Frage war als Prioritätsranking konzipiert. Die Teilnehmenden konnten vorgegebene Items nach ihrer Priorität ordnen. Im Folgenden ist dargestellt, mit welcher Häufigkeit die verschiedenen Items als erste Priorität ausgewählt wurden. Die Antworten ergeben also zusammen 100 Prozent. Eine Differenzierung nach Ausbildung und dualem Studium kann im Anhang (9.6) eingesehen werden.

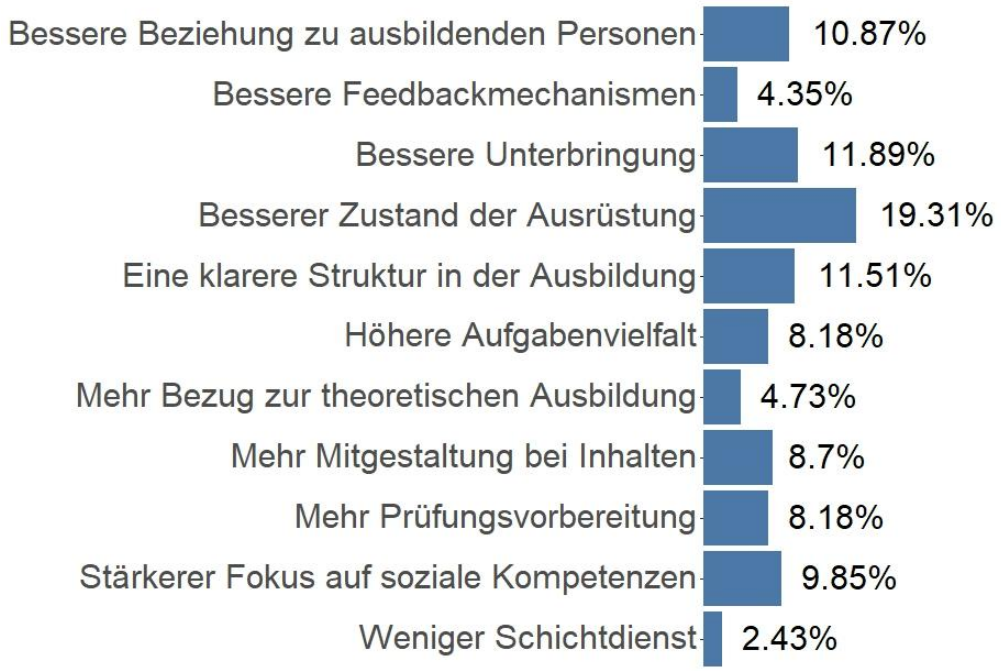
Im Bereich der theoretischen Ausbildung haben 38,89 Prozent der Befragten mehr Praxisbezug als erste Priorität angegeben. Mit deutlichem Abstand folgen eine bessere Ausstattung von Akademie bzw. Hochschule (17,31 Prozent) und eine Verringerung des Lernstoffes (17,2 Prozent). Im Bereich der praktischen Ausbildung zeigt sich eine Priorität bei der Verbesserung der Ausrüstung (19,31 Prozent). Es folgen eine Verbesserung der Unterbringung (11,89 Prozent), eine klarere Struktur in der Ausbildung (11,51 Prozent), eine bessere Beziehung zu den ausbildenden Personen (10,87 Prozent) und ein stärkerer Fokus auf soziale Kompetenzen (9,85 Prozent).

Abbildung 9: Änderungswünsche 1. Priorität, theoretische Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: bessere Ausstattung in Akademie/Hochschule = 162, bessere Beziehung zu den Lehrenden = 6, bessere Feedbackmechanismen = 20, stärkerer Fokus auf soziale Kompetenzen = 54, intensivere Prüfungsvorbereitung = 64, mehr Individualisierung = 42, mehr Praxisbezug = 364, strukturierterer Lehrplan = 63, Umfang des Lernstoffs verringern = 161.

Abbildung 10: Änderungswünsche 1. Priorität, praktische Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: bessere Beziehung zu den ausbildenden Personen = 85, bessere Feedbackmechanismen = 34, bessere Unterbringung = 93, besserer Zustand der Ausrüstung = 151, Eine klarere Struktur in der Ausbildung = 90, höhere Aufgabenvielfalt = 64, mehr Bezug zur theoretischen Ausbildung = 37, mehr Mitgestaltung bei Inhalten = 68, mehr Prüfungsvorbereitung = 64, stärkerer Fokus auf soziale Kompetenzen = 77, weniger Schichtdienst = 19.

6.6 Zusammenfassung der Ergebnisse zur Ausbildungszufriedenheit

Insgesamt zeigt sich das die theoretische Ausbildung (4,85) im Vergleich mit der praktischen Ausbildung (5,23) auf der generellen Zufriedenheitsskala (1 bis 7) etwas geringer bewertet wird. In beiden Teilen zeigen sich vor allem positive Bewertungen der Fachkompetenz der ausbildenden Personen, der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen und der sozialen Integration in Studium bzw. Ausbildung. Geringer werden in beiden Bereichen die Möglichkeiten zur Mitgestaltung bewertet. Die Studienbedingungen im theoretischen Teil werden insgesamt im mittleren Bereich bewertet (50,93 von 100), von Personen im zweiten und dritten Ausbildungsjahr unterhalb der Skalenmitte bewertet.

Anlass zur Sorge muss der hohe Wert von knapp 40 Prozent der Befragten geben, die schon einmal über einen Abbruch des Studiums bzw. der Ausbildung nachgedacht haben. Etwa die Hälfte dieser Personen nennt den theoretischen Teil als einen Grund für diese Überlegungen. Die Gründe für Abbruchgedanken sind vor allem eine fehlende Motivation und psychische Belastungen, aber auch mangelhafte Studienbedingungen und -organisation. Die eher geringe Zufriedenheit mit den Bedingungen in Ausbildung bzw. Studium widerspiegelt sich auch in den Gründen, warum schon einmal ein Abbruch in Betracht gezogen wurde. Im praktischen Teil der Ausbildung werden mangelnde Anerkennung, Überforderung, Probleme mit ausbildenden Personen und andere Erwartungen an die Aufgaben als häufigste Gründe für das Erwägen eines Abbruchs angegeben.

Mit Blick auf die theoretische Ausbildung zeigt sich bei den Änderungswünschen eine Präferenz für einen größeren Praxisbezug in Studium und Ausbildung. Auch eine bessere Ausstattung an der Akademie bzw. Hochschule wird häufig eingefordert. Zudem spricht man sich mitunter für eine Verringerung des Umfangs des Lehrstoffs aus. Eine bessere Ausstattung ist auch bei den Änderungswünschen in der praktischen Ausbildung die am häufigsten angegebene erste Priorität. Zudem wünschen sich Befragte eine klarere Struktur im praktischen Teil und eine bessere Unterbringung während des Praktikums.

7 Empirischer Teil: Berufszufriedenheit

Im Folgenden werden die Ergebnisse im Bereich Berufszufriedenheit vorgestellt. Die Analyse beginnt mit der Auswertung von Items, mit denen die Befragten ihre Tätigkeit und ihren Arbeitsplatz beschreiben (Kapitel 7.1). Dies dient als erster, allgemeinerer Einblick. Die beschreibenden Ergebnisse werden im nächsten Schritt von der Auswertung expliziter Zufriedenheitsfragen ergänzt (siehe Kapitel 7.2). Im Anschluss nimmt die Analyse die Bereiche Anerkennung (Kapitel 7.3) und Belastungen (Kapitel 7.4 und 7.5) differenzierter in den Blick. Im Anschluss an diese Vertiefungen werden die Motivation der Befragten (Kapitel 7.6) sowie Aspekte, die sie an ihrer Tätigkeit positiv wahrnehmen (Kapitel 7.7), analysiert.

Abschließend wird aufgrund der eingangs beschriebenen verstärkten Kündigungen bei der Polizei ausgewertet, wie viele der Befragten schon einmal über eine Kündigung nachgedacht haben und welche Gründe sie dafür angeben (Kapitel 7.8). Zudem wird analysiert, welche Aspekte die Befragten an ihrer Tätigkeit und an der Polizei als Organisation verändern würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten (Kapitel 7.9). Mithilfe dieser Ergebnisse soll näher beleuchtet werden, wo genau Reformbedarf ausgemacht wird.

Vor jeder Ergebnisbeschreibung wird zunächst das verwendete Instrument näher erläutert. Anschließend folgt die Beschreibung der Ergebnisse. Bei allen Analysen werden die Ergebnisse jeweils für das gesamte Sample sowie vergleichend für die Verwendungsbereiche Landespolizei und Bundespolizei vorgestellt. Weitere Ausdifferenzierungen der Ergebnisse sind im Anhang zum jeweiligen Kapitel zu finden. Alle Kapitel schließen mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Befunde.

7.1 Beschreibung des Arbeitsplatzes

Zur Ermittlung der Berufszufriedenheit sind in dieser Studie mehrere Instrumente zum Einsatz gekommen. Verwendet wurde zunächst der etablierte und häufig genutzte Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) von Prümper et al. (1995). Mithilfe von Faktorenanalysen wurden darin verschiedene etablierte Instrumente zu einem Fragebogen mit insgesamt 26 Items und elf Variablen synthetisiert (Prümper et al. 1995). Bei der Befragung wurde die Skala zu Arbeitsunterbrechungen um eine Frage zur Ausrüstung ergänzt. Mithilfe dieses Instruments werden die Teilnehmenden zu den folgenden Aspekten befragt:

- Handlungsspielraum;
- Vielseitigkeit;
- Ganzheitlichkeit;
- Soziale Rückendeckung;
- Zusammenarbeit;
- Qualitative und quantitative Arbeitsbelastung;
- Arbeitsunterbrechungen;
- Umgebungsbelastungen;
- Information und Mitsprache;
- Betriebliche Leistungen.

Da diese Fragen nicht explizit nach der Zufriedenheit mit den genannten Aspekten fragen, sondern die Teilnehmenden ihren Arbeitsplatz und ihre Tätigkeit beschreiben sollen, werden die Zufriedenheitsfragen im weiteren Verlauf der Analyse im Kapitel 7.2 ergänzt und ausgewertet. In der folgenden Analyse werden die Mittelwerte (arithmetisches Mittel) dargestellt, die aus den einzelnen Items für die jeweilige Skala berechnet wurden. Da zur Messung der jeweiligen Bereiche entweder zwei oder drei Fragen gestellt wurden, wurden die Mittelwerte der jeweiligen Skalen im Folgenden nur für diejenigen Personen berechnet, die alle Fragen im jeweiligen Bereich beantwortet haben. Die Fallzahlen unterscheiden sich somit nicht innerhalb der Skalen, sondern nur zwischen diesen. Die Antworten im gesamten Fragebogen zur Berufszufriedenheit konnten auf einer Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 7 „trifft völlig zu“ gegeben werden. Ein Wert von 4 stellt somit auch hier den Mittelpunkt der Antwortskala da. Im Anhang zu diesem Kapitel (9.7), können ergänzend Ergebnisse für die

folgenden Gruppen eingesehen werden: Zoll, BKA, Bundespolizei unterteilt in Einzeldienst und Bereitschaftspolizei und eine Auswertung für die einzelnen Landespolizeien. Eine weitere Differenzierung innerhalb der Landespolizeien in Schutzpolizei, Bereitschaftspolizei und Kriminalpolizei wurde bei hinreichender Fallzahl ebenfalls vorgenommen.

7.1.1 Vergleich der Ergebnisse

Bei der Auswertung des gesamten Samples (siehe Abbildung 11), aber auch in der Bundespolizei (siehe Abbildung 12) und in den Landespolizeien (Abbildung 13) zeigen sich zunächst erhöhte Werte in den Bereichen Zusammenarbeit und soziale Rückendeckung.

Zusammenarbeit

Die Skala „Zusammenarbeit“ befraget die Teilnehmenden, inwiefern sie Rückmeldungen zu ihrer Tätigkeit erhalten, ob sie die Möglichkeit zum Austausch über berufliche und private Dinge während der Arbeit haben und wie eng sie bei der Arbeit mit anderen Personen zusammenarbeiten (Prümper et al. 1995). Konkret wurden hier die folgenden Items abgefragt:

- „Mein Dienst erfordert eine enge Zusammenarbeit mit anderen Kolleg:innen.“
- „Ich kann mich während des Dienstes mit verschiedenen Kolleg:innen überdienstliche und private Dinge unterhalten.“
- „Ich bekomme von Vorgesetzten und Kolleg:innen immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.“[20]

Sozialen Rückendeckung

Die Items zur „sozialen Rückendeckung“ fragen nach dem Zusammenhalt im Team sowie nach dem Rückhalt durch Vorgesetzte und Kolleg:innen (Prümper et al. 1995). Konkret wurde hier die Zustimmung zu den folgenden Items erhoben:

[20] Items entnommen aus Prümper et al. (1995) S. 128, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

- „Ich kann mich auf meine Kolleg:innen verlassen, wenn es im Dienst schwierig wird."
- „Ich kann mich auf meine direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es im Dienst schwierig wird."
- „Man hält in meiner Organisationseinheit gut zusammen."[21]

Die Ergebnisse auf diesen Skalen zeigen, dass die Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung im Dienst von den Befragten als vergleichsweise gut wahrgenommen werden. Auch in den offenen Antworten zeigte sich eine überwiegend positive Wahrnehmung im Bereich soziale Rückendeckung, wobei es hier Unterschiede zwischen der Beurteilung von Kolleg:innen und Vorgesetzten gab.

Zu den Kolleg:innen wurde der gegenseitige Rückhalt in vielen Antworten hervorgehoben. Vor allem beim Umgang mit Belastungen wurde die gegenseitige Unterstützung als wichtige Hilfe beschrieben. Mehrere Personen schrieben zudem explizit, dass das kollegiale Umfeld der Grund sei, weshalb sie ihre Tätigkeit noch nicht gekündigt hätten. Die Befragten äußerten jedoch auch in einigen Bereichen Kritik. So werden vor allem wiederholt Diskriminierung, insbesondere Sexismus gegenüber Kolleg:innen beschrieben, die von Vorgesetzten teilweise nicht ernst genommen werden würden. Eine Person schreibt hierzu: „Es wäre wünschenswert und zwingend erforderlich, wenn Vorgesetzte […] sich tatsächlich und ernsthaft mit Diskriminierung/Sexismus Vorfällen auseinandersetzen und nicht die Opfer klein reden. Immer wieder kommt es zu Vorfällen bei denen die Täter (eigene Kollegen!) von Vorgesetzten geschützt werden […]".

Neben der Kritik, dass Vorgesetzte Vorfälle und Beschwerden teilweise nicht ernst nehmen würden, zeigte sich in den offenen Antworten zum sozialen Rückhalt durch Vorgesetzte vor allem eine als zu gering empfundene Wertschätzung. Eine Person schrieb dazu: „Es wird leider oft und zu viel Kritik von Vorgesetzten geäußert. Positive Dinge werden nicht honoriert, wohingegen negativ [sic] Sachen sofort angesprochen werden." Zudem schrieben Teilnehmende vereinzelt, dass sie das Gefühl, haben Probleme nicht offenen ansprechen zu können: „Ich finde das anonyme

[21] Items entnommen aus Prümper et al. (1995) S. 128, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

Führungsfeedback bei Vorgesetzten überhaupt nicht anonym und [sic] führt entweder zu Stress mit den Vorgesetzten oder es sagt niemand was, weil man es sich nicht traut."

Qualitativen Arbeitsbelastung

Bei den Belastungen ist zunächst ein niedriger Wert auf der Skala der „qualitativen Arbeitsbelastung" (2,82) erkennbar. Diese Skala befragte die Teilnehmenden nach ihrer Einschätzung der Schwierigkeit der an sie gestellten Aufgaben und der dafür notwendigen Konzentrationsfähigkeit (Prümper et al. 1995). Konkret wurden auf dieser Skala die folgenden zwei Items abgefragt:

- „Im Dienst gibt es Aufgaben, die zu kompliziert sind."
- „Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt."[22]

Der vergleichsweise geringe Wert legt nahe, dass die Befragten durch den Grad der Schwierigkeit ihrer Aufgaben kaum belastet sind. Auch in der Bundespolizei (2,61) und in den Landespolizeien (2,83) zeigen sich niedrige Werte in diesem Bereich.

Quantitativen Arbeitsbelastung

Interessant ist auch die leicht unter dem Mittelwert liegende Einschätzung der „quantitativen Arbeitsbelastung" im gesamten Sample (3,78). Hier wurden die Teilnehmenden dazu befragt, inwiefern sie bei der Arbeit das Gefühlt haben, zu viele Aufgaben bewältigen zu müssen und bei der Arbeit verstärkt unter Zeitdruck zu stehen (Prümper et al. 1995). Konkret wurden die folgenden zwei Items abgefragt:

- „Ich stehe häufig unter Zeitdruck."
- „Ich habe zu viel Arbeit."[23]

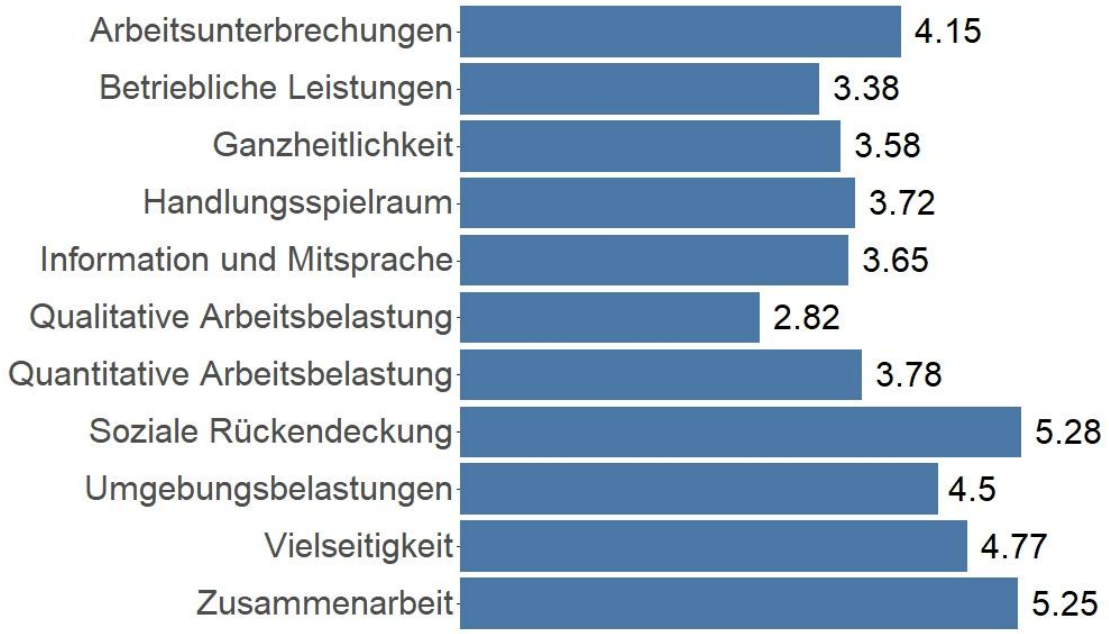
Die vergleichsweise geringe Werte in diesem Bereich deuten jedoch darauf hin, dass keine verstärkte Arbeitsbelastung durch die Menge an Aufgaben vorliegt. In der Bundespolizei (3,68) und in den Landespolizeien (3,84) zeigen sich ebenfalls

[22] Items entnommen aus Prümper et al. (1995) S. 128, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

[23] Items entnommen aus Prümper et al. (1995), S. 128.

unterdurchschnittliche Werte in diesem Bereich. Die differenziertere Analyse von verschiedenen Belastungsfaktoren wird unter Punkt 6.10. fortgesetzt.

Abbildung 11: Auswertung der beschreibenden Items



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 3.836, Betriebliche Leistungen = 3.717, Ganzheitlichkeit = 4.215, Handlungsspielraum = 4.599, Information und Mitsprache = 3.659, Qualitative Arbeitsbelastung = 4.047, Quantitative Arbeitsbelastung = 4.051, Soziale Rückendeckung = 4.269, Umgebungsbelastung = 3.776, Vielseitigkeit = 4.720, Zusammenarbeit = 4.063.

Umgebungsbelastung

Etwas über dem Mittelwert (4) wird jedoch die Skala „Umgebungsbelastung“ eingeschätzt (4,5). Diese Skala befragt die Teilnehmenden danach, inwiefern sie eine verstärkte Umgebungsbelastung durch Aspekte wie Klima oder Lärm wahrnehmen und inwiefern sie die Ausstattung von Räumen (Prümper et al. 1995) sowie Ausrüstung wie Uniformen oder Fahrzeuge als ungenügend einstufen. Konkret wurden die folgenden Items abgefragt:

- „An meiner Dienststelle gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen, wie Lärm, Klima, Staub.“
- „An meiner Dienststelle sind Räume und Raumausstattung ungenügend.“[24]

[24] Items entnommen aus Prümper et al. (1995) S. 128, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

- „An meiner Dienststelle sind Ausrüstung (Uniform, Fahrzeuge etc.) ungenügend."

In der Bundespolizei zeigt sich im Vergleich nochmal ein etwas höherer Wert in diesem Bereich (4,85).

In den offenen Antworten zum Thema „Umgebungsbelastungen" fand sich zunächst wiederholte Kritik an dem Zustand der Dienstellen. Diese wurden als unzureichend, unhygienisch und teils dringend sanierbedürftig beschrieben. Eine Person führt hierzu aus: „Katastrophaler Gebäudezustand, nichtmal [sic] Mindestanforderungen (Klima, vernünftige Küche, zeitgemäße Einrichtung etc.) vorhanden […]". Auch die Ausstattung im Bereich Einsatzfahrzeuge und bei der Uniform werden wiederholt kritisiert.

Ein weiteres häufiger angesprochenes Thema war die technische Ausstattung und die Digitalisierung. Dazu bemängelten die Befragten vor allem veraltete, ineffiziente Software. Eine Person schrieb dazu: „[…] der maßgebliche Mangel aber [sic] das Fehlen von funktionierender Software und kompatiblen Datenverarbeitungs-/Informationssystemen und eine fehlende Digitalisierung/Automatisierung. Dies sorgt für Ineffizienz, weil der bürokratische Aufwand durch etliche Klicks und lange Ladezeiten viel zu hoch ist." Eine weitere Person äußerte sich ähnlich: „Extrem nützliche Tools im Hinblick auf KI würden sehr viele Prozesse im Ermittlungsdienst, etwa im zusammenfassen [sic] von Vernehmungen oder einpflegen [sic] von Daten effizienter gestalten."

Vielseitigkeit

Die „Vielseitigkeit" der Tätigkeit wird mit 4,77 insgesamt erkennbar über dem Mittelwert der Skala (bei 4) bewertet. In diesem Bereich wurde dazu befragt, als wie abwechslungsreich die Befragten ihre Arbeitsaufgaben wahrnehmen und ob sie ihre Fähigkeiten einsetzen und weiterentwickeln können (Prümper et al. 1995). Konkret wurden hier wurden die folgenden Items abgefragt:

- „Können Sie bei Ihrem Dienst Neues dazulernen?"
- „Können Sie bei Ihrem Dienst Ihr Wissen und Können voll einsetzen?"

- „Bei meinem Dienst habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Arbeitsaufgaben."[25]

In den offenen Antworten zeigte sich zu diesem Thema eine gemischte Bewertung. Einige Befragte beschrieben den Beruf als „vielseitig" und „abwechslungsreich". Andere charakterisierten ihre Tätigkeit als „stumpf, eintönig und wenig bis gar nicht abwechselnd". Im Bereich der Bundespolizei wurden zudem die Einsätze zu Grenzkontrollen als eintönig beschrieben. Eine Person schrieb hierzu: „Hundertschaft beim Bund aktuell nur Grenze und wenig Abwechslung". Diese Wahrnehmung liefert etwas Kontext zu der in der Bundespolizei deutlich geringer bewerteten Vielseitigkeit der Arbeitsaufgaben (3,88) (siehe Abbildung 12).

Betriebliche Leistungen

Weiterhin zeigen sich für das Item „betriebliche Leistungen" im Vergleich geringe Zustimmungswerte (3,38). Dieses Item befragte die Teilnehmenden dazu, inwiefern diese guten Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten bei ihrer Tätigkeit sehen (Prümper et al. 1995). Auf dieser Skala wurde die Zustimmung zu den folgenden zwei Items abgefragt:

- „Unsere Organisation bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten."
- „Bei uns gibt es gute Aufstiegschancen."[26]

In der Bundespolizei zeigt sich ebenfalls ein geringer Wert in diesem Bereich (3,4), in den Landespolizeien ist die Bewertung vergleichsweise am geringsten (3,32). Auch in den offenen Antworten wurden als ungerecht und unzureichend beschriebene Beförderungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten häufig thematisiert. Zu Beförderungen wurden von den Befragten vor allem zwei Aspekte thematisiert: deren vermeintlich fehlende Verknüpfung mit der Arbeitsleistung sowie eine als benachteiligend empfundene Förderung von Frauen gegenüber Männern.

[25] Items entnommen aus Prümper et al. (1995) S. 128, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

[26] Items entnommen aus Prümper et al. (1995) S. 128, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

Zum ersten Punkt thematisierten die Befragten wiederholt, dass Beförderungen nicht an Arbeitsleistung geknüpft seien. Es werde nach Dienstalter befördert; somit würden sich gute Leistungen im Beruf kaum lohnen. Dieser Umstand wurde von den Befragten als demotivierend bezeichnet. Eine Person schrieb dazu: „Es geht bei der Beurteilung nicht um Eignung, Leistung und Befähigung. Vielmehr geht es bei der Beruteilungs- [sic] und Beförderungsreihenfolge nur nach Dienstalter und danach nach Lebensalter. Ich bin [sic] sehr leistungsstarker Beamter, aber Jüngster im Jahrgang." Eine andere Person äußerte sich ähnlich und verwies auf die negativen Auswirkungen des Beförderungssystems auf die Arbeitsmotivation: „Leistungsprinzip wird in keinster [sic] Weise berücksichtigt. Auf eine Beföderung [sic] kann man lange warten. Dies wirkt sich wiederum auf die Motivation bei der Arbeit aus."

Zur Frauenförderung thematisierten manche Befragte einer aus ihrer Ansicht nach ungerechte Beförderung von Frauen im Gegensatz zu Männern. Eine Person schrieb: „Das aktuelle Beurteilungssystem führt zu Unmotivation [sic] und Unzufriedenheit. Insbesondere bei jungen Kollegen im Hinblick auf die Frauenförderung, wenn man trotz der gleichen Arbeit 2-3 Jahre später befördert wird." Diese empfundene Ungleichbehandlung wurde von den Befragten als demotivierend beschrieben: „Die beföderungsmöglichkeiten [sic] und das Bewertungssystem sorgen [sic] systematisch (insbesondere bei jungen Männern) zu einem markanten Verlust der Motivation."

Eine als unzureichend wahrgenommene Möglichkeit zur Weiterentwicklung wurde ebenfalls wiederholt thematisiert. Eine Person schrieb: „Mangelnde Entwicklungschancen frustrieren erheblich. Extrem schlechter Ausblick in der Zukunft. Bei qualifiziertem Personal sorgt Verantwortung und Wertschätzung für Motivation und Identifikation zum Beruf/Dienstherr." Die Befragten äußerten vereinzelt, dass sie notwendige Fortbildungen für tägliche Arbeitsaufgaben nicht erhalten würden. Hierzu bemerkte eine Person: „Von uns wird erwartet [sic] Einsätze, [sic] wie eine Bereitschaftspolizei (organisatorisch, wie taktisch) abzuarbeiten, gleichzeitig fahren wir nur grenzpolizeilichen [sic] Einsätze und bekommen dann nicht mal die nötigen Fortbildungen/Fortbildungsplätze, um das nötige Know-how aufzubauen."

Diese vergleichsweise niedrige Bewertung von Fortbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten ist mit Blick auf die hier befragten, jungen Polizeibeamt:innen in besonderem Maße problematisch. Wenn Berufseinsteiger:innen oder Personen, die sich erst

seit einigen Jahren in ihrer Tätigkeit befinden, keine guten Aufstiegsmöglichkeiten in ihrem Bereich sehen, fehlt ihnen ein wichtiger Anreiz und ein positives Ziel für ihre Karriere. Da diese Ergebnisse sich zudem über Befragungen hinweg zeigen, suggeriert auch dieses Ergebnis Handlungsbedarf, denn jüngere Menschen, die in ihrer Karriere geringe Möglichkeiten für ihre Weiterentwicklung sehen, werden möglicherweise verstärkt einen Wechsel in Betracht ziehen.

Information und Mitsprache

Niedrigere Werte zeigen sich auch im Bereich „Information und Mitsprache" (3,65). Hier wurde gemessen, inwiefern Teilnehmende das Gefühl haben, dass ihre Ideen und Vorschläge von Führungspersonen berücksichtigt werden, und inwiefern sie sich über interne Vorgänge informiert fühlen (Prümper et al. 1995). Konkret wurden die folgenden zwei Items abgefragt:

- „Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserer Organisation sind wir ausreichend informiert."
- „Die Leitung der Organisation ist bereit, die Ideen und Vorschläge der Beschäftigten zu berücksichtigen."[27]

Im Vergleich mit dem gesamten Sample und den Landespolizeien (3,76) ist die Beurteilung bei der Bundespolizei hier noch einmal etwas niedriger (3,06).

In den offenen Antworten wurden von einzelnen Befragten zu diesem Thema eine fehlende Mitbestimmung und Resonanz auf neue Ideen seitens der Vorgesetzten beschrieben. Hierzu führte eine Person aus: „Als hoch motivierter Beamter werden einem ununterbrochen Steine in den Weg gelegt. Neue Impulse werden abgelehnt und teilweise negativ ausgelegt." Auch eine intransparente Kommunikation von Vorgesetzten wurde von einigen Personen kritisiert. Hierzu bemerkte eine Person: „Das größte Problem neben dem Personalmangel ist die Intransparenz der Vorgesetzten." Eine andere Person äußert sich ähnlich: „Leider sind die Kritik- und Kommunikationsstrukturen eine Einbahnstr. […]". Zudem wünschten sich die Befragten mehr

[27] Items entnommen aus Prümper et al. (1995) S. 128, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

Mitbestimmung darüber, in welchen Bereichen sie eingesetzt werden und eine verbindlichere Absprache bei Dienstplänen.

Eine vergleichsweise niedrigere Bewertung, insbesondere des ersten Items, ist insbesondere für jüngere Polizeibeamt:innen problematisch. Die Möglichkeit zur Weiterbildung und Entfaltung im Beruf ist grundsätzlich ein relevanter Faktor bei der Erklärung von Arbeitszufriedenheit (Mierke et al. 2015) und nimmt, wie bereits beschrieben, für jüngere Generationen einen besonders hohen Stellenwert ein (Bierer 2021). Wenn diese Möglichkeit aber eingeschränkt wird, weil Personen das Gefühl haben, dass ihre Ideen nicht angenommen werden, könnte dies ebenfalls zu Frustration führen. Zudem kann es dazu führen, dass Organisationen Weiterentwicklungsmöglichkeiten ungenutzt lassen.

Ganzheitlichkeit

Im Bereich „Ganzheitlichkeit" wurde danach gefragt, inwiefern Arbeitsergebnisse bekannt sind und Befragte vollständige Arbeitsprozesse von Anfang bis Ende durchführen können (Prümper et al. 1995). Konkret wurden hier die folgenden Items abgefragt:

- „Bei meinem Dienst sehe ich selber am Ergebnis, ob meine Arbeit gut war oder nicht."
- „Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Ergebnis von Anfang bis Ende herzustellen."[28]

Auch bei der „Ganzheitlichkeit" zeigt sich eine niedrigere Bewertung (3,58). In den offenen Antworten zu diesem Thema wurde der Eindruck mitgeteilt, dass zwar Strafverfahren begonnen, aber selten beendet werden würden. Befragte kritisierten wiederholt die offenbar wenig einleuchtende Sinnhaftigkeit dessen und beschrieben, sie hätten das Gefühl, in solchen Fällen umsonst zu arbeiten. Hierzu führte eine Person aus: „Die Aufgaben sind teils sinnfrei. Ich bearbeite Vorgänge […] sehr zeitaufwendig und bürokratisch, obwohl der Vorgang so oder so direkt eingestellt wird oder anhand des Datenschutzes bei keinem Unternehmen brauchbare Daten für sinnvolle und

[28] Items entnommen aus Prümper et al. (1995) S. 128, einzelne Formulierungen wurden für diese Befragung leicht angepasst.

zielführende Ermittlungen liegen“. Eine weitere Person äußerte sich wie folgt: „Es entsteht bei der Straftatenbekämpfung zunehmend der Eindruck [sic] dass Straftaten erfasst und anschließend verwaltet werden.“

Zudem haben die Befragten häufig den Eindruck, dass Strafmaße zu gering ausfallen würden. Dies kann dazu führen, dass sie ihre Arbeit als bedeutungslos und demotivierend einordnen. Eine Person schrieb dazu: „Ich habe oft das Gefühl, selbst wenn ich meinen Job gewissenhaft ausübe (Strafanzeigen aufnehme, zu Gerichtsterminen gehe) am Ende keine Richtige [sic] Konsequenz für Täter erfolgt. Das demotiviert mich teilweise sehr, da das Rechtssystem immer wieder aufzeigt [sic] dass unsere Mühe nichts bringt.“ Bezüglich des Strafmaßes schrieb eine weitere Person: „Außerdem ist es unbefriedigend Vorgänge für den Papierkorb zu schreiben, wenn man mal sieht, wie die Verurteilungen ausfallen.“

In diesem Zusammenhang wurde auch eine als überlastet empfundene Justiz thematisiert, bei der Prozesse viel Zeit in Anspruch nehmen würden und häufig zu einem für die Befragten unbefriedigendem Ergebnis führten.

7.1.2 Zusammenfassung

Die Zusammenarbeit und der Rückhalt durch Kolleg:innen und Vorgesetzte werden insgesamt am positivsten bewertet. Diese Befunde stehen im Einklang mit anderen Studien, die übergreifend hohe Zufriedenheitswerte bezüglich der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen gemessen haben (Deutsche Hochschule der Polizei 2024; Ohlemacher et al. 2002; Rössler und Gutschmidt 2021).

Auch die Vielseitigkeit der Arbeit wird von den Befragten als etwas über der Skalenmitte (4) eingeschätzt, was anzeigt, dass die Teilnehmenden grundsätzlich ihre Arbeit als vielfältiger bewerten und auch das Gefühl haben, bei ihrer Tätigkeit Dinge dazulernen zu können. Die Belastungen, insbesondere die Belastung durch die Schwierigkeit der Aufgaben, werden hier insgesamt als vergleichsweise niedrig bis im unteren Mittelfeld eingeschätzt.

Vergleichsweise niedrig werden auch die Beförderungs- und die Möglichkeiten zur Weiterbildung eingeschätzt. Auch dieses Ergebnis schließt sich an die Ergebnisse

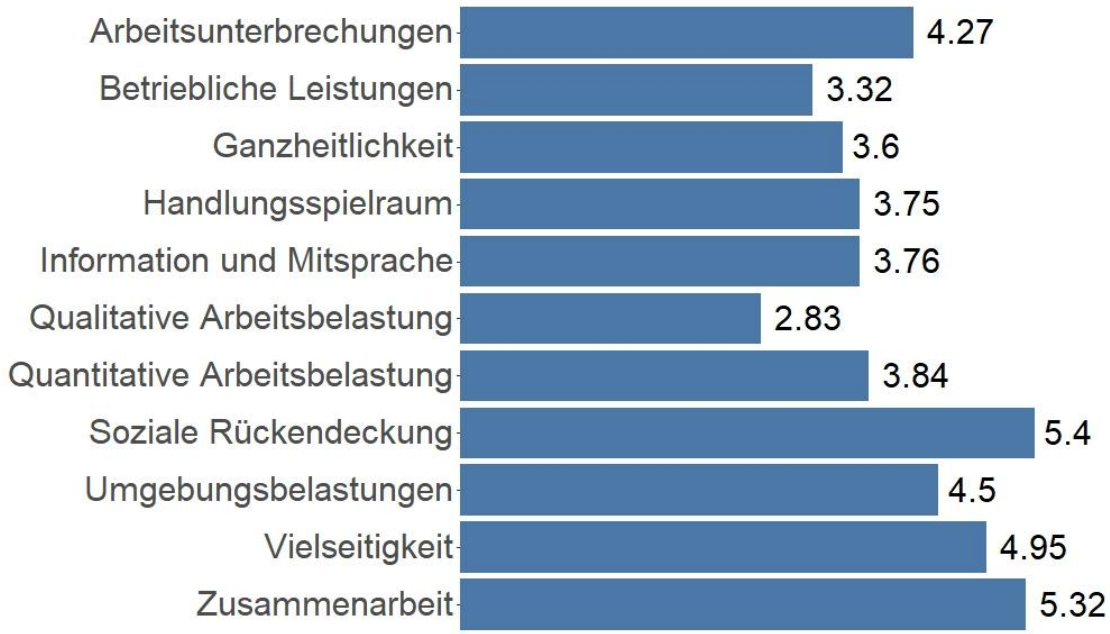
anderer Befragungen, wie beispielsweise die der MEGAVO-Studie an (Deutsche Hochschule der Polizei 2024). Auch der etwas unterhalb des Mittelwertes liegende Bereich der Information und Mitsprache zeigt an, dass die Befragten ihre Möglichkeiten, sich bei der Tätigkeit durch eigene Vorschläge einzubringen, und den Grad, zu dem sie über interne Vorgänge informiert sind, vergleichsweise geringer einschätzen. Die Ganzheitlichkeit der Tätigkeit wird ebenfalls niedriger eingeschätzt.

Abbildung 12: Auswertung der beschreibenden Items für die Bundespolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 492, Betriebliche Leistungen = 479, Ganzheitlichkeit = 491, Handlungsspielraum = 488, Information und Mitsprache = 472, Qualitative Arbeitsbelastung = 494, Quantitative Arbeitsbelastung = 491, Soziale Rückendeckung = 495, Umgebungsbelastung = 483, Vielseitigkeit = 496, Zusammenarbeit = 497.

Abbildung 13: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 2.380, Betriebliche Leistungen = 2.319, Ganzheitlichkeit = 2.340, Handlungsspielraum = 2.323, Information und Mitsprache = 2.280, Qualitative Arbeitsbelastung = 2.377, Quantitative Arbeitsbelastung = 2.379, Soziale Rückendeckung = 2.376, Umgebungsbelastung = 2.349, Vielseitigkeit = 2.374, Zusammenarbeit = 2.385.

7.2 Zufriedenheitsfragen

Anknüpfend an diese beschreibenden Fragen stellt das folgende Kapitel die Ergebnisse der Zufriedenheitsbefragung vor. Für die Befragung wurde der etablierte Warr-Cook-Wall Fragebogen verwendet (Warr et al. 1979), entnommen wurden die Fragen aus Mergenthal und Güthlin (2021). Dieser Fragebogen erfasst Arbeitszufriedenheit mit insgesamt zehn Fragen. Konkret abgefragt wird in diesem Instrument die Zufriedenheit mit den folgenden Aspekten:

- Abwechslung bei Aufgaben;
- Anerkennung;
- Arbeitsmethoden;
- Arbeitsstunden;
- Fähigkeitsnutzung;
- Menge an Verantwortung;
- Psychische Arbeitsbelastung;
- Teammitglieder;
- Gesamtzufriedenheit.

Abgefragt wird dabei also einerseits die Zufriedenheit mit Faktoren im Umfeld der Arbeit, wie Einkommen oder die Beziehung zu Kolleg:innen (Nerdinger 2019). Gleichzeitig werden aber auch wichtige intrinsische Aspekte berücksichtigt, wie Anerkennung, übertragene Verantwortung oder die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten bei der Tätigkeit zu nutzen (Nerdinger 2019). Insgesamt handelt es sich bei diesem Instrument also um eine zeitlich ökonomische Abfrage, die viele der theoretisch relevanten Faktoren abdeckt und durch die explizite Abfrage von Zufriedenheit eine Ergänzung der vorherigen Ergebnisse bietet. Dargestellt werden auch hier die Mittelwerte (arithmetisches Mittel) der einzelnen Items. Im Anhang zu diesem Kapitel (9.8) können die Ergebnisse vertiefend für die Bereiche Zoll, BKA, Bundespolizei (Einzeldienst und Bereitschaftspolizei) sowie für die einzelnen Landespolizeien eingesehen werden.

7.2.1 Beschreibung der Ergebnisse

Die Befragung zeigt für die gesamte Erhebung eine insgesamt mittlere Zufriedenheit (4,39). Die mit Abstand höchste Zufriedenheit liegt bei der Zusammenarbeit mit den Kolleg:innen (5,3) vor, was sich an die vorherige Auswertung anschließt. Eine leicht

über dem Mittelwert der Antwortskala (4) liegende Zufriedenheit besteht zudem mit der Menge an übertragener Verantwortung (4,45), der Zufriedenheit mit dem Grad an Abwechslung bei den Arbeitsaufgaben (4,32), der psychischen Arbeitsbelastung (4,15), der Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten im Dienst zu nutzen (4,13) sowie bei der Zufriedenheit mit der Möglichkeit, die eigenen Arbeitsmethoden wählen zu können (4,1). Unter dem Mittelwert der Skala liegt die Zufriedenheit mit dem Einkommen (3,75), den Arbeitsstunden (3,52) und der Anerkennung (3,34).

Die Befragten der Landespolizeien (Abbildung 16) sind im Durchschnitt in geringem Maße zufriedener als das gesamte Sample. Unter dem Mittelpunkt der Skala liegen jedoch auch hier die Bereiche Anerkennung (3,36), Arbeitsstunden (3,57) und Einkommen (3,65). Auffällig ist die im Vergleich mit allen anderen Gruppen deutlich geringere Zufriedenheit bei der Bundespolizei (3,71) (siehe Abbildung 15). Hier ist in den meisten abgefragten Bereichen eine unter dem Mittelwert der Skala liegende Zufriedenheit erkennbar. Die geringste Zufriedenheit ergibt sich in den Bereichen Abwechslung bei Dienstaufgaben (3,15), Anerkennung (3,04) und Arbeitsstunden (3,21). Insgesamt zeigt sich bei der Analyse der verschiedenen Gruppen ein erkennbares Muster: In den meisten Gruppen herrscht vor allem in den Bereichen Anerkennung, Arbeitsstunden und Einkommen eine geringere Zufriedenheit. Ausnahmslos höher ist jedoch die Zufriedenheit mit den Kolleg:innen.

Die geringere Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten ist dabei vor dem Hintergrund der Kritik am Schichtsystem der Polizei kein überraschendes Ergebnis. Bürger und Arlinghaus (2024) verweisen in diesem Zusammenhang nicht nur auf die physische und psychische Belastung durch das Schichtmodell, sondern warnen auch, dass jüngere Generationen verstärkt aus der Polizei ausscheiden werden, sollte das Modell nicht reformiert werden. Vorschläge hierfür existieren bereits: mehr Wahlfreiheit durch bedarfsorientierte Schichtpläne oder ein einfacherer Wechsel in Teilzeit (Bürger und Arlinghaus 2024).

Interessant sind die durchgängig niedrigen Zufriedenheitswerte im Bereich der Anerkennung. Zwar ist dies ein theoretisch relevanter Faktor zur Erklärung von Arbeitszufriedenheit (Nerdinger 2019), jedoch wird er nicht standardmäßig in allen Zufriedenheitsbefragungen in der Berufsgruppe Polizei abgefragt. Die Ergebnisse dieser Befragung zeigen jedoch, dass die Anerkennung sowohl im gesamten Sample als auch

bei der Bundes- und den Landespolizeien das Item mit der geringsten Zufriedenheit ist. Diese Ergebnisse lassen allerdings keine weiteren Erkenntnisse darüber zu, woher die geringe Zufriedenheit in diesem Bereich im Einzelnen kommt, oder durch welche Akteure sich die Befragten nicht hinreichend anerkannt fühlen. Außerdem kann sich Anerkennung auf vielfältige Weise ausdrücken. Ein Gefühl von unzureichender Anerkennung kann beispielsweise entstehen, wenn die verfügbare Ausrüstung nicht ausreicht oder das Gehalt als zu niedrig empfunden wird (Nerdinger 2019). Es kann aber auch durch ein Gefühl fehlender öffentlicher Wertschätzung oder durch mangelnde Wertschätzung der Arbeitsleistung seitens der Führungspersonen entstehen. Zumindest auf die Frage, welche Akteure für ein Gefühl der geringeren Anerkennung sorgen, kann diese Studie im weiteren Verlauf einige Erkenntnisse liefern. Die Analyse kehrt zu dieser Frage in Kapitel 7.3 zurück.

7.2.2 Zusammenfassung

Insgesamt zeigen die Ergebnisse Zufriedenheitswerte im überwiegend mittleren Bereich. Während die Zufriedenheit mit den Kolleg:innen hoch ausfällt, sind die Werte in den Bereichen Anerkennung, Arbeitsstunden und Einkommen niedriger. Das Ergebnis im Bereich Kolleg:innen deckt sich mit früheren Befragungen, die ebenfalls eine ausnahmslos hohe Zufriedenheit bezüglich der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen messen (u.a. Ohlemacher et al. 2002; Rössler und Gutschmidt 2021).

Auffallend ist vor allem die im Vergleich geringere Zufriedenheit bei der Bundespolizei. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sollte berücksichtigt werden, dass die Befragten noch am Anfang ihrer beruflichen Karriere stehen. Untersuchungen legen nahe, dass die Berufszufriedenheit nicht linear, sondern U-förmig verläuft (Clark et al. 1996). Nach einer anfänglich hohen Motivation fällt diese zur Mitte des beruflichen Lebens ab, um später wieder zu steigen (Clark et al. 1996). Vor diesem Hintergrund zeigen insbesondere die Ergebnisse in der Bundespolizei Handlungsbedarf auf, um eine weitere Anspannung der personellen Kapazitäten in den nächsten Jahren zu verhindern.

Abbildung 14: Auswertung der Zufriedenheit



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 3.674, Anerkennung = 3.676, Arbeitsmethoden = 3.626, Arbeitsstunden = 3.689, Einkommen = 3.694, Fähigkeitsnutzung = 3.673, Menge an Verantwortung = 3.664, Psychische Arbeitsbelastung = 3.675, Teammitglieder = 3.686, Gesamtzufriedenheit = 3.695.

Abbildung 15: Auswertung der Zufriedenheit bei der Bundespolizei



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 496, Anerkennung = 490, Arbeitsmethoden = 488, Arbeitsstunden = 496, Einkommen = 498, Fähigkeitsnutzung = 494, Menge an Verantwortung = 488, Psychische Arbeitsbelastung = 492, Teammitglieder = 494, Gesamtzufriedenheit = 497.

Abbildung 16: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 2.381, Anerkennung = 2.383, Arbeitsmethoden = 2.342, Arbeitsstunden = 2.388, Einkommen = 2.387, Fähigkeitsnutzung = 2.380, Menge an Verantwortung = 2.376, Psychische Arbeitsbelastung = 2.381, Teammitglieder = 2.390, Gesamtzufriedenheit = 2.391.

7.3 Anerkennung

Die Analyse der Zufriedenheitsfragen hat vergleichsweise geringe Zufriedenheit im Bereich Anerkennung, vor allem bei der Bundespolizei, festgestellt. Im Folgenden werden diese Ergebnisse vertieft, indem die Zufriedenheit mit der Anerkennung durch einzelne Akteure dargestellt wird. In Anlehnung an andere empirische Forschung in diesem Bereich (u.a. Bakker et al. 2007) wird die Zufriedenheit mit der Anerkennung durch verschiedene Akteure jeweils durch ein einzelnes Item erhoben. Konkret wurden die Teilnehmenden in der Befragung differenzierter nach ihrer Zufriedenheit mit der Anerkennung durch die folgenden Personen/Akteure befragt:

- Öffentlichkeit;
- Politik;
- Führungskräfte;
- Kolleg:innen;
- Mediale Berichterstattung.

Diese Kategorien sind jedoch nach wie vor breiter gefasst, sodass die mediale Berichterstattung oder die Politik Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit vielen einzelnen Akteuren ausdrücken kann. Bei der Interpretation muss zudem berücksichtigt werden, dass mangelnde Anerkennung viele Ursachen haben kann (Nerdinger 2019). Im Fall politischer Akteure könnten beispielsweise sowohl eine unzureichende Ausstattung als auch öffentliche Äußerungen zu einer Wahrnehmung von mangelnder Anerkennung führen. Die Ergebnisse werden im Folgenden in den gleichen Gruppen aufgeschlüsselt präsentiert, wie in den vorherigen Kapiteln. Im Anhang (9.9) können die Ergebnisse für den Bereich Zoll und das BKA (Bundeskriminalamt) eingesehen werden.

7.3.1 Beschreibung der Ergebnisse

Durchschnittlich zeigt sich sowohl im gesamten Sample (5,33), als auch in der Bundespolizei (5,2) und in den Landespolizeien (5,38) zunächst eine vergleichsweise hohe Zufriedenheit mit der wahrgenommenen Anerkennung durch Kolleg:innen. Damit setzt sich die Zufriedenheit in diesem Bereich auch bei der Anerkennung fort.

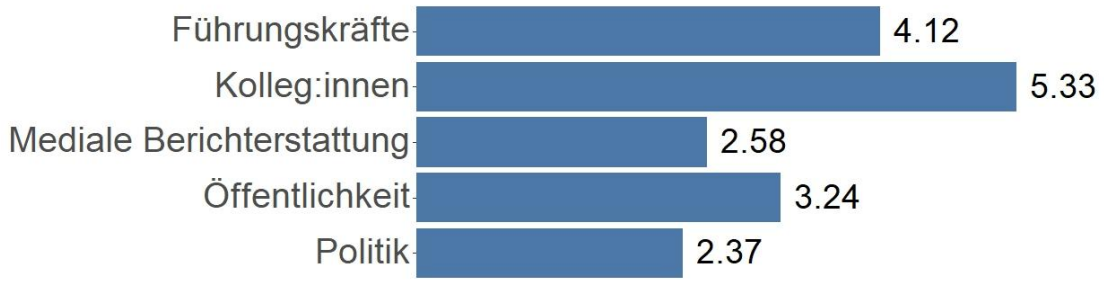
Die Zufriedenheit, mit der der Anerkennung durch Führungskräfte liegt insgesamt im mittleren Bereich (4,12). In den Landespolizeien (Abbildung 19) ist die Zufriedenheit in diesem Bereich etwas höher (4,21), bei der Bundespolizei (Abbildung 18) jedoch

im Vergleich erkennbar geringer (3,65). In den offenen Antworten beschrieben die Befragten in diesem Bereich vor allem, dass nach ihrem Eindruck zusätzliche Arbeit von den Vorgesetzten nicht gelobt und wertgeschätzt werde. Hierzu schrieb eine Person: „Ich habe Probleme mit der fehlenden Anerkennung der Führungskräfte. Ich meine nicht die alltägliche Arbeit, sondern Sonderdienste, Extraeinsätze, Unterstützungen, die neben der 40 Std-Woche [sic] durchgeführt werden."

Auffallend geringe Zufriedenheitswerte bei der Anerkennung erreichen die Politik und die mediale Berichterstattung. Insbesondere die geringe Zufriedenheit mit der Anerkennung durch die Politik ist hier auffällig. Im gesamten Sample liegt diese bei 2,37, in den Landespolizeien (2,36) und in der Bundespolizei (2,19) noch etwas geringer. In den offenen Antworten war dieses Thema ebenfalls präsent. Hier wurde deutlich, dass die befragten Personen vor allem ein als zu gering empfundenes Gehalt, mangelnde Ausstattung und fehlendes Personal als Zeichen fehlender Anerkennung durch die Politik wahrnehmen. Vor dem Hintergrund des Ausübens einer gefährlichen Tätigkeit fühlen sich viele von der Politik nicht genügend unterstützt bzw. wertgeschätzt. Eine Person fasste diesen Eindruck wie folgt zusammen: „Wir setzen hier täglich unser Leben und ja unsere Gesundheit unser privat [sic] und sozialleben [sic] aufs Spiel, wofür? Dafür [sic] dass wir am Ende des Tages kritisiert werden für unsere Maßnahmen, nicht genug bezahlt werden und auch so schon den Stress der Bürger ausbaden müssen."

Auch die Zufriedenheit mit der Anerkennung durch die Öffentlichkeit liegt im gesamten Sample sowie in den Landespolizeien und in der Bundespolizei unter dem Mittelwert der Skala. In den offenen Antworten beschrieben die Teilnehmenden zu diesem Thema vor allem, einen in ihren Augen sinkenden Respekt der Öffentlichkeit, gegenüber der Polizei. Dies äußere sich laut den Teilnehmenden in Anfeindungen, Beleidigungen, Gewalt und einem Gefühl nicht ernst genommen zu werden. Eine Person schrieb hierzu: „Leider nehmen die Anfeindungen bei Einsätzen zu und der Respekt gegenüber den Einsatzkräften eher ab." Da diese Beziehung jedoch idealerweise von einer gegenseitigen Anerkennung und einem gewissen Maß an Vertrauen geprägt sein sollte, wird hier Verbesserungsbedarf deutlich.

Abbildung 17: Zufriedenheit mit Anerkennung



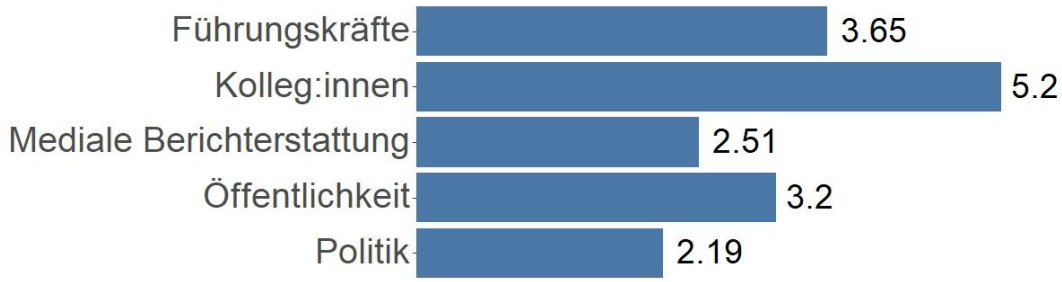
Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Führungskräfte = 3.565, Kolleg:innen = 3.563, Mediale Berichterstattung = 3.405, Öffentlichkeit = 3.473, Politik = 3.461.

Auch im Bereich der medialen Berichterstattung, zeigt sich eine geringere Zufriedenheit mit der Anerkennung (2,58). In den offenen Antworten äußerten einige Befragte den Eindruck, dass die mediale Berichterstattung eher negativ über die Arbeit der Polizei berichten würde. Zudem gäbe es kaum Darstellungen über Gewalt gegen die Polizei. Hierzu schrieb eine Person: „Ich finde nur, dass wir medial mehr über Einsätze aufklären müssten und ggf. (wie z.B. in Amerika) Bodycam-Aufzeichnungen veröffentlichen müssten, damit die Bürger sehen, welcher Respektlosigkeit wir uns stellen müssen."

7.3.2 Zusammenfassung

Insgesamt zeigen sich vergleichsweise niedrige Zufriedenheitswerte mit der Anerkennung durch politische Akteure, mediale Berichterstattung und durch die Öffentlichkeit. Vergleichsweise niedrige Werte zeigen sich auch hier bei der Bundespolizei.

Abbildung 18: Zufriedenheit mit Anerkennung Bundespolizei



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Führungskräfte = 489, Kolleg:innen = 490, Mediale Berichterstattung = 459, Öffentlichkeit = 478, Politik = 476.

Abbildung 19: Zufriedenheit mit Anerkennung Landespolizei



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Führungskräfte = 2.389, Kolleg:innen = 2.386, Mediale Berichterstattung = 2.306, Öffentlichkeit = 2.341, Politik = 2.322.

7.4 Belastungen

Neben der Anerkennung wird in diesem Kapitel das Thema Belastungen im Berufsalltag noch einmal vertiefend in den Blick genommen. Wie bereits eingangs diskutiert, signalisieren aktuelle Befragungen eine Zunahme von Arbeitsbelastung bei der Polizei (Deutscher Gewerkschaftsbund 2026). Da auch diese gestiegenen Belastungen im Zusammenhang mit Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit stehen können, widmet sich das folgende Kapitel der Darstellung der Ergebnisse der Wahrnehmung verschiedener Arten von Belastungen. Um die wahrgenommenen Belastungen zu erfragen, hat diese Studie zunächst einmal die Kurzversion der validierten deutschen Form des Police Stress Questionnaire (PSQ) verwendet (Willemin-Petignat et al. 2023).

Die kurze Version dieses Instruments enthält 14 Fragen, welche Stress im operationale und organisationalen Bereich abfragen (Willemin-Petignat et al. 2023). Der operationale Bereich beinhaltet dabei Aspekte wie die wahrgenommene Belastung durch Schichtarbeit oder die Belastung durch das Management von Privatleben und Arbeit (Willemin-Petignat et al. 2023). Nicht abgefragt wurden in dieser Befragung dabei die Items, die nach der Belastung durch das Berufsstigma fragen, und die Belastungen durch Einschränkungen im sozialen Leben (Willemin-Petignat et al. 2023). Belastungen im organisationalen Bereich beinhalten beispielsweise die Abfrage von Belastungen durch Personalmangel, Ressourcenmangel oder administrative Aufgaben (Willemin-Petignat et al. 2023).

Zusätzlich wurde in diesem Bereich, wie im Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit, auf die Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale (WEMWBS) zurückgegriffen, um das psychische Wohlbefinden allgemeiner zu evaluieren. Die validierte deutsche Version, die hier genutzt wurde, stammt von Peitz et al. (2024). Mit diesem Instrument wurden Teilnehmende unter anderem dazu befragt, wie optimistisch, entscheidungsfreudig, nützlich oder entspannt sie sich in den letzten zwei Wochen gefühlt haben (Peitz et al. 2024). Höhere Werte auf der Skala stehen für ein höheres Wohlbefinden.

Ergänzend dazu geht diese Studie auch auf Belastungen durch gegen Polizeibeamte und Beamtinnen gerichtete Tätigkeiten wie körperliche Angriffe ein. Da die Gewalt gegen Einsatzkräfte laut des Bundeskriminalamtes in den letzten Jahren tendenziell

zugenommen hat (Bundeskriminalamt 2025), ist es sinnvoll, auch auf Belastungen in diesem Bereich stärker einzugehen. Hierfür nutzt diese Studie Handlungen aus einer Studie von Jager et al. (2013) zur Gewalt gegen Polizeibeamt:innen in NRW. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung dieser verschiedenen Arten von Belastungen vorgestellt. Im Anhang (9.10-9.13) können die Ergebnisse für die operationalen Belastungen, organisationalen Belastungen und für Belastungen durch Handlungen jeweils vertiefend für die Bundespolizei, die Landespolizeien, den Zoll, das BKA und für die einzelnen Landespolizeien eingesehen werden. Die Ergebnisse für den WEMWBS können vertiefend für den Zoll, die Landespolizei, die Bundespolizei und das BKA eingesehen werden.

7.4.1 Beschreibung der Ergebnisse

In Bezug auf die operationalen Belastungen zeigt sich im gesamten Sample eine über dem mittleren Bereich (4) liegende Bewertung bei allen erfassten Items. Die vergleichsweise höchste Belastung ergibt sich im Bereich Ermüdung, z.B. infolge von Schichtarbeit (5,04), gefolgt von zu wenig Zeit für Freunde und Familie (4,88), dem Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit (4,69), der Belastung, die Zeit zu finden, körperlich fit zu bleiben (4,55), und dem Gefühl, ständig im Einsatz zu sein (4,31). Bei der Bundespolizei sind vor allem die Werte im Bereich Ermüdung (5,29) und zu wenig Zeit für Freunde und Familie (5,21) im Vergleich mit dem gesamten Sample noch einmal etwas höher (siehe 9.10, Tabelle 41).

In den offenen Antworten zu diesem Thema fanden sich vor allem Ausführungen zu den Belastungen und den Folgen des Schichtsystems sowie zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Bei der „Ermüdung durch Schichtarbeit“ wurde in den Antworten, wie in der quantitativen Messung auch, eine erhöhte Belastung deutlich. Die Befragten beschrieben zu seltene Regenerationszeiten im Wechsel zwischen verschiedenen Schichten, eine hohe Anzahl von Überstunden ohne Möglichkeiten diese auszugleichen und infolgedessen eine zunehmende physische und psychische Belastung. Eine Person fasste diese Aspekte wie folgt zusammen: „Ich bin mit den Arbeitszeiten im Schichtdienst unzufrieden. Das System Spät-Früh-Nacht raubt mir viel Kraft, die ich in meiner Freizeit intensiv wiederherstellen muss. Nach der Spätschicht fehlt die Erholung vor der Frühschicht. Hier ist nur Raum zum Schlafen.“

Zudem kritisierten die Befragten eine zu geringe Flexibilität des Schichtsystems und eine teils mangelnde Verbindlichkeit von Dienstplänen, worunter das Privatleben leide. Hierzu führte eine Person aus: „Ich arbeite im Schichtdienst, was körperlich und auch mental sehr anspruchsvoll sein kann. Aufgrund von immer größer werdenden Personalmangel ist es leider so, dass viele Kolleginnen nie genügend Ruhezeiten bekommen. Der Dienstplan ändert sich ständig, die Krankheitsquote ist hoch und es kann jederzeit sein, dass man angerufen wird, da man einspringen muss. Planbare freie Zeit, […] wäre mehr als wünschenswert." In diesen Antworten wird somit auch deutlich, dass mehrere Belastungsfaktoren zusammenwirken und sich gegenseitig erhöhen. Der Personalmangel führt zu längeren Arbeitszeiten, was wiederrum die Belastungen durch den Schichtdienst weiter erhöht.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschrieben die Befragten ebenfalls, auch in den offenen Antworten, eine erhöhte Belastung. Hier wurden vor allem die heimatferne Erstverwendung nach dem Studium/der Ausbildung und lange Fahrtwege zur Dienststelle wiederholt thematisiert. Die Befragten beschrieben, dass durch diese Distanz sozialen Beziehungen schwer aufrecht zu erhalten seien oder ganz wegbrechen würden. Eine Person notierte: „Meine Berufszufriedenheit leidet massiv unter einer unfreiwilligen Versetzung an einen 250 km entfernten Ort. Die Trennung von Familie und Freunden sowie die lange Distanz bedeuten eine hohe psychische und organisatorische Belastung". Eine andere kommentierte dazu: „Ich möchte das derzeitige Verfahren der landesweiten Versetzung kritisch anmerken. Durch eine Zuweisung quer durch das Land werden Kolleginnen und Kollegen häufig aus ihrem bestehenden sozialen Umfeld herausgerissen."

Insbesondere Personen bei der Bundespolizei beschrieben diese Situation als große Belastung für das Privatleben: „Bei 17 Wochen im Jahr die man von zu Hause weg ist und an der Grenze eingesetzt ist, wie soll man da zufrieden sein ? Familie und Freunde sowie Partnerin führen ihr eigenes Leben. Man selbst lebt zwei Leben. In der BP [Bundespolizei] gehen immer mehr Familien und Beziehungen kaputt."

Im Bereich der organisationalen Belastungen zeigen sich die höchsten in den Bereichen Personalmangel (5,22) und bürokratischer Aufwand (5,13). Die Belastung durch einen Mangel an Ausstattung liegt insgesamt im mittleren Bereich (4,28). Geringere Belastungen zeigen sich in den Bereichen Computerarbeit (3,83), administrative

Aufgaben (3,56) und unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team (3,15). Am geringsten ist die Belastung durch Änderungen in der Gesetzgebung (2,97). Wie auch bei den operationale Belastungen zeigen sich insbesondere in der Bundespolizei in den Bereichen bürokratischer Aufwand (5,41) und Personalmangel (5,25) erhöhte Belastungen (siehe 9.11, Tabelle 60).

Auch in den offenen Antworten im Bereich der organisationalen Belastungen wurden überwiegend die Themen bürokratischer Aufwand und Personalmangel angesprochen.

Im Bereich bürokratischer Aufwand beschrieben die Befragten einerseits eine zu hohe Menge an Bürokratie, die viel Arbeitszeit in Anspruch nehme sowie veraltete Systeme und eine mangelnde Digitalisierung. Hierzu schrieb eine Person: „Was mich bei meiner Arbeit stört, sind die überwuchernde Bürokratie. Nicht nur extern [sic] sondern auch intern. So muss z.B. für eine simple Erkenntnismitteilung an eine andere Behörde ca. 30min [sic] Zeit an unserem überfrachteten Vorgangsbearbeitungssystem verbracht werden." Eine andere Person bemerkte: „Vieles von dem [sic] was wir machen [sic] benötigt viel zu viel Bürokratie. Wieso wird keine KI trainiert [sic] welche je nach SV vordefinierte Satzbausteine hat und man nur die genau Begehungsweise / Tathergang ergänzen muss."

Den Personalmangel beschrieben die Teilnehmenden vor allem als Verstärker für bereits vorhandene Stressoren wie den Schichtdienst und eine mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Durch weniger vorhandenes Personal nehme die Menge an Arbeit laut den Befragten zu. Zugleich nehme die Möglichkeit ab, die Mehrbelastung durch freie Zeit zu kompensieren. Eine Person äußerte sich folgendermaßen: „Die Arbeitsbelastung im Streifendienst wird immer höher aufgrund akutem Personalmangel. Die Aufträge werden mehr, man hat immer mehr Zusatzaufgaben […] und man ist nur noch unter Dauerstrom." Eine andere Person beschrieb die Auswirkungen der Personalknappheit auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie folgt: „Aufgrund der aktuellen Personalknappheit habe ich in den letzten sechs Monaten dreimal jeweils 30 Tage am Stück im Schichtsystem gearbeitet. Ein echtes Privatleben ist dadurch kaum noch vorhanden."

Im Vergleich zu diesen Ergebnissen zeigen sich bei den Belastungen durch gegen Personen gerichtete Handlungen (siehe Abbildung 20), in allen Bereichen vergleichsweise niedrige Bewertungen. Im gesamten Sample liegen die Werte aller abgefragten Handlungen in einem vergleichsweise niedrigen Bereich.

Insgesamt bestätigt sich hier die Ergebnisse früherer Befragungen, wonach Personalmangel und administrative Aufgaben als tendenziell am belastendsten wahrgenommen werden (Deutsche Hochschule der Polizei 2024). Die Tatsache, dass Personen, die am Anfang ihrer beruflichen Karriere bei der Polizei stehen, Ermüdung als Folge von Überstunden und dem Schichtsystem bereits als belastend wahrnehmen, bestärkt noch einmal die Notwendigkeit von Reformen in diesem Bereich. Schließlich sind jüngere Personen tendenziell körperlich belastbarer.

Die erhöhte Belastung durch den Personalmangel kann zumindest kurzfristig nicht behoben werden. Es ist jedoch wichtig, Belastung in diesem Bereich an anderen Stellen möglichst zu kompensieren. Hier bietet beispielsweise der bürokratische Aufwand Ansatzpunkte. Durch eine konsequente Digitalisierung und Vereinheitlichung von Prozessen könnten die Belastungen in diesem Bereich bereits heute deutlich reduziert werden. Im Vergleich dazu zeigen sich bei den gegen Personen im Dienst gerichteten Handlungen Werte im niedrigen, bis unteren Mittelfeld. Körperliche Bedrohungen oder Provokationen im Dienst stellen für Polizeibeamt:innen somit eine vergleichsweise geringe Belastung dar. Selbstverständlich sollte sichergestellt werden, dass Polizeibeamt:innen im Dienst bestmöglich gegen körperliche Angriffe geschützt sind. Um die Arbeitsbelastung jedoch effektiv zu reduzieren, zeigt sich in dieser Befragung an anderen Stellen wesentlich größeres Potenzial.

7.4.2 Zusammenfassung

Insbesondere die Ermüdung durch Schichtarbeit und Überstunden führt zu einer insgesamt etwas höheren wahrgenommenen Belastung bezogen auf das gesamte Sample sowie in der Bundespolizei und in den Landespolizeien. Besonders belastet ist die Bundespolizei, bei der sich vor allem die Ermüdung durch Schichtarbeit und zu wenig Zeit für Freunde und Familie als belastend erweisen. Im Bereich der organisationalen Belastungen zeigen sich erhöhte Werte vor allem in den Bereichen bürokratischer Aufwand und Personalmangel. Erneut besonders betroffen davon ist die

Bundespolizei. Vergleichsweise geringe Belastungswerte zeigen sich dagegen durch gegen Personen gerichtete Handlungen im Dienst.

Tabelle 12: Operationale Belastungen

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,31
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,55
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,04
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,69
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,88

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 3.415, 2 = 3.447, 3 = 3.434, 4 = 3.445, 5 = 3.448.

Tabelle 13: Organisationale Belastungen

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,13
2. Der Personalmangel.	5,22
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,28
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	2,97
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,15
6. Zu viel Computerarbeit.	3,83
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,56

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 3.376, 2 = 3.383, 3 = 3.379, 4 = 3.329, 5 = 3.361, 6 = 3.372, 7 = 3.329.

Tabelle 14: Ergebnisse des WEMWBS, gesamtes Sample

1. Ich habe mich in Bezug auf die Zukunft optimistisch gefühlt.	3.99
2. Ich habe mich nützlich gefühlt.	4.30
3. Ich habe mich entspannt gefühlt.	3.48
4. Ich bin mit Problemen gut umgegangen.	4.94
5. Ich konnte klar denken.	5.01
6. Ich habe mich anderen Menschen nahe gefühlt.	4.36
7. Ich war in der Lage, Entscheidungen zu treffen.	5.48

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 3.226, 2 = 3.241, 3 = 3.236, 4 = 3.219, 5 = 3.241, 6 = 3.094, 7 = 3.229.

7.5 Belastungen durch gegen Personen gerichtete Handlungen

Abbildung 20: Belastungen durch Handlungen



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 3.159, Anschreien, verbale Provokation = 3.206, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 3.141, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 3.101, Beleidigung und Verleumdung = 3.158, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 2.791, Foto-/Videografieren = 3.122, Treten, Schlagen, Stoßen = 3.004, Umzingeln = 2.899.

7.6 Motivation

Im folgenden Teil beleuchtet diese Studie, was Polizeibeamt:innen an ihrer Arbeit motiviert und welche Aspekte des Berufs die Befragten positiv hervorheben. Diese Antworten geben einen Einblick darin, was junge Polizeibeamt:innen in ihrem Beruf antreibt und welche Faktoren für sie wichtig sind, um ihre Motivation im Berufsalltag aufrechtzuerhalten. Zur Erforschung der Motivation nutzte diese Studie eine Kurzskala aus der Studie von Haendschke (2026). Diese mittels Faktorenanalyse validierte Skala hat einerseits den Vorteil zeitlicher Kürze, fragt aber gleichzeitig in sechs Fragen die wichtigsten bekannten Motivatoren ab (Haendschke 2026). Im Folgenden werden die Ergebnisse entlang der bekannten Gruppen vorgestellt. Für den Bereich Motivation können im Anhang (9.14) vertiefende Analysen für die Berufsgruppe Zoll und für das BKA eingesehen werden.

Zusätzlich wurden die Teilnehmenden noch mittels einer Liste von Items zu Aspekten befragt, die ihnen an ihrem Beruf gefallen. Bei dieser Frage konnten die Teilnehmenden mehrere Antworten auswählen. Dargestellt sind die prozentualen Anteile der Personen, die die jeweilige Antwort ausgewählt haben. Jedes einzelne Item kann somit insgesamt 100 Prozent Zustimmung erreichen.

7.6.1 Beschreibung der Ergebnisse

Insgesamt zeigt sich, dass die Motivationen, Menschen zu helfen sowie für Recht und Ordnung einzustehen und Straftäter:innen zur Rechenschaft zu ziehen, in den meisten Gruppen am höchsten ausgeprägt sind. Die ebenfalls zu den sozialen Motiven zählende Motivation der Gemeinnützigkeit ist dagegen im Vergleich etwas geringer ausgeprägt. Die Motivation, für Recht und Ordnung einzustehen (6,22) sowie Straftäter:innen zur Rechenschaft ziehen zu wollen (6,34), sind insbesondere in der Bundespolizei hoch ausgeprägt (siehe Tabelle 16). Im Vergleich weniger relevant sind dabei über alle Gruppen hinweg die Motivation, Karriere zu machen (4,40) und die eines krisensicheren Arbeitsplatzes (5,79).

7.6.2 Zusammenfassung

Insgesamt zeigt sich gruppenübergreifend über alle Items hinweg eine Motivation im leicht über dem Mittelpunkt der Skala liegenden, bis hohen Bereich. In diesem

Sample zeigen sich somit in den für den Polizeiberuf „typischen“ Motivationsbereichen gute Zustimmungswerte. Die hohe Zustimmung zur Motivation, Menschen helfen zu wollen, ist in Einklang mit den Ergebnissen früherer Befragungen. In der Befragung im Rahmen der MEGAVO-Studie findet diese Motivation gemeinsam mit der Wahrnehmung von verantwortungsvollen Aufgaben die höchste Zustimmung (jeweils 3,3 von 4 in der ersten und zweiten Erhebung) (Deutsche Hochschule der Polizei 2024). Auch in anderen Befragungen in NRW (Haendschke 2026) oder Niedersachsen (Ohlemacher et al. 2002) zeigen sich hohe Motivationswerte in diesem Bereich.

Diese Ergebnisse suggerieren, dass die Motivation der Befragten, den Beruf auszuüben, grundsätzlich auch zu den Anforderungen des Berufs passt. Fehlende oder eine nicht passende Motivation zeigen sich somit in dieser Befragung nicht.

Tabelle 15: Motivation

1. Ich möchte Menschen helfen.	6,04
2. Ich möchte etwas Gemeinnütziges tun.	5,42
3. Ich möchte für Recht und Ordnung einstehen.	6,04
4. Ich möchte Straftäter:innen zur Rechenschaft ziehen.	6,11
5. Ich möchte Karriere machen.	4,40
6. Ich möchte einen krisensicheren Arbeitsplatz haben.	5,79

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 3.535, 2 = 3.520, 3 = 3.524, 4 = 3.498, 5 = 3.538, 6 = 3.548.

Tabelle 16: Motivation, Bundespolizei

1. Ich möchte Menschen helfen.	6,08
2. Ich möchte etwas Gemeinnütziges tun.	5,54
3. Ich möchte für Recht und Ordnung einstehen.	6,22
4. Ich möchte Straftäter:innen zur Rechenschaft ziehen.	6,34
5. Ich möchte Karriere machen.	4,73
6. Ich möchte einen krisensicheren Arbeitsplatz haben.	5,86

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 492, 2 = 489, 3 = 487, 4 = 480, 5 = 496, 6 = 497.

Tabelle 17: Motivation, Landespolizei

1. Ich möchte Menschen helfen.	6,08
2. Ich möchte etwas Gemeinnütziges tun.	5,40
3. Ich möchte für Recht und Ordnung einstehen.	6,00
4. Ich möchte Straftäter:innen zur Rechenschaft ziehen.	6,07
5. Ich möchte Karriere machen.	4,34
6. Ich möchte einen krisensicheren Arbeitsplatz haben.	5,75

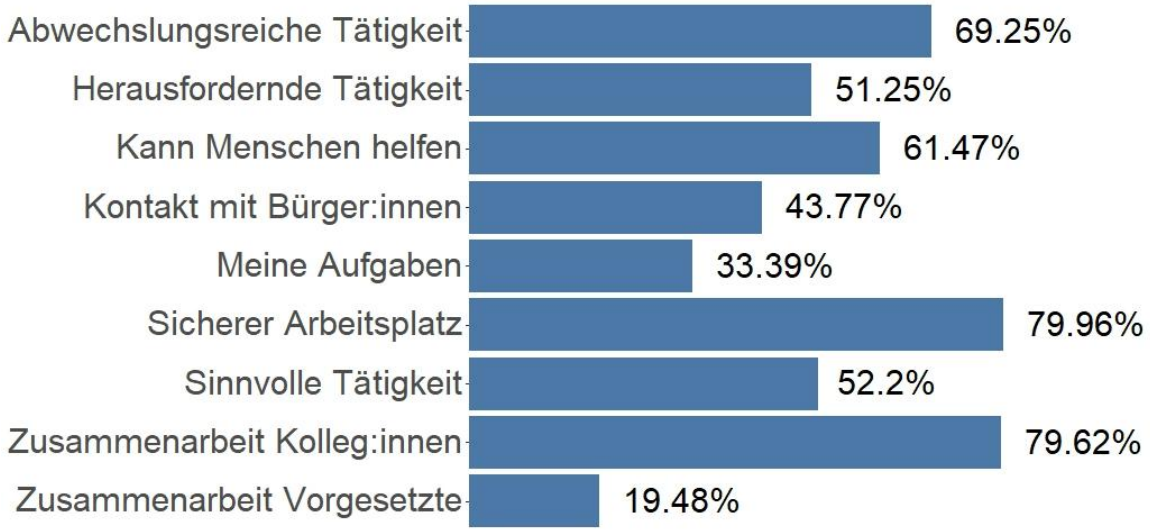
Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 2.383, 2 = 2.372, 3 = 2.381, 4 = 2.372, 5 = 2.380, 6 = 2.385.

7.7 Positive Aspekte an der Tätigkeit

Paoline und Gau (2020) folgend, wurden die Teilnehmenden auch danach befragt, welche Aspekte ihnen an ihrem Beruf gefallen. Bei dieser Frage konnten mehrere vorgegebene Antworten ausgewählt werden. Einige dieser Items wurden dabei aus Paoline und Gau (2020) übernommen und um weitere ergänzt. Die Ergebnisse werden als prozentuale Anteile der Personen angegeben, die die jeweiligen Antworten ausgewählt haben. Somit können bei jeder Antwort insgesamt 100 Prozent Zustimmung erreicht werden. Im Anhang (9.15) können die Ergebnisse für die Bereiche Bundespolizei, Landespolizei, BKA und Zoll eingesehen werden.

Am meisten Zustimmung erreichen insgesamt die Aspekte Zusammenarbeit mit Kolleg:innen (79,62 Prozent), sicherer Arbeitsplatz (79,96 Prozent), abwechslungsreiche Tätigkeit (69,25 Prozent) und die Möglichkeit, Menschen zu helfen (61,47 Prozent). Diese Aspekte nehmen die Befragten also aktuell als positive Aspekte an ihrer Tätigkeit wahr. Geringe Zustimmungswerte gibt es dagegen zum Item der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten (19,48 Prozent) und zu den eigenen Aufgaben (33,39 Prozent).

Abbildung 21: Positive Aspekte an der Tätigkeit



Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Abwechslungsreiche Tätigkeit = 2.250, Herausfordernde Tätigkeit = 1.665, Kann Menschen helfen = 1.997, Kontakt mit Bürger:innen = 1.422, Meine Aufgaben = 1.085, Sicherer Arbeitsplatz = 2.598, Sinnvolle Tätigkeit = 1.696, Zusammenarbeit Kolleg:innen = 2.587, Zusammenarbeit Vorgesetzte = 633.

7.7.1 Zusammenfassung

Insgesamt zeigt sich bei den Befragten eine Motivationslage, die gut zu zentralen Aspekten des Berufs passt. Wichtigste Motivatoren sind für die Befragten, Menschen zu helfen sowie für Gesetze einzustehen und diese zu vollziehen. Die Motivationslage der hier in den Fokus genommenen jüngeren Polizeibeamt:innen unterscheidet sich in diesen Punkten nicht wesentlich von denen anderer Befragungen. Auch wenn ein sicherer Arbeitsplatz für die Befragten im Bereich der Motivation etwas weniger relevant ist, so ist dies doch ein Aspekt, den viele Befragte aktuell positiv an ihrer Tätigkeit wahrnehmen. Anschließend an die Ergebnisse aus den beschreibenden Items und den Zufriedenheitsfragen, ergibt sich auch hier die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen als positiver Aspekt.

7.8 Erwägung von Kündigungen und Gründe

Im weiteren Verlauf wurden die Teilnehmenden zudem explizit gefragt, ob sie schon einmal über eine Kündigung ihrer Tätigkeit nachgedacht haben. Außerdem wurden sie nach den Gründen für diese Entscheidung befragt. Diese Aspekte können weitere Anhaltspunkte bieten, um herauszufinden, mit welchen Maßnahmen sich zukünftigen Kündigungen entgegenwirken lässt. Hierzu wurde den Teilnehmenden zunächst eine Filterfrage gestellt, in der sie gefragt wurden, ob sie schon einmal darüber nachgedacht haben, den Polizeidienst zu quittieren. Die Teilnehmenden, die diese Frage mit „Ja“ beantwortet haben, wurden anschließend gebeten, aus einer Liste mit 14 Gründen alle für sie zutreffenden auszuwählen.

Die Mehrfachauswahl bei dieser Frage trägt dem Umstand Rechnung, dass Kündigungsentscheidungen das Resultat einer Kombination von Aspekten sein können. Einschränkend sei darauf hingewiesen, dass bei dieser Frage geschlossene Antworten vorgegeben waren. In einzelnen Fällen sind diese möglicherweise nicht dazu in der Lage, die Komplexität dieser Entscheidung abzubilden. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Filterfrage für alle Gruppen dargestellt. Anschließend wird die prozentuale Häufigkeit der Angabe der einzelnen Gründe dargestellt. Jede Kategorie kann dabei maximal 100 Prozent erreichen. Ergebnisse für weibliche Teilnehmende, den Bereich Zoll und die einzelnen Landespolizeien können im Anhang (9.16) eingesehen werden.

7.8.1 Beschreibung der Ergebnisse

Im gesamten Sample zeigt sich zunächst, dass etwas über die Hälfte der Befragten (54,66 Prozent) schon einmal darüber nachgedacht hat, den Dienst zu quittieren. Im Gegensatz dazu haben 40,94 Prozent noch nie über eine Kündigung nachgedacht. Bezüglich der Gründe, aus welchen eine Kündigung schon einmal in Betracht gezogen wurde, hat jeweils gut die Hälfte der Befragten eine mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (51,68 Prozent) sowie eine zu geringe Bezahlung (50,28 Prozent) angegeben. Interessanterweise zeigt sich, dass auch die mangelnde Anerkennung durch die Öffentlichkeit (41,65 Prozent) und durch Vorgesetzte (40,52 Prozent) häufiger angegebene Gründe sind, aus welchen schon einmal eine Kündigung in Betracht gezogen wurde. Weitere Gründe sind die psychische Belastung (40,57 Prozent) und der Schichtdienst (38,09 Prozent).

In der Bundespolizei haben insgesamt knapp zwei Drittel der Befragten (64,99 Prozent) schon einmal über eine Kündigung nachgedacht. Mit Abstand am häufigsten wurde die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (61,92 Prozent) als Grund genannt. Die mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte (47,37 Prozent) ist der zweithäufigste Grund und in dieser Gruppe noch präsenter als im gesamten Sample. Darüber hinaus werden häufiger die psychische Belastung (42,41 Prozent), die mangelnde öffentliche Anerkennung (36,53 Prozent) sowie der Schichtdienst (37,15 Prozent) genannt.

Auch bei den Landespolizeien hat mehr als die Hälfte der Befragten (54,44 Prozent) schon einmal über eine Kündigung nachgedacht. Als wichtigster Grund wird die geringe Bezahlung mit 54,12 Prozent angegeben. Ebenfalls über die Hälfte der Befragten (50,27 Prozent) gibt zudem die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Grund an. Häufiger genannt werden auch die mangelnde öffentliche Anerkennung (44,65 Prozent), die psychische Belastung (41,88 Prozent), der Schichtdienst (40,26 Prozent) und die mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte (39,49 Prozent).

7.8.2 Zusammenfassung

Insgesamt überwiegt in allen befragten Gruppen der Anteil von Personen, die schon einmal über eine Kündigung nachgedacht haben. Besonders bei der Bundespolizei ist der Anteil verglichen mit dem gesamten Sample noch einmal deutlich erhöht.

Insgesamt zeigen sich neben der geringen Bezahlung und der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben interessanterweise auch die mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte und die Öffentlichkeit als häufig genannte Gründe. Dass die Befragten insgesamt unzufrieden mit der Anerkennung sind, die sie für ihre Arbeit erhalten, ist dabei schon in den Zufriedenheitsfragen deutlich geworden. Die Ergebnisse hier verdeutlichen nun, dass diese als unzureichend wahrgenommene Anerkennung auch tatsächlich ein Grund ist, aus dem Befragte eine Kündigung in Betracht gezogen haben.

Tabelle 18: Kündigungserwägungen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	1.948	54,66%
Nein	1.459	40,94%
Keine Antwort	157	4,41%

Gesamtfallzahl: 3.564.

Abbildung 22: Gründe für das Erwägen einer Kündigung



Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 386, Beruf passt nicht zu mir = 168, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 784, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 394, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 806, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 1.000, Physische Belastung = 302, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 317, Psychische Belastung = 785, Schichtdienst = 737, Sonstige Gründe = 624, Veränderte Interessen = 280, Veränderte Werte und Überzeugungen = 414, Zu geringe Bezahlung = 973.

Tabelle 19: Kündigungserwägungen, Bundespolizei

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	323	64,99%
Nein	148	29,78%
Keine Antwort	26	5,23%

Gesamtfallzahl: 497.

Abbildung 23: Gründe für das Erwägen einer Kündigung, Bundespolizei



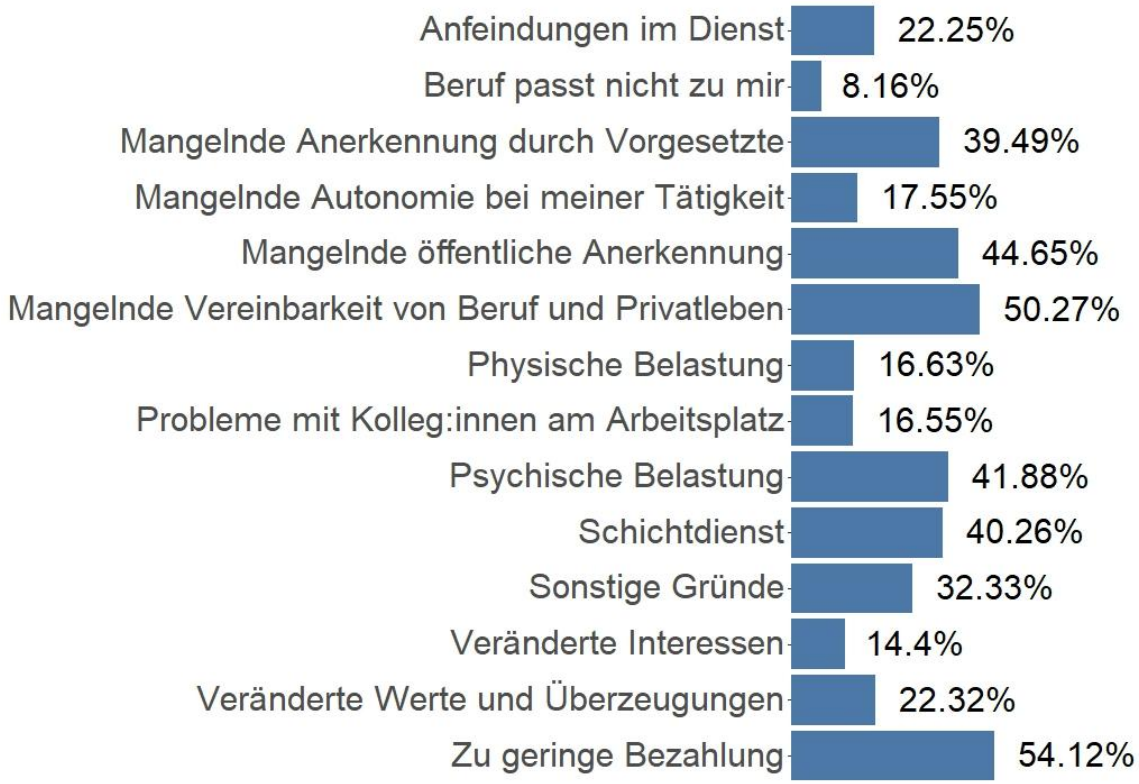
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 42, Beruf passt nicht zu mir = 30, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 153, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 105, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 118, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 200, Physische Belastung = 52, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 46, Psychische Belastung = 137, Schichtdienst = 120, Sonstige Gründe = 96, Veränderte Interessen = 41, Veränderte Werte und Überzeugungen = 69, Zu geringe Bezahlung = 105.

Tabelle 20: Kündigungserwägungen, Landespolizei

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	1.299	54,44%
Nein	1.010	42,33%
Keine Antwort	77	3,23%

Gesamtfallzahl: 2.386.

Abbildung 24: Gründe für das Erwägen einer Kündigung, Landespolizei



Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 289, Beruf passt nicht zu mir = 106, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 513, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 228, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 580, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 653, Physische Belastung = 216, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 215, Psychische Belastung = 544, Schichtdienst = 523, Sonstige Gründe = 420, Veränderte Interessen = 187, Veränderte Werte und Überzeugungen = 290, Zu geringe Bezahlung = 703.

7.9 Änderungswünsche an der Tätigkeit und der Polizei als Organisation

In Anlehnung an Paoline und Gau (2020) wurden die Teilnehmenden auch direkt danach gefragt, welche Aspekte sie an ihrer Tätigkeit und der Polizei als Organisation ändern würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Hierfür wurden einige Items aus Paoline und Gau (2020) genutzt und um weitere ergänzt. Bei dieser Frage konnten die Teilnehmenden alle für sie zutreffenden Aspekte zusätzlich nach ihrer Priorität ordnen. Diese Antworten ermöglichen somit nicht nur einen Einblick darin, wo die Befragten selbst Aspekte verändern würden, um das Ausüben ihrer Tätigkeit zu erleichtern, sondern geben auch einen Einblick darin, welche Änderungen sie als am wichtigsten wahrnehmen.

Da diese Änderungswünsche viele Aspekte umfassen können, wurden die Items nach Änderungswünschen getrennt, die sich eher auf die unmittelbare Tätigkeit beziehen, wie beispielsweise die Menge an Bürokratie im Berufsalltag oder die Sicherheit im Einsatz. Separat wurden Items abgefragt, die sich eher auf die Polizei als Organisation beziehen, wie beispielsweise hierarchische Strukturen in der Arbeitsorganisation oder die interne Kommunikation. Auch zu dieser Fragenstruktur sei einschränkend angemerkt, dass Teilnehmende hier aus vorgegebenen Antworten wählen konnten, also nicht die Möglichkeit hatten, eigene Angaben zu machen. Auch ist der Umfang der Items, wie bei allen Fragebögen, natürlich begrenzt. Im Folgenden wird in prozentualen Häufigkeiten dargestellt, wie häufig die Befragten das jeweilige Item als erste Priorität angegeben haben. Insgesamt erreichen also alle Antworten pro Grafik 100 Prozent. Im Anhang zu diesem Kapitel (9.17) können die Ergebnisse aufgeschlüsselt für weibliche Befragte eingesehen werden.

7.9.1 Beschreibung der Ergebnisse

Im Bereich der Aspekte, die die Tätigkeit betreffen, ist ein strafferes Strafverfolgungssystem mit 24,93 Prozent das mit Abstand am häufigsten ausgewählte Item bei der ersten Priorität. Mit einigem Abstand folgen eine geringere Arbeitsbelastung (16,33 Prozent) sowie eine bessere Ausstattung (15,94 Prozent). An der Organisation würden die Befragten vor allem die Beförderungsprozesse verbessern (39,54 Prozent), das Planungssystem für Dienstpläne und Einsätze (18,18 Prozent) sowie die interne Kommunikation und den Informationsprozess (14,69 Prozent).

Bei der Bundespolizei liegen die Prioritäten im Bereich der Tätigkeit ähnlich. Auch hier ist ein strafferes Strafverfolgungssystem das am meisten genannte Item (23,72 Prozent), gefolgt von einer Verringerung der Arbeitsbelastung (17,59 Prozent) und einer besseren Ausstattung (15,13 Prozent). Bei den Änderungswünschen im Bereich der Organisation zeigen sich allerdings leichte Verschiebungen in den Prioritäten. Hier ist eine Verbesserung des Planungssystems für Dienstpläne und Einsätze die am häufigsten genannte erste Priorität der Befragten (24,33 Prozent), noch vor einer Verbesserung des Beförderungssystems (20,82 Prozent) und der internen Kommunikation (18,35 Prozent).

Innerhalb der Landespolizeien haben die meisten der Befragten als erste Priorität eine Straffung des Strafverfolgungssystems angegeben (25,85 Prozent), gefolgt von einer geringeren Arbeitsbelastung (16,07 Prozent) und einer besseren Ausstattung (15,82 Prozent). Im Bereich der Organisation zeigt sich eine klare Priorität bei der Verbesserung der Beförderungsprozesse (43,35 Prozent), der Verbesserung des Planungssystems für Einsätze und Dienstpläne (17,42 Prozent) und der internen Kommunikation (13,73 Prozent).

7.9.2 Zusammenfassung

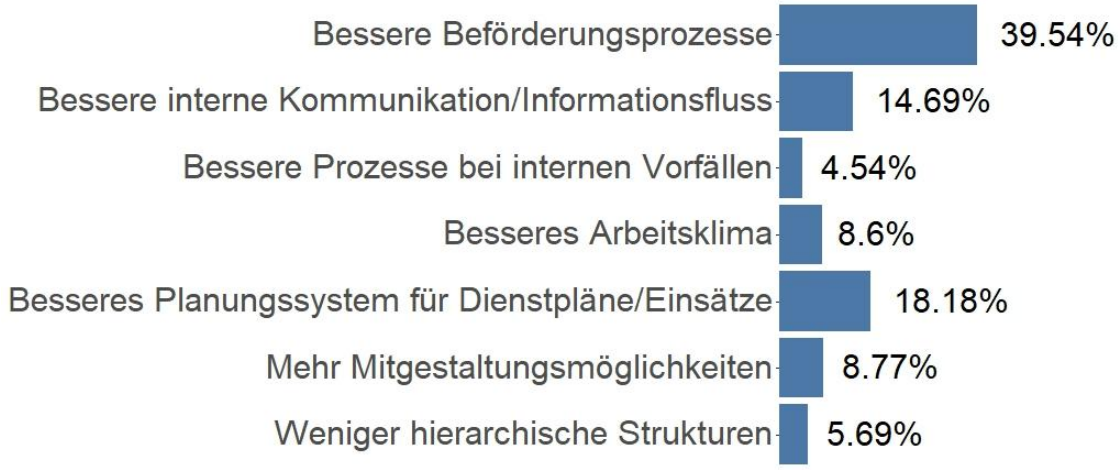
Insgesamt zeigen sich über die Befragungsgruppen hinweg ähnliche Prioritäten. Ein strafferes Strafverfolgungssystem ist für die meisten der Befragten die erste Priorität bei den Veränderungswünschen im Bereich der Tätigkeit. In der Bundespolizei und in den Landespolizeien wünschen sich die Befragten zudem eine Verringerung der Arbeitsbelastung und eine bessere Ausstattung bei der Arbeit. Die zuvor analysierten Belastungsitems verweisen näher auf die Bereiche, in welchen hier am meisten Verringerungspotenzial besteht. Im Bereich der Organisation zeigen sich vor allem Veränderungswünsche im Bereich der Beförderungsprozesse, was sich an die geringe Zufriedenheit in diesem Bereich anschließt. Auch das Planungssystem für den Dienst und die Einsätze sowie die interne Kommunikation und der Informationsfluss sind Bereiche, in welchen sich die Befragten Verbesserungen wünschen.

Abbildung 25: Ausprägung der Häufigkeiten Änderungspriorität 1. Tätigkeit



Gesamtfallzahl: bessere Ausstattung = 491, besserer Gebäudezustand = 102, effizientere Arbeitsorganisation = 423, geringere Arbeitsbelastung = 503, intensivere Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeit = 20, mehr Ermessensspielraum im Dienst = 101, mehr Sicherheit im Einsatz = 259, strafferes Strafverfolgungssystem = 768, weniger Bürokratie = 414.

Abbildung 26: Ausprägung der Häufigkeiten Änderungspriorität 1. Organisation



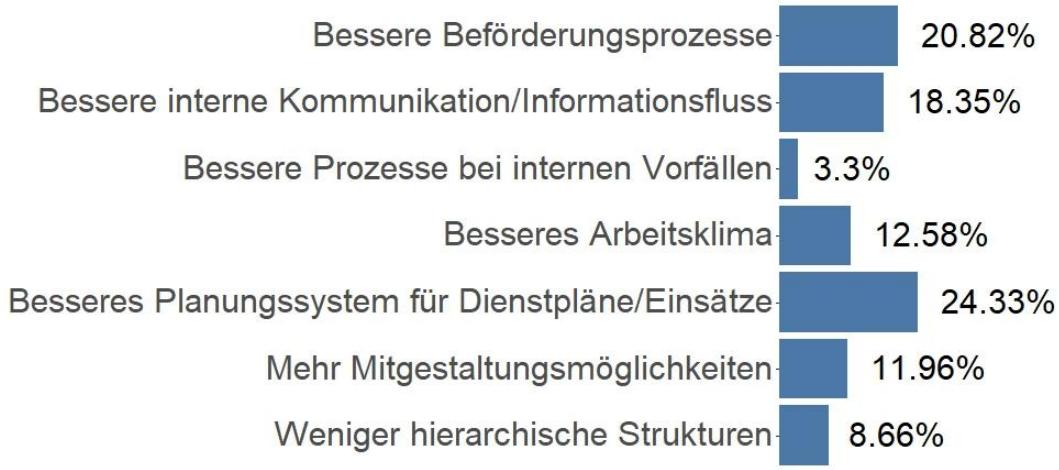
Gesamtfallzahl: Bessere Beförderungsprozesse = 1.168, Bessere interne Kommunikation und Informationsfluss = 434, Bessere Prozesse bei internen Vorfällen = 134, Besseres Arbeitsklima = 254, Besseres Planungssystem für Dienstpläne/Einsätze = 537, Mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten = 259, Weniger hierarchische Strukturen = 168.

Abbildung 27: Ausprägung der Häufigkeiten Änderungspriorität 1. Tätigkeit, Bundespolizei



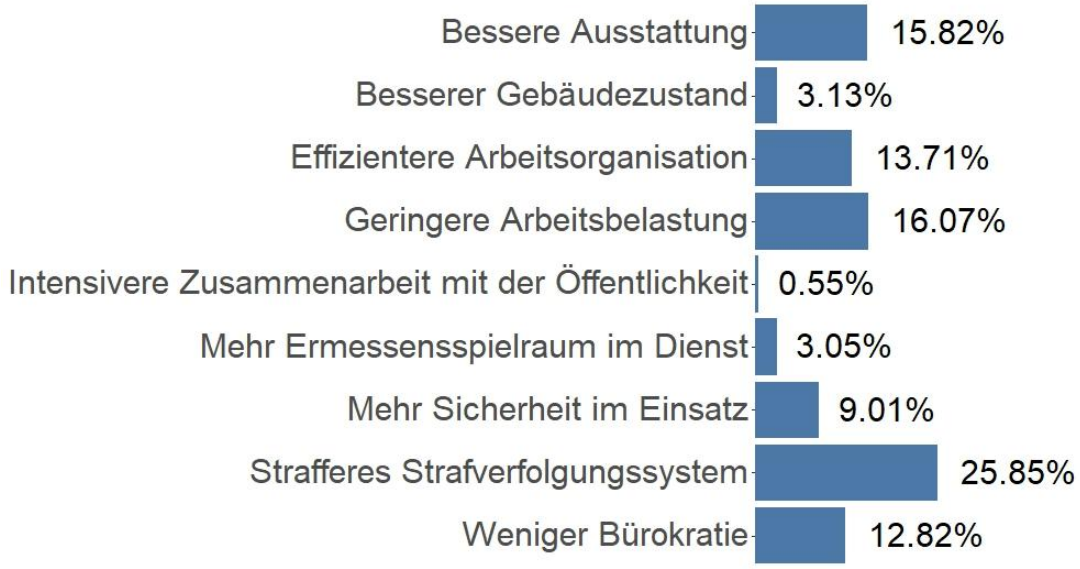
Gesamtfallzahl: bessere Ausstattung = 74, besserer Gebäudezustand = 17, effizientere Arbeitsorganisation = 68, geringere Arbeitsbelastung = 86, intensivere Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeit = 6, mehr Ermessensspielraum im Dienst = 26, mehr Sicherheit im Einsatz = 23, strafferes Strafverfolgungssystem = 116, weniger Bürokratie = 73.

Abbildung 28: Ausprägung der Häufigkeiten Änderungspriorität 1. Organisation, Bundespolizei



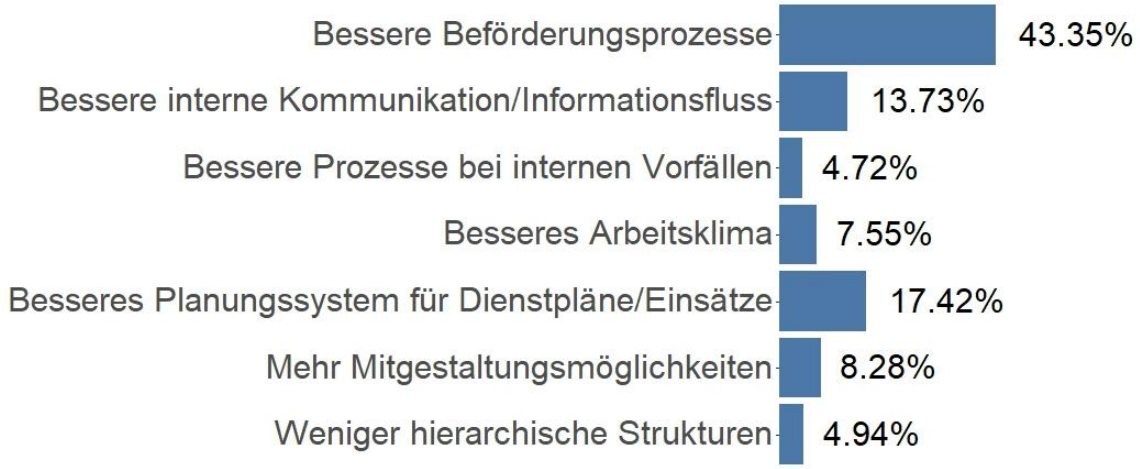
Gesamtfallzahl: Bessere Beförderungsprozesse = 101, Bessere interne Kommunikation und Informationsfluss = 89, Bessere Prozesse bei internen Vorfällen = 16, Besseres Arbeitsklima = 61, Besseres Planungssystem für Dienstpläne/Einsätze = 118, Mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten = 58, Weniger hierarchische Strukturen = 42.

Abbildung 29: Ausprägung der Häufigkeiten Änderungspriorität 1. Tätigkeit, Landespolizei



Gesamtfallzahl: bessere Ausstattung = 374, besserer Gebäudezustand = 74, effizientere Arbeitsorganisation = 324, geringere Arbeitsbelastung = 380, intensivere Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeit = 13, mehr Ermessensspielraum im Dienst = 72, mehr Sicherheit im Einsatz = 213, strafferes Strafverfolgungssystem = 611, weniger Bürokratie = 303.

Abbildung 30: Ausprägung der Häufigkeiten Änderungspriorität 1. Organisation, Landespolizei



Gesamtfallzahl: Bessere Beförderungsprozesse = 1.010, Bessere interne Kommunikation und Informationsfluss = 320, Bessere Prozesse bei internen Vorfällen = 110, Besseres Arbeitsklima = 176, Besseres Planungssystem für Dienstpläne/Einsätze = 406, Mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten = 193, Weniger hierarchische Strukturen = 115.

7.10 Zusammenfassung der Ergebnisse zur Berufszufriedenheit

Insgesamt zeigen sich bei der in der vorliegenden Studie gemessenen Berufszufriedenheit positive Aspekte vor allem bei der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Unterstützung bei den dienstlichen Aufgaben. Die Befragten sind vergleichsweise zufrieden mit ihren Kolleg:innen und nehmen die Zusammenarbeit als den positivsten Bestandteil ihrer Tätigkeit wahr. Eher wenig belastet sind die Befragten durch die Komplexität ihrer Arbeitsaufgaben; die Menge an zu bearbeitenden Aufgaben wird als leicht unter dem Mittelwert angegeben. Insgesamt liegt die Zufriedenheit mit der psychischen Arbeitsbelastung im mittleren Bereich.

In der vertiefenden Befragung zu verschiedenen Arten von Stressoren zeigen sich erhöhte Werte in einigen Bereichen. Bei den operationalen Stressoren sticht Ermüdung hervor, beispielsweise in der Folge von Überstunden und durch den Schichtdienst. Alle abgefragten Stressoren liegen etwas über der Skalenmitte (4). Bei den organisationalen Stressoren sind die Werte durch Personalmangel und bürokratischen Aufwand erhöht.

Die geringsten Zufriedenheitswerte zeigen sich bei der Anerkennung, den Arbeitsstunden und beim Gehalt. Differenziert nach Anerkennungsakteuren stehen politische Akteure und die mediale Berichterstattung im Vordergrund. Auch mit der Anerkennung durch die Öffentlichkeit ist man eher unzufrieden.

Diese geringen Zufriedenheitswerte sind mit Gründen verknüpft, die die Befragten schon einmal für eine Kündigung in Betracht gezogen haben. Am häufigsten genannte Gründe hierfür sind eine mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine zu geringe Bezahlung und mangelnde Anerkennung durch die Öffentlichkeit. Schon einmal über eine Kündigung nachgedacht haben im gesamten Sample und in den Polizeien der Länder etwas über die Hälfte der Befragten. Das ist ein Befund, der Anlass zu Sorge geben sollte. Deutlich höher ist dieser Wert nochmal in der Bundespolizei. Dort haben knapp zwei Drittel der Befragten schon einmal darüber nachgedacht, den Dienst zu quittieren.

Diese besorgniserregenden Werte bei der Bundespolizei stehen im Einklang mit der insgesamt niedrigeren Zufriedenheit bei den Befragten der Polizei des Bundes. Verglichen mit allen anderen Gruppen zeigt sich die niedrigste Gesamtzufriedenheit

(3,71). Besonders geringe liegt die Zufriedenheit bei der Anerkennung, Abwechslung bei Dienstaufgaben, den Arbeitsstunden und Arbeitsmethoden. De Zufriedenheit mit der Anerkennung durch politische Akteure und die mediale Berichterstattung fällt hier besonders gering aus. Gleichzeitig zeigen sich bei der Bundespolizei erhöhte Werte durch Stress in den Bereichen Ermüdung, zu geringe Zeit für Freunde und Familie, bürokratischer Aufwand und Personalmangel. Diese Aspekte widerspiegeln sich bei den genannten potenziellen Kündigungsgründen. Der mit Abstand häufigste Grund, weshalb die Befragten bei der Bundespolizei schon einmal eine Kündigung in Betracht gezogen haben, ist die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zudem werden die mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte und die psychische Belastung als Gründe angegeben.

Verglichen mit der Bundespolizei zeigt sich in den Landespolizeien eine höhere, insgesamt etwas über dem Mittelwert liegende (generelle) Zufriedenheit (4,52). Die geringsten Zufriedenheitswerte zeigen sich bei der Anerkennung, den Arbeitsstunden und dem Einkommen. Erhöhte Belastungen zeigen sich bei den Landespolizeien insgesamt bei der Ermüdung durch Schichtdienst und Überstunden, Personalmangel und bürokratischer Aufwand. Auch bei dieser Gruppe geben etwas über die Hälfte an, schon einmal über eine Kündigung nachgedacht zu haben. Häufigste Gründe hierfür liegen ebenfalls in einer mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einer zu geringen Bezahlung und einer mangelnden öffentlichen Anerkennung.

8 Literaturverzeichnis

Bakker, Arnold B., Jari J. Hakanen, Evangelia Demerouti, und Despoina Xanthopoulou. 2007. Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology* 99:274–284. https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274.

Bierer, Kristina. 2021. Gesellschaftliche Veränderungen und was es für die Arbeit mit der Gen Z bedeutet. In *Future Talents*, Hrsg. Marcel Rütten, und Kristina Bierer, 165–170. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://link.springer.com/10.1007/978-3-658-33023-1_12.

Bundeskriminalamt. 2025. Neuer Höchststand bei Gewalttaten gegen Polizeikräfte und Einsatzkräfte von Feuerwehr und Rettungsdiensten: Bundeskriminalamt veröffentlicht Bundeslagebild für 2024. https://www.bka.de/DE/Presse/Listenseite_Pressemitteilungen/2025/Presse2025/251229_PM_BLB_GewaltggPVB2024.html. Zugegriffen: 09.Juni 2026.

Bürger, Bernd, und Anna Arlinghaus. 2024. Generation Z: Die Zukunft der Arbeitszeitgestaltung bei der Polizei? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 78:447–457. https://doi.org/10.1007/s41449-024-00454-1.

Burger, Roland, und Martin Groß. 2016. Gerechtigkeit und Studienabbruch. Die Rolle der wahrgenommenen Fairness von Benotungsverfahren bei der Entstehung von Abbruchsintentionen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 19:625–647. https://doi.org/10.1007/s11618-016-0672-8.

Clark, Andrew, Andrew Oswald, und Peter Warr. 1996. Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69:57–81. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x.

Curran, Paul G. 2016. Methods for the detection of carelessly invalid responses in survey data. *Journal of Experimental Social Psychology* 66:4–19. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.07.006.

Damij, Nadja, Zoran Levnajić, Vesna Rejec Skrt, und Jana Suklan. 2015. What Motivates Us for Work? Intricate Web of Factors beyond Money and Prestige. *PLoS ONE* 10: e0132641.https://doi.org/10.1371/journal.pone.0132641.

Darius, S., und I. Böckelmann. 2012. Psychische Belastungen und mögliche Prävention bei Polizeibeamten: Eine Längsschnittuntersuchung. *Prävention und Gesundheitsförderung* 7:190–195.https://doi.org/10.1007/s11553-012-0343-4.

Deutsche Hochschule der Polizei. 2024. MEGAVO-Studie: MEGAVO Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten: Projektbericht 2021-2024. https://www.polizeistudie.de/projekt/uebersicht-polizeistudien/.

Deutscher Gewerkschaftsbund. 2026. Psychische Belastung bei Polizeibeschäftigten. https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++9946df78-d762-11f0-80d2-175f7f11632a.

Frankfurter Allgemeine Zeitung. 2025. Jedes Jahr wollen 1000 Beamte nicht mehr Beamte sein. https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/jedes-jahr-geben-1000-bundesbeamte-beamtenstatus-auf-110283999.html. Zugegriffen: 04. März 2026.

Feltes, Thomas. 2022. Entwicklungen und Wandel polizeilicher Ausbildung in Deutschland. Eine Betrachtung vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion. *Recht der Jugend und des Bildungswesens* 70:494–515. https://doi.org/10.5771/0034-1312-2022-4-494.

Frenkel, Marie Ottilie, und Friederike Uhlenbrock. 2023. Stress im Polizeiberuf und seine Auswirkungen auf Verhalten und Gesundheit. In *Handbuch Polizeipsychologie*, Hrsg. Mario S. Staller, Benjamin Zaiser, und Swen Koerner, 297–314. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://link.springer.com/10.1007/978-3-658-40118-4_15.

Gewerkschaft der Polizei. 2025. GdP: JETZT handeln, bevor es zu spät ist! https://www.gdp.de/bundespolizei-zoll-fachgruppe-balm/de/stories/bezirk/2025/02/2025-02-20-kuendigungsraten. Zugegriffen: 28. April 2026.

Hackman, J. Richard, und Greg R. Oldham. 1980. *Work redesign, Redesignes.* MA: Addison-Wesley.

Haendschke, Maximilian. 2026. *Werte und Einstellungen von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten: Eine empirische Untersuchung im Kontext von Rahmenbedingungen und Erfahrungen des täglichen Dienstes.* Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://link.springer.com/10.1007/978-3-658-50480-9.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, und Barbara Bloch Snyderman. 1959. *The Motivation to Work.* New York: John Wiley and Sons.

Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE). 2023. Polizeiliche Alltagserfahrungen - Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation: Ergebnisse der Studierendenbefragung in Hessen 2022. Hessisches Ministerium des Innern und für Sport.

https://hoems.hessen.de/sites/hoems.hessen.de/files/2023-05/2023%20Bericht%20Polizeistudie%20Studierendenbefragung.pdf.

Honekamp, Wilfried, Roman Povalej, Heiko Rittelmeier, Johannes Fähndrich, Silvio Berner, und Dirk Labudde. 2023. Technologiegetriebene Polizeiausbildung im Umgang mit Digitalen Spuren. In *Handbuch Cyberkriminologie 2*, Hrsg. Thomas-Gabriel Rüdiger, und P. Saskia Bayerl, 673–702. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://link.springer.com/10.1007/978-3-658-35442-8_51.

Jager, Janine, Thimna Klatt, und Thomas Bliesener. 2013. NRW-Studie: Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte. Die subjektive Sichtweise zur Betreuung und Fürsorge, Aus- und Fortbildung, Einsatznachbereitung, Belastung und Ausstattung (Abschlussbericht). Christian-Albrechts-Universität zu Kiel: Institut für Psychologie.

Jasch, Michael. 2019. Kritische Lehre und Forschung in der Polizeiausbildung. In *Polizei und Gesellschaft*: *Transdisziplinäre Perspektiven zu Methoden, Theorie und Empirie reflexiver Polizeiforschung,* Hrsg. Christiane Howe, und Lars Ostermeier, 231–250. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. http://link.springer.com/10.1007/978-3-658-22382-3_10.

Jayatissa, K. A. D. U. 2023. Generation Z – A New Lifeline: A Systematic Literature Review. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities* 3:179–186. https://doi.org/10.4038/sljssh.v3i2.110.

Karasek, Robert A. 1979. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24: 285-308. https://doi.org/10.2307/2392498.

Kauffeld, Simone, und Carsten C. Schermuly. 2011. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. In *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie*, 179–194. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. http://link.springer.com/10.1007/978-3-642-16999-1_10.

Liebl, Karlhans. 2025. *Die beforschte Polizei: Entwicklung und Stand der Polizeiforschung in Deutschland*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://link.springer.com/10.1007/978-3-658-48114-8.

Loher, Brian T., Raymond A. Noe, Nancy L. Moeller, und Michael P. Fitzgerald. 1985. A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 70:280–289. https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.2.280.

Mergenthal, Karola, und Corina Güthlin. 2021. Einflussgrößen auf die Arbeitszufriedenheit von Medizinischen Fachangestellten. *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen* 167:78–85. https://doi.org/10.1016/j.zefq.2021.09.006.

Mierke, Katja, Nikolai Förster, und Sandy Stemme. 2015. Was wirklich zählt: Bedeutsamkeit der Aufgaben, Feedback durch die Vorgesetzten und kollegiales Teamklima als Determinanten der Ausbildungszufriedenheit im Gastgewerbe. *Wirtschaftspsychologie 2:* 13-23.

NDR. 2025. Ausbildung bei der Hamburger Polizei: Jeder Vierte bricht ab. https://www.ndr.de/nachrichten/hamburg/Ausbildung-bei-der-Hamburger-Polizei-Jeder-vierte-bricht-ab,polizeischueler108.html. Zugegriffen: 04. Juni 2026.

Negrini, Lucio. 2016. Ausbildungsqualität. In *Subjektive Überzeugungen von Berufsbildnern*, 91–106. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. http://link.springer.com/10.1007/978-3-658-11803-7_5.

Nerdinger, Friedemann W. 2019. Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In *Arbeits- und Organisationspsychologie*, Hrsg. Nerdinger, Friedemann W., Gerhard Blickle, und Niclas Schaper, 463–486. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. http://link.springer.com/10.1007/978-3-662-56666-4_24.

Ohlemacher, Thomas, Christiane Bosold, Anja Fiedler, Oliver Lauterbach und Alexandra Zitz. 2002. Polizei im Wandel: Abschlussbericht der standardisierten Befragung der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei 2001 sowie erste Ergebnisse der Gruppendiskussionen 2002. Hannover: Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e. V. http://kfn.de/wp-content/uploads/Forschungsberichte/FB_87.pdf.

Paoline, Eugene A., und Jacinta M. Gau. 2020. An Empirical Assessment of the Sources of Police Job Satisfaction. *Police Quarterly* 23:55–81. https://doi.org/10.1177/1098611119875117.

Peitz, Diana, Julia Thom, Lena Walther, Heike Hoelling, und Caroline Cohrdes. 2024. Validation of the Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale for the Mental Health Surveillance (MHS) of German adults. *Health and Quality of Life Outcomes* 22:1-13. https://doi.org/10.1186/s12955-024-02304-4.

Plischke, Anne. 2016. *Die akademische Psychologie unter der Lupe: Dissonanz zwischen studentischen Vorstellungen und wahrgenommener Studienrealität*.

Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://link.springer.com/10.1007/978-3-658-11178-6.

Prümper, Jochen, Klaus Hartmannsgruber, und Michael Frese. 1995. KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 39: 125–131.

rbb24. 2025. Hohe Abbrecherquote bei Polizei-Azubis in Brandenburg. https://www.rbb24.de/panorama/beitrag/2025/04/brandenburg-polizei-hohe-abbrecherquote-polizeischueler.html. Zugegriffen: 04. Juni 2026.

Rössler, Christian, und Daniela Gutschmidt. 2021. Polizeiliche Werte von Individuen und Gruppen. Zusammenhänge mit Stress und Arbeitszufriedenheit. *SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis* 2: 66–77. https://doi.org/10.7396/2021_2_F.

Schmidt, Laura I., Fabian Scheiter, Andreas Neubauer, und Monika Sieverding. 2019. Anforderungen, Entscheidungsfreiräume und Stress im Studium: Erste Befunde zu Reliabilität und Validität eines Fragebogens zu strukturellen Belastungen und Ressourcen (StrukStud) in Anlehnung an den Job Content Questionnaire. *Diagnostica* 65:63–74. https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000213.

Steckhan, Svea, und Caroline Duncker-Euringer. 2025. Evaluationsbericht 2024: Lehrevaluation am Fachhochschulbereich der Akademie der Polizei Hamburg. Akademie der Polizei Hamburg. https://akademie-der-polizei.hamburg.de/evaluation-der-lehre-771220.

Thomas, Adrian, Walter C. Buboltz, und Christopher S. Winkelspecht. 2004. Job characteristics and personality as predictors of job satisfaction. *Organizational Analysis 12:205–219. https://doi.org/10.1108/eb028993*.

Turgut, Sarah, Alexandra Michel, und Karlheinz Sonntag. 2014. Einflussfaktoren emotionaler Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit: Anwendung eines integrativen Untersuchungsansatzes. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 58:140–154. https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000150.

Velten, Stefanie, und Annalisa Schnitzler. 2012. Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ). *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 108:511–527. https://doi.org/10.25162/zbw-2012-0029.

Viegas, Vijay, und Joslyn Henriques. 2021. Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction Among Police Officials. *Journal of Police and Criminal Psychology* 36:227–235. https://doi.org/10.1007/s11896-020-09388-w.

Warr, Peter, John Cook, und Toby Wall. 1979. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology* 52:129–148. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x.

Westermann, Rainer, Elke Heise, Kordelia Spies und Ulrich Trautwein. 1996. Identifikation und Erfassung von Komponenten der Studienzufriedenheit. *Psychologie in Erziehung und Unterricht* 43: 1–22.

Westermann, Rainer und Elke Heise. 2018. Studienzufriedenheit. In *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie*, Hrsg. Detlef H. Rost, Jörn R. Sparfeldt, und Susanne R. Buch, 818-825. Weinheim: Beltz.

Westermann, Rainer, Elke Heise und Kordelia Spies. 2018. FB-SZ-K - Kurzfragebogen zur Erfassung der Studienzufriedenheit. [Verfahrensdokumentation, Fragebogen und Erläuterungen zum Fragebogen]. In Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hrsg.), Open Test Archive. Trier: ZPID. https://doi.org/10.23668/psycharchives.4654

Wiese, Bettina S., und Anna M. Stertz. 2019. Arbeitszufriedenheit und -motivation. In *Arbeits- und Organisationspsychologie*: *Ein Überblick für Psychologiestudierende und -interessierte,* 13–19. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. http://link.springer.com/10.1007/978-3-662-58056-1_3.

Wigh, Juliane, Henning Staar, Judith Heße-Husain, Timo Berse und Gina Rosa Wollinger. 2026. Zufriedenheit und Erfolg im Studium an der HSPV NRW. Zweiter Zwischenbericht. HSPV NRW. https://www.hspv.nrw.de/forschung/forschungsgruppen/studienerfolg/publikationen.

Willemin-Petignat, Lauriane, Royce Anders, Sabrina Ogi, und Benjamin Putois. 2023. Validation and Psychometric Properties of the German Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20:6831. https://doi.org/10.3390/ijerph20196831.

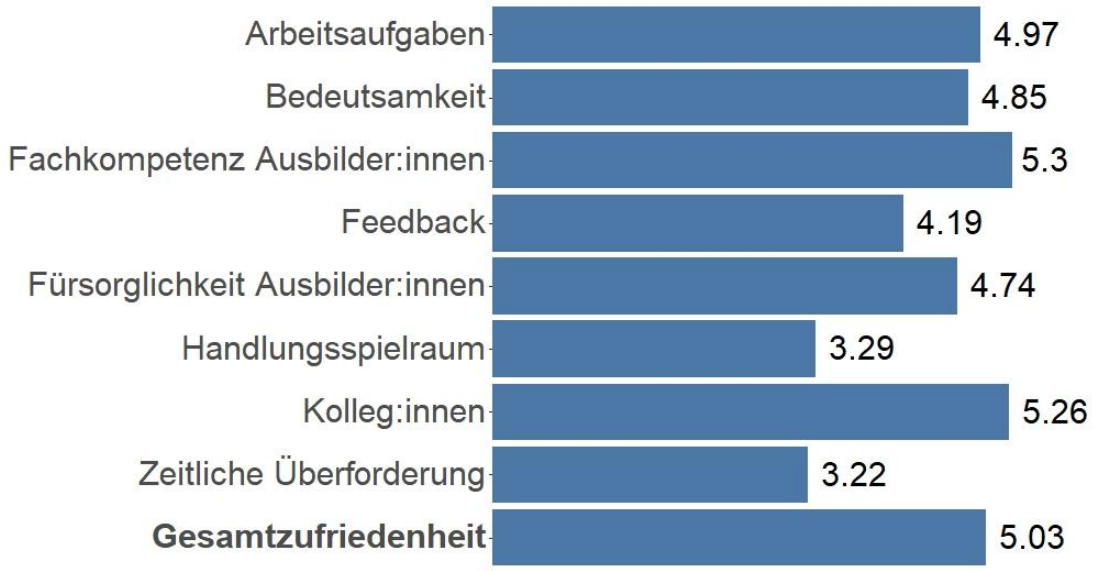
Wuttke, Eveline, Karin Heinrichs, Kristina Koegler, und Andreas Just. 2024. How training quality, trainer competence, and satisfaction with training affect vocational identification of apprentices in vocational education programs. *Frontiers in Psychology* 15:1200279. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1200279.

Zimmermann, Matthias, Wolfgang Müller, and Klaus-Peter Wild. 1994. Entwicklung und Überprüfung des „Mannheimer Inventars zur Erfassung betrieblicher Ausbildungssituationen (MIZEBA)“. https://madoc.bib.uni-mannheim.de/2196/.

9 Anhang

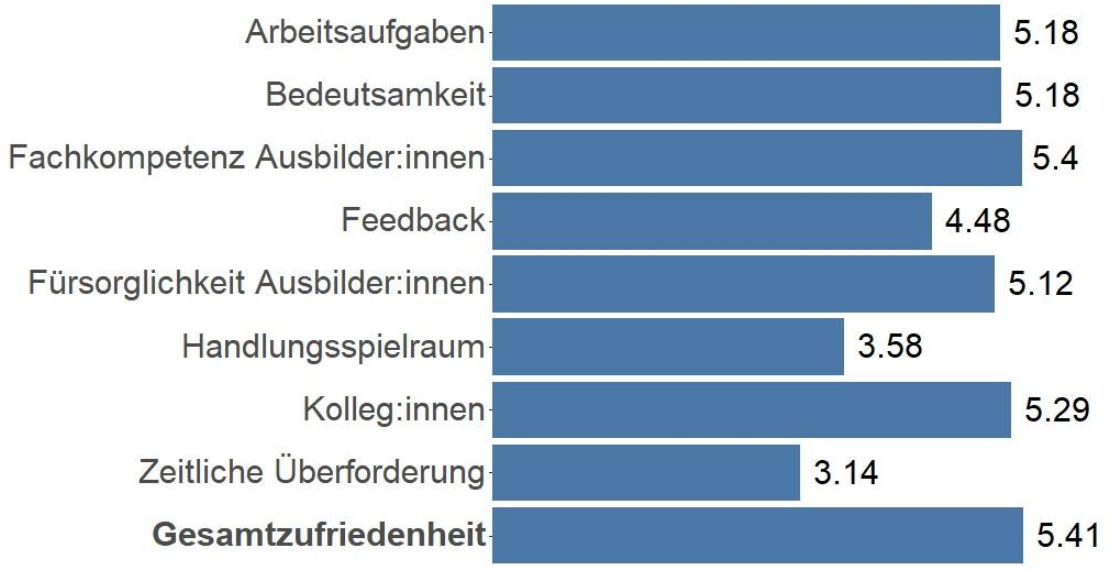
9.1 Praktische Ausbildung

Abbildung 31: Zufriedenheit praktische Ausbildung, nur Personen in Ausbildung



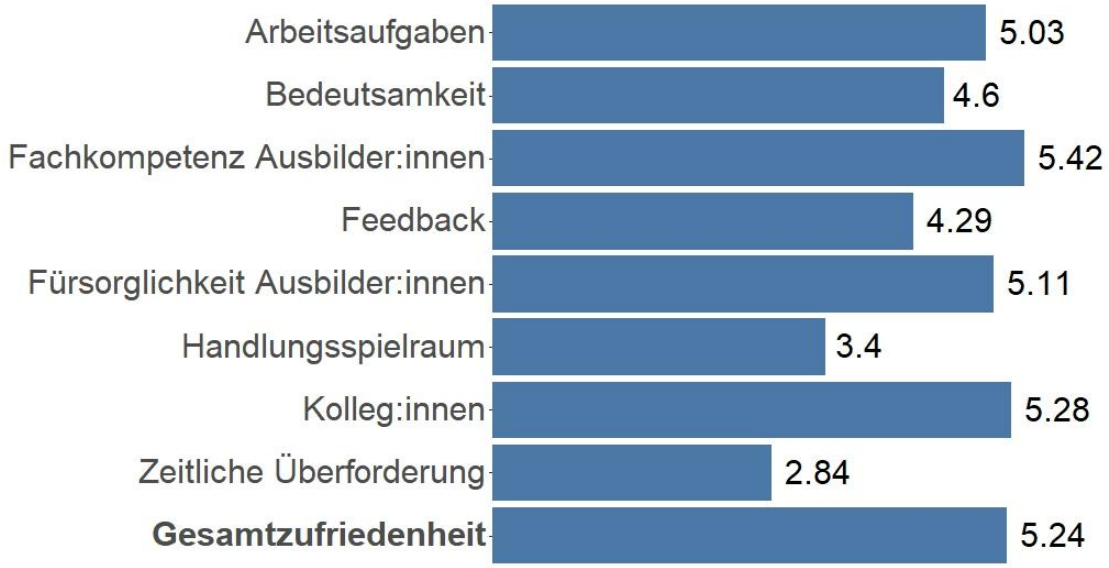
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 93, Bedeutsamkeit = 93, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 93, Feedback = 92, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 94, Handlungsspielraum = 94, Kollegen = 93, Zeitliche Überforderung = 92, Gesamtzufriedenheit = 93.

Abbildung 32: Zufriedenheit praktische Ausbildung, nur Personen im dualen Studium



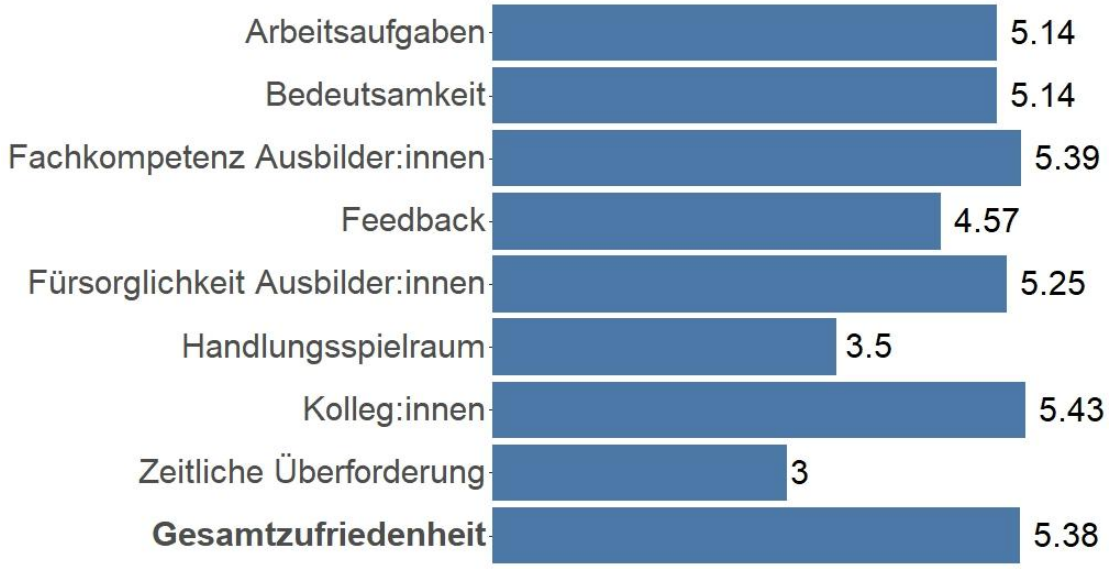
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 459, Bedeutsamkeit = 455, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 456, Feedback = 452, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 460, Handlungsspielraum = 458, Kollegen = 456, Zeitliche Überforderung = 456, Gesamtzufriedenheit = 458.

Abbildung 33: Zufriedenheit praktische Ausbildung, 1. Ausbildungsjahr



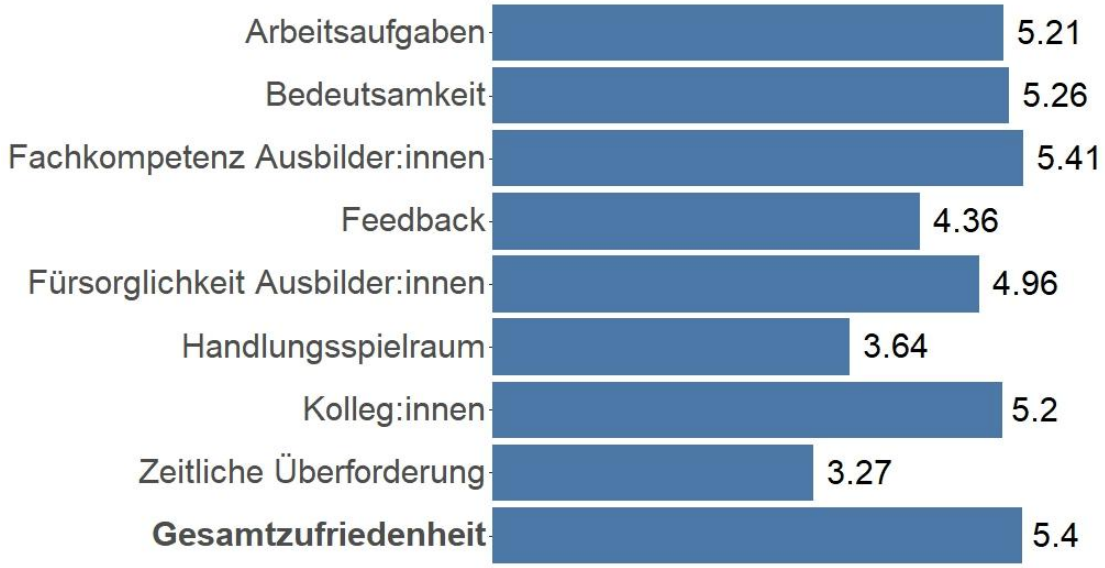
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 42, Bedeutsamkeit = 41, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 42, Feedback = 39, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 43, Handlungsspielraum = 43, Kollegen = 42, Zeitliche Überforderung = 41, Gesamtzufriedenheit = 42.

Abbildung 34: Zufriedenheit praktische Ausbildung, 2. Ausbildungsjahr



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 235, Bedeutsamkeit = 234, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 234, Feedback = 233, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 236, Handlungsspielraum = 234, Kollegen = 233, Zeitliche Überforderung = 234, Gesamtzufriedenheit = 235.

Abbildung 35: Zufriedenheit praktische Ausbildung, 3. Ausbildungsjahr



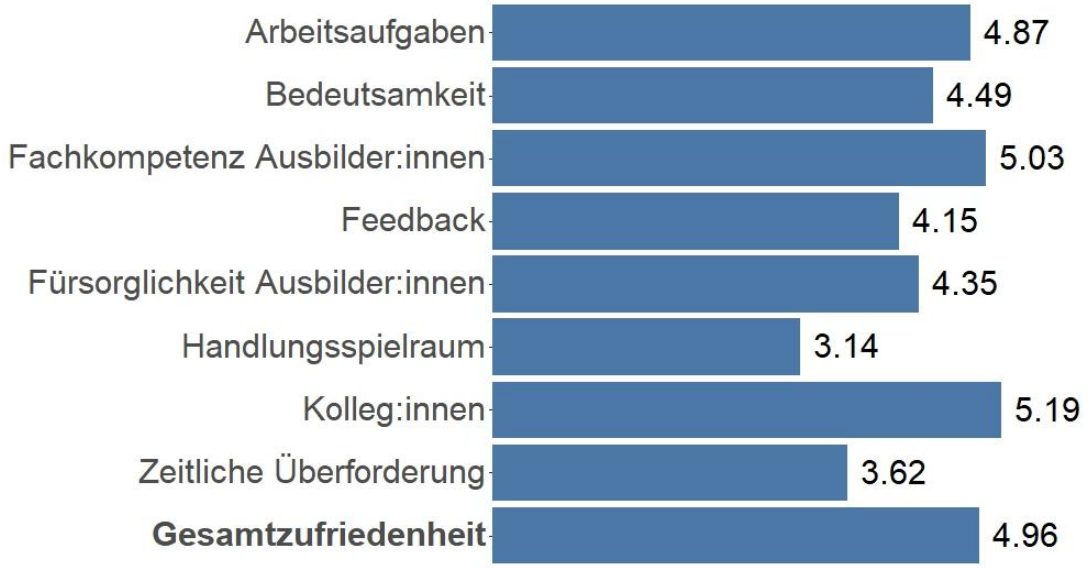
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 239, Bedeutsamkeit = 238, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 237, Feedback = 236, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 239, Handlungsspielraum = 239, Kollegen = 238, zeitliche Überforderung = 237, Gesamtzufriedenheit = 238.

Abbildung 36: Zufriedenheit praktische Ausbildung, Baden-Württemberg



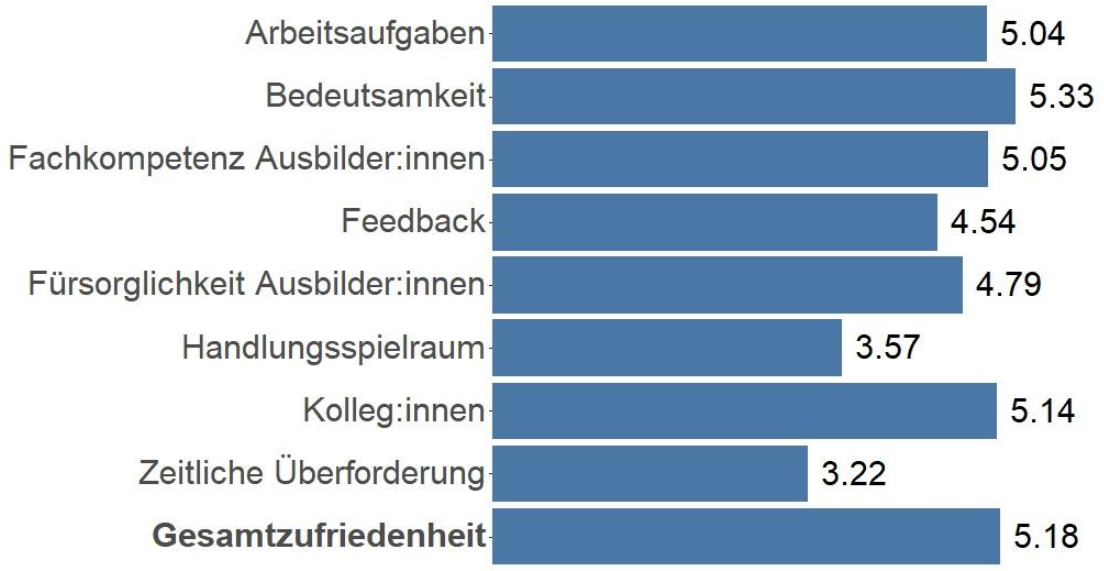
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 20, Bedeutsamkeit = 20, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 21, Feedback = 21, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 21, Handlungsspielraum = 21, Kollegen = 21, Zeitliche Überforderung = 21, Gesamtzufriedenheit = 20.

Abbildung 37: Zufriedenheit praktische Ausbildung, Bayern



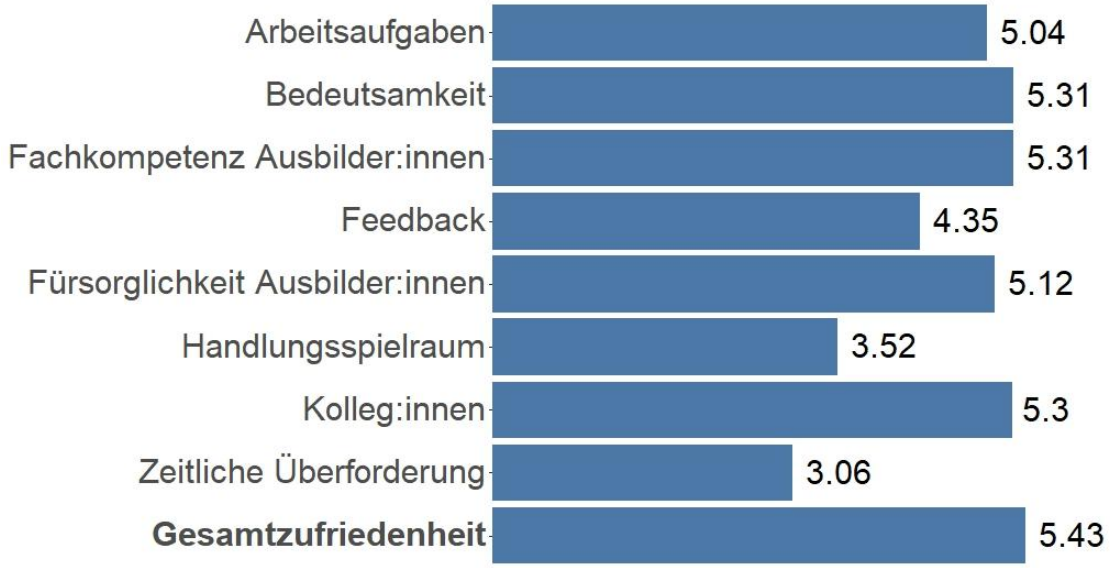
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 54, Bedeutsamkeit = 54, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 53, Feedback = 53, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 55, Handlungsspielraum = 55, Kollegen = 54, Zeitliche Überforderung = 53, Gesamtzufriedenheit = 54.

Abbildung 38:Zufriedenheit praktische Ausbildung, Hessen



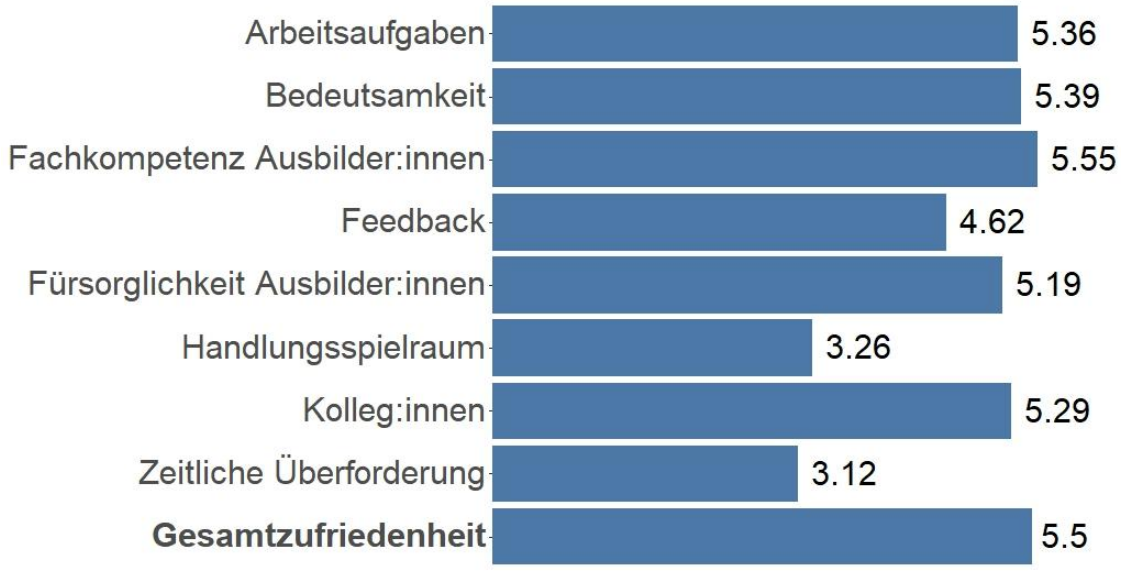
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 40, Bedeutsamkeit = 40, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 39, Feedback = 38, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 40, Handlungsspielraum = 40, Kollegen = 40, Zeitliche Überforderung = 40, Gesamtzufriedenheit = 40.

Abbildung 39: Zufriedenheit praktische Ausbildung, Niedersachsen



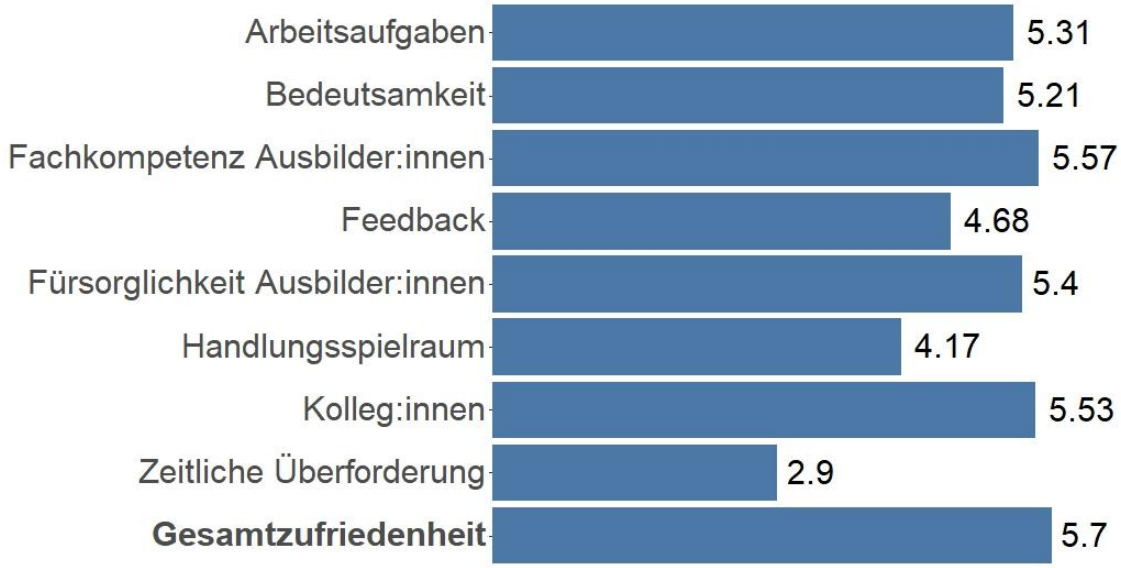
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 49, Bedeutsamkeit = 48, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 49, Feedback = 49, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 49, Handlungsspielraum = 49, Kollegen = 49, Zeitliche Überforderung = 49, Gesamtzufriedenheit = 49.

Abbildung 40: Zufriedenheit praktische Ausbildung, Nordrhein-Westfalen



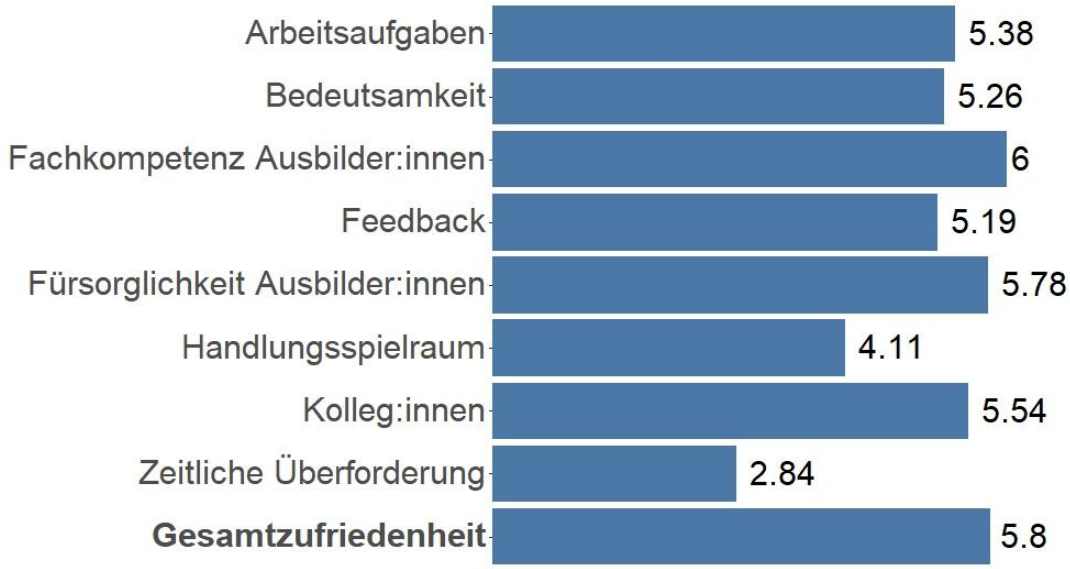
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 135, Bedeutsamkeit = 135, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 135, Feedback = 135, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 135, Handlungsspielraum = 135, Kollegen = 135, Zeitliche Überforderung = 135, Gesamtzufriedenheit = 135.

Abbildung 41: Zufriedenheit praktische Ausbildung, Rheinland-Pfalz



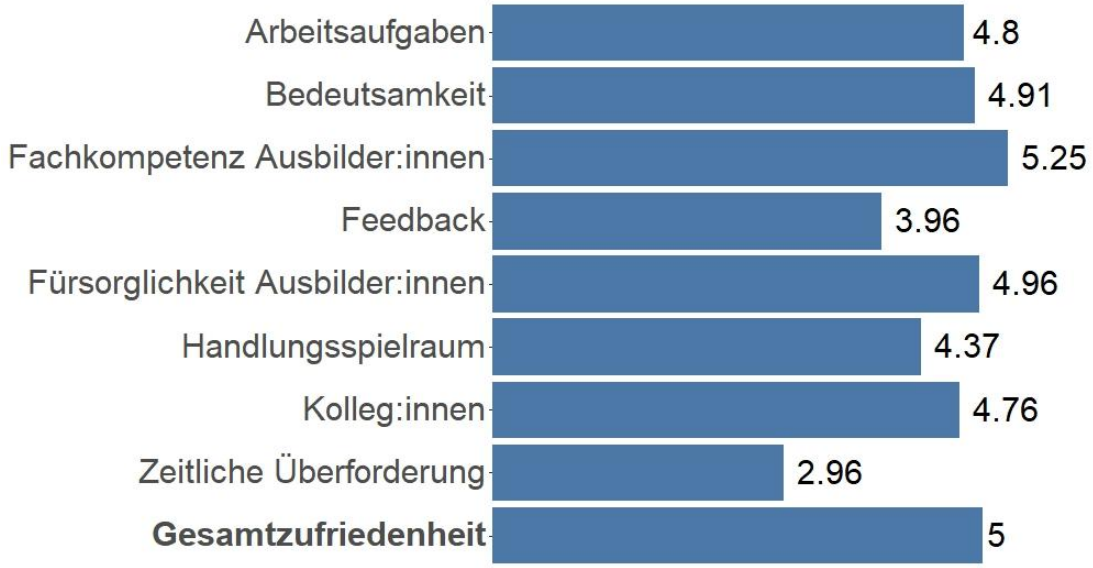
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 99, Bedeutsamkeit = 98, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 99, Feedback = 98, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 99, Handlungsspielraum = 99, Kollegen = 98, Zeitliche Überforderung = 99, Gesamtzufriedenheit = 99.

Abbildung 42: Zufriedenheit praktische Ausbildung, Saarland



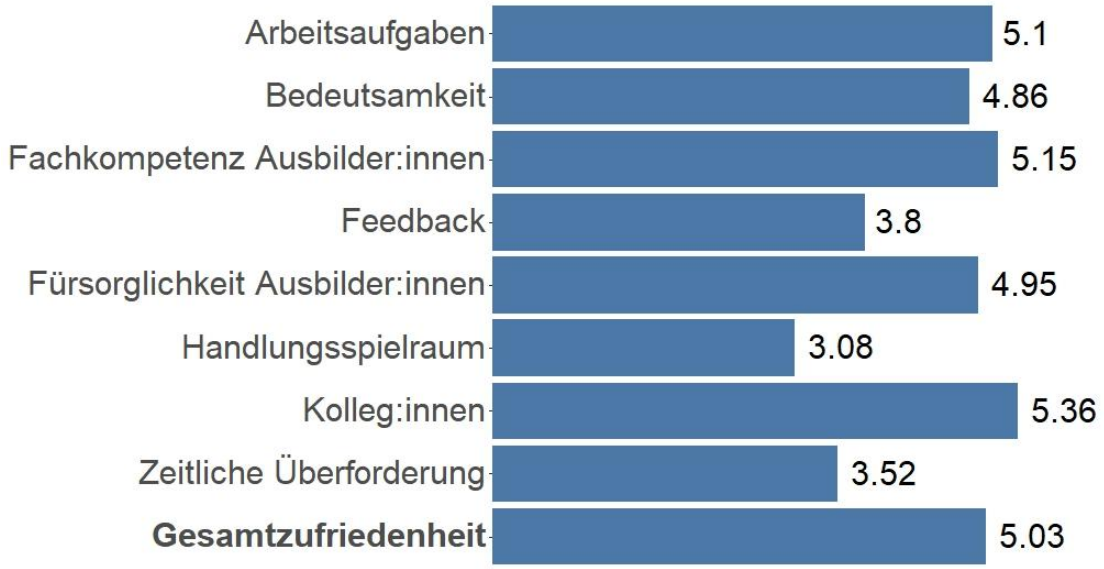
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 20, Bedeutsamkeit = 19, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 20, Feedback = 18, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 20, Handlungsspielraum = 19, Kollegen = 19, Zeitliche Überforderung = 19, Gesamtzufriedenheit = 20.

Abbildung 43: Zufriedenheit praktische Ausbildung, Sachsen-Anhalt



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 21, Bedeutsamkeit = 21, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 20, Feedback = 21, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 21, Handlungsspielraum = 21, Kollegen = 21, Zeitliche Überforderung = 21, Gesamtzufriedenheit = 21.

Abbildung 44: Zufriedenheit praktische Ausbildung, Schleswig-Holstein



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Arbeitsaufgaben = 37, Bedeutsamkeit = 36, Fachkompetenz Ausbilder:innen = 37, Feedback = 36, Fürsorglichkeit Ausbilder:innen = 37, Handlungsspielraum = 36, Kollegen = 36, Zeitliche Überforderung = 35, Gesamtzufriedenheit = 37.

9.2 Theoretische Ausbildung

Abbildung 45: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, nur Personen in Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 176, Bewältigung = 183, Inhalte = 188.

Abbildung 46: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, nur Personen im dualen Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 735, Bewältigung = 730, Inhalte = 734.

Abbildung 47: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Personen im ersten Jahr



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 328, Bewältigung = 329, Inhalte = 335.

Abbildung 48: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Personen im zweiten Jahr



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 305, Bewältigung = 305, Inhalte = 308.

Abbildung 49: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Personen im dritten Jahr



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 241, Bewältigung = 241, Inhalte = 242.

Abbildung 50: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Baden-Württemberg



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 28, Bewältigung = 27, Inhalte = 29.

Abbildung 51: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Bayern



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 90, Bewältigung = 92, Inhalte = 93.

Abbildung 52: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Berlin



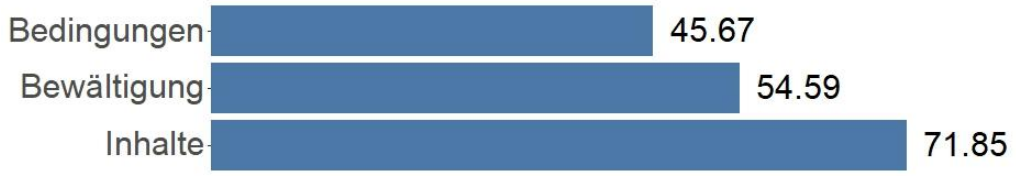
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 33, Bewältigung = 34, Inhalte = 34.

Abbildung 53: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Brandenburg



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 28, Bewältigung = 28, Inhalte = 28.

Abbildung 54: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Hamburg



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 21, Bewältigung = 21, Inhalte = 22.

Abbildung 55: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Hessen



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 50, Bewältigung = 50, Inhalte = 50.

Abbildung 56: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Mecklenburg-Vorpommern



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 15, Bewältigung = 16, Inhalte = 17.

Abbildung 57: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Niedersachsen



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 77, Bewältigung = 75, Inhalte = 77.

Abbildung 58: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Nordrhein-Westfalen



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 207, Bewältigung = 206, Inhalte = 205.

Abbildung 59: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Rheinland-Pfalz



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 188, Bewältigung = 188, Inhalte = 189.

Abbildung 60: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Saarland



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 23, Bewältigung = 23, Inhalte = 24.

Abbildung 61: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Sachsen



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 22, Bewältigung = 23, Inhalte = 23.

Abbildung 62: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Sachsen-Anhalt



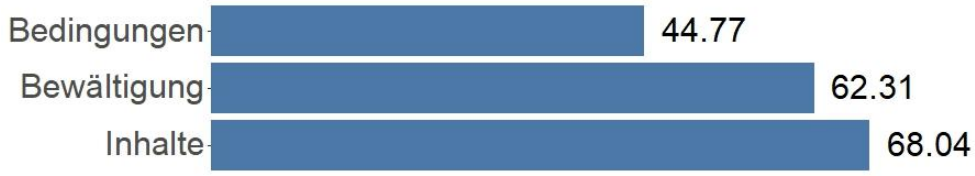
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 26, Bewältigung = 27, Inhalte = 27.

Abbildung 63: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Schleswig-Holstein



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 67, Bewältigung = 67, Inhalte = 67.

Abbildung 64: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung, Thüringen



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 18, Bewältigung = 18, Inhalte = 18.

Abbildung 65: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung Bayern, nur Personen in Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 65, Bewältigung = 67, Inhalte = 68.

Abbildung 66: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung Niedersachsen, nur Personen im dualen Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 73, Bewältigung = 71, Inhalte = 73.

Abbildung 67: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung Nordrhein-Westfalen, nur Personen im dualen Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 198, Bewältigung = 197, Inhalte = 196.

Abbildung 68: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung Rheinland-Pfalz, nur Personen im dualen Studium



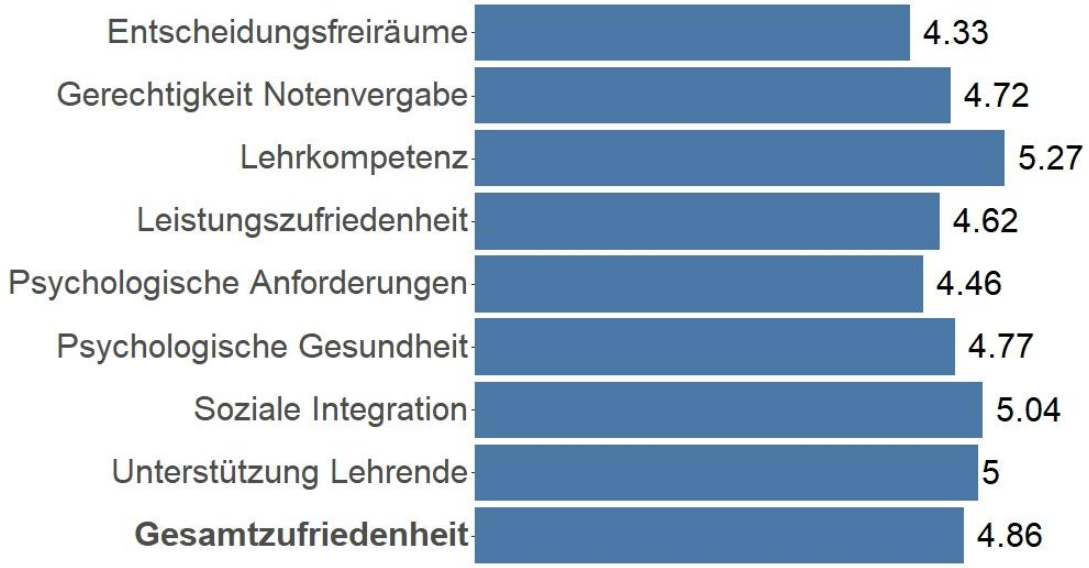
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 182, Bewältigung = 181, Inhalte = 182.

Abbildung 69: Zufriedenheit mit der theoretischen Ausbildung Schleswig-Holstein, nur Personen im dualen Studium



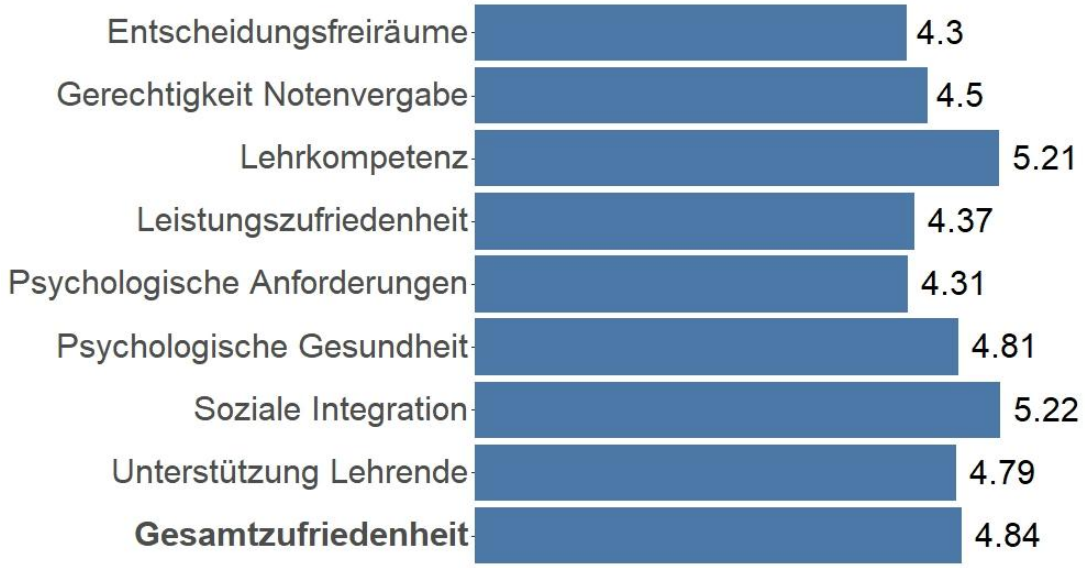
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bedingungen = 53, Bewältigung = 53, Inhalte = 53.

Abbildung 70: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, nur Personen in Ausbildung



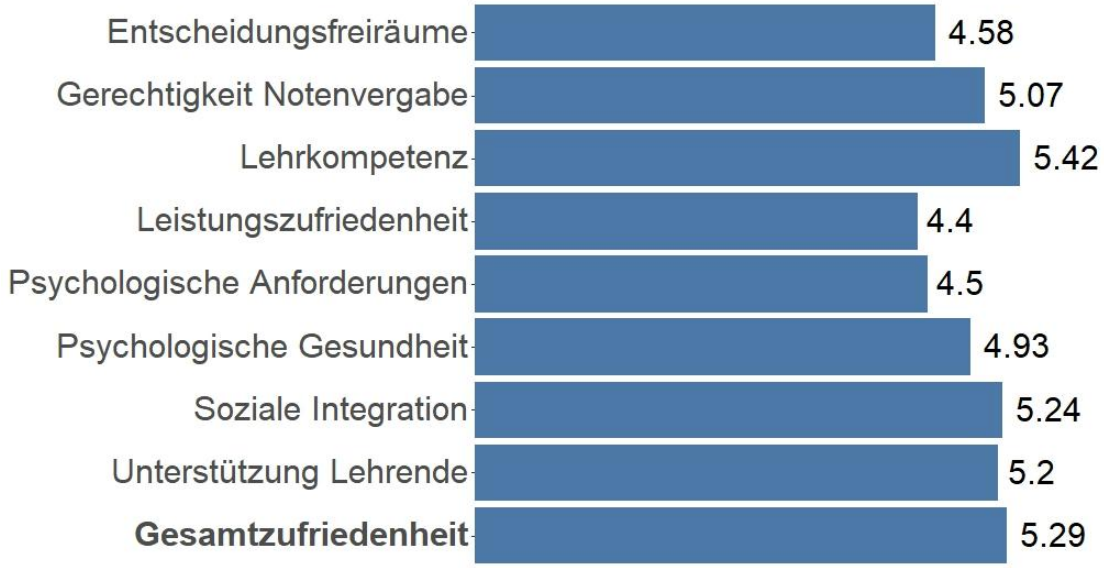
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 188, Gerechtigkeit Notenvergabe = 175, Lehrkompetenz = 186, Leistungszufriedenheit = 184, Psychologische Anforderungen = 189, Psychologische Gesundheit = 189, Soziale Integration = 186, Unterstützung Lehrende = 188, Gesamtzufriedenheit = 187.

Abbildung 71: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, nur Personen im dualen Studium



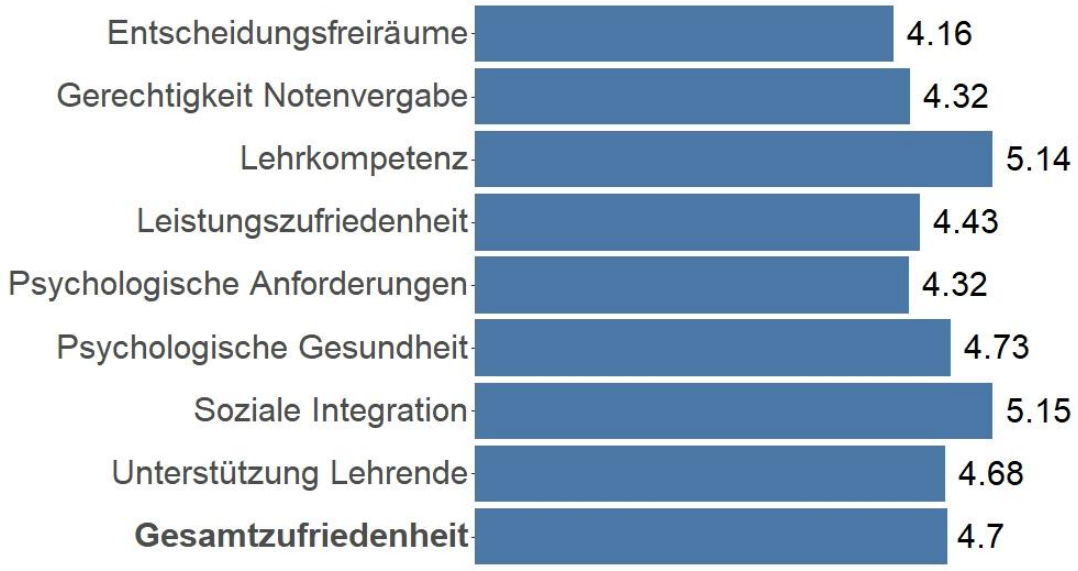
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 739, Gerechtigkeit Notenvergabe = 554, Lehrkompetenz = 738, Leistungszufriedenheit = 692, Psychologische Anforderungen = 736, Psychologische Gesundheit = 735, Soziale Integration = 736, Unterstützung Lehrende = 737, Gesamtzufriedenheit = 734.

Abbildung 72: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, 1. Jahr



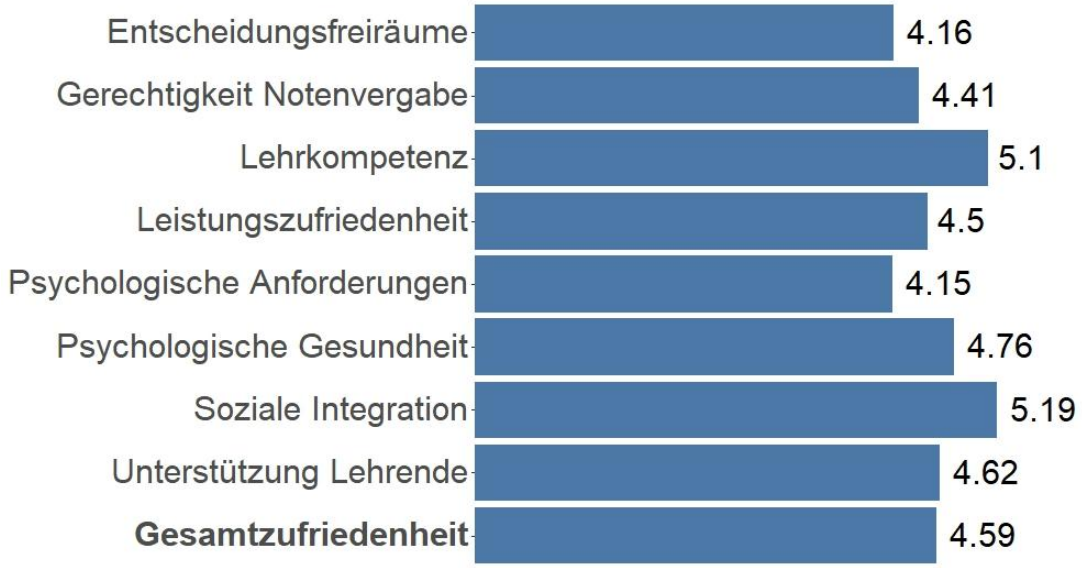
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 337, Gerechtigkeit Notenvergabe = 223, Lehrkompetenz = 335, Leistungszufriedenheit = 295, Psychologische Anforderungen = 336, Psychologische Gesundheit = 336, Soziale Integration = 335, Unterstützung Lehrende = 337, Gesamtzufriedenheit = 333.

Abbildung 73: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, 2. Jahr



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 310, Gerechtigkeit Notenvergabe = 256, Lehrkompetenz = 310, Leistungszufriedenheit = 306, Psychologische Anforderungen = 310, Psychologische Gesundheit = 310, Soziale Integration = 309, Unterstützung Lehrende = 310, Gesamtzufriedenheit = 309.

Abbildung 74: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, 3. Jahr



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 243, Gerechtigkeit Notenvergabe = 220, Lehrkompetenz = 242, Leistungszufriedenheit = 239, Psychologische Anforderungen = 242, Psychologische Gesundheit = 241, Soziale Integration = 241, Unterstützung Lehrende = 241, Gesamtzufriedenheit = 242.

Abbildung 75: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Baden-Württemberg



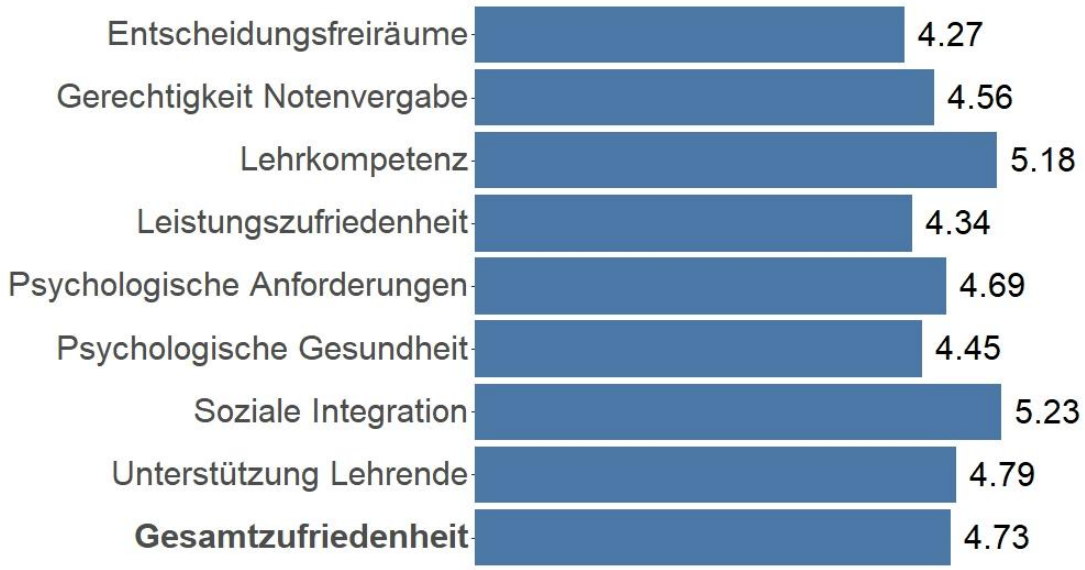
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 30, Gerechtigkeit Notenvergabe = 26, Lehrkompetenz = 30, Leistungszufriedenheit = 28, Psychologische Anforderungen = 29, Psychologische Gesundheit = 29, Soziale Integration = 29, Unterstützung Lehrende = 30, Gesamtzufriedenheit = 29.

Abbildung 76: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Bayern



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 92, Gerechtigkeit Notenvergabe = 82, Lehrkompetenz = 92, Leistungszufriedenheit = 88, Psychologische Anforderungen = 92, Psychologische Gesundheit = 92, Soziale Integration = 92, Unterstützung Lehrende = 92, Gesamtzufriedenheit = 92.

Abbildung 77: Zufriedenheit theoretische Ausbildung Bayern, nur Personen in Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 67, Gerechtigkeit Notenvergabe = 63, Lehrkompetenz = 67, Leistungszufriedenheit = 66, Psychologische Anforderungen = 67, Psychologische Gesundheit = 67, Soziale Integration = 67, Unterstützung Lehrende = 67, Gesamtzufriedenheit = 67.

Abbildung 78: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Berlin



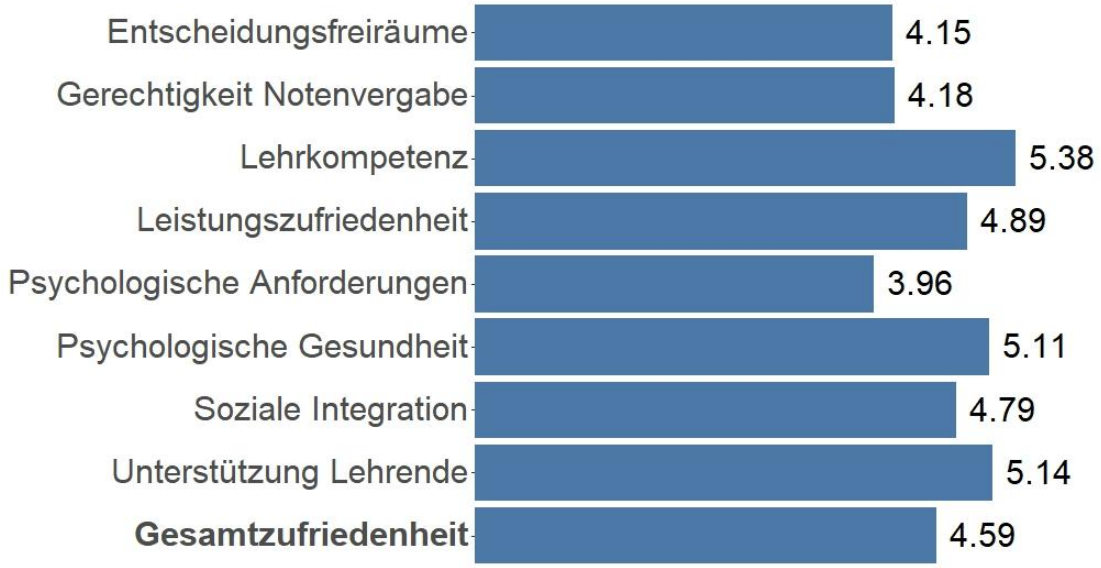
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 35, Gerechtigkeit Notenvergabe = 26, Lehrkompetenz = 35, Leistungszufriedenheit = 31, Psychologische Anforderungen = 35, Psychologische Gesundheit = 35, Soziale Integration = 35, Unterstützung Lehrende = 35, Gesamtzufriedenheit = 35.

Abbildung 79: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Brandenburg



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 28, Gerechtigkeit Notenvergabe = 21, Lehrkompetenz = 28, Leistungszufriedenheit = 27, Psychologische Anforderungen = 28, Psychologische Gesundheit = 28, Soziale Integration = 28, Unterstützung Lehrende = 28, Gesamtzufriedenheit = 28.

Abbildung 80: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Hamburg



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 22, Gerechtigkeit Notenvergabe = 19, Lehrkompetenz = 22, Leistungszufriedenheit = 20, Psychologische Anforderungen = 22, Psychologische Gesundheit = 22, Soziale Integration = 22, Unterstützung Lehrende = 22, Gesamtzufriedenheit = 22.

Abbildung 81: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Hessen



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 50, Gerechtigkeit Notenvergabe = 43, Lehrkompetenz = 50, Leistungszufriedenheit = 49, Psychologische Anforderungen = 50, Psychologische Gesundheit = 50, Soziale Integration = 50, Unterstützung Lehrende = 49, Gesamtzufriedenheit = 50.

Abbildung 82: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Niedersachsen



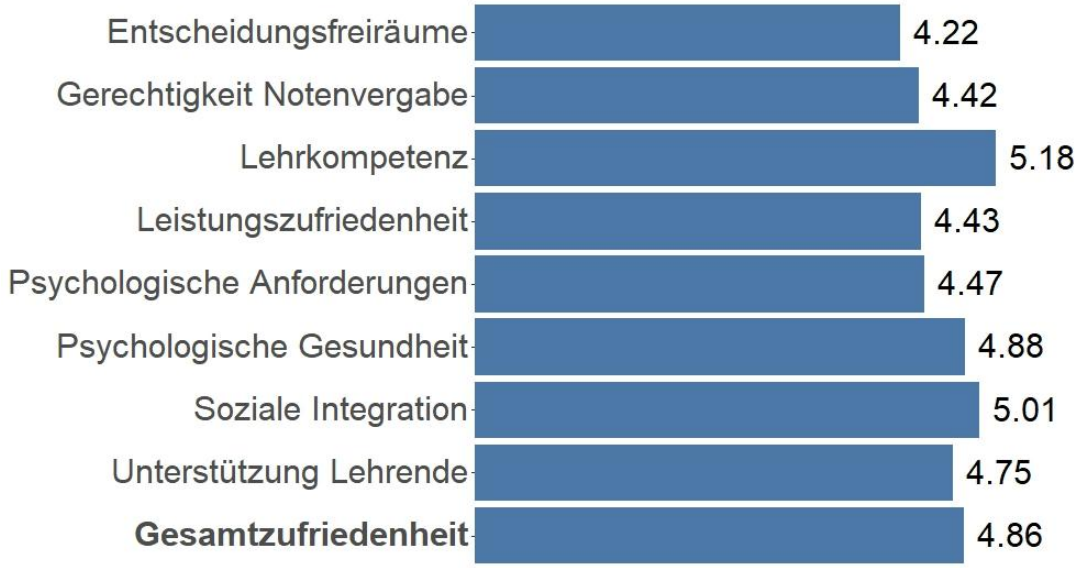
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 77, Gerechtigkeit Notenvergabe = 65, Lehrkompetenz = 77, Leistungszufriedenheit = 73, Psychologische Anforderungen = 77, Psychologische Gesundheit = 77, Soziale Integration = 76, Unterstützung Lehrende = 77, Gesamtzufriedenheit = 76.

Abbildung 83: Zufriedenheit theoretische Ausbildung Niedersachsen, nur Personen im dualen Studium



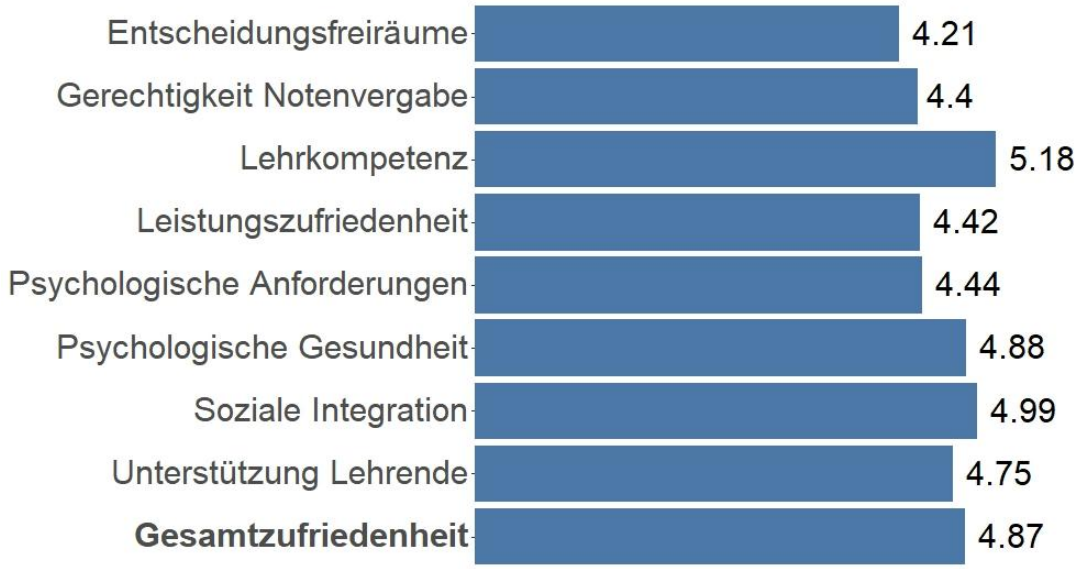
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 73, Gerechtigkeit Notenvergabe = 61, Lehrkompetenz = 73, Leistungszufriedenheit = 69, Psychologische Anforderungen = 73, Psychologische Gesundheit = 73, Soziale Integration = 72, Unterstützung Lehrende = 73, Gesamtzufriedenheit = 72.

Abbildung 84: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Nordrhein-Westfalen



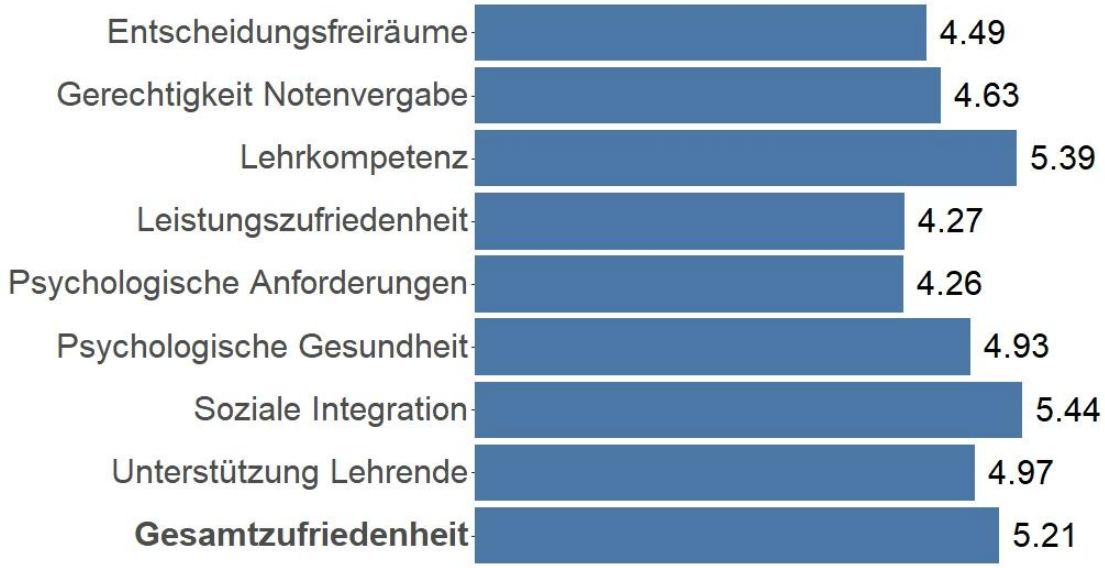
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 208, Gerechtigkeit Notenvergabe = 166, Lehrkompetenz = 207, Leistungszufriedenheit = 190, Psychologische Anforderungen = 208, Psychologische Gesundheit = 207, Soziale Integration = 207, Unterstützung Lehrende = 207, Gesamtzufriedenheit = 206.

Abbildung 85: Zufriedenheit theoretische Ausbildung Nordrhein-Westfalen, nur duales Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 199, Gerechtigkeit Notenvergabe = 158, Lehrkompetenz = 198, Leistungszufriedenheit = 181, Psychologische Anforderungen = 199, Psychologische Gesundheit = 198, Soziale Integration = 198, Unterstützung Lehrende = 198, Gesamtzufriedenheit = 197.

Abbildung 86: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Rheinland-Pfalz



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 190, Gerechtigkeit Notenvergabe = 121, Lehrkompetenz = 189, Leistungszufriedenheit = 181, Psychologische Anforderungen = 190, Psychologische Gesundheit = 188, Soziale Integration = 190, Unterstützung Lehrende = 190, Gesamtzufriedenheit = 190.

Abbildung 87: Zufriedenheit theoretische Ausbildung Rheinland-Pfalz, nur duales Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 182, Gerechtigkeit Notenvergabe = 114, Lehrkompetenz = 182, Leistungszufriedenheit = 173, Psychologische Anforderungen = 182, Psychologische Gesundheit = 180, Soziale Integration = 182, Unterstützung Lehrende = 182, Gesamtzufriedenheit = 182.

Abbildung 88: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Saarland



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 24, Gerechtigkeit Notenvergabe = 18, Lehrkompetenz = 24, Leistungszufriedenheit = 24, Psychologische Anforderungen = 24, Psychologische Gesundheit = 24, Soziale Integration = 24, Unterstützung Lehrende = 24, Gesamtzufriedenheit = 23.

Abbildung 89: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Sachsen



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 23, Gerechtigkeit Notenvergabe = 18, Lehrkompetenz = 23, Leistungszufriedenheit = 23, Psychologische Anforderungen = 23, Psychologische Gesundheit = 23, Soziale Integration = 23, Unterstützung Lehrende = 23, Gesamtzufriedenheit = 23.

Abbildung 90: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Sachsen-Anhalt



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 27, Gerechtigkeit Notenvergabe = 24, Lehrkompetenz = 27, Leistungszufriedenheit = 26, Psychologische Anforderungen = 27, Psychologische Gesundheit = 27, Soziale Integration = 27, Unterstützung Lehrende = 27, Gesamtzufriedenheit = 27.

Abbildung 91: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Schleswig-Holstein



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 67, Gerechtigkeit Notenvergabe = 59, Lehrkompetenz = 67, Leistungszufriedenheit = 67, Psychologische Anforderungen = 67, Psychologische Gesundheit =67, Soziale Integration = 67, Unterstützung Lehrende = 67, Gesamtzufriedenheit = 67.

Abbildung 92: Zufriedenheit theoretische Ausbildung Schleswig-Holstein, nur duales Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 53, Gerechtigkeit Notenvergabe = 45, Lehrkompetenz = 53, Leistungszufriedenheit = 53, Psychologische Anforderungen = 53, Psychologische Gesundheit =53, Soziale Integration = 53, Unterstützung Lehrende =53, Gesamtzufriedenheit = 53.

Abbildung 93: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Mecklenburg-Vorpommern



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 16, Gerechtigkeit Notenvergabe = 11, Lehrkompetenz = 15, Leistungszufriedenheit = 14, Psychologische Anforderungen = 17, Psychologische Gesundheit = 17, Soziale Integration = 15, Unterstützung Lehrende = 16, Gesamtzufriedenheit = 16.

Abbildung 94: Zufriedenheit theoretische Ausbildung, Thüringen



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Entscheidungsfreiräume = 18, Gerechtigkeit Notenvergabe = 16, Lehrkompetenz = 18, Leistungszufriedenheit = 17, Psychologische Anforderungen = 16, Psychologische Gesundheit = 18, Soziale Integration = 18, Unterstützung Lehrende = 18, Gesamtzufriedenheit = 18.

9.3 Motivation

Tabelle 21: Motivation Anwärter:innen, Personen in Ausbildung

1. Ich möchte Menschen helfen.	5,98
2. Ich möchte etwas Gemeinnütziges tun.	5,44
3. Ich möchte für Recht und Ordnung einstehen.	5,81
4. Ich möchte Straftäter:innen zur Rechenschaft ziehen.	5,77
5. Ich möchte Karriere machen.	5,00
6. Ich möchte einen krisensicheren Arbeitsplatz haben.	5,63

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 185, 2 = 185, 3 = 185, 4 = 184, 5 = 184, 6 = 183.

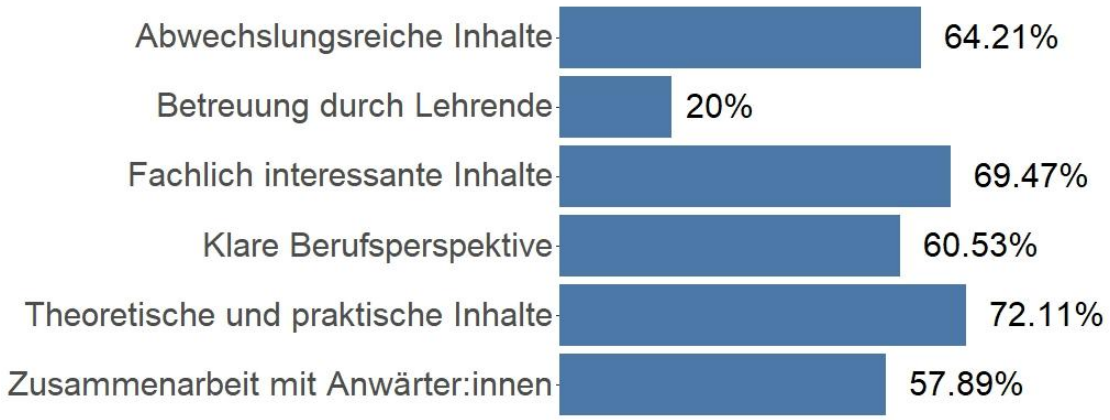
Tabelle 22: Motivation Anwärter:innen, Personen im dualen Studium

1. Ich möchte Menschen helfen.	6,12
2. Ich möchte etwas Gemeinnütziges tun.	5,51
3. Ich möchte für Recht und Ordnung einstehen.	5,84
4. Ich möchte Straftäter:innen zur Rechenschaft ziehen.	5,65
5. Ich möchte Karriere machen.	4,39
6. Ich möchte einen krisensicheren Arbeitsplatz haben.	5,50

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 735, 2 = 731, 3 = 736, 4 = 733, 5 = 737, 6 = 737.

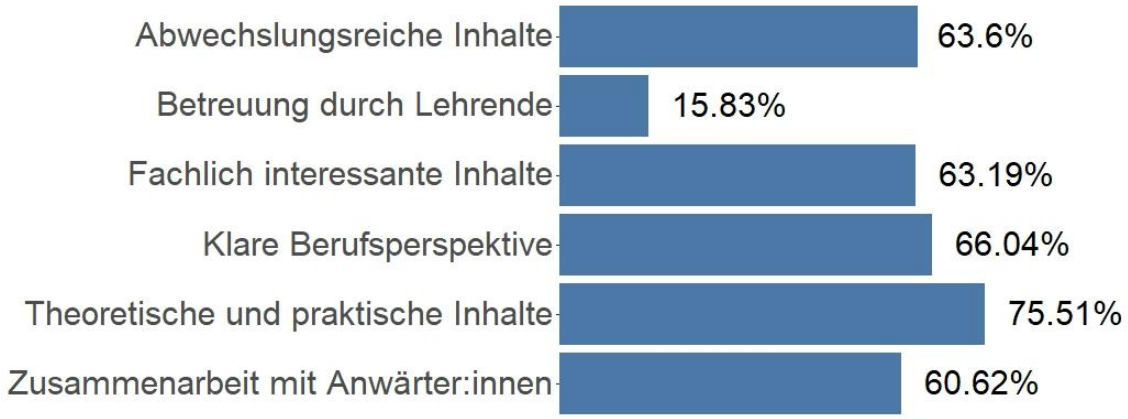
9.4 Positive Aspekte an Studium und Ausbildung

Abbildung 95: Positive Aspekte Ausbildung/duales Studium, Personen in Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Abwechslungsreiche Inhalte = 122, Betreuung durch Lehrende = 38, Fachlich interessante Inhalte = 132, Klare Berufsperspektive = 155, Kombination theoretische/praktische Ausbildung = 137, Zusammenarbeit mit Auszubildenden/Studierenden = 110.

Abbildung 96: Positive Aspekte Ausbildung/duales Studium, Personen im dualen Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Abwechslungsreiche Inhalte = 470, Betreuung durch Lehrende = 117, Fachlich interessante Inhalte = 467, Klare Berufsperspektive = 488, Kombination theoretische/praktische Ausbildung = 558, Zusammenarbeit mit Auszubildenden/Studierenden = 448.

9.5 Abbruchserwägungen und Gründe

Tabelle 23: Abbruchserwägungen, weibliche Teilnehmende

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	159	38,59%
Nein	238	57,77%
Keine Antwort	15	3,64%

Gesamtfallzahl: 412.

Tabelle 24: Abbruchserwägungen nach Ausbildungsteilen, weibliche Teilnehmende

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Theoretischer Teil	75	47,17%
Praktischer Teil	25	15,72%
Wegen beider Teile	41	25,79%
Keine Antwort	18	11,32%

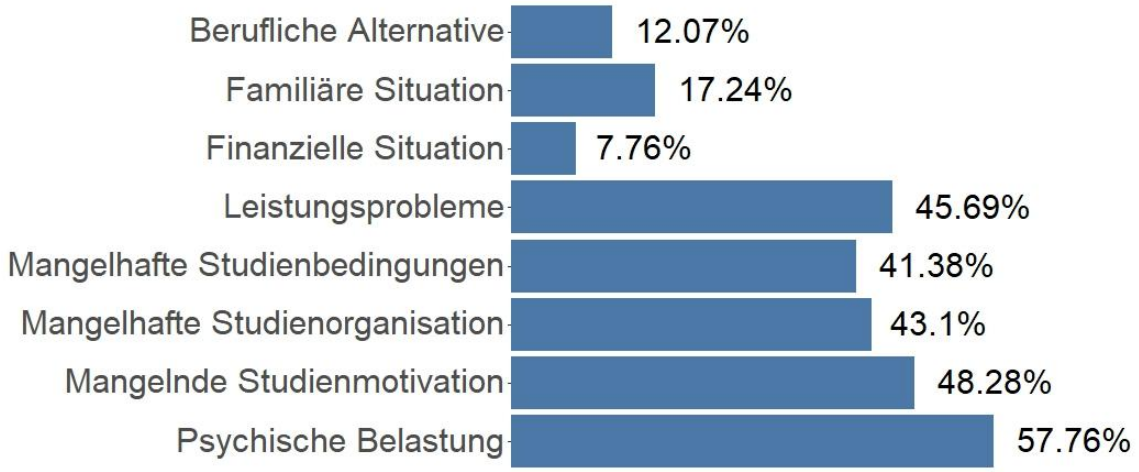
Gesamtfallzahl: 159.

Abbildung 97: Gründe für Abbruchserwägungen im praktischen Teil, nur weibliche Teilnehmende



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Andere Erwartungen an die Aufgaben = 16, Körperliche Anforderungen = 17, Probleme mit anderen Auszubildenden = 12, Probleme mit ausbildenden Personen = 24, Schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten = 17, Überforderung = 33, Ungünstige Arbeitszeiten = 14, Ungünstige Überstunden-/Urlaubsregelungen = 11, Unterforderung = 9, Zu wenig Anerkennung/Lob für meine Tätigkeiten = 25.

Abbildung 98: Gründe für Abbruchserwägungen im theoretischen Teil, nur weibliche Teilnehmende



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Berufliche Alternative = 14, Familiäre Situation = 20, Finanzielle Situation = 9, Leistungsprobleme = 53, Mangelhafte Studienbedingungen = 48, Mangelhafte Studienorganisation = 50, Mangelnde Studienmotivation = 56, Psychische Belastung = 67.

Tabelle 25: Abbruchserwägungen, Personen in Ausbildung

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	92	48,68%
Nein	96	50,79%
Keine Antwort	1	0,53%

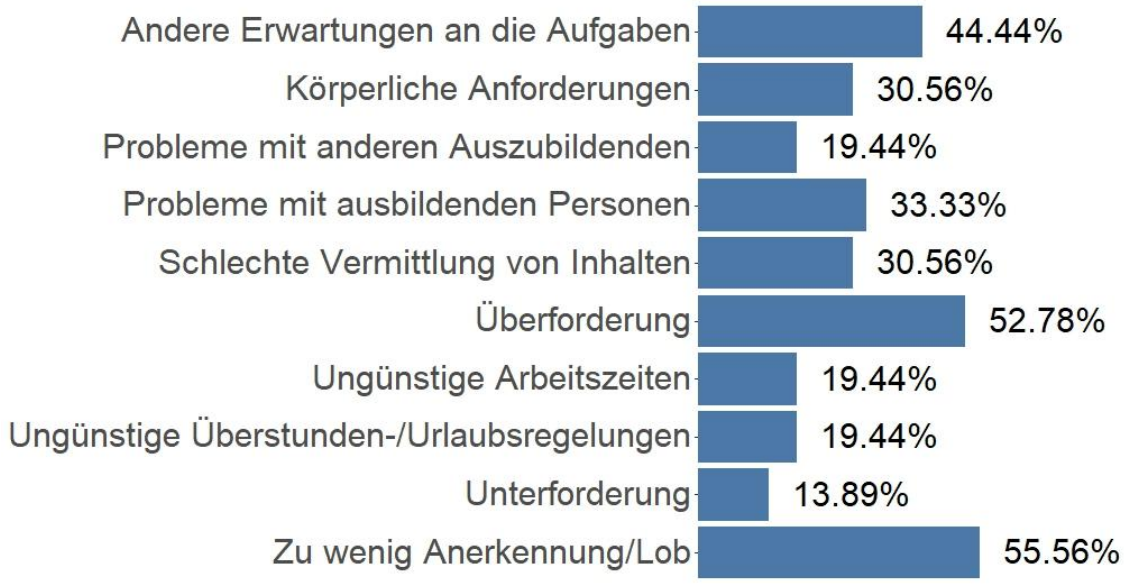
Gesamtfallzahl: 189.

Tabelle 26: Abbruchserwägungen nach Ausbildungsteilen, Personen in Ausbildung

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Theoretischer Teil	40	43,48%
Praktischer Teil	13	14,13%
Wegen beider Teile	23	25,00%
Keine Antwort	16	17,39%

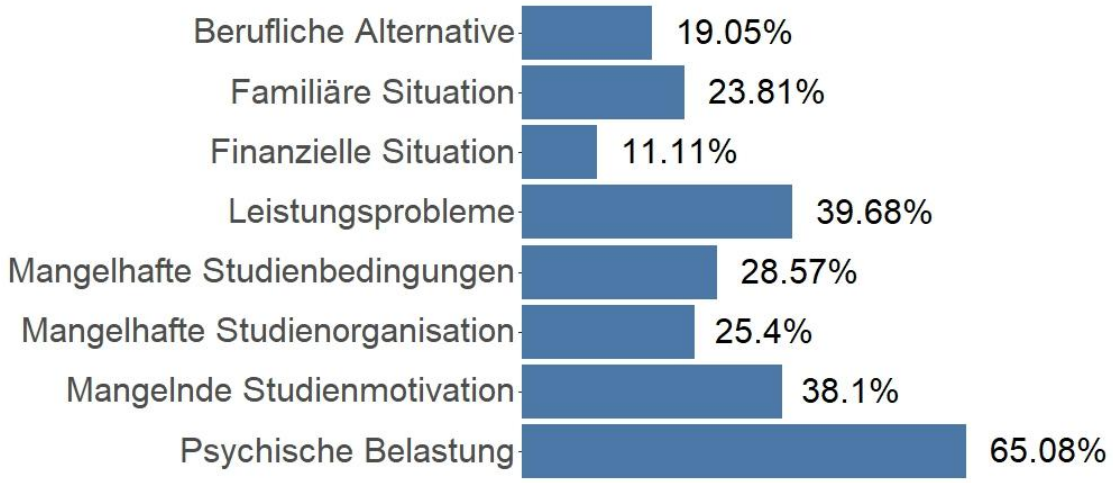
Gesamtfallzahl: 92.

Abbildung 99: Gründe für Abbruchserwägungen im praktischen Teil, nur Personen in Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Andere Erwartungen an die Aufgaben = 16, Körperliche Anforderungen = 11, Probleme mit anderen Auszubildenden = 7, Probleme mit ausbildenden Personen = 12, Schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten = 11, Überforderung = 19, Ungünstige Arbeitszeiten = 7, Ungünstige Überstunden-/Urlaubsregelungen = 7, Unterforderung = 5, Zu wenig Anerkennung/Lob für meine Tätigkeiten = 20.

Abbildung 100: Gründe für Abbruchserwägungen im theoretischen Teil, nur Personen in Ausbildung



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Berufliche Alternative = 12, Familiäre Situation = 15, Finanzielle Situation = 7, Leistungsprobleme = 26, Mangelhafte Studienbedingungen = 18, Mangelhafte Studienorganisation = 16, Mangelnde Studienmotivation = 24, Psychische Belastung = 41.

Tabelle 27: Abbruchserwägungen, Personen im dualen Studium

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	274	37.13%
Nein	439	59.49%
Keine Antwort	25	3.39%

Gesamtfallzahl: 738.

Tabelle 28: Abbruchserwägungen nach Ausbildungsteilen, Personen im dualen Studium

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Theoretischer Teil	150	54,74%
Praktischer Teil	35	12,77%
Wegen beider Teile	62	22,63%
Keine Antwort	27	9,85%

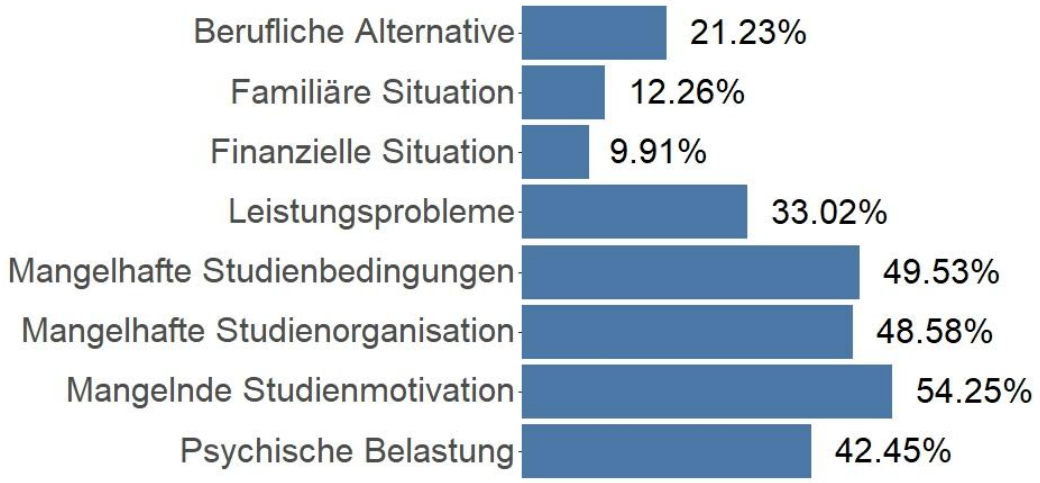
Gesamtfallzahl: 274.

Abbildung 101: Gründe für Abbruchserwägungen im praktischen Teil, nur Personen im dualen Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Andere Erwartungen an die Aufgaben = 34, Körperliche Anforderungen = 18, Probleme mit anderen Auszubildenden = 10, Probleme mit ausbildenden Personen = 40, Schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten = 30, Überforderung = 35, Ungünstige Arbeitszeiten = 30, Ungünstige Überstunden-/Urlaubsregelungen = 22, Unterforderung = 15, Zu wenig Anerkennung/Lob für meine Tätigkeiten = 35.

Abbildung 102: Gründe für Abbruchserwägungen im theoretischen Teil, nur Personen im dualen Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Berufliche Alternative = 45, Familiäre Situation = 26, Finanzielle Situation = 21, Leistungsprobleme = 70, Mangelhafte Studienbedingungen = 105, Mangelhafte Studienorganisation = 103, Mangelnde Studienmotivation = 115, Psychische Belastung = 90.

Tabelle 29: Abbruchserwägungen Bayern

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	50	53,76%
Nein	42	45,16%
Keine Antwort	1	1,08%

Gesamtfallzahl: 93.

Tabelle 30: Abbruchserwägungen nach Ausbildungsteilen, Bayern

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Theoretischer Teil	24	48%
Praktischer Teil	7	14%
Wegen beider Teile	13	26%
Keine Antwort	6	12%

Gesamtfallzahl: 50.

Tabelle 31: Abbruchserwägungen Niedersachsen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	32	41,56%
Nein	44	57,14%
Keine Antwort	1	1,30%

Gesamtfallzahl: 77.

Tabelle 32: Abbruchserwägungen nach Ausbildungsteilen, Niedersachsen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Theoretischer Teil	18	56,25%
Praktischer Teil	2	6,25%
Wegen beider Teile	8	25,00%
Keine Antwort	4	12,50%

Gesamtfallzahl: 32.

Tabelle 33: Abbruchserwägungen Nordrhein-Westfalen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	82	39.42%
Nein	119	57.21%
Keine Antwort	7	3.37%

Gesamtfallzahl: 208.

Tabelle 34: Abbruchserwägungen nach Ausbildungsteilen, Nordrhein-Westfalen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Theoretischer Teil	40	48,78%
Praktischer Teil	14	17,07%
Wegen beider Teile	21	25,61%
Keine Antwort	7	8,54%

Gesamtfallzahl: 82.

Tabelle 35: Abbruchserwägungen Rheinland-Pfalz

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	52	27,37%
Nein	131	68,95%
Keine Antwort	7	3,68%

Gesamtfallzahl: 190.

Tabelle 36: Abbruchserwägungen nach Ausbildungsteilen, Rheinland-Pfalz

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Theoretischer Teil	31	59,62%
Praktischer Teil	7	13,46%
Wegen beider Teile	5	9,62%
Keine Antwort	9	17,31%

Gesamtfallzahl: 52.

Tabelle 37: Abbruchserwägungen Schleswig-Holstein

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	24	35,82%
Nein	39	58,21%
Keine Antwort	4	5,97%

Gesamtfallzahl: 67.

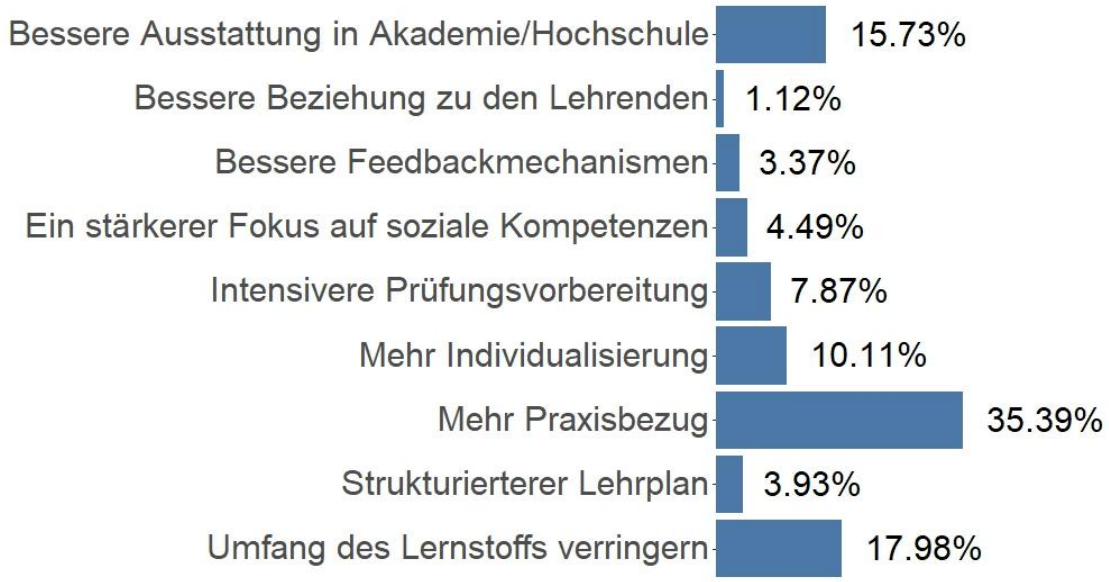
Tabelle 38: Abbruchserwägungen nach Ausbildungsteilen, Schleswig-Holstein

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Theoretischer Teil	18	75,00%
Praktischer Teil	3	12,50%
Wegen beider Teile	2	8,33%
Keine Antwort	1	4,17%

Gesamtfallzahl: 24.

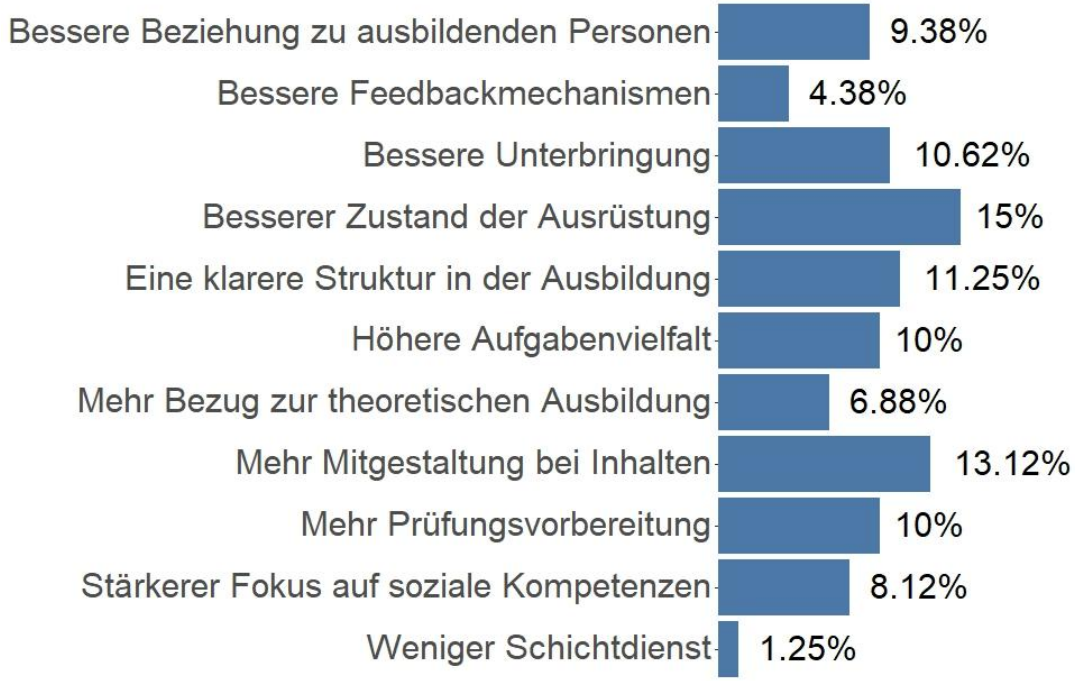
9.6 Änderungswünsche in theoretischer und praktischer Ausbildung

Abbildung 103: Änderungswünsche 1. Priorität, theoretische Ausbildung, Personen in Ausbildung



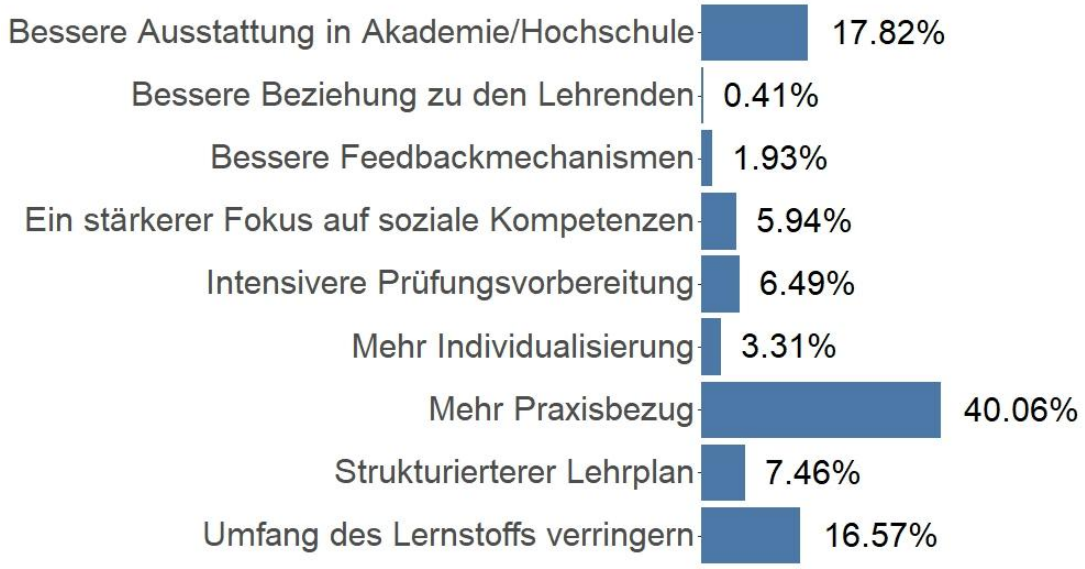
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bessere Ausstattung in Akademie/Hochschule = 28, Bessere Beziehung zu den Lehrenden = 2, Bessere Feedbackmechanismen = 6, Ein stärkerer Fokus auf soziale Kompetenzen = 8, Intensivere Prüfungsvorbereitung = 14, Mehr Individualisierung = 18, Mehr Praxisbezug = 63, Strukturierterer Lehrplan = 7, Umfang des Lernstoffs verringern = 32, Angaben in Prozent.

Abbildung 104: Abbildung 102: Änderungswünsche 1. Priorität, praktische Ausbildung, Personen in Ausbildung



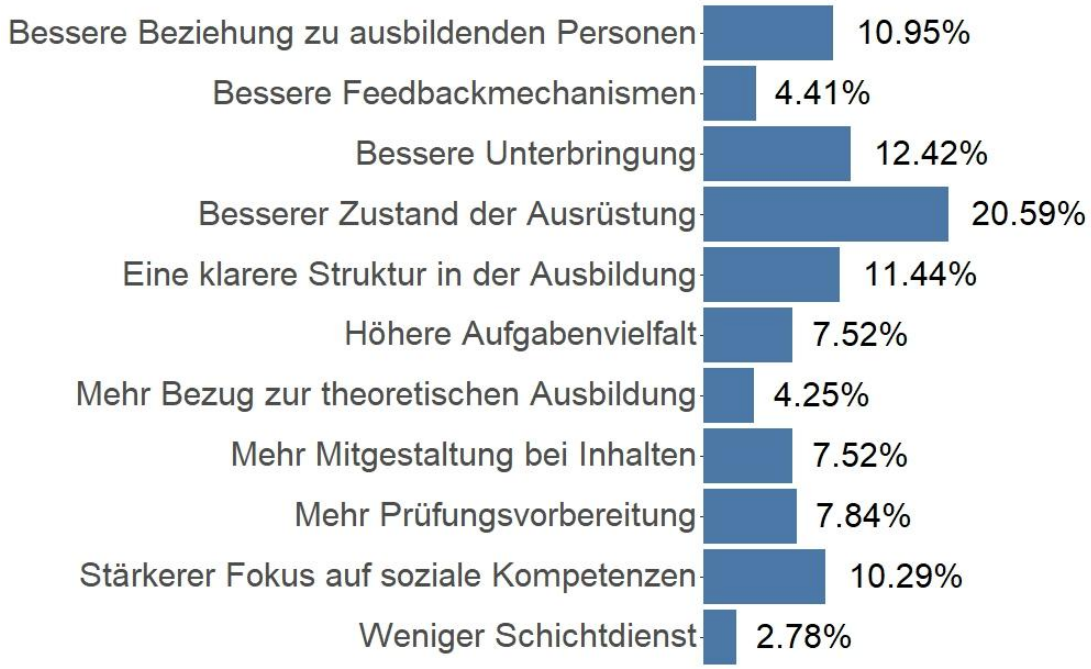
Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bessere Beziehung zu den ausbildenden Personen = 15, Bessere Feedbackmechanismen = 7, Bessere Unterbringung = 17, Besserer Zustand der Ausrüstung = 24, Eine klarere Struktur in der Ausbildung = 18, Höhere Aufgabenvielfalt = 16, Mehr Bezug zur theoretischen Ausbildung = 11, Mehr Mitgestaltung bei Inhalten = 21, Mehr Prüfungsvorbereitung = 16, Stärkerer Fokus auf soziale Kompetenzen = 13, Weniger Schichtdienst = 2, Angaben in Prozent.

Abbildung 105: Änderungswünsche 1. Priorität, theoretische Ausbildung, Personen im dualen Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bessere Ausstattung in Akademie/Hochschule = 129, Bessere Beziehung zu den Lehrenden = 3, Bessere Feedbackmechanismen = 14, Ein stärkerer Fokus auf soziale Kompetenzen = 43, Intensivere Prüfungsvorbereitung = 47, Mehr Individualisierung = 24, Mehr Praxisbezug = 290, Strukturierterer Lehrplan = 54, Umfang des Lernstoffs verringern = 120, Angaben in Prozent.

Abbildung 106: Änderungswünsche 1. Priorität, praktische Ausbildung, Personen im dualen Studium



Anmerkung: Gesamtzahl für die einzelnen Items: Bessere Beziehung zu den ausbildenden Personen = 67, Bessere Feedbackmechanismen = 27, Bessere Unterbringung = 76, Besserer Zustand der Ausrüstung = 126, Eine klarere Struktur in der Ausbildung = 70, Höhere Aufgabenvielfalt = 46, Mehr Bezug zur theoretischen Ausbildung = 26, Mehr Mitgestaltung bei Inhalten = 46, Mehr Prüfungsvorbereitung = 48, Stärkerer Fokus auf soziale Kompetenzen = 63, Weniger Schichtdienst = 17, Angaben in Prozent.

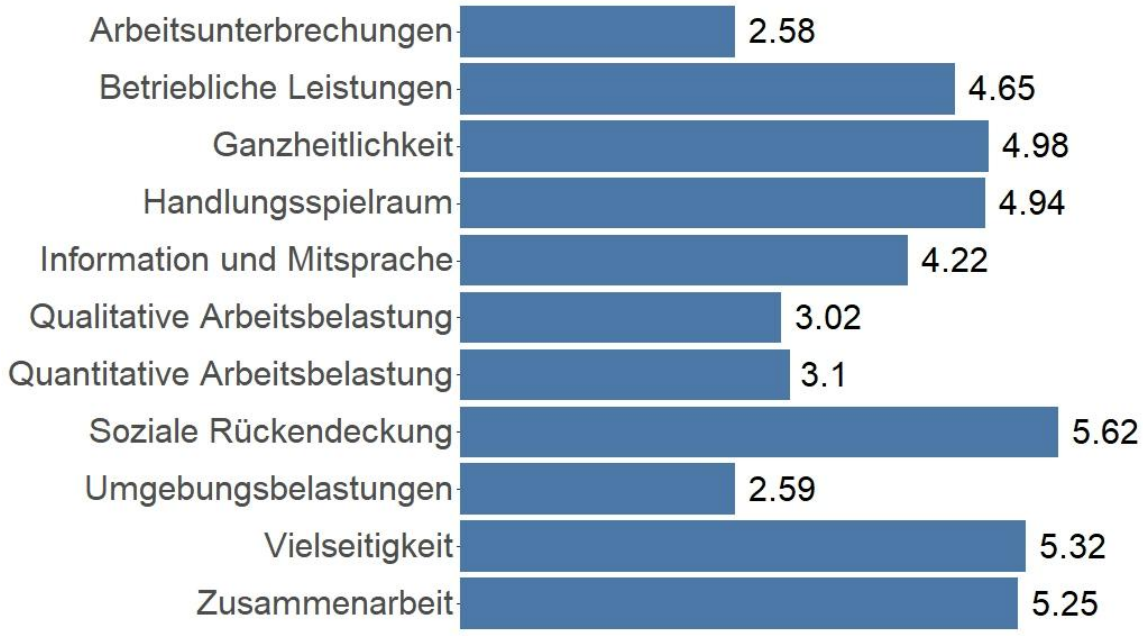
9.7 Beschreibung des Arbeitsplatzes

Abbildung 107: Auswertung der beschreibenden Items für die Beschäftigungsgruppe Zoll



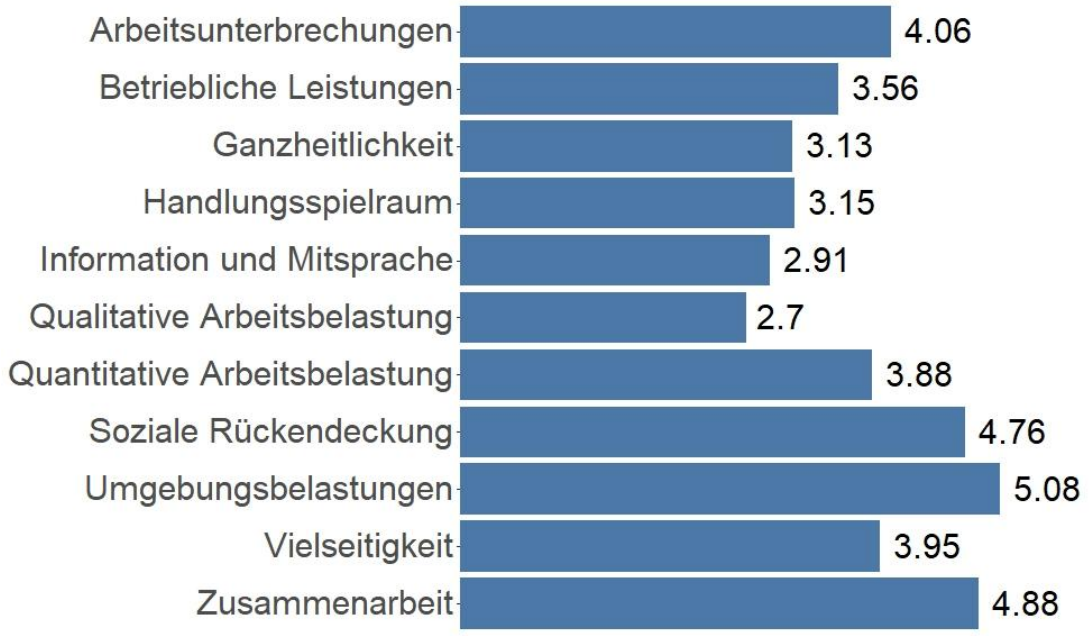
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 64, Betriebliche Leistungen = 61, Ganzheitlichkeit = 63, Handlungsspielraum = 61, Information und Mitsprache = 59, Qualitative Arbeitsbelastung = 65, Quantitative Arbeitsbelastung = 65, Soziale Rückendeckung = 64, Umgebungsbelastung = 62, Vielseitigkeit = 65, Zusammenarbeit = 64.

Abbildung 108: Auswertung der beschreibenden Items für die Beschäftigungsgruppe BKA



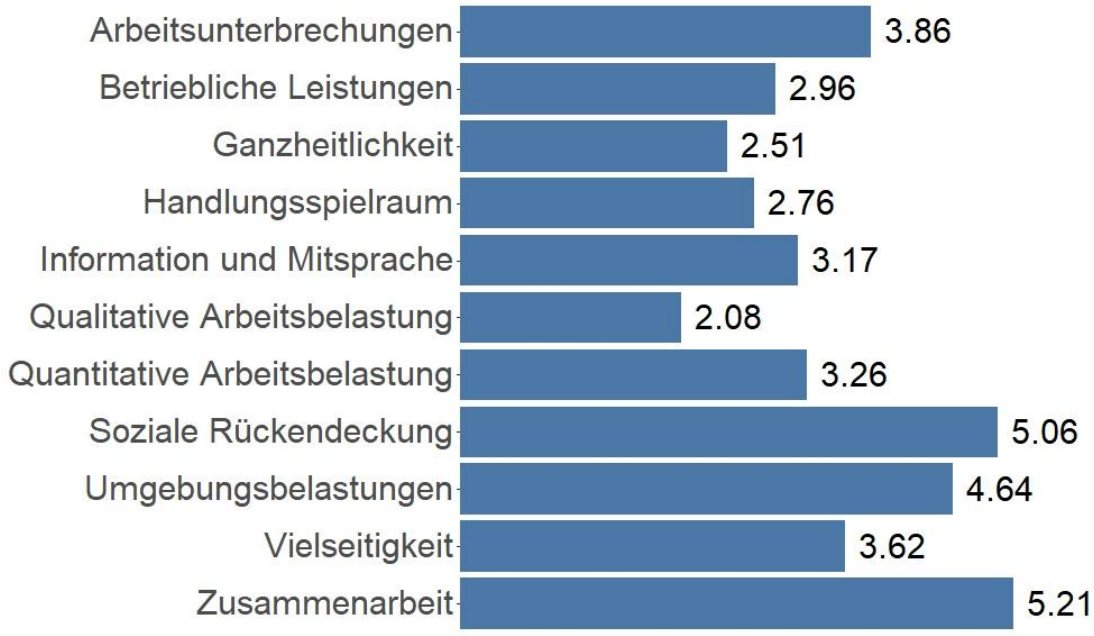
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 24, Betriebliche Leistungen = 23, Ganzheitlichkeit = 23, Handlungsspielraum = 22, Information und Mitsprache = 23, Qualitative Arbeitsbelastung = 24, Quantitative Arbeitsbelastung = 24, Soziale Rückendeckung = 23, Umgebungsbelastung = 22, Vielseitigkeit = 24, Zusammenarbeit = 24.

Abbildung 109: Auswertung der beschreibenden Items für die Bundespolizei, Einzeldienst



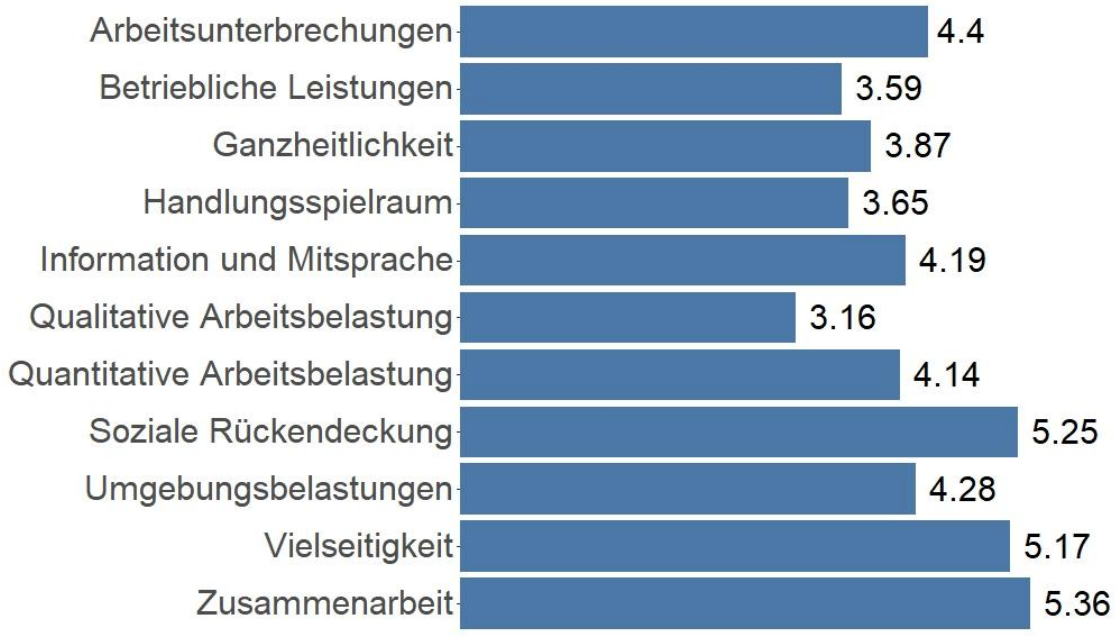
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 308, Betriebliche Leistungen = 298, Ganzheitlichkeit = 305, Handlungsspielraum = 306, Information und Mitsprache = 294, Qualitative Arbeitsbelastung = 307, Quantitative Arbeitsbelastung = 307, Soziale Rückendeckung = 307, Umgebungsbelastung = 304, Vielseitigkeit = 307, Zusammenarbeit = 308.

Abbildung 110: Auswertung der beschreibenden Items Bundespolizei, Bereitschaftspolizei



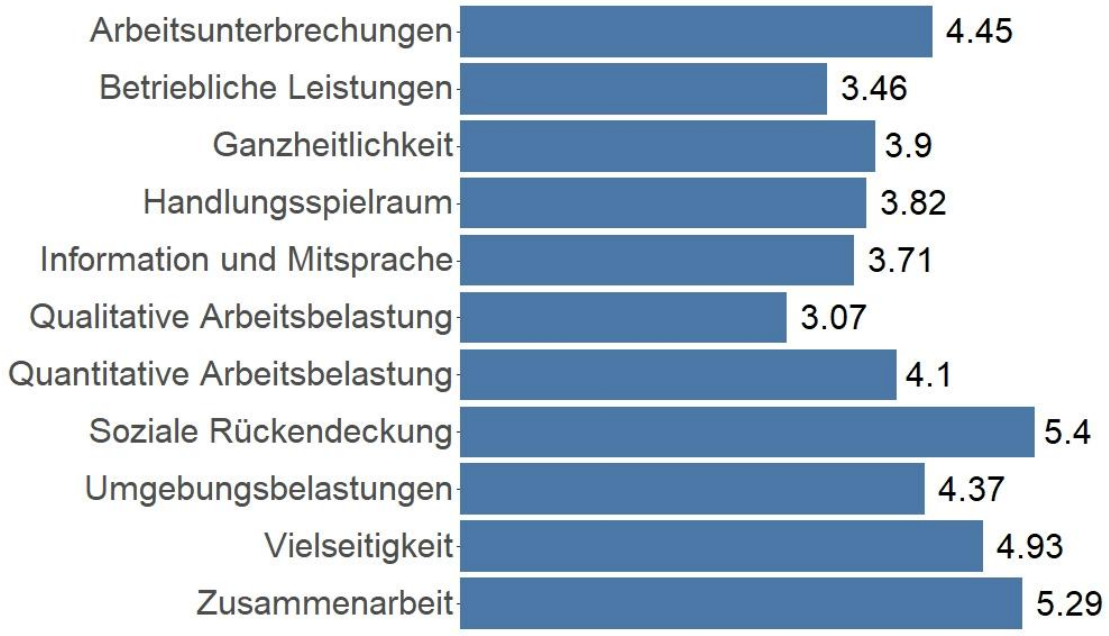
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 104, Betriebliche Leistungen = 106, Ganzheitlichkeit = 107, Handlungsspielraum = 105, Information und Mitsprache = 100, Qualitative Arbeitsbelastung = 108, Quantitative Arbeitsbelastung = 106, Soziale Rückendeckung = 107, Umgebungsbelastung = 106, Vielseitigkeit = 108, Zusammenarbeit = 108.

Abbildung 111: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Baden-Württemberg



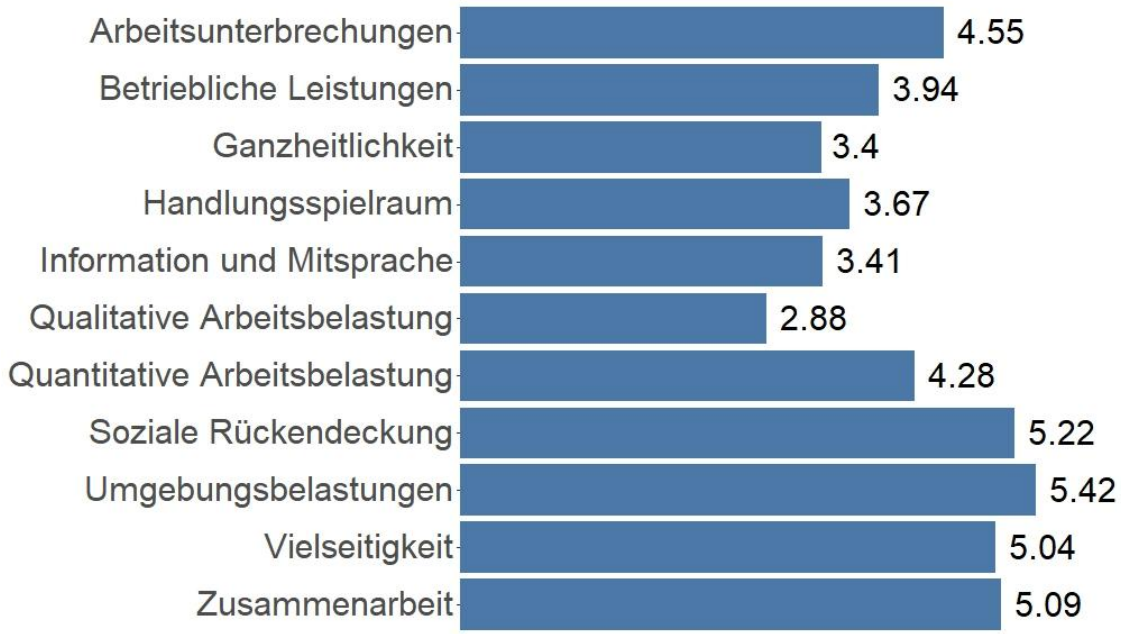
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 117, Betriebliche Leistungen = 113, Ganzheitlichkeit = 119, Handlungsspielraum = 116, Information und Mitsprache = 110, Qualitative Arbeitsbelastung = 119, Quantitative Arbeitsbelastung = 119, Soziale Rückendeckung = 120, Umgebungsbelastung = 117, Vielseitigkeit = 118, Zusammenarbeit = 117.

Abbildung 112: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Bayern



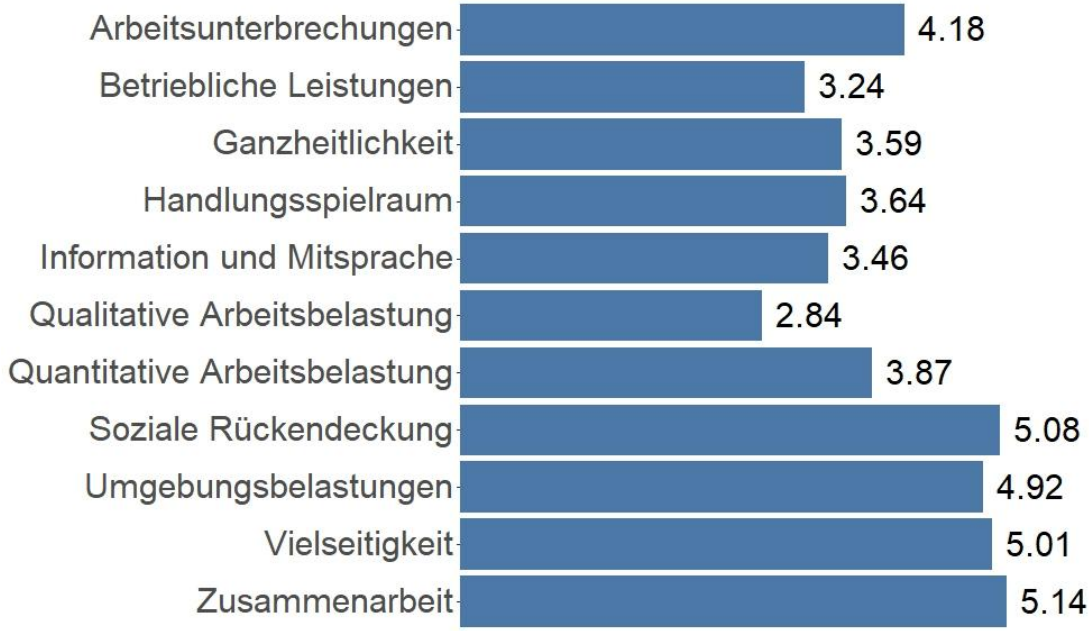
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 353, Betriebliche Leistungen = 340, Ganzheitlichkeit = 349, Handlungsspielraum = 353, Information und Mitsprache = 342, Qualitative Arbeitsbelastung = 350, Quantitative Arbeitsbelastung = 353, Soziale Rückendeckung = 351, Umgebungsbelastung = 346, Vielseitigkeit = 350, Zusammenarbeit = 352.

Abbildung 113: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Berlin



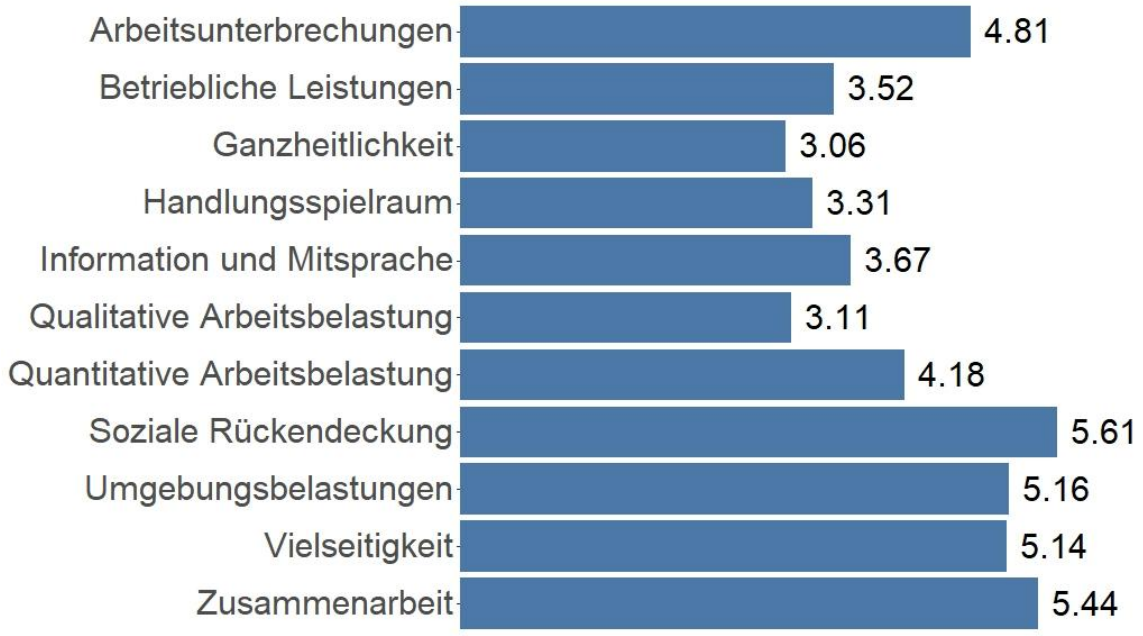
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 78, Betriebliche Leistungen = 76, Ganzheitlichkeit = 77, Handlungsspielraum = 74, Information und Mitsprache = 76, Qualitative Arbeitsbelastung = 76, Quantitative Arbeitsbelastung = 78, Soziale Rückendeckung = 77, Umgebungsbelastung = 76, Vielseitigkeit = 77, Zusammenarbeit = 78.

Abbildung 114: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Brandenburg



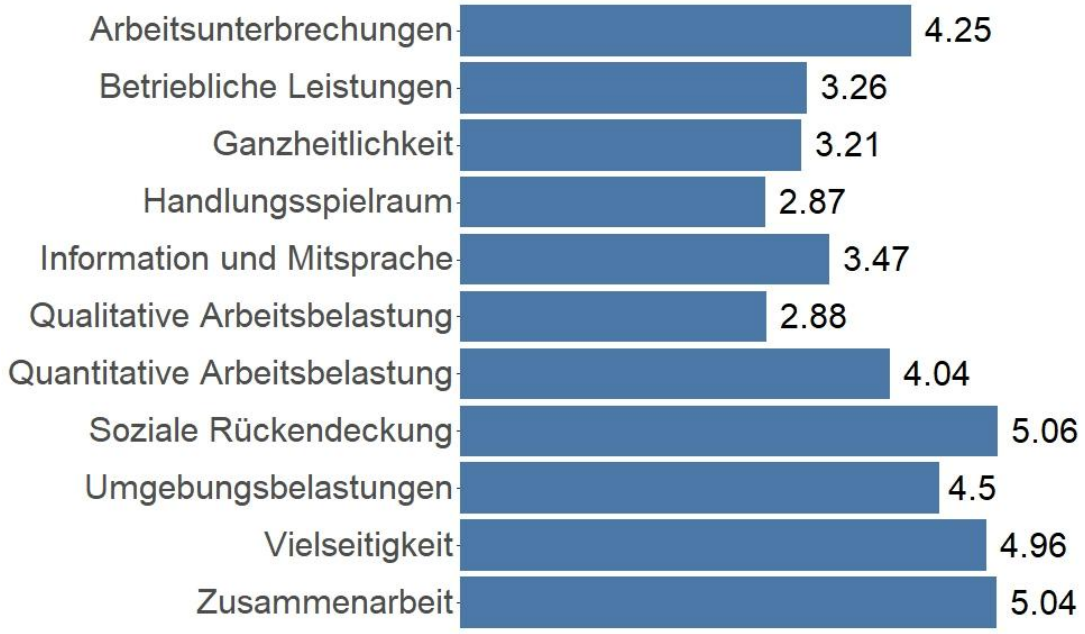
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 66, Betriebliche Leistungen = 67, Ganzheitlichkeit = 67, Handlungsspielraum = 67, Information und Mitsprache = 66, Qualitative Arbeitsbelastung = 67, Quantitative Arbeitsbelastung = 67, Soziale Rückendeckung = 66, Umgebungsbelastung = 66, Vielseitigkeit = 66, Zusammenarbeit = 67.

Abbildung 115: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Bremen



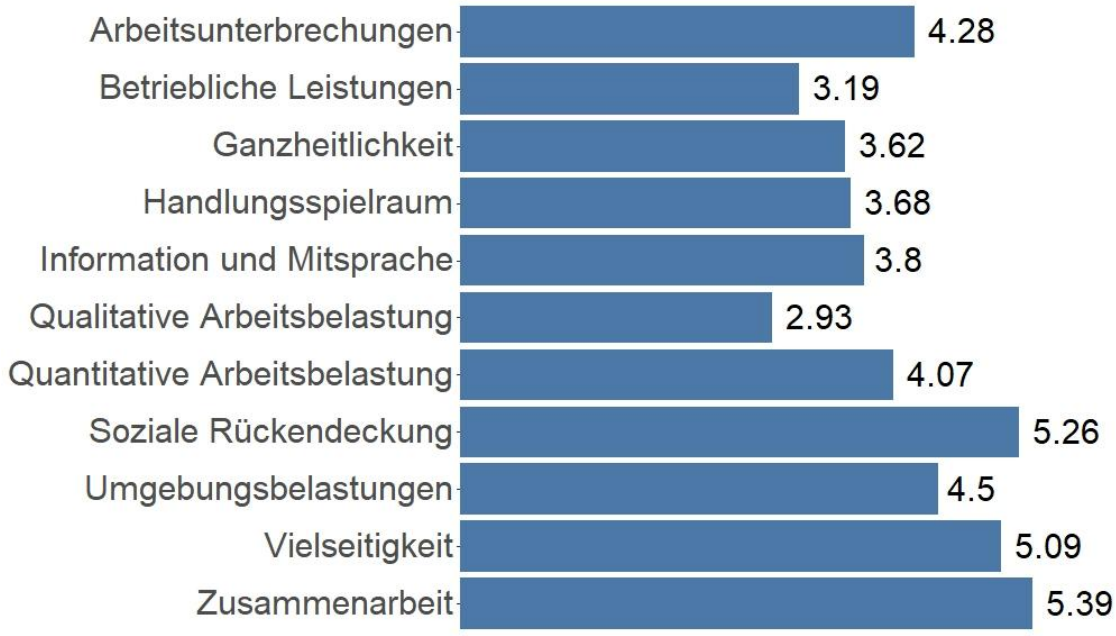
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 31, Betriebliche Leistungen = 30, Ganzheitlichkeit = 31, Handlungsspielraum = 31, Information und Mitsprache = 29, Qualitative Arbeitsbelastung = 31, Quantitative Arbeitsbelastung = 31, Soziale Rückendeckung = 31, Umgebungsbelastung = 31, Vielseitigkeit = 31, Zusammenarbeit = 31.

Abbildung 116: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Hamburg



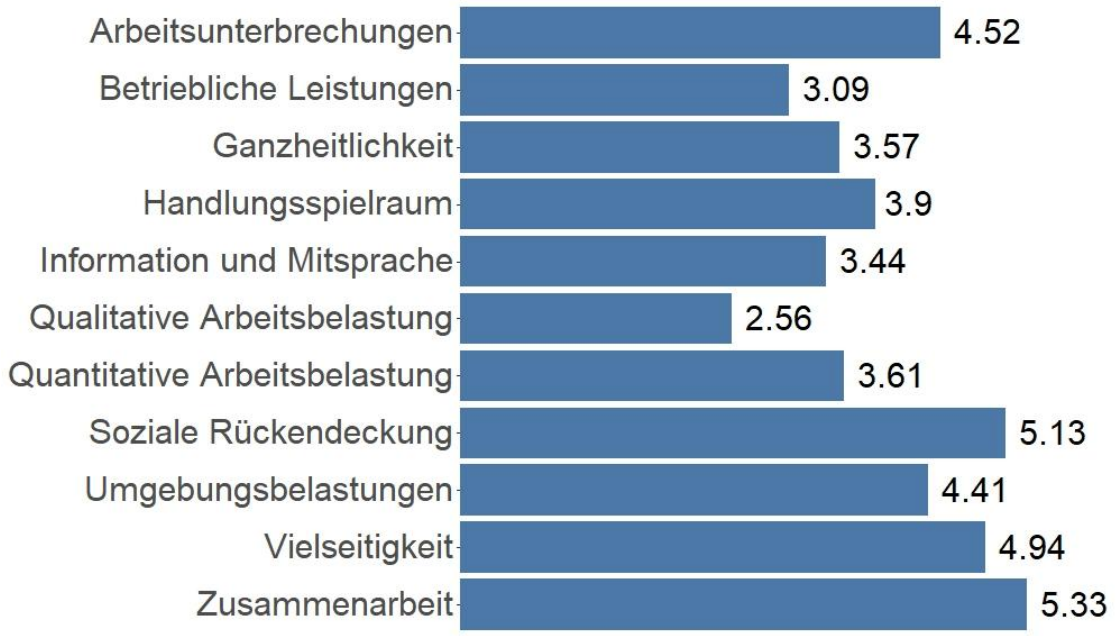
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 38, Betriebliche Leistungen = 38, Ganzheitlichkeit = 38, Handlungsspielraum = 38, Information und Mitsprache = 35, Qualitative Arbeitsbelastung = 37, Quantitative Arbeitsbelastung = 38, Soziale Rückendeckung = 38, Umgebungsbelastung = 37, Vielseitigkeit = 38, Zusammenarbeit = 38.

Abbildung 117: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Hessen



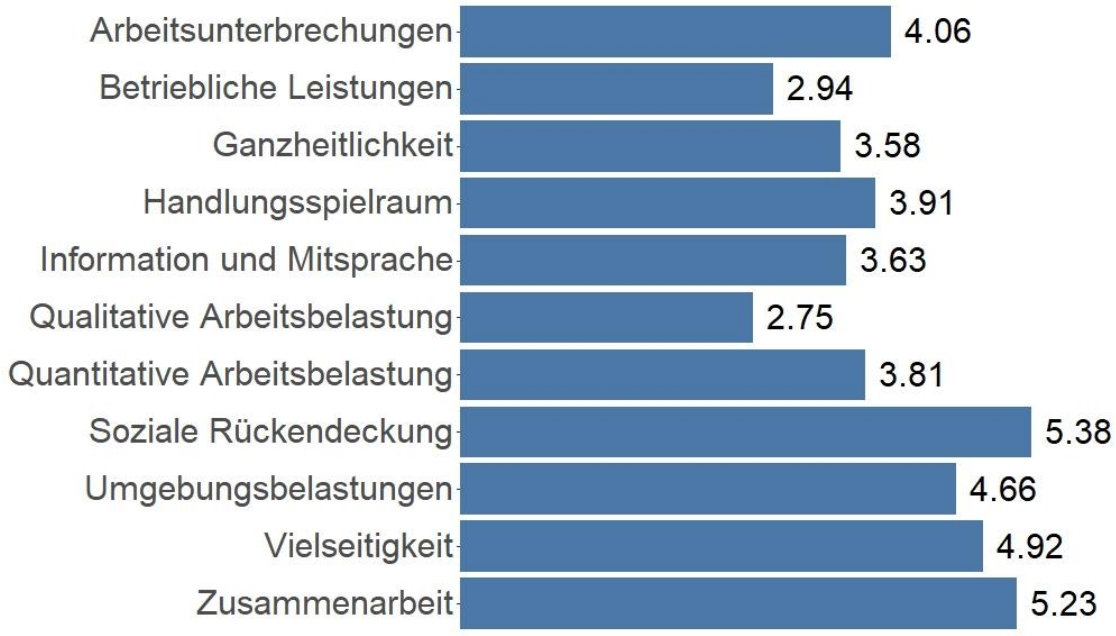
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 109, Betriebliche Leistungen = 108, Ganzheitlichkeit = 108, Handlungsspielraum = 108, Information und Mitsprache = 108, Qualitative Arbeitsbelastung = 109, Quantitative Arbeitsbelastung = 109, Soziale Rückendeckung = 107, Umgebungsbelastung = 107, Vielseitigkeit = 108, Zusammenarbeit = 109.

Abbildung 118: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern



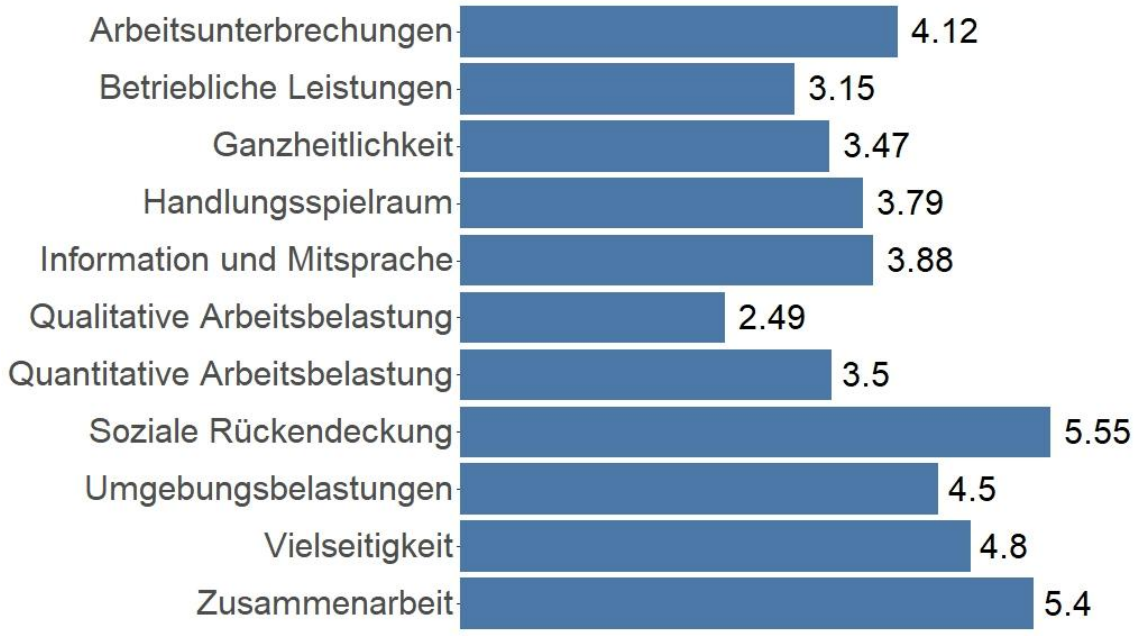
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 58, Betriebliche Leistungen = 58, Ganzheitlichkeit = 59, Handlungsspielraum = 59, Information und Mitsprache = 56, Qualitative Arbeitsbelastung = 59, Quantitative Arbeitsbelastung = 59, Soziale Rückendeckung = 59, Umgebungsbelastung = 59, Vielseitigkeit = 58, Zusammenarbeit = 59.

Abbildung 119: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Niedersachsen



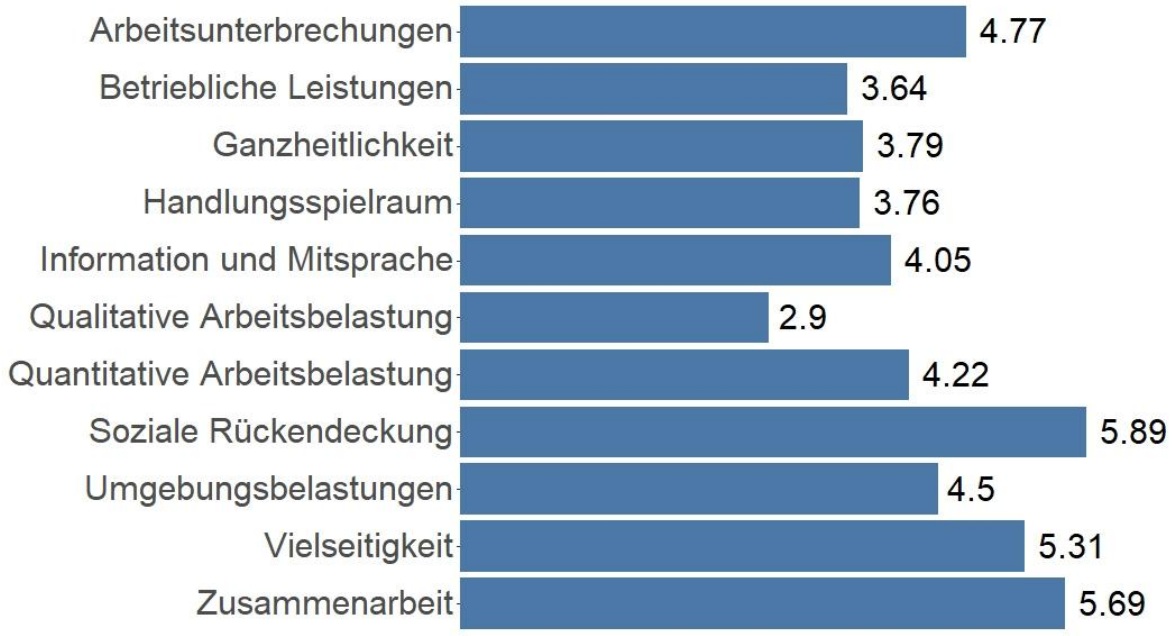
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 252, Betriebliche Leistungen = 247, Ganzheitlichkeit = 248, Handlungsspielraum = 247, Information und Mitsprache = 232, Qualitative Arbeitsbelastung = 252, Quantitative Arbeitsbelastung = 252, Soziale Rückendeckung = 250, Umgebungsbelastung = 248, Vielseitigkeit = 252, Zusammenarbeit = 252.

Abbildung 120: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Nordrhein-Westfalen



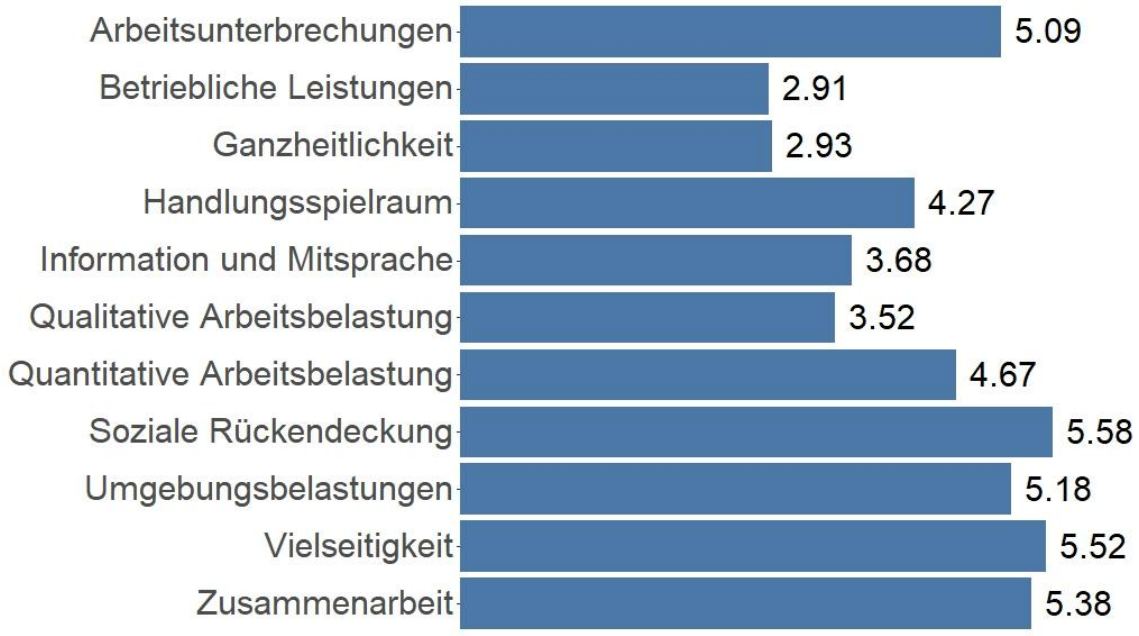
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 550, Betriebliche Leistungen = 540, Ganzheitlichkeit = 537, Handlungsspielraum = 529, Information und Mitsprache = 523, Qualitative Arbeitsbelastung = 551, Quantitative Arbeitsbelastung = 549, Soziale Rückendeckung = 552, Umgebungsbelastung = 541, Vielseitigkeit = 550, Zusammenarbeit = 553.

Abbildung 121: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Rheinland-Pfalz



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 183, Betriebliche Leistungen = 176, Ganzheitlichkeit = 176, Handlungsspielraum = 176, Information und Mitsprache = 177, Qualitative Arbeitsbelastung = 183, Quantitative Arbeitsbelastung = 183, Soziale Rückendeckung = 184, Umgebungsbelastung = 181, Vielseitigkeit = 182, Zusammenarbeit = 184.

Abbildung 122: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Saarland



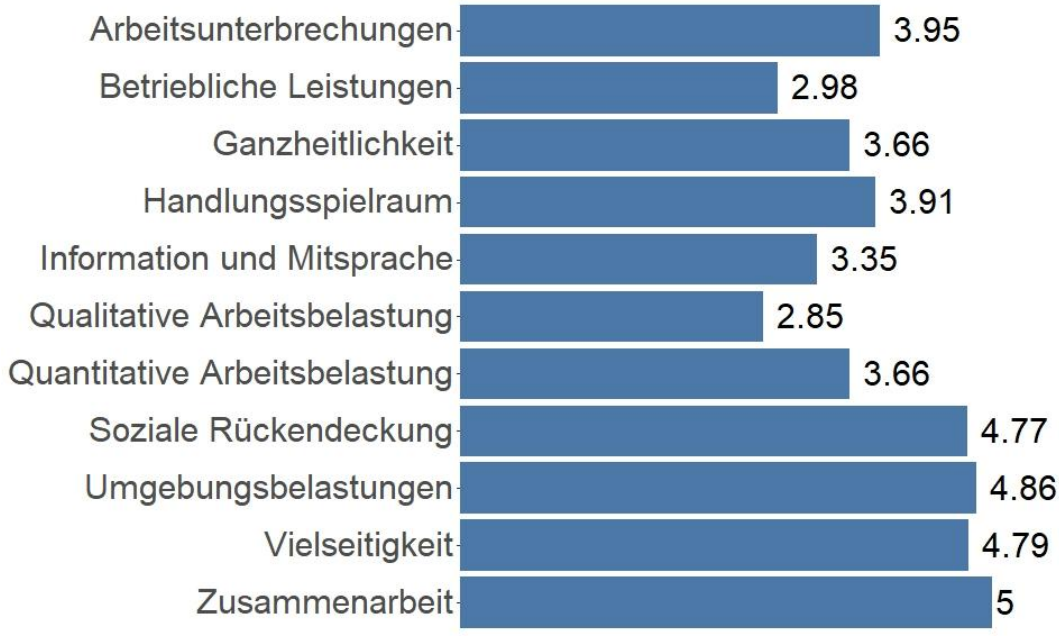
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 22, Betriebliche Leistungen = 22, Ganzheitlichkeit = 22, Handlungsspielraum = 22, Information und Mitsprache = 22, Qualitative Arbeitsbelastung = 21, Quantitative Arbeitsbelastung = 22, Soziale Rückendeckung = 22, Umgebungsbelastung = 22, Vielseitigkeit = 22, Zusammenarbeit = 22.

Abbildung 123: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Sachsen



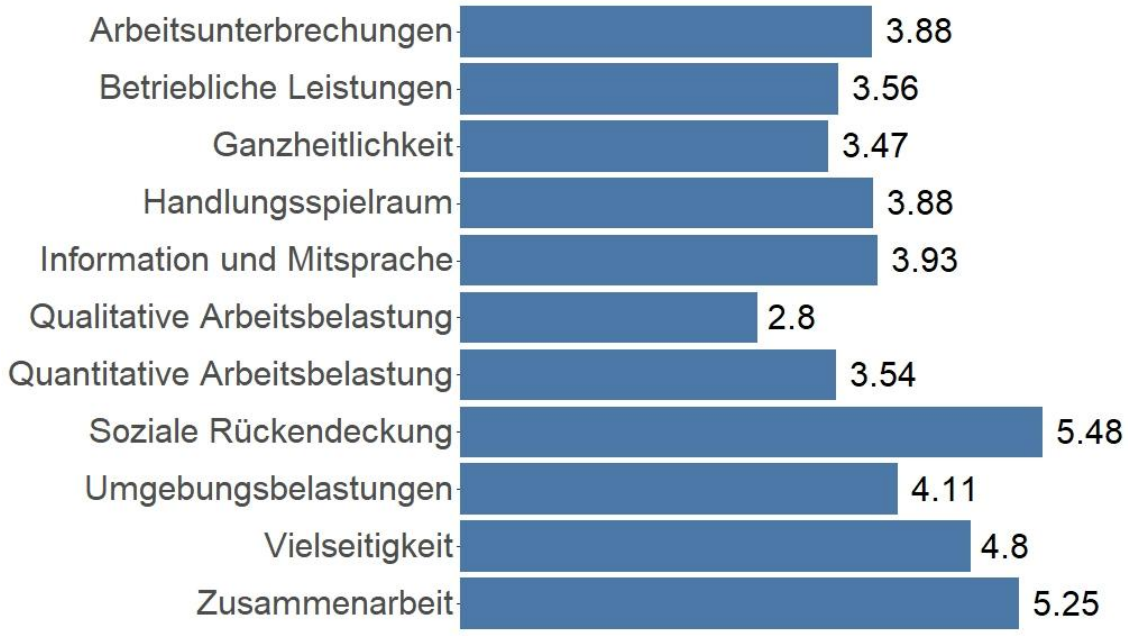
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 96, Betriebliche Leistungen = 92, Ganzheitlichkeit = 93, Handlungsspielraum = 95, Information und Mitsprache = 92, Qualitative Arbeitsbelastung = 95, Quantitative Arbeitsbelastung = 95, Soziale Rückendeckung = 93, Umgebungsbelastung = 95, Vielseitigkeit = 94, Zusammenarbeit = 96.

Abbildung 124: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Sachsen-Anhalt



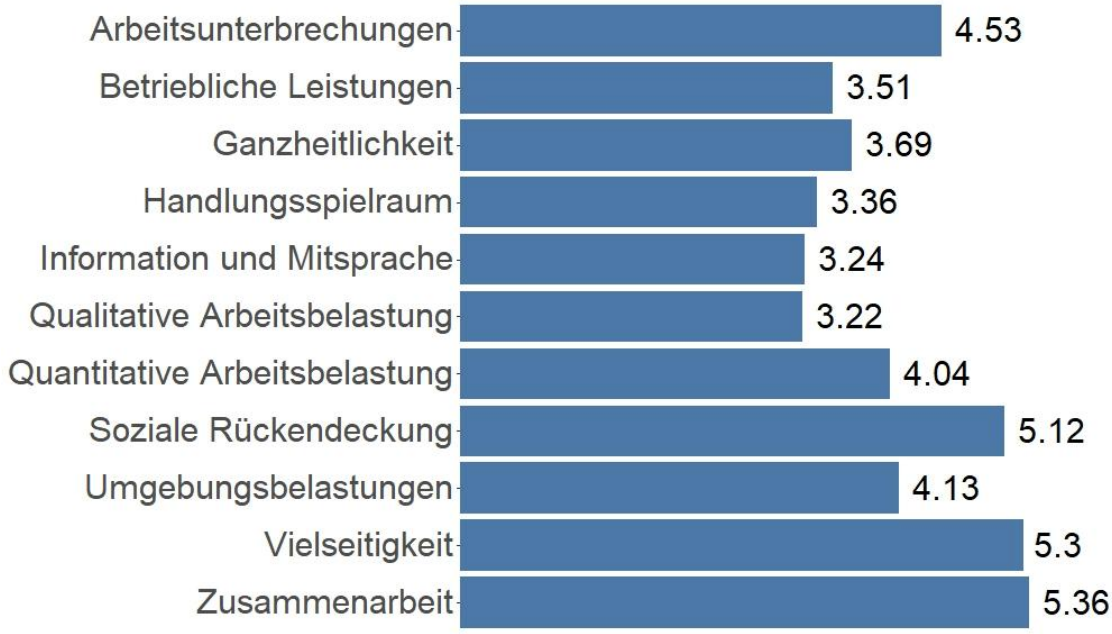
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 93, Betriebliche Leistungen = 93, Ganzheitlichkeit = 93, Handlungsspielraum = 91, Information und Mitsprache = 92, Qualitative Arbeitsbelastung = 92, Quantitative Arbeitsbelastung = 93, Soziale Rückendeckung = 93, Umgebungsbelastung = 94, Vielseitigkeit = 94, Zusammenarbeit = 93.

Abbildung 125: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Schleswig-Holstein



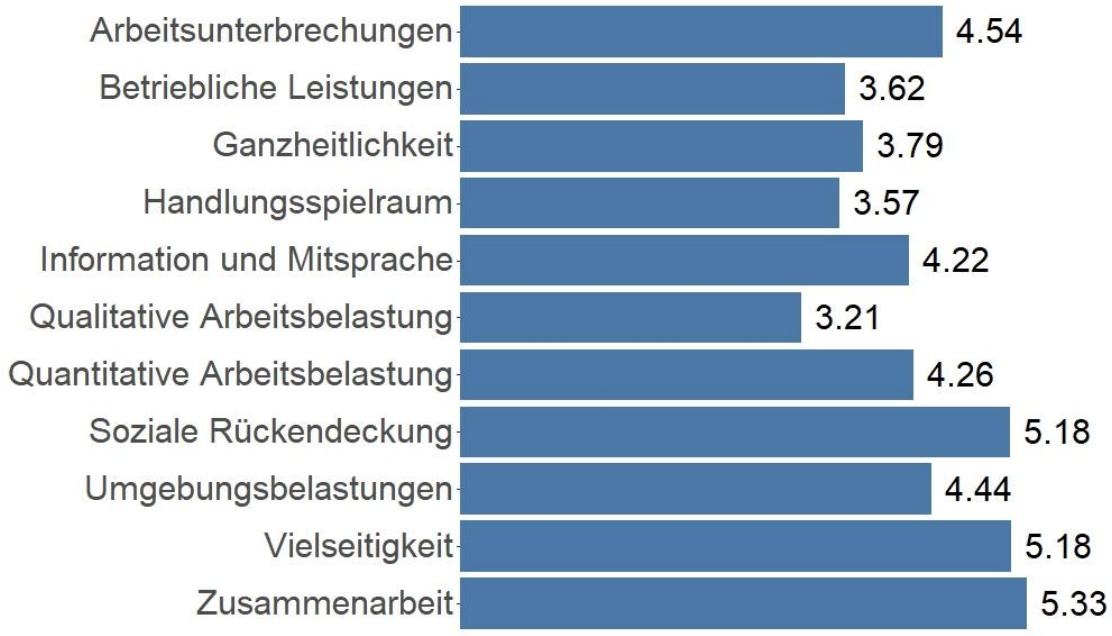
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 258, Betriebliche Leistungen = 243, Ganzheitlichkeit = 249, Handlungsspielraum = 246, Information und Mitsprache = 249, Qualitative Arbeitsbelastung = 257, Quantitative Arbeitsbelastung = 257, Soziale Rückendeckung = 257, Umgebungsbelastung = 253, Vielseitigkeit = 258, Zusammenarbeit = 258.

Abbildung 126: Auswertung der beschreibenden Items für die Landespolizei Thüringen



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 60, Betriebliche Leistungen = 60, Ganzheitlichkeit = 58, Handlungsspielraum = 57, Information und Mitsprache = 57, Qualitative Arbeitsbelastung = 60, Quantitative Arbeitsbelastung = 59, Soziale Rückendeckung = 60, Umgebungsbelastung = 60, Vielseitigkeit = 60, Zusammenarbeit = 60.

Abbildung 127: Auswertung der beschreibenden Items Baden-Württemberg, Schutzpolizei



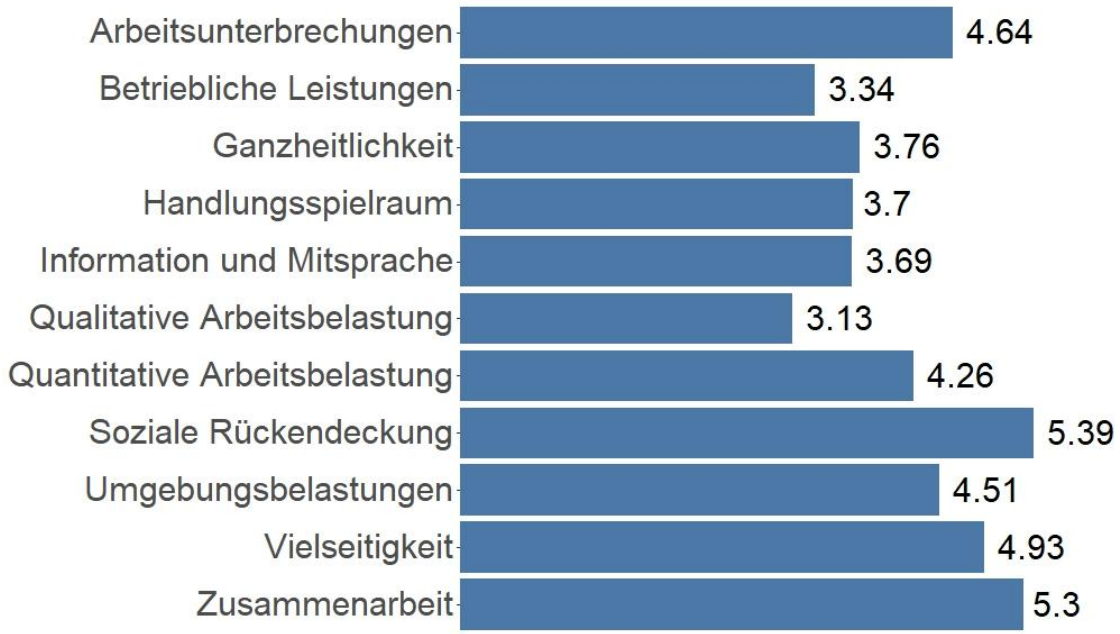
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 90, Betriebliche Leistungen = 86, Ganzheitlichkeit = 91, Handlungsspielraum = 89, Information und Mitsprache = 84, Qualitative Arbeitsbelastung = 91, Quantitative Arbeitsbelastung = 91, Soziale Rückendeckung = 92, Umgebungsbelastung = 91, Vielseitigkeit = 90, Zusammenarbeit = 89.

Abbildung 128: Auswertung der beschreibenden Items Baden-Württemberg, Kriminalpolizei



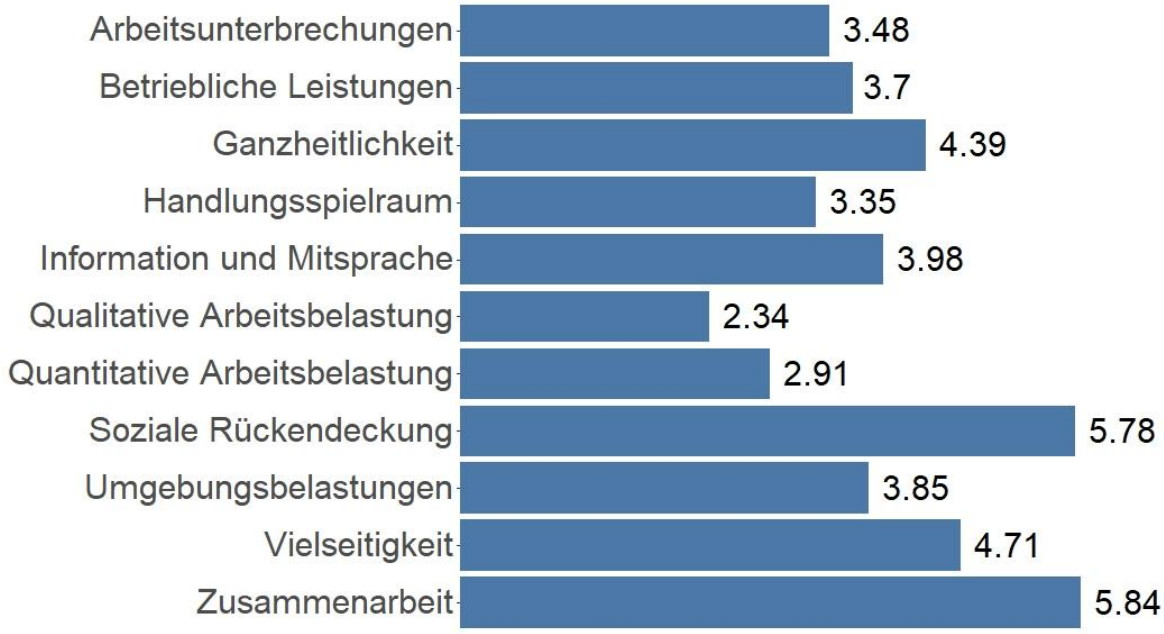
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 16, Betriebliche Leistungen = 15, Ganzheitlichkeit = 16, Handlungsspielraum = 16, Information und Mitsprache = 15, Qualitative Arbeitsbelastung = 16, Quantitative Arbeitsbelastung = 16, Soziale Rückendeckung = 16, Umgebungsbelastung = 16, Vielseitigkeit = 16, Zusammenarbeit = 16.

Abbildung 129: Auswertung der beschreibenden Items Bayern, Schutzpolizei



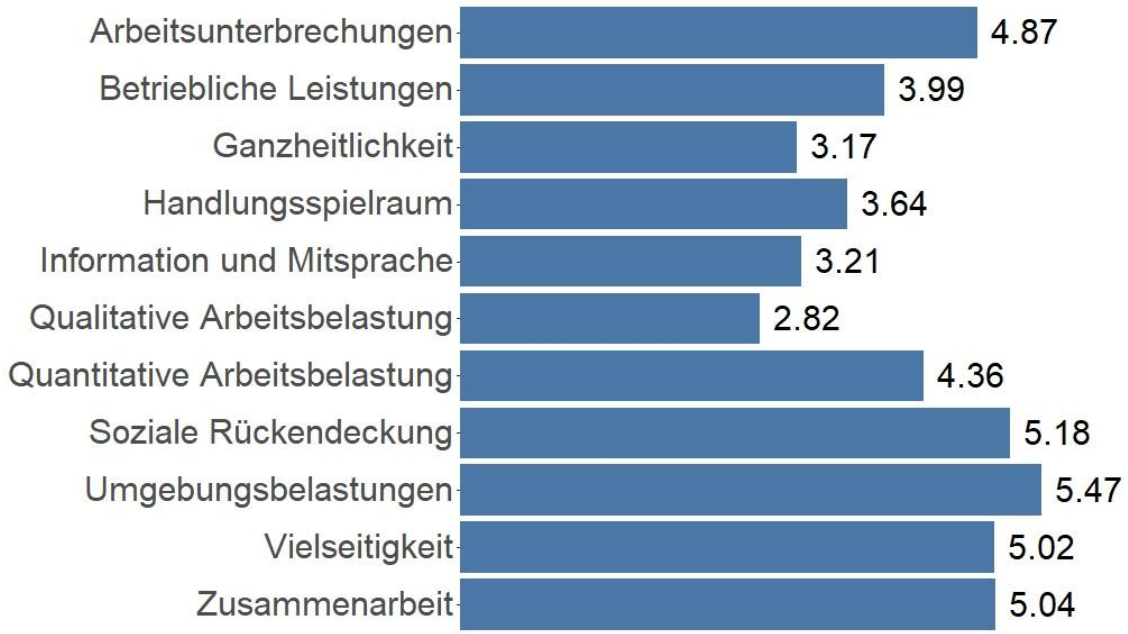
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 264, Betriebliche Leistungen = 253, Ganzheitlichkeit = 261, Handlungsspielraum = 264, Information und Mitsprache = 257, Qualitative Arbeitsbelastung = 263, Quantitative Arbeitsbelastung = 263, Soziale Rückendeckung = 262, Umgebungsbelastung = 263, Vielseitigkeit = 263, Zusammenarbeit = 264.

Abbildung 130: Auswertung der beschreibenden Items Bayern, Bereitschaftspolizei



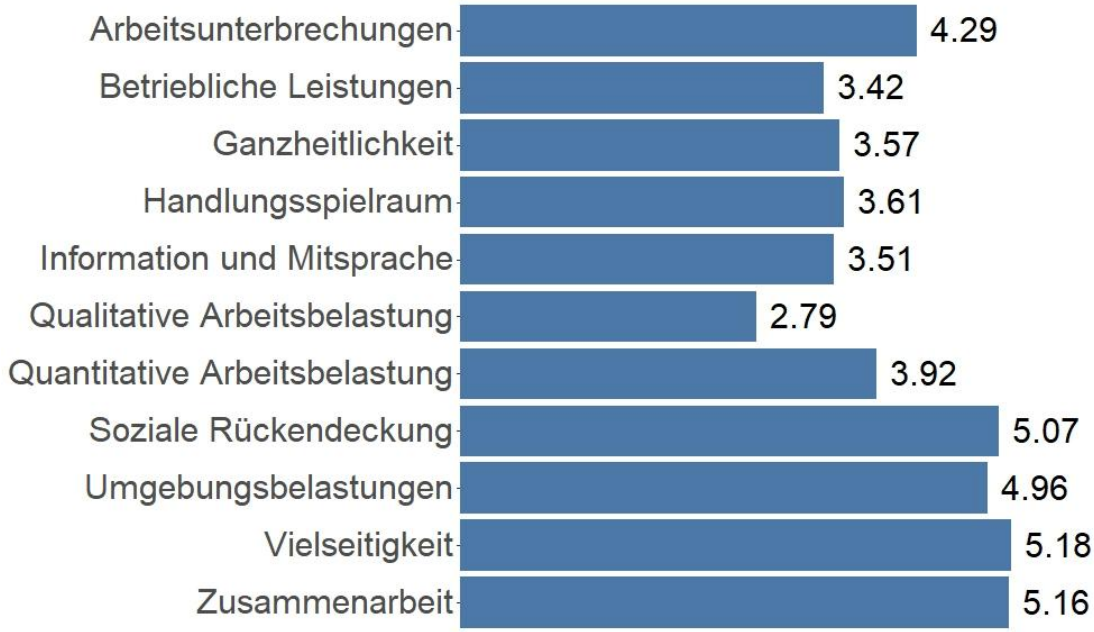
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 22, Betriebliche Leistungen = 23, Ganzheitlichkeit = 22, Handlungsspielraum = 22, Information und Mitsprache = 23, Qualitative Arbeitsbelastung = 22, Quantitative Arbeitsbelastung = 23, Soziale Rückendeckung = 23, Umgebungsbelastung = 22, Vielseitigkeit = 22, Zusammenarbeit = 23.

Abbildung 131: Auswertung der beschreibenden Items Berlin, Schutzpolizei



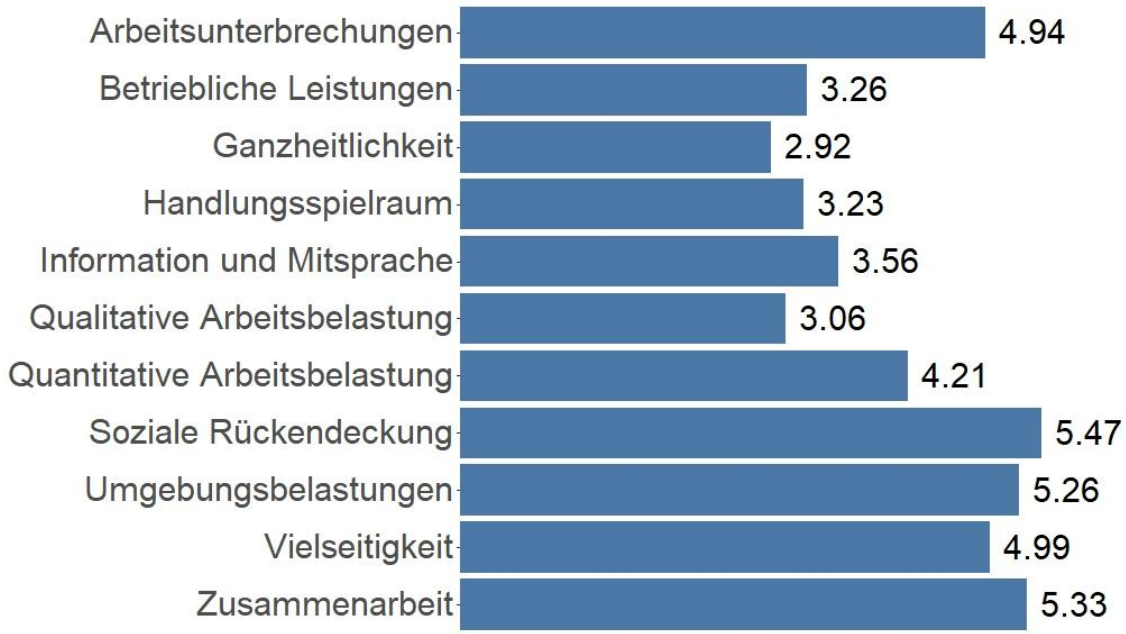
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 56, Betriebliche Leistungen = 54, Ganzheitlichkeit = 55, Handlungsspielraum = 54, Information und Mitsprache = 54, Qualitative Arbeitsbelastung = 54, Quantitative Arbeitsbelastung = 56, Soziale Rückendeckung = 55, Umgebungsbelastung = 55, Vielseitigkeit = 55, Zusammenarbeit = 56.

Abbildung 132: Auswertung der beschreibenden Items Brandenburg, Schutzpolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 41, Betriebliche Leistungen = 42, Ganzheitlichkeit = 42, Handlungsspielraum = 42, Information und Mitsprache = 42, Qualitative Arbeitsbelastung = 42, Quantitative Arbeitsbelastung = 42, Soziale Rückendeckung = 42, Umgebungsbelastung = 41, Vielseitigkeit = 42, Zusammenarbeit = 42.

Abbildung 133: Auswertung der beschreibenden Items Bremen, Schutzpolizei



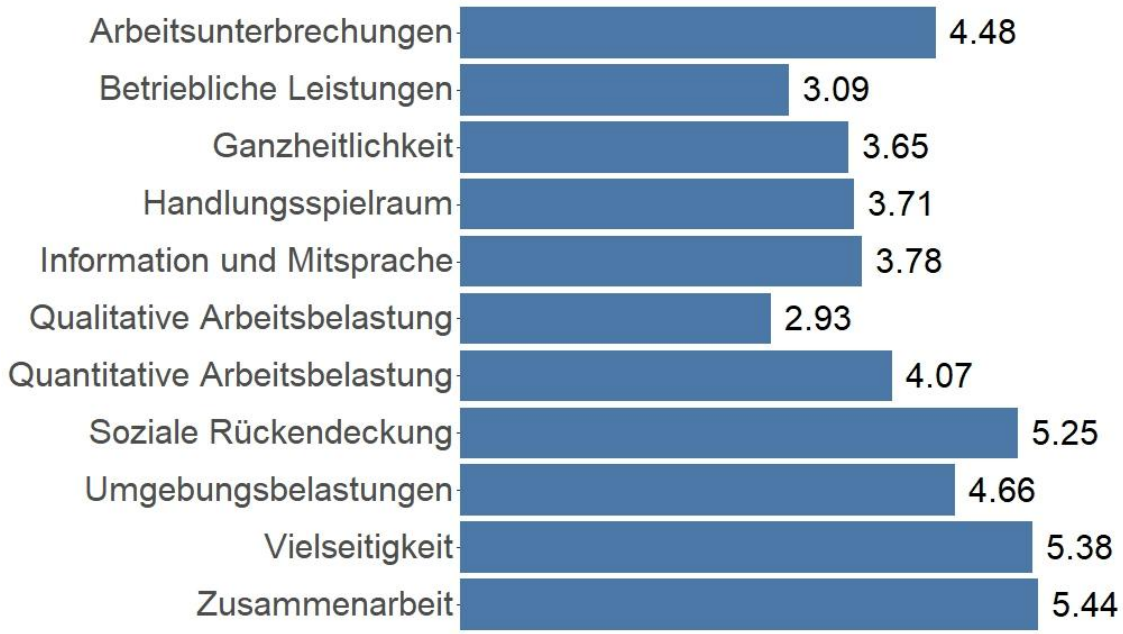
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 26, Betriebliche Leistungen = 25, Ganzheitlichkeit = 26, Handlungsspielraum = 26, Information und Mitsprache = 25, Qualitative Arbeitsbelastung = 26, Quantitative Arbeitsbelastung = 26, Soziale Rückendeckung = 26, Umgebungsbelastung = 26, Vielseitigkeit = 26, Zusammenarbeit = 26.

Abbildung 134: Auswertung der beschreibenden Items Hamburg, Schutzpolizei



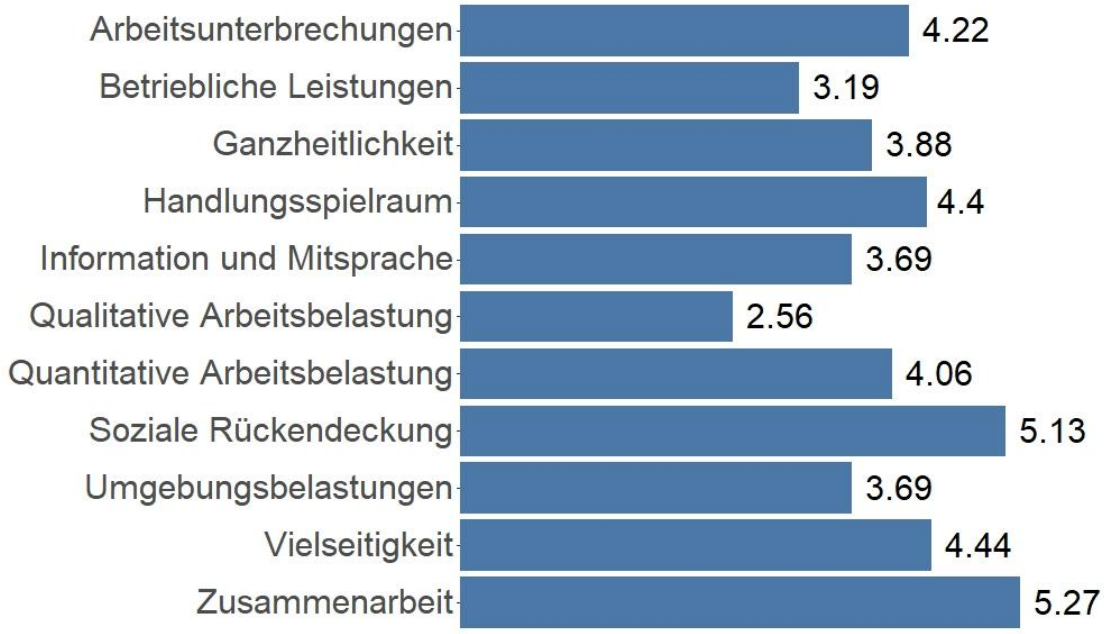
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 31, Betriebliche Leistungen = 31, Ganzheitlichkeit = 31, Handlungsspielraum = 31, Information und Mitsprache = 28, Qualitative Arbeitsbelastung = 30, Quantitative Arbeitsbelastung = 31, Soziale Rückendeckung = 31, Umgebungsbelastung = 30, Vielseitigkeit = 31, Zusammenarbeit = 31.

Abbildung 135: Auswertung der beschreibenden Items Hessen, Schutzpolizei



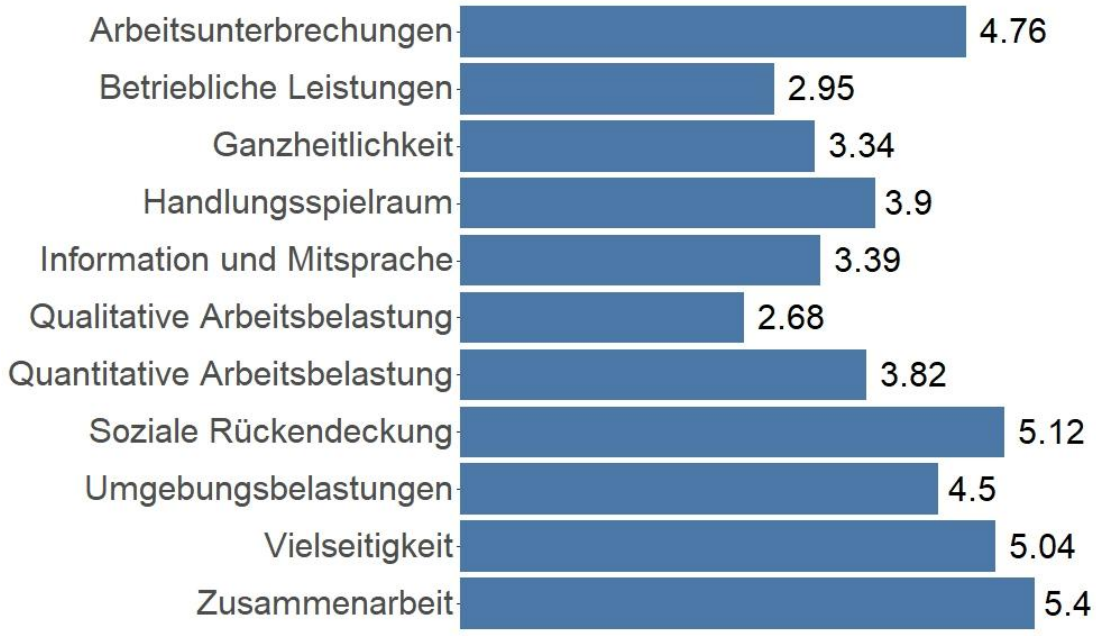
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 75, Betriebliche Leistungen = 74, Ganzheitlichkeit = 74, Handlungsspielraum = 75, Information und Mitsprache = 74, Qualitative Arbeitsbelastung = 75, Quantitative Arbeitsbelastung = 75, Soziale Rückendeckung = 74, Umgebungsbelastung = 75, Vielseitigkeit = 74, Zusammenarbeit = 75.

Abbildung 136: Auswertung der beschreibenden Items Hessen, Kriminalpolizei



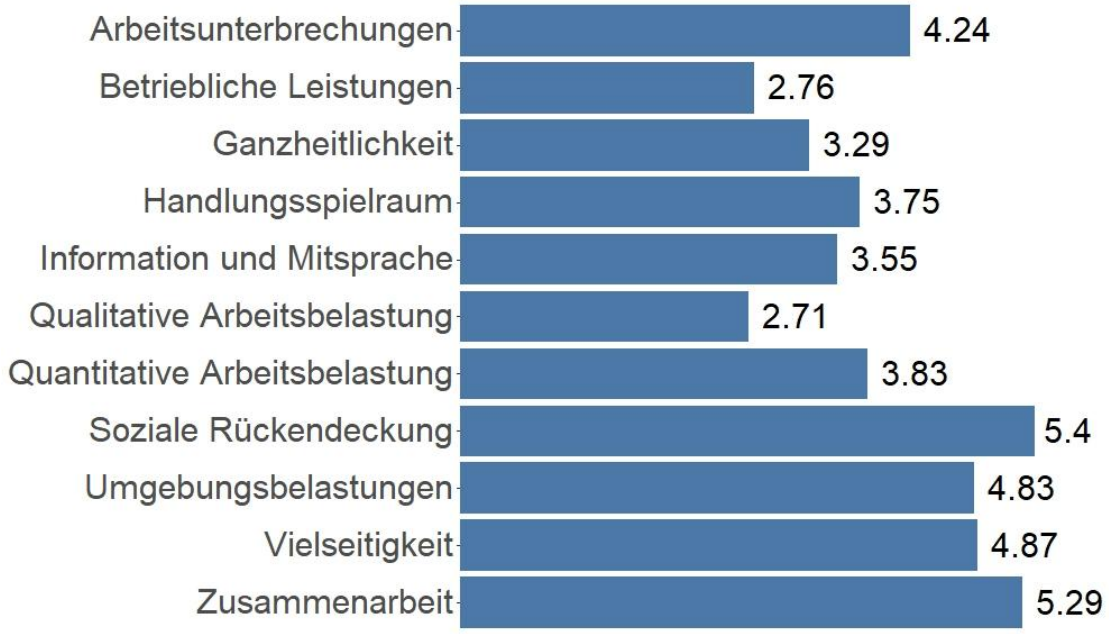
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 16, Betriebliche Leistungen = 16, Ganzheitlichkeit = 16, Handlungsspielraum = 16, Information und Mitsprache = 16, Qualitative Arbeitsbelastung = 16, Quantitative Arbeitsbelastung = 16, Soziale Rückendeckung = 15, Umgebungsbelastung = 16, Vielseitigkeit = 16, Zusammenarbeit = 16.

Abbildung 137: Auswertung der beschreibenden Items Mecklenburg-Vorpommern, Schutzpolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 33, Betriebliche Leistungen = 33, Ganzheitlichkeit = 34, Handlungsspielraum = 34, Information und Mitsprache = 32, Qualitative Arbeitsbelastung = 34, Quantitative Arbeitsbelastung = 34, Soziale Rückendeckung = 34, Umgebungsbelastung = 34, Vielseitigkeit = 34, Zusammenarbeit = 34.

Abbildung 138: Auswertung der beschreibenden Items Niedersachsen, Schutzpolizei



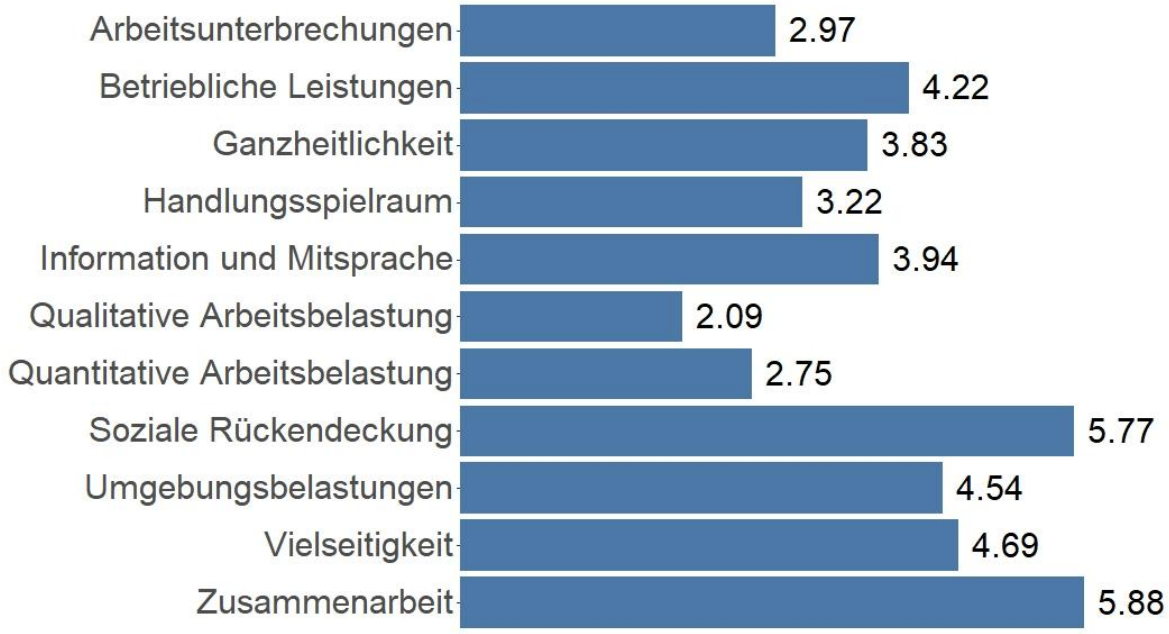
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 176, Betriebliche Leistungen = 172, Ganzheitlichkeit = 174, Handlungsspielraum = 174, Information und Mitsprache = 163, Qualitative Arbeitsbelastung = 177, Quantitative Arbeitsbelastung = 177, Soziale Rückendeckung = 175, Umgebungsbelastung = 175, Vielseitigkeit = 177, Zusammenarbeit = 176.

Abbildung 139: Auswertung der beschreibenden Items Niedersachsen, Kriminalpolizei



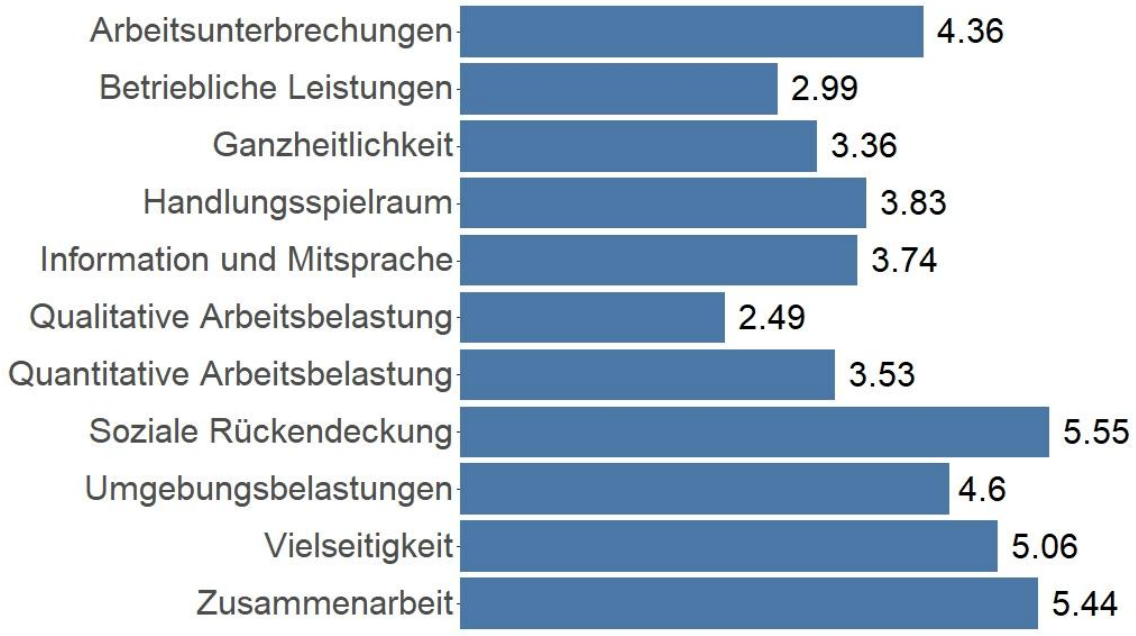
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 39, Betriebliche Leistungen = 38, Ganzheitlichkeit = 39, Handlungsspielraum = 37, Information und Mitsprache = 34, Qualitative Arbeitsbelastung = 38, Quantitative Arbeitsbelastung = 39, Soziale Rückendeckung = 38, Umgebungsbelastung = 38, Vielseitigkeit = 39, Zusammenarbeit = 39.

Abbildung 140: Auswertung der beschreibenden Items Niedersachsen, Bereitschaftspolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 16, Betriebliche Leistungen = 16, Ganzheitlichkeit = 15, Handlungsspielraum = 15, Information und Mitsprache = 16, Qualitative Arbeitsbelastung = 16, Quantitative Arbeitsbelastung = 16, Soziale Rückendeckung = 16, Umgebungsbelastung = 16, Vielseitigkeit = 16, Zusammenarbeit = 16.

Abbildung 141: Auswertung der beschreibenden Items Nordrhein-Westfalen, Schutzpolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 345, Betriebliche Leistungen = 338, Ganzheitlichkeit = 336, Handlungsspielraum = 330, Information und Mitsprache = 327, Qualitative Arbeitsbelastung = 346, Quantitative Arbeitsbelastung = 343, Soziale Rückendeckung = 347, Umgebungsbelastung = 344, Vielseitigkeit = 345, Zusammenarbeit = 347.

Abbildung 142: Auswertung der beschreibenden Items Nordrhein-Westfalen, Kriminalpolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 75, Betriebliche Leistungen = 73, Ganzheitlichkeit = 75, Handlungsspielraum = 71, Information und Mitsprache = 74, Qualitative Arbeitsbelastung = 75, Quantitative Arbeitsbelastung = 75, Soziale Rückendeckung = 75, Umgebungsbelastung = 71, Vielseitigkeit = 74, Zusammenarbeit = 75.

Abbildung 143: Auswertung der beschreibenden Items Nordrhein-Westfalen, Bereitschaftspolizei



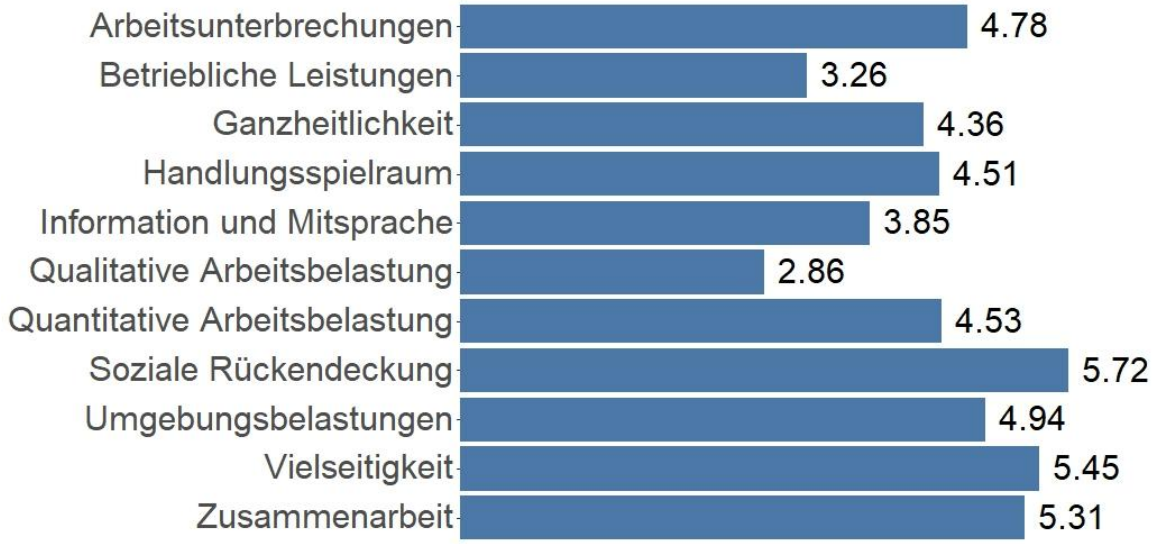
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 84, Betriebliche Leistungen = 85, Ganzheitlichkeit = 82, Handlungsspielraum = 83, Information und Mitsprache = 77, Qualitative Arbeitsbelastung = 85, Quantitative Arbeitsbelastung = 85, Soziale Rückendeckung = 85, Umgebungsbelastung = 83, Vielseitigkeit = 85, Zusammenarbeit = 85.

Abbildung 144: Auswertung der beschreibenden Items Rheinland-Pfalz, Schutzpolizei



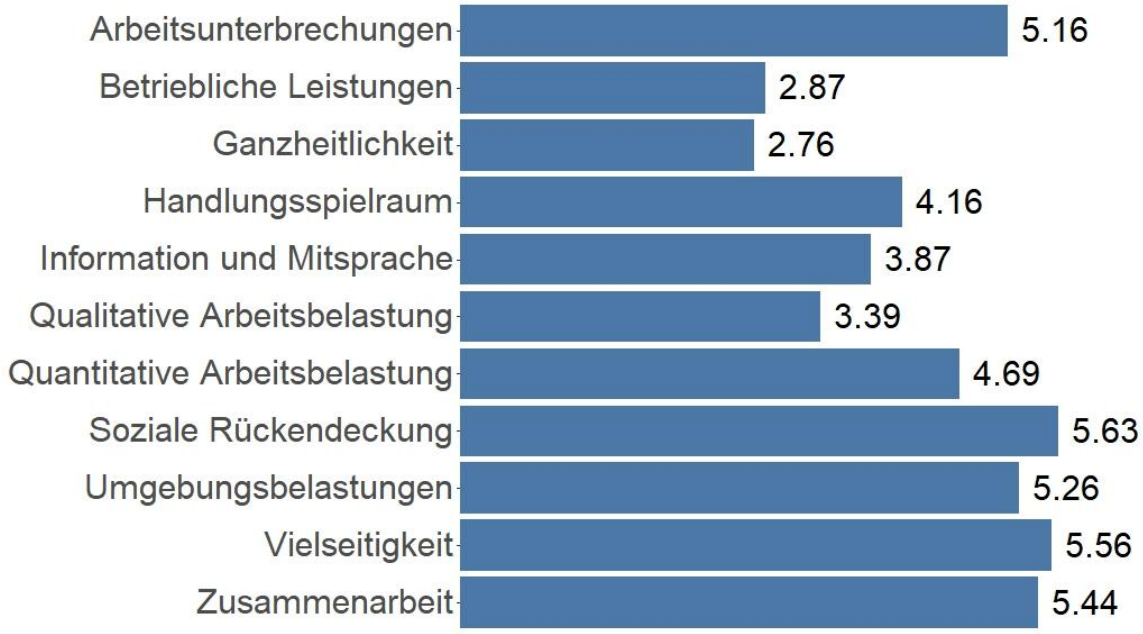
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 155, Betriebliche Leistungen = 149, Ganzheitlichkeit = 150, Handlungsspielraum = 152, Information und Mitsprache = 150, Qualitative Arbeitsbelastung = 155, Quantitative Arbeitsbelastung = 156, Soziale Rückendeckung = 156, Umgebungsbelastung = 155, Vielseitigkeit = 155, Zusammenarbeit = 156.

Abbildung 145: Auswertung der beschreibenden Items Rheinland-Pfalz, Kriminalpolizei



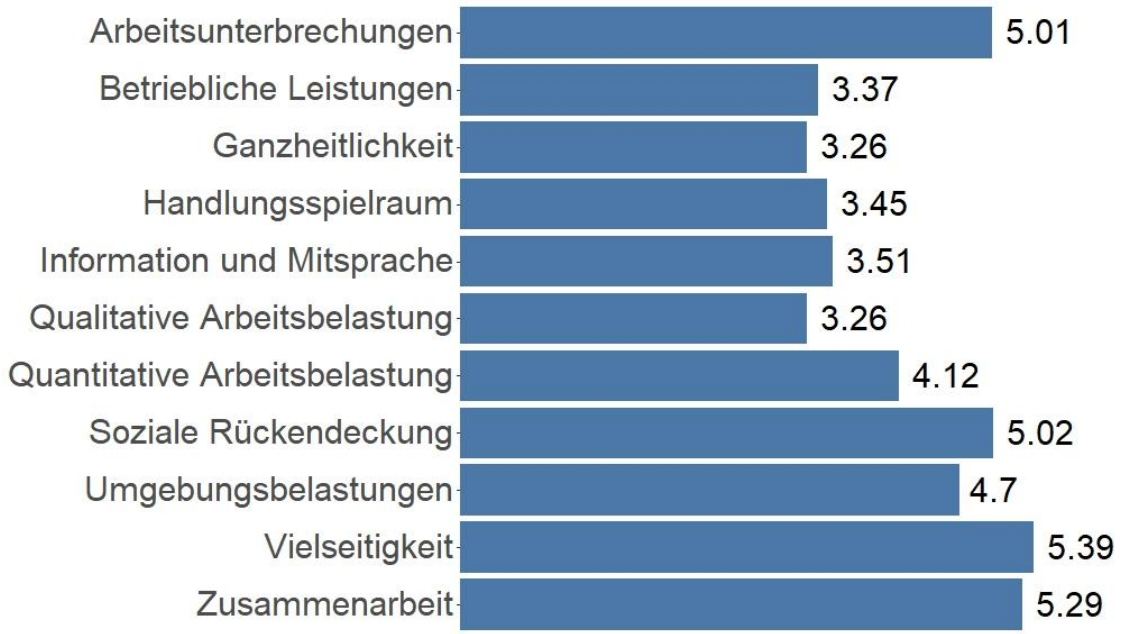
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 18, Betriebliche Leistungen = 17, Ganzheitlichkeit = 18, Handlungsspielraum = 15, Information und Mitsprache = 17, Qualitative Arbeitsbelastung = 18, Quantitative Arbeitsbelastung = 18, Soziale Rückendeckung = 18, Umgebungsbelastung = 17, Vielseitigkeit = 17, Zusammenarbeit = 18.

Abbildung 146: Auswertung der beschreibenden Items Saarland, Schutzpolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 19, Betriebliche Leistungen = 19, Ganzheitlichkeit = 19, Handlungsspielraum = 19, Information und Mitsprache = 19, Qualitative Arbeitsbelastung = 19, Quantitative Arbeitsbelastung = 18, Soziale Rückendeckung = 19, Umgebungsbelastung = 19, Vielseitigkeit = 19, Zusammenarbeit = 19.

Abbildung 147: Auswertung der beschreibenden Items Sachsen, Schutzpolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 52, Betriebliche Leistungen = 50, Ganzheitlichkeit = 51, Handlungsspielraum = 51, Information und Mitsprache = 50, Qualitative Arbeitsbelastung = 52, Quantitative Arbeitsbelastung = 52, Soziale Rückendeckung = 52, Umgebungsbelastung = 52, Vielseitigkeit = 51, Zusammenarbeit = 52.

Abbildung 148: Auswertung der beschreibenden Items Sachsen, Bereitschaftspolizei



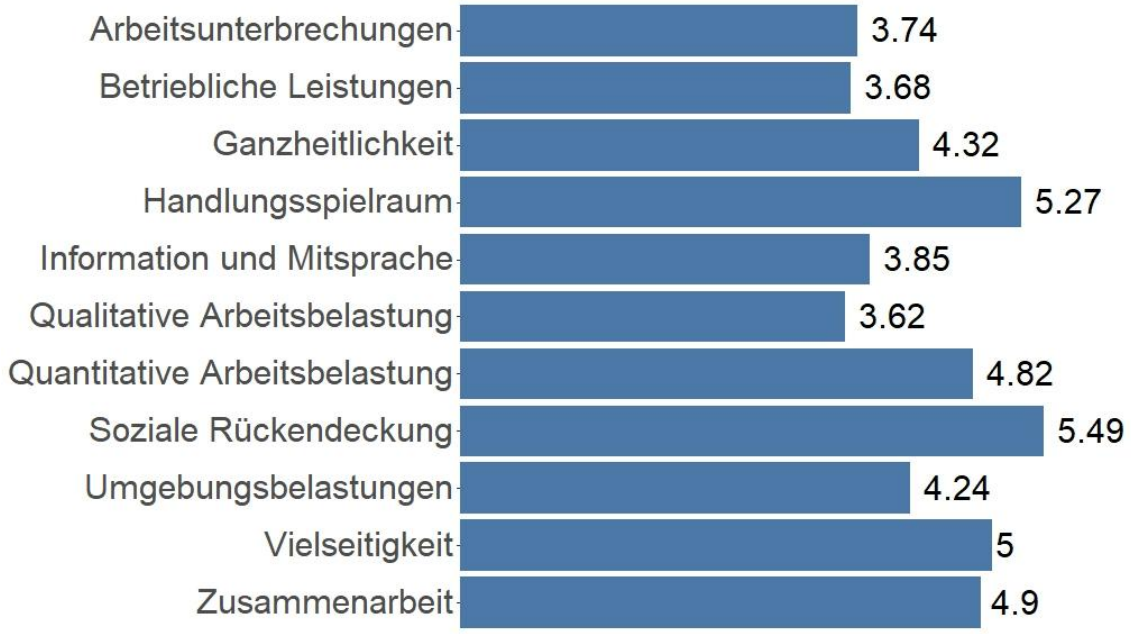
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 23, Betriebliche Leistungen = 23, Ganzheitlichkeit = 22, Handlungsspielraum = 23, Information und Mitsprache = 22, Qualitative Arbeitsbelastung = 23, Quantitative Arbeitsbelastung = 22, Soziale Rückendeckung = 23, Umgebungsbelastung = 23, Vielseitigkeit = 23, Zusammenarbeit = 23.

Abbildung 149: Auswertung der beschreibenden Items Sachsen-Anhalt, Schutzpolizei



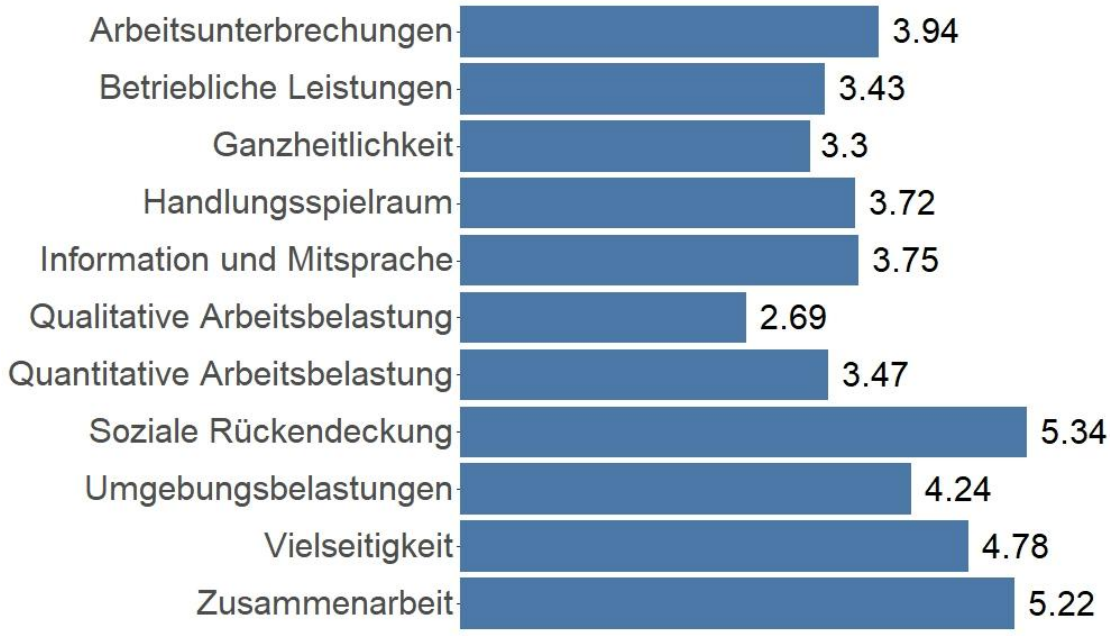
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 52, Betriebliche Leistungen = 52, Ganzheitlichkeit = 52, Handlungsspielraum = 52, Information und Mitsprache = 51, Qualitative Arbeitsbelastung = 51, Quantitative Arbeitsbelastung = 52, Soziale Rückendeckung = 52, Umgebungsbelastung = 53, Vielseitigkeit = 53, Zusammenarbeit = 52.

Abbildung 150: Auswertung der beschreibenden Items Sachsen-Anhalt, Kriminalpolizei



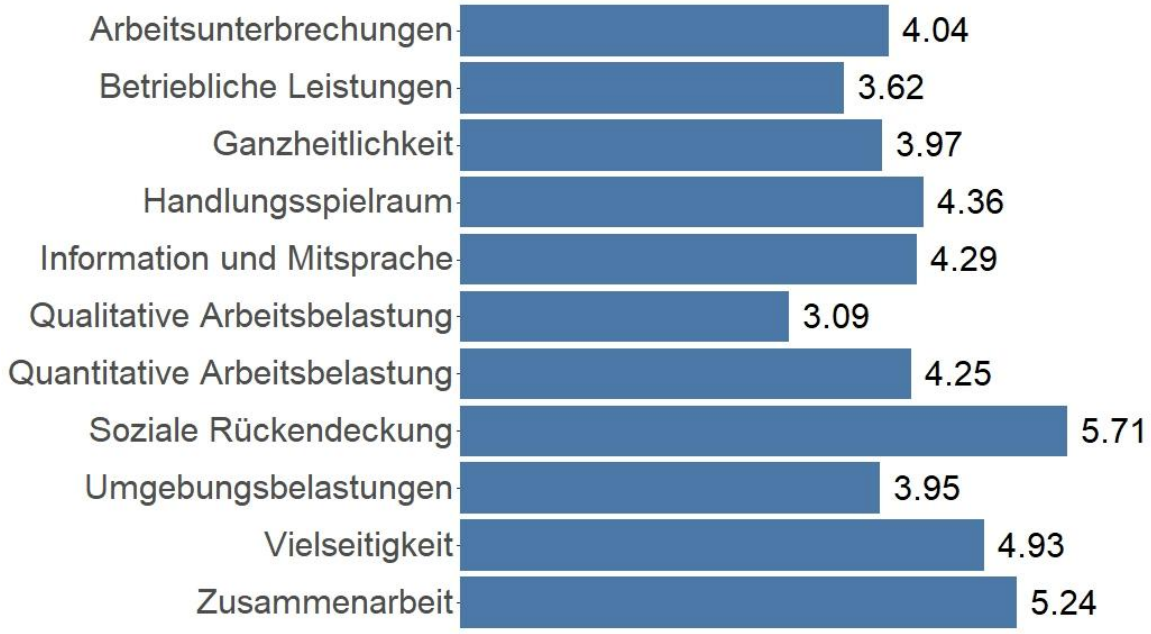
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 17, Betriebliche Leistungen = 17, Ganzheitlichkeit = 17, Handlungsspielraum = 17, Information und Mitsprache = 17, Qualitative Arbeitsbelastung = 17, Quantitative Arbeitsbelastung = 17, Soziale Rückendeckung = 17, Umgebungsbelastung = 17, Vielseitigkeit = 17, Zusammenarbeit = 17.

Abbildung 151: Auswertung der beschreibenden Items Schleswig-Holstein, Schutzpolizei



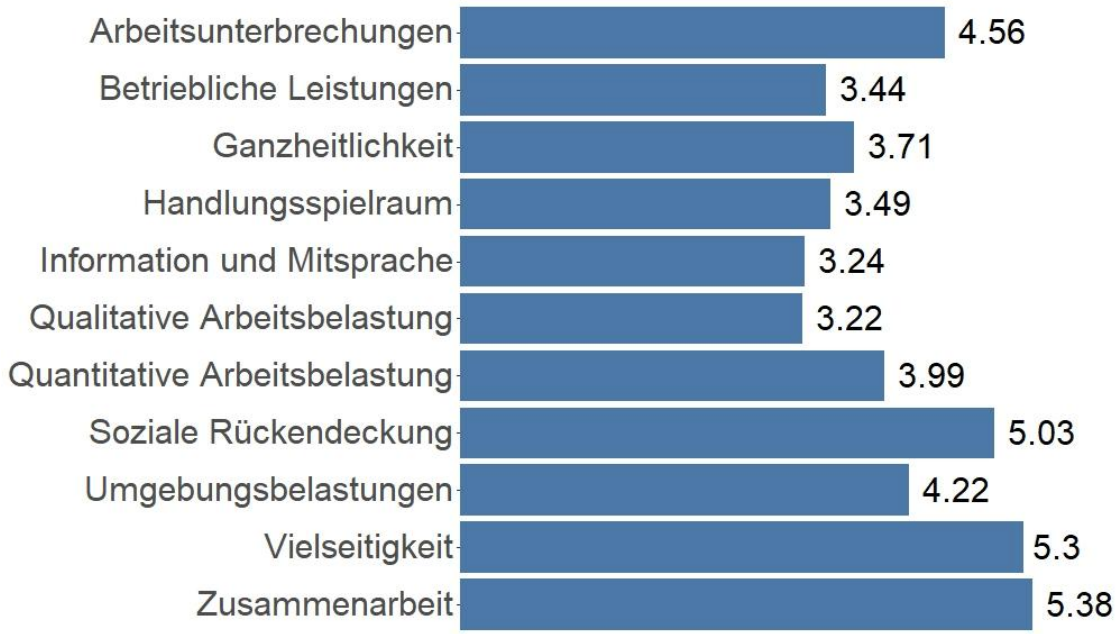
Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 176, Betriebliche Leistungen = 168, Ganzheitlichkeit = 171, Handlungsspielraum = 117, Information und Mitsprache = 171, Qualitative Arbeitsbelastung = 176, Quantitative Arbeitsbelastung = 176, Soziale Rückendeckung = 176, Umgebungsbelastung = 173, Vielseitigkeit = 176, Zusammenarbeit = 176.

Abbildung 152: Auswertung der beschreibenden Items Schleswig-Holstein, Kriminalpolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 56, Betriebliche Leistungen = 52, Ganzheitlichkeit = 53, Handlungsspielraum = 49, Information und Mitsprache = 53, Qualitative Arbeitsbelastung = 56, Quantitative Arbeitsbelastung = 55, Soziale Rückendeckung = 56, Umgebungsbelastung = 54, Vielseitigkeit = 56, Zusammenarbeit = 56.

Abbildung 153: Auswertung der beschreibenden Items Thüringen, Schutzpolizei



Anmerkung: Arbeitsunterbrechungen = 48, Betriebliche Leistungen = 48, Ganzheitlichkeit = 46, Handlungsspielraum = 46, Information und Mitsprache = 46, Qualitative Arbeitsbelastung = 48, Quantitative Arbeitsbelastung = 48, Soziale Rückendeckung = 48, Umgebungsbelastung = 48, Vielseitigkeit = 48, Zusammenarbeit = 48.

9.8 Zufriedenheit

Abbildung 154: Auswertung der Zufriedenheit bei der Beschäftigungsgruppe Zoll



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 64, Anerkennung = 63, Arbeitsmethoden = 63, Arbeitsstunden = 65, Einkommen = 65, Fähigkeitsnutzung = 64, Menge an Verantwortung = 65, Psychische Arbeitsbelastung = 65, Teammitglieder =65, Gesamtzufriedenheit = 65.

Abbildung 155: Auswertung der Zufriedenheit beim BKA



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 24, Anerkennung = 24, Arbeitsmethoden = 24, Arbeitsstunden = 24, Einkommen = 24, Fähigkeitsnutzung = 24, Menge an Verantwortung = 24, Psychische Arbeitsbelastung = 24, Teammitglieder = 24, Gesamtzufriedenheit = 24.

Abbildung 156: Auswertung der Zufriedenheit bei der Bundespolizei, Einzeldienst



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 308, Anerkennung = 304, Arbeitsmethoden = 302, Arbeitsstunden = 308, Einkommen = 309, Fähigkeitsnutzung = 306, Menge an Verantwortung = 304, Psychische Arbeitsbelastung = 304, Teammitglieder =305, Gesamtzufriedenheit = 308.

Abbildung 157: Auswertung der Zufriedenheit bei der Bundespolizei, Bereitschaftspolizei



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 108, Anerkennung = 105, Arbeitsmethoden = 107, Arbeitsstunden = 108, Einkommen = 108, Fähigkeitsnutzung = 107, Menge an Verantwortung = 103 Psychische Arbeitsbelastung = 108, Teammitglieder =108, Gesamtzufriedenheit = 108.

Abbildung 158: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei, Baden-Württemberg



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 119, Anerkennung = 118, Arbeitsmethoden = 118, Arbeitsstunden = 118, Einkommen = 120, Fähigkeitsnutzung = 119, Menge an Verantwortung = 120, Psychische Arbeitsbelastung = 119, Teammitglieder = 120, Gesamtzufriedenheit = 120.

Abbildung 159: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei, Bayern



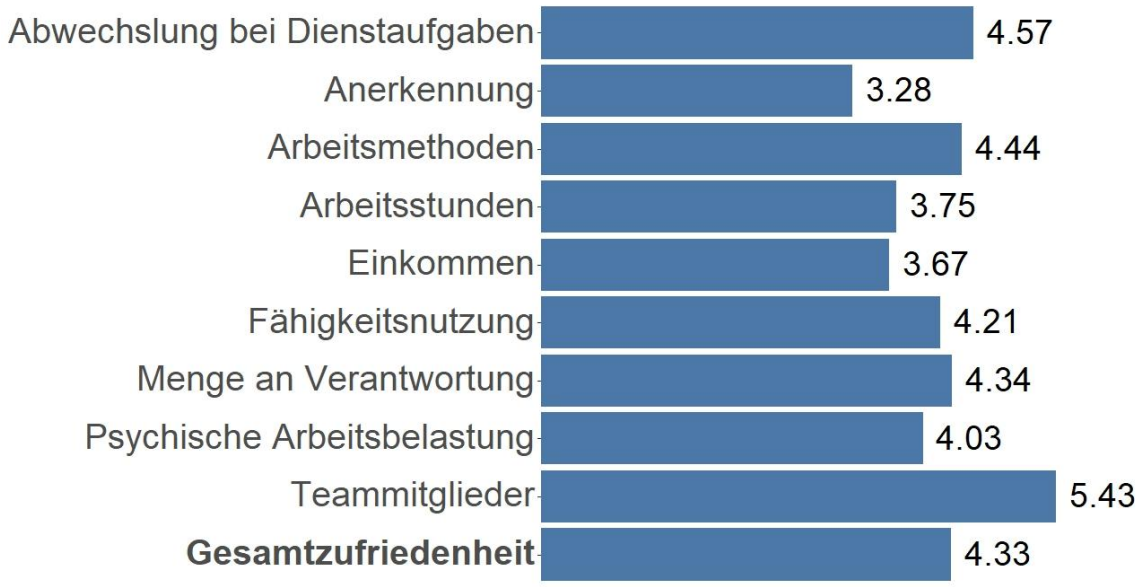
Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 353, Anerkennung = 355, Arbeitsmethoden = 348, Arbeitsstunden = 354, Einkommen = 355, Fähigkeitsnutzung = 354, Menge an Verantwortung = 350, Psychische Arbeitsbelastung = 354, Teammitglieder = 354, Gesamtzufriedenheit = 355.

Abbildung 160: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei, Berlin



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 76, Anerkennung = 78, Arbeitsmethoden = 78, Arbeitsstunden = 78, Einkommen = 78, Fähigkeitsnutzung = 77, Menge an Verantwortung = 78, Psychische Arbeitsbelastung = 77, Teammitglieder = 78, Gesamtzufriedenheit = 78.

Abbildung 161: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei, Brandenburg



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 67, Anerkennung = 67, Arbeitsmethoden = 66, Arbeitsstunden = 67, Einkommen = 67, Fähigkeitsnutzung = 66, Menge an Verantwortung = 65, Psychische Arbeitsbelastung = 67, Teammitglieder = 67, Gesamtzufriedenheit = 67.

Abbildung 162: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei, Bremen



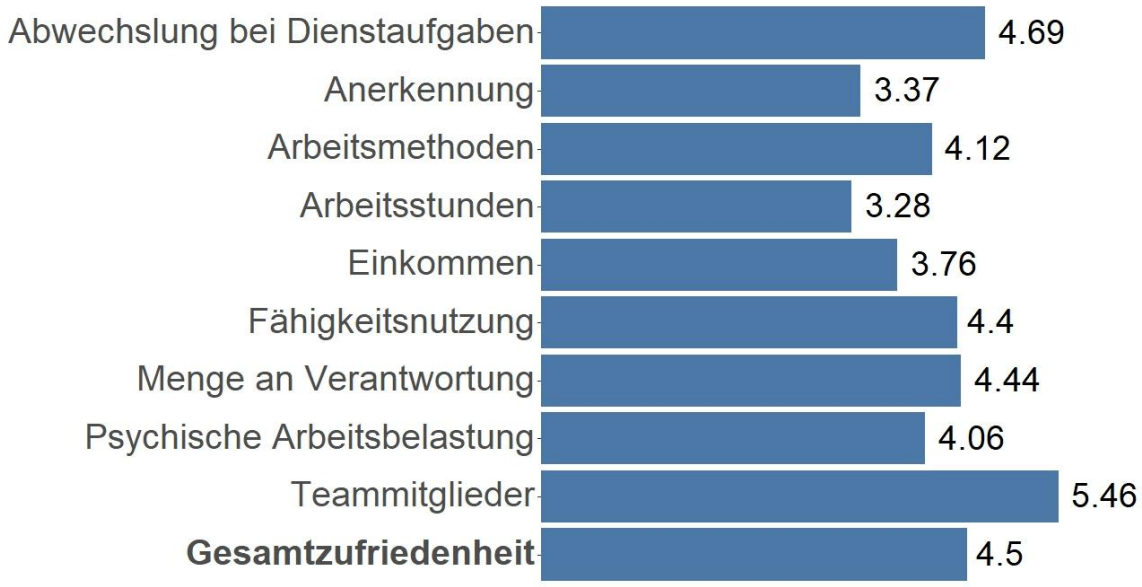
Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 31, Anerkennung = 31, Arbeitsmethoden = 31, Arbeitsstunden = 31, Einkommen = 30, Fähigkeitsnutzung = 31, Menge an Verantwortung = 31, Psychische Arbeitsbelastung = 31, Teammitglieder = 31, Gesamtzufriedenheit = 31.

Abbildung 163: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei, Hamburg



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 38, Anerkennung = 38, Arbeitsmethoden = 38, Arbeitsstunden = 38, Einkommen = 38, Fähigkeitsnutzung = 38, Menge an Verantwortung = 37, Psychische Arbeitsbelastung = 37, Teammitglieder = 38, Gesamtzufriedenheit = 38.

Abbildung 164: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei, Hessen



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 108, Anerkennung = 108, Arbeitsmethoden = 105, Arbeitsstunden = 108, Einkommen = 108, Fähigkeitsnutzung = 106, Menge an Verantwortung = 108, Psychische Arbeitsbelastung = 109, Teammitglieder = 109, Gesamtzufriedenheit = 109.

Abbildung 165: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei, Mecklenburg-Vorpommern



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 59, Anerkennung = 59, Arbeitsmethoden = 58, Arbeitsstunden = 59, Einkommen = 58, Fähigkeitsnutzung = 59, Menge an Verantwortung = 59, Psychische Arbeitsbelastung = 58, Teammitglieder = 59, Gesamtzufriedenheit = 59.

Abbildung 166: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei Niedersachsen



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben =251, Anerkennung = 252, Arbeitsmethoden = 245, Arbeitsstunden = 253, Einkommen = 253, Fähigkeitsnutzung = 250, Menge an Verantwortung = 248, Psychische Arbeitsbelastung = 251, Teammitglieder = 253, Gesamtzufriedenheit = 253.

Abbildung 167: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei Nordrhein-Westfalen



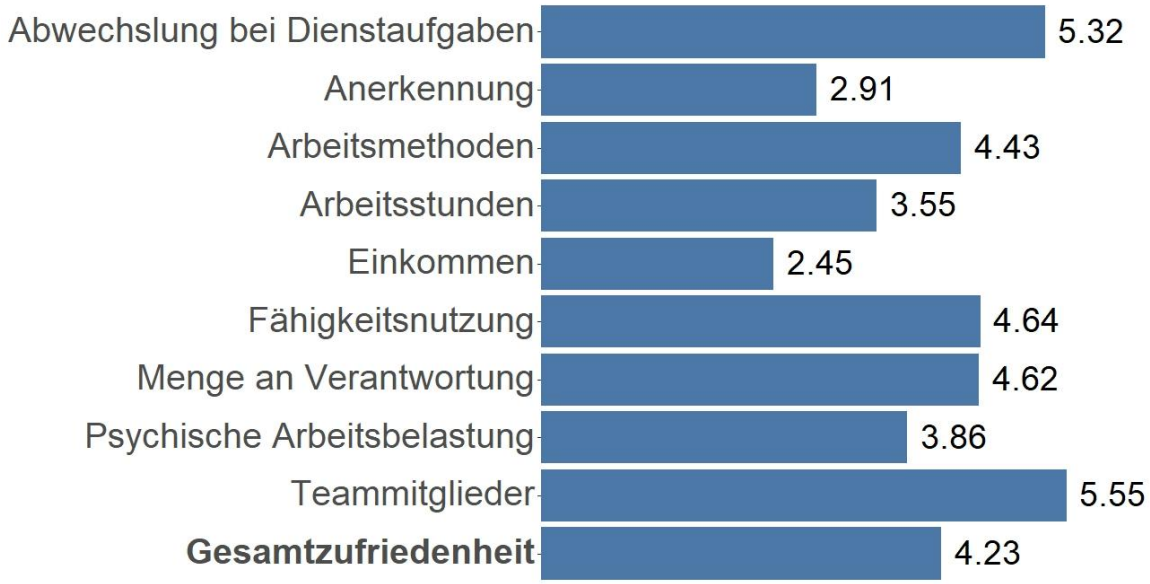
Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben =553, Anerkennung = 551, Arbeitsmethoden = 545, Arbeitsstunden = 554, Einkommen = 553, Fähigkeitsnutzung = 553, Menge an Verantwortung = 554 Psychische Arbeitsbelastung = 553, Teammitglieder = 553, Gesamtzufriedenheit = 553.

Abbildung 168: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei Rheinland-Pfalz



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben =182, Anerkennung = 182, Arbeitsmethoden = 179, Arbeitsstunden = 182, Einkommen = 183, Fähigkeitsnutzung = 181, Menge an Verantwortung = 183, Psychische Arbeitsbelastung = 181, Teammitglieder = 183, Gesamtzufriedenheit = 183.

Abbildung 169: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei Saarland



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 22, Anerkennung = 22, Arbeitsmethoden = 21, Arbeitsstunden = 22, Einkommen = 22, Fähigkeitsnutzung = 22, Menge an Verantwortung = 21, Psychische Arbeitsbelastung = 22, Teammitglieder = 22, Gesamtzufriedenheit = 22.

Abbildung 170: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei Sachsen



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 96, Anerkennung = 96, Arbeitsmethoden = 92, Arbeitsstunden = 96, Einkommen = 96, Fähigkeitsnutzung = 96, Menge an Verantwortung = 96, Psychische Arbeitsbelastung = 95, Teammitglieder = 96, Gesamtzufriedenheit = 95.

Abbildung 171: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei Sachsen-Anhalt



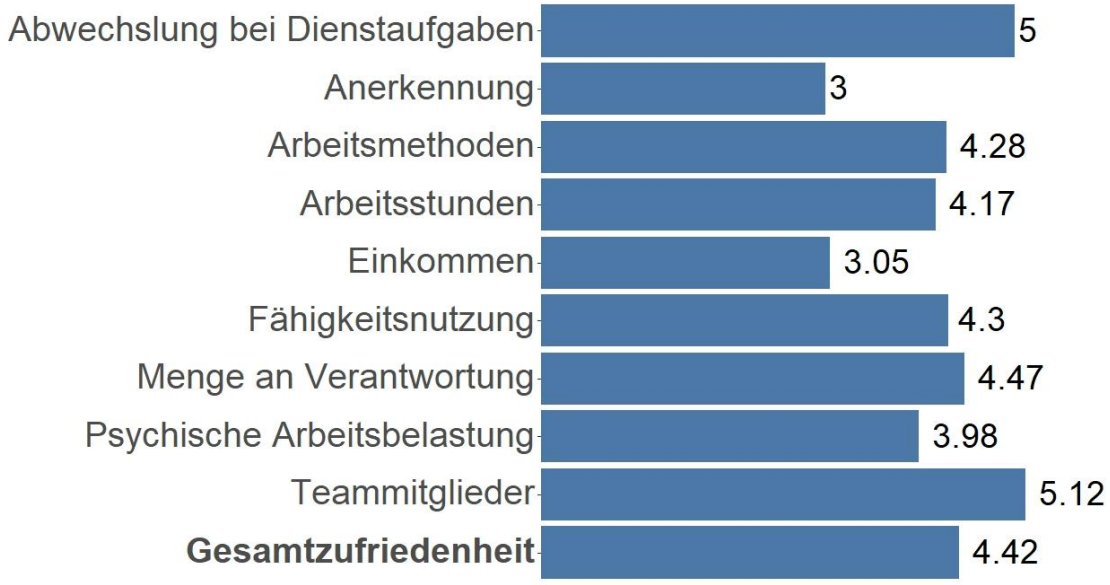
Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 93, Anerkennung = 93, Arbeitsmethoden = 92, Arbeitsstunden = 94, Einkommen = 93, Fähigkeitsnutzung = 94, Menge an Verantwortung = 92, Psychische Arbeitsbelastung = 93, Teammitglieder = 94, Gesamtzufriedenheit = 94.

Abbildung 172: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei Schleswig-Holstein



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 257, Anerkennung = 257, Arbeitsmethoden = 250, Arbeitsstunden = 258, Einkommen = 257, Fähigkeitsnutzung = 258, Menge an Verantwortung = 258, Psychische Arbeitsbelastung = 258, Teammitglieder = 257, Gesamtzufriedenheit = 258.

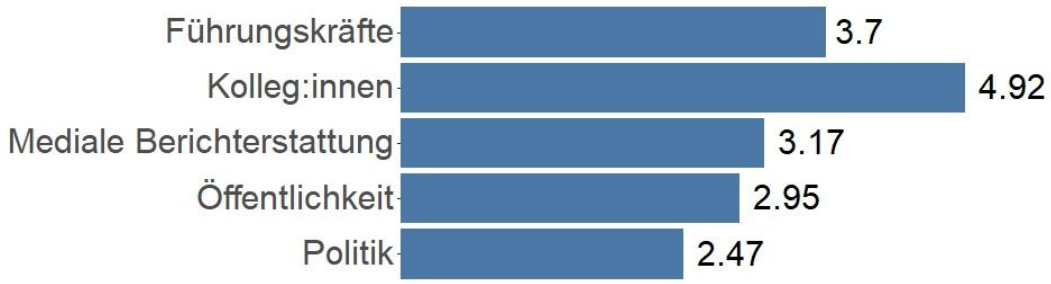
Abbildung 173: Auswertung der Zufriedenheit bei der Landespolizei Thüringen



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Abwechslung bei Dienstaufgaben = 60, Anerkennung = 60, Arbeitsmethoden = 60, Arbeitsstunden = 60, Einkommen = 60, Fähigkeitsnutzung = 60, Menge an Verantwortung = 60, Psychische Arbeitsbelastung = 60, Teammitglieder = 60, Gesamtzufriedenheit = 60.

9.9 Anerkennung

Abbildung 174: Zufriedenheit mit Anerkennung Zoll



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Führungskräfte = 64, Kolleg:innen = 64, Mediale Berichterstattung = 58, Öffentlichkeit = 59, Politik = 62.

Abbildung 175: Zufriedenheit mit Anerkennung BKA



Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: Führungskräfte = 23, Kolleg:innen = 23, Mediale Berichterstattung = 20, Öffentlichkeit = 19, Politik = 22.

9.10 Operationale Belastungen

Tabelle 39: Operationale Belastungen Zoll

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	3,36
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,48
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	4,23
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,41
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,11

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 64, 2 = 65, 3 = 64, 4 = 64, 5 = 65.

Tabelle 40: Operationale Belastungen Landespolizei

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,30
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,51
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,06
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,69
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,86

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 2.372, 2 = 2.381, 3 = 2.374, 4 = 2.379, 5 = 2.381.

Tabelle 41: Operationale Belastungen Bundespolizei

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,64
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,81
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,29
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,84
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	5,21

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 484, 2 = 493, 3 = 493, 4 = 494, 5 = 493.

Tabelle 42: Operationale Belastungen, BKA

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	2,41
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	3,75
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	2,70
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	3,58
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	3,46

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 22, 2 = 24, 3 = 23, 4 = 24, 5 = 24.

Tabelle 43: Operationale Belastungen Landespolizei Baden-Württemberg

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,37
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,50
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	4,93
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,46
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,78

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 119, 2 = 120, 3 = 119, 4 = 120, 5 = 120.

Tabelle 44: Operationale Belastungen Landespolizei Bayern

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,39
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,65
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,03
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,69
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,87

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 350, 2 = 353, 3 = 350, 4 = 354, 5 = 353.

Tabelle 45: Operationale Belastungen Landespolizei Berlin

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,91
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	5,16
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,53
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	5,05
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	5,23

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 77, 2 = 77, 3 = 77, 4 = 77, 5 = 77.

Tabelle 46: Operationale Belastungen Landespolizei Brandenburg

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,36
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,97
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,51
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,79
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	5,18

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 67, 2 = 67, 3 = 67, 4 = 67, 5 = 67.

Tabelle 47: Operationale Belastungen Landespolizei Bremen

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,52
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,87
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,61
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	5,10
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	5,48

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 31, 2 = 31, 3 = 31, 4 = 31, 5 = 31.

Tabelle 48: Operationale Belastungen Landespolizei Hamburg

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,00
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,84
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,45
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,87
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	5,18

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 38, 2 = 38, 3 = 38, 4 = 38, 5 = 38.

Tabelle 49: Operationale Belastungen Landespolizei Hessen

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,41
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,43
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,12
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,99
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	5,09

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 107, 2 = 109, 3 = 109, 4 = 108, 5 = 109.

Tabelle 50: Operationale Belastungen Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,10
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,63
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	4,98
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,64
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	5,00

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 58, 2 = 57, 3 = 58, 4 = 58, 5 = 58.

Tabelle 51: Operationale Belastungen Landespolizei Niedersachsen

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,46
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,51
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,02
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,68
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,87

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 251, 2 = 250, 3 = 248, 4 = 249, 5 = 249.

Tabelle 52: Operationale Belastungen Landespolizei Nordrhein-Westfalen

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,11
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,17
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,03
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,69
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,80

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 550, 2 = 553, 3 = 552, 4 = 552, 5 = 552.

Tabelle 53: Operationale Belastungen Landespolizei Rheinland-Pfalz

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,56
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,36
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,22
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,62
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,73

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 184, 2 = 184, 3 = 183, 4 = 184, 5 = 184.

Tabelle 54: Operationale Belastungen Landespolizei Saarland

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	5,32
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	5,32
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,36
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,91
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	5,18

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 22, 2 = 22, 3 = 22, 4 = 22, 5 = 22.

Tabelle 55: Operationale Belastungen Landespolizei Sachsen

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,45
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,76
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	4,99
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,73
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,87

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 94, 2 = 94, 3 = 94, 4 = 95, 5 = 95.

Tabelle 56: Operationale Belastungen Landespolizei Sachsen-Anhalt

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,53
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,80
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,05
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,92
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	5,14

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 93, 2 = 93, 3 = 93, 4 = 93, 5 = 93.

Tabelle 57: Operationale Belastungen Landespolizei Schleswig-Holstein

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	3,85
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,45
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	4,69
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,44
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,59

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 255, 2 = 257, 3 = 257, 4 = 256, 5 = 257.

Tabelle 58: Operationale Belastungen Landespolizei Thüringen

1. Das Gefühl, ständig im Einsatz zu sein.	4,33
2. Die Zeit finden, um in guter körperlicher Verfassung zu bleiben.	4,70
3. Ermüdung (z. B. Schichtarbeit, Überstunden).	5,08
4. Management des sozialen Lebens außerhalb der Arbeit.	4,61
5. Zu wenig Zeit für Freund:innen und Familie.	4,57

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 60, 2 = 60, 3 = 60, 4 = 59, 5 = 60.

9.11 Organisationale Belastungen

Tabelle 59: Organisationale Belastungen, Zoll

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,66
2. Der Personalmangel.	4,97
3. Der Mangel an Ausstattung.	3,91
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	4,00
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,75
6. Zu viel Computerarbeit.	4,06
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,90

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 65, 2 = 64, 3 = 65, 4 = 64, 5 = 64, 6 = 65, 7 = 60.

Tabelle 60: Organisationale Belastungen, Bundespolizei

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,41
2. Der Personalmangel.	5,25
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,48
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	3,31
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,61
6. Zu viel Computerarbeit.	3,86
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,63

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 491, 2 = 491, 3 = 491, 4 = 484, 5 = 489, 6 = 491, 7 = 479.

Tabelle 61: Organisationale Belastungen, Landespolizei

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,07
2. Der Personalmangel.	5,25
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,29
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	2,88
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,04
6. Zu viel Computerarbeit.	3,84
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,55

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 2.374, 2 = 2.377, 3 = 2.380, 4 = 2.344, 5 = 2.359, 6 = 2.369, 7 = 2.347.

Tabelle 62: Organisationale Belastungen, BKA

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften	4,48
2. Der Personalmangel.	3,52
3. Der Mangel an Ausstattung.	1,74
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	3,05
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	1,96
6. Zu viel Computerarbeit.	2,96
7. Zu viele administrative Aufgaben.	4,17

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 21, 2 = 23, 3 = 23, 4 = 21, 5 = 23, 6 = 23, 7 = 23.

Tabelle 63: Organisationale Belastungen Landespolizei, Baden-Württemberg

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,45
2. Der Personalmangel.	5,13
3. Der Mangel an Ausstattung.	3,84
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	2,85
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,29
6. Zu viel Computerarbeit.	4,34
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,39

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 119, 2 = 118, 3 = 119, 4 = 117, 5 = 116, 6 = 119, 7 = 118.

Tabelle 64: Organisationale Belastungen Landespolizei, Bayern

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,18
2. Der Personalmangel.	5,16
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,13
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	3,04
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,12
6. Zu viel Computerarbeit.	4,19
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,85

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 349, 2 = 349, 3 = 352, 4 = 341, 5 = 347, 6 = 349, 7 = 340.

Tabelle 65: Organisationale Belastungen Landespolizei, Berlin

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,25
2. Der Personalmangel.	5,66
3. Der Mangel an Ausstattung.	5,27
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	3,37
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,47
6. Zu viel Computerarbeit.	3,69
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,47

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 77, 2 = 77, 3 = 78, 4 = 76, 5 = 76, 6 = 77, 7 = 76.

Tabelle 66: Organisationale Belastungen Landespolizei, Brandenburg

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	4,78
2. Der Personalmangel.	5,57
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,39
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	2,90
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,19
6. Zu viel Computerarbeit.	3,62
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,27

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 67, 2 = 67, 3 = 67, 4 = 67, 5 = 67, 6 = 65, 7 = 67.

Tabelle 67: Organisationale Belastungen Landespolizei, Bremen

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,03
2. Der Personalmangel.	5,71
3. Der Mangel an Ausstattung.	5,00
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	2,84
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,77
6. Zu viel Computerarbeit.	3,58
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,60

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 30, 2 = 31, 3 = 31, 4 = 31, 5 = 31, 6 = 31, 7 = 30.

Tabelle 68: Organisationale Belastungen Landespolizei, Hamburg

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	4,97
2. Der Personalmangel.	5,45
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,24
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	3,43
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,27
6. Zu viel Computerarbeit.	3,68
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,51

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 38, 2 = 38, 3 = 38, 4 = 37, 5 = 37, 6 = 37, 7 = 37.

Tabelle 69: Organisationale Belastungen Landespolizei, Hessen

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,08
2. Der Personalmangel.	5,47
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,24
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	3,04
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,15
6. Zu viel Computerarbeit.	3,80
7. Zu viele administrative Aufgaben.	4,02

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 109, 2 = 109, 3 = 109, 4 = 105, 5 = 109, 6 = 108, 7 = 108.

Tabelle 70: Organisationale Belastungen Landespolizei, Mecklenburg-Vorpommern

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,47
2. Der Personalmangel.	5,52
3. Der Mangel an Ausstattung.	5,09
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	2,54
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	2,90
6. Zu viel Computerarbeit.	3,79
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,56

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 57, 2 = 58, 3 = 58, 4 = 57, 5 = 58, 6 = 58, 7 = 57.

Tabelle 71: Organisationale Belastungen Landespolizei, Niedersachsen

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	4,88
2. Der Personalmangel.	5,63
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,60
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	2,80
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,15
6. Zu viel Computerarbeit.	3,39
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,60

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 250, 2 = 251, 3 = 249, 4 = 243, 5 = 246, 6 = 251, 7 = 248.

Tabelle 72: Organisationale Belastungen Landespolizei, Nordrhein-Westfalen

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	4,80
2. Der Personalmangel.	4,95
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,34
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	2,62
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	2,82
6. Zu viel Computerarbeit.	3,55
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,26

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 552, 2 = 552, 3 = 554, 4 = 549, 5 = 549, 6 = 551, 7 = 552.

Tabelle 73: Organisationale Belastungen Landespolizei, Rheinland-Pfalz

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,37
2. Der Personalmangel.	5,64
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,15
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	2,97
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	2,66
6. Zu viel Computerarbeit.	4,09
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,96

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 184, 2 = 183, 3 = 184, 4 = 183, 5 = 183, 6 = 182, 7 = 182.

Tabelle 74: Organisationale Belastungen Landespolizei, Saarland

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,91
2. Der Personalmangel.	6,27
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,50
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	4,23
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	2,91
6. Zu viel Computerarbeit.	4,77
7. Zu viele administrative Aufgaben.	4,82

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 22, 2 = 22, 3 = 22, 4 = 22, 5 = 22, 6 = 22, 7 = 22.

Tabelle 75: Organisationale Belastungen Landespolizei, Sachsen

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,52
2. Der Personalmangel.	5,00
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,66
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	3,14
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	2,89
6. Zu viel Computerarbeit.	4,40
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,91

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 96, 2 = 95, 3 = 94, 4 = 95, 5 = 95, 6 = 96, 7 = 92.

Tabelle 76: Organisationale Belastungen Landespolizei, Sachsen-Anhalt

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,01
2. Der Personalmangel.	5,72
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,79
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	3,10
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,31
6. Zu viel Computerarbeit.	3,75
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,20

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 94, 2 = 94, 3 = 94, 4 = 93, 5 = 94, 6 = 93, 7 = 91.

Tabelle 77: Organisationale Belastungen Landespolizei, Schleswig-Holstein

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	4,87
2. Der Personalmangel.	4,84
3. Der Mangel an Ausstattung.	3,50
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	2,72
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,09
6. Zu viel Computerarbeit.	3,77
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,22

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 265, 2 = 257, 3 = 255, 4 = 254, 5 = 254, 6 = 255, 7 = 253.

Tabelle 78: Organisationale Belastungen Landespolizei, Thüringen

1. Bürokratischer Aufwand (Komplexität von Verfahren/Vorschriften)	5,64
2. Der Personalmangel.	5,25
3. Der Mangel an Ausstattung.	4,40
4. Häufige Änderungen in der Politik/Gesetzgebung.	3,07
5. Unfaire Aufteilung der Arbeitsaufgaben im Team.	3,37
6. Zu viel Computerarbeit.	4,73
7. Zu viele administrative Aufgaben.	3,75

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 58, 2 = 60, 3 = 60, 4 = 58, 5 = 59, 6 = 59, 7 = 59.

9.12 Ergebnisse des WEMWBS

Tabelle 79: Ergebnisse des WEMWBS, Bundespolizei

1. Ich habe mich in Bezug auf die Zukunft optimistisch gefühlt.	3,71
2. Ich habe mich nützlich gefühlt.	3,62
3. Ich habe mich entspannt gefühlt.	3,35
4. Ich bin mit Problemen gut umgegangen.	4,94
5. Ich konnte klar denken.	5,02
6. Ich habe mich anderen Menschen nahe gefühlt.	4,10
7. Ich war in der Lage, Entscheidungen zu treffen.	5,43

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 490, 2 = 492, 3 = 492, 4 = 490, 5 = 491, 6 = 468, 7 = 489.

Tabelle 80: Ergebnisse des WEMWBS, Landespolizei

1. Ich habe mich in Bezug auf die Zukunft optimistisch gefühlt.	4,03
2. Ich habe mich nützlich gefühlt.	4,43
3. Ich habe mich entspannt gefühlt.	3,50
4. Ich bin mit Problemen gut umgegangen.	4,95
5. Ich konnte klar denken.	5,02
6. Ich habe mich anderen Menschen nahe gefühlt.	4,43
7. Ich war in der Lage, Entscheidungen zu treffen.	5,53

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 2.367, 2 = 2.375, 3 = 2.372, 4 = 2.360, 5 = 2.378, 6 = 2.280, 7 = 2.371.

Tabelle 81: Ergebnisse des WEMWBS, Zoll

1. Ich habe mich in Bezug auf die Zukunft optimistisch gefühlt.	3,77
2. Ich habe mich nützlich gefühlt.	4,02
3. Ich habe mich entspannt gefühlt.	3,25
4. Ich bin mit Problemen gut umgegangen.	4,73
5. Ich konnte klar denken.	4,58
6. Ich habe mich anderen Menschen nahe gefühlt.	4,05
7. Ich war in der Lage, Entscheidungen zu treffen.	5,17

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 64, 2 = 65, 3 = 64, 4 = 63, 5 = 64, 6 = 59, 7 = 64

Tabelle 82: Ergebnisse des WEMWBS, BKA

1. Ich habe mich in Bezug auf die Zukunft optimistisch gefühlt.	4,46
2. Ich habe mich nützlich gefühlt.	4,92
3. Ich habe mich entspannt gefühlt.	4,21
4. Ich bin mit Problemen gut umgegangen.	5,08
5. Ich konnte klar denken.	5,33
6. Ich habe mich anderen Menschen nahe gefühlt.	4,67
7. Ich war in der Lage, Entscheidungen zu treffen.	5,39

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 24, 2 = 24, 3 = 24, 4 = 24, 5 = 24, 6 = 21, 7 = 23.

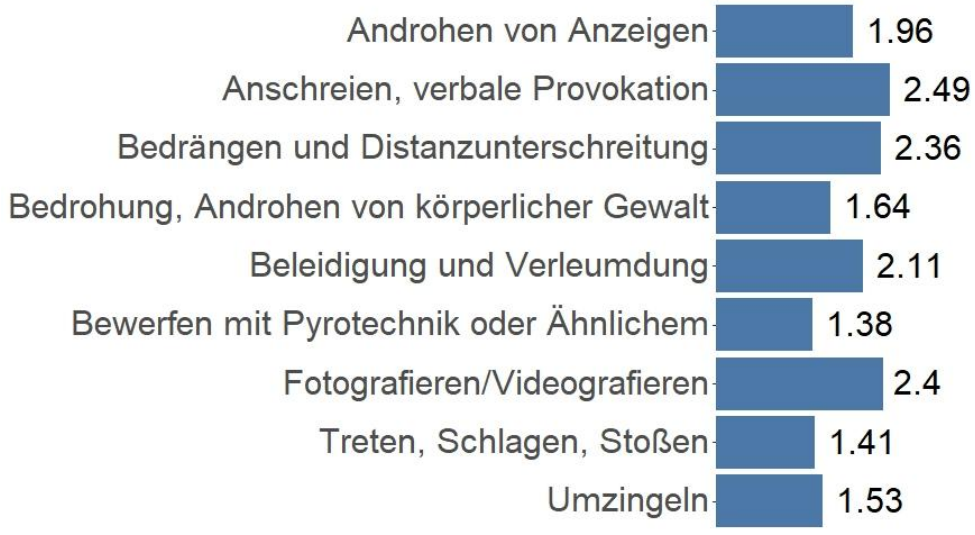
9.13 Belastungen durch gegen Personen gerichtete Handlungen

Abbildung 176: Belastungen durch Handlungen, Bundespolizei



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 462, Anschreien, verbale Provokation = 472, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 466, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 459, Beleidigung und Verleumdung = 465, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 428, Foto-/Videografieren = 463, Treten, Schlagen, Stoßen = 442, Umzingeln = 433.

Abbildung 177: Belastungen durch Handlungen, Zoll



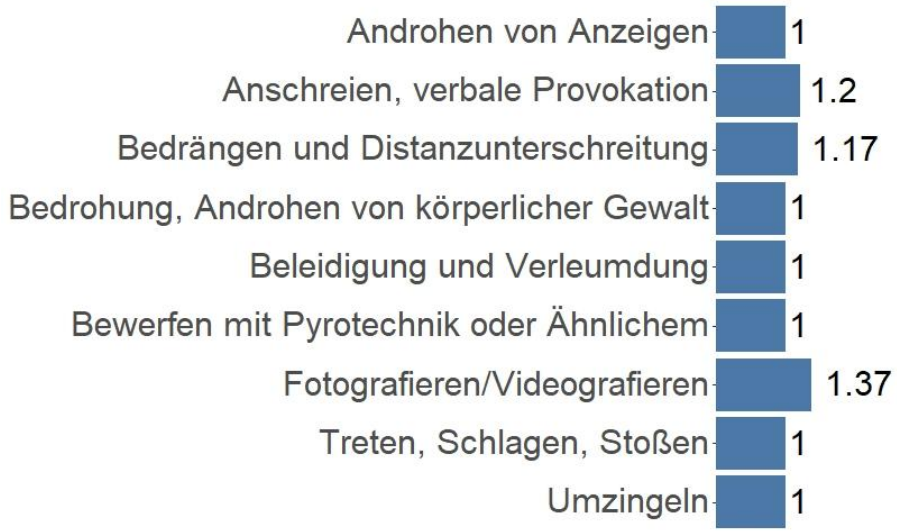
Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 55, Anschreien, verbale Provokation = 55, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 53, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 53, Beleidigung und Verleumdung = 53, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 48, Foto-/Videografieren = 53, Treten, Schlagen, Stoßen = 51, Umzingeln = 49.

Abbildung 178: Belastungen durch Handlungen Landespolizei



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 2.272, Anschreien, verbale Provokation = 2.305, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 2.256, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 2.231, Beleidigung und Verleumdung = 2.270, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 1.985, Foto-/Videografieren = 2.238, Treten, Schlagen, Stoßen = 2.164, Umzingeln = 2.071.

Abbildung 179: Belastungen durch Handlungen, BKA



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 18, Anschreien, verbale Provokation = 20, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 18, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 18, Beleidigung und Verleumdung = 18, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 18, Foto-/Videografieren = 19, Treten, Schlagen, Stoßen = 18, Umzingeln = 18.

Abbildung 180: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Baden-Württemberg



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 108, Anschreien, verbale Provokation = 111, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 109, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 105, Beleidigung und Verleumdung = 108, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 90, Foto-/Videografieren = 106, Treten, Schlagen, Stoßen = 100, Umzingeln = 93.

Abbildung 181: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Bayern



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 332, Anschreien, verbale Provokation = 338, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 333, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 331, Beleidigung und Verleumdung = 333, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 299, Foto-/Videografieren = 328, Treten, Schlagen, Stoßen = 325, Umzingeln = 317.

Abbildung 182: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Berlin



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 73, Anschreien, verbale Provokation = 75, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 74, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 73, Beleidigung und Verleumdung = 73, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 66, Foto-/Videografieren = 73, Treten, Schlagen, Stoßen = 70, Umzingeln = 68.

Abbildung 183: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Brandenburg



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 67, Anschreien, verbale Provokation = 67, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 67, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 67, Beleidigung und Verleumdung = 66, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 59, Foto-/Videografieren = 66, Treten, Schlagen, Stoßen = 64, Umzingeln = 60.

Abbildung 184: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Bremen



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 28, Anschreien, verbale Provokation = 29, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 29, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 29, Beleidigung und Verleumdung = 30, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 22, Foto-/Videografieren = 29, Treten, Schlagen, Stoßen = 28, Umzingeln = 22.

Abbildung 185: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Hamburg



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 36, Anschreien, verbale Provokation = 38, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 37, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 36, Beleidigung und Verleumdung = 37, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 29, Foto-/Videografieren = 36, Treten, Schlagen, Stoßen = 37, Umzingeln = 36.

Abbildung 186: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Hessen



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 100, Anschreien, verbale Provokation = 102, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 99, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 97, Beleidigung und Verleumdung = 101, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 92, Foto-/Videografieren = 99, Treten, Schlagen, Stoßen = 97, Umzingeln = 93.

Abbildung 187: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Mecklenburg-Vorpommern



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 57, Anschreien, verbale Provokation = 57, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 57, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 57, Beleidigung und Verleumdung = 57, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 53, Foto-/Videografieren = 57, Treten, Schlagen, Stoßen = 57, Umzingeln = 54.

Abbildung 188: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Niedersachsen



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 238, Anschreien, verbale Provokation = 242, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 233, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 230, Beleidigung und Verleumdung = 236, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 191, Foto-/Videografieren = 229, Treten, Schlagen, Stoßen = 218, Umzingeln = 207.

Abbildung 189: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Nordrhein-Westfalen



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 532, Anschreien, verbale Provokation = 539, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 525, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 519, Beleidigung und Verleumdung = 534, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 464, Foto-/Videografieren = 523, Treten, Schlagen, Stoßen = 499, Umzingeln = 482.

Abbildung 190: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Rheinland-Pfalz



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 180, Anschreien, verbale Provokation = 181, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 180, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 178, Beleidigung und Verleumdung = 181, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 155, Foto-/Videografieren = 179, Treten, Schlagen, Stoßen = 172, Umzingeln = 160.

Abbildung 191: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Saarland



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 22, Anschreien, verbale Provokation = 22, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 21, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 21, Beleidigung und Verleumdung = 21, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 19, Foto-/Videografieren = 22, Treten, Schlagen, Stoßen = 21, Umzingeln = 21.

Abbildung 192: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Sachsen



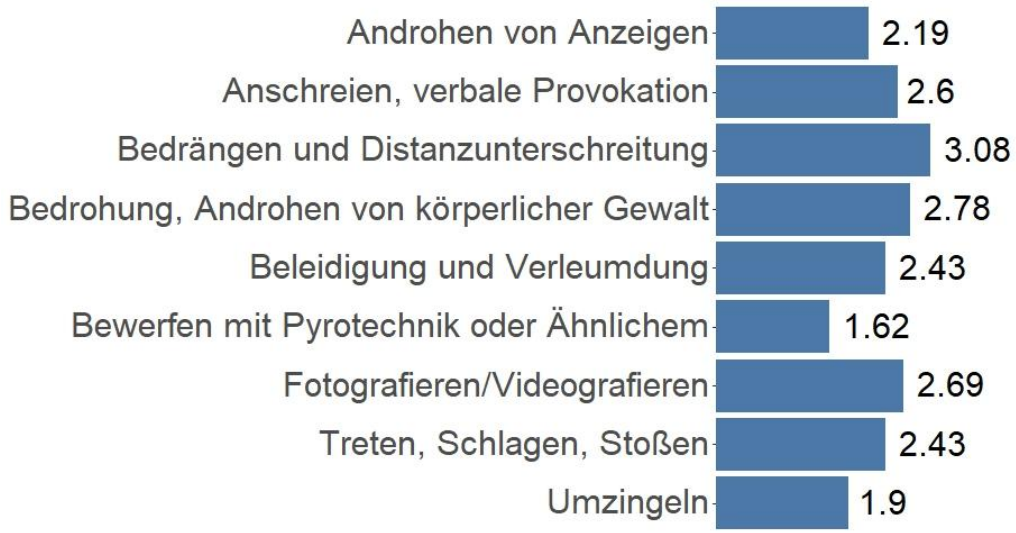
Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 93, Anschreien, verbale Provokation = 94, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 92, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 92, Beleidigung und Verleumdung = 92, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 87, Foto-/Videografieren = 92, Treten, Schlagen, Stoßen = 86, Umzingeln = 86.

Abbildung 193: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Sachsen-Anhalt



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 89, Anschreien, verbale Provokation = 92, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 89, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 87, Beleidigung und Verleumdung = 89, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 82, Foto-/Videografieren = 90, Treten, Schlagen, Stoßen = 88, Umzingeln = 85.

Abbildung 194: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Schleswig-Holstein



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 242, Anschreien, verbale Provokation = 243, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 238, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 235, Beleidigung und Verleumdung = 237, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 211, Foto-/Videografieren = 236, Treten, Schlagen, Stoßen =230, Umzingeln = 218.

Abbildung 195: Belastungen durch Handlungen Landespolizei, Thüringen



Anmerkung: Gesamtfallzahl der Items: Androhen von Anzeigen = 60, Anschreien, verbale Provokation = 60, Bedrängen und Distanzunterschreitung = 58, Bedrohung, Androhen von körperlicher Gewalt = 59, Beleidigung und Verleumdung = 60, Bewerfen mit Pyrotechnik oder Ähnlichem = 52, Foto-/Videografieren = 58, Treten, Schlagen, Stoßen =57, Umzingeln = 54.

9.14 Motivationen im Beruf

Tabelle 83: Motivation, Zoll

1. Ich möchte Menschen helfen.	5,55
2. Ich möchte etwas Gemeinnütziges tun.	5,41
3. Ich möchte für Recht und Ordnung einstehen.	6,14
4. Ich möchte Straftäter:innen zur Rechenschaft ziehen.	6,16
5. Ich möchte Karriere machen.	5,08
6. Ich möchte einen krisensicheren Arbeitsplatz haben.	5,98

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 64, 2 = 64, 3 = 65, 4 = 64, 5 = 65, 6 = 65.

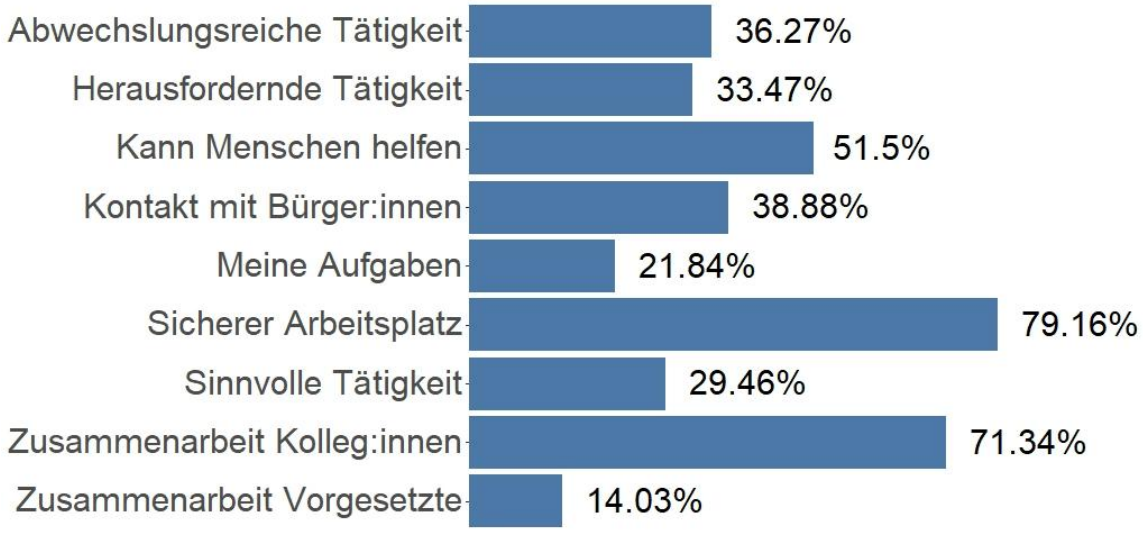
Tabelle 84: Motivation, BKA

1. Ich möchte Menschen helfen.	6,00
2. Ich möchte etwas Gemeinnütziges tun.	5,91
3. Ich möchte für Recht und Ordnung einstehen.	5,95
4. Ich möchte Straftäter:innen zur Rechenschaft ziehen.	5,68
5. Ich möchte Karriere machen.	4,22
6. Ich möchte einen krisensicheren Arbeitsplatz haben.	5,33

Gesamtfallzahl für die einzelnen Items: 1 = 22, 2 = 22, 3 = 20, 4 = 19, 5 = 23, 6 = 24.

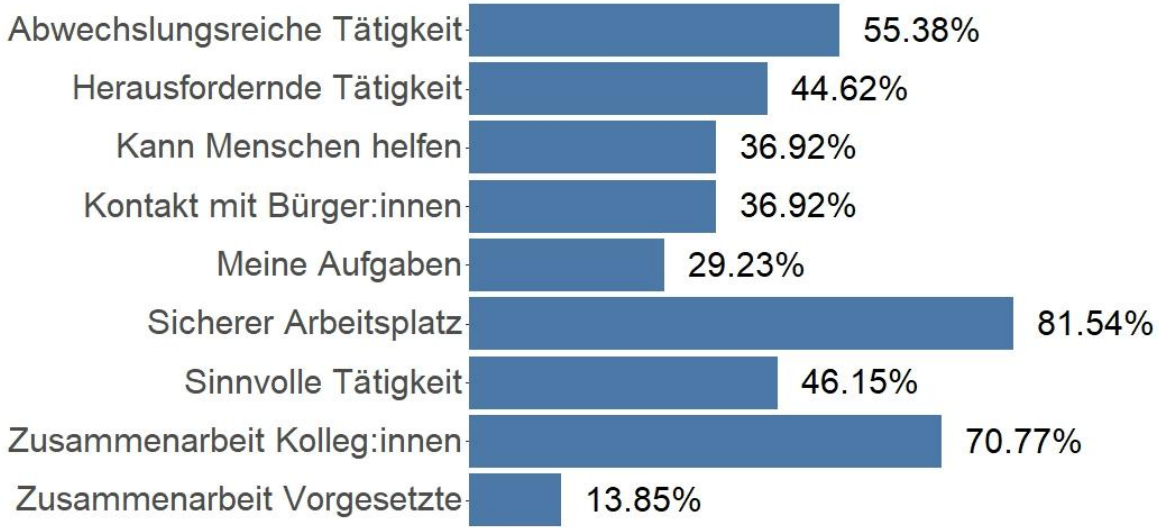
9.15 Positive Aspekte an der Tätigkeit

Abbildung 196: Positive Aspekte an der Tätigkeit, Bundespolizei



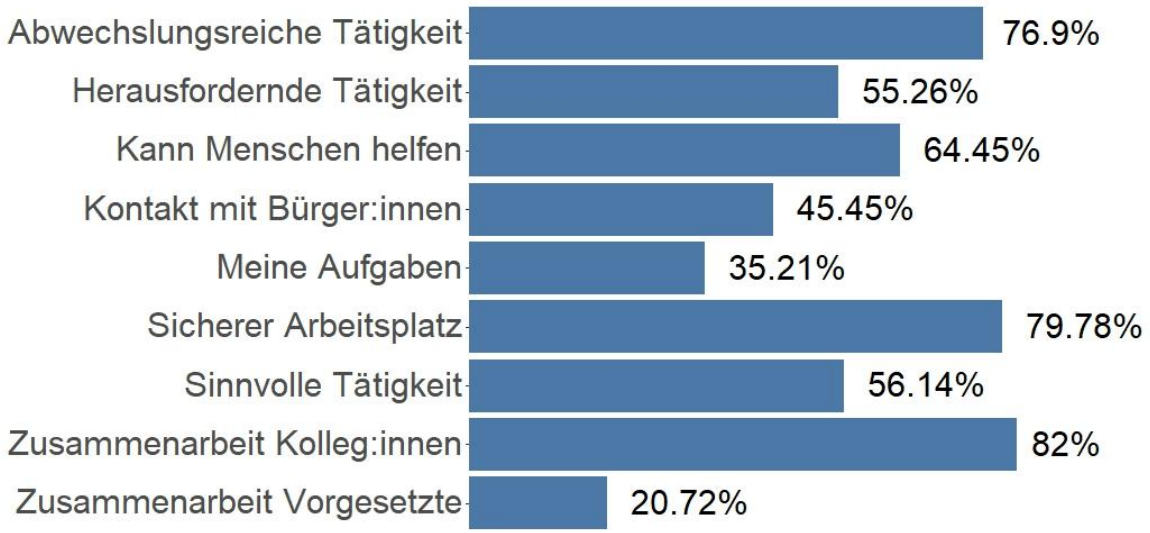
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Abwechslungsreiche Tätigkeit = 181, Herausfordernde Tätigkeit = 167, Kann Menschen helfen = 257, Kontakt mit Bürger:innen = 194, Meine Aufgaben = 109, Sicherer Arbeitsplatz = 395, Sinnvolle Tätigkeit = 147, Zusammenarbeit Kolleg:innen = 356, Zusammenarbeit Vorgesetzte = 70.

Abbildung 197: Positive Aspekte an der Tätigkeit, Zoll



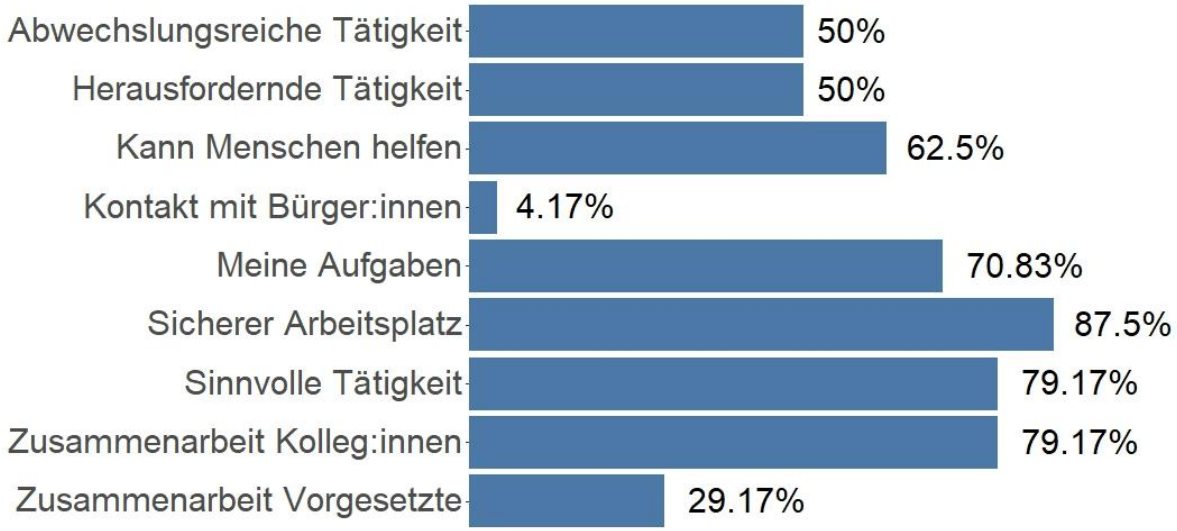
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Abwechslungsreiche Tätigkeit = 36, Herausfordernde Tätigkeit = 29, Kann Menschen helfen = 24, Kontakt mit Bürger:innen = 24, Meine Aufgaben = 19, Sicherer Arbeitsplatz = 53, Sinnvolle Tätigkeit = 30, Zusammenarbeit Kolleg:innen = 46, Zusammenarbeit Vorgesetzte = 9.

Abbildung 198: Positive Aspekte an der Tätigkeit, Landespolizei



Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Abwechslungsreiche Tätigkeit = 1.841, Herausfordernde Tätigkeit = 1.323, Kann Menschen helfen = 1.543, Kontakt mit Bürger:innen = 1.088, Meine Aufgaben = 843, Sicherer Arbeitsplatz = 1.910, Sinnvolle Tätigkeit = 1.344, Zusammenarbeit Kolleg:innen = 1.963, Zusammenarbeit Vorgesetzte = 496.

Abbildung 199: Positive Aspekte an der Tätigkeit, BKA



Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Abwechslungsreiche Tätigkeit = 12, Herausfordernde Tätigkeit = 12, Kann Menschen helfen = 15, Kontakt mit Bürger:innen = 1, Meine Aufgaben = 17, Sicherer Arbeitsplatz = 21, Sinnvolle Tätigkeit = 19, Zusammenarbeit Kolleg:innen = 19, Zusammenarbeit Vorgesetzte = 7.

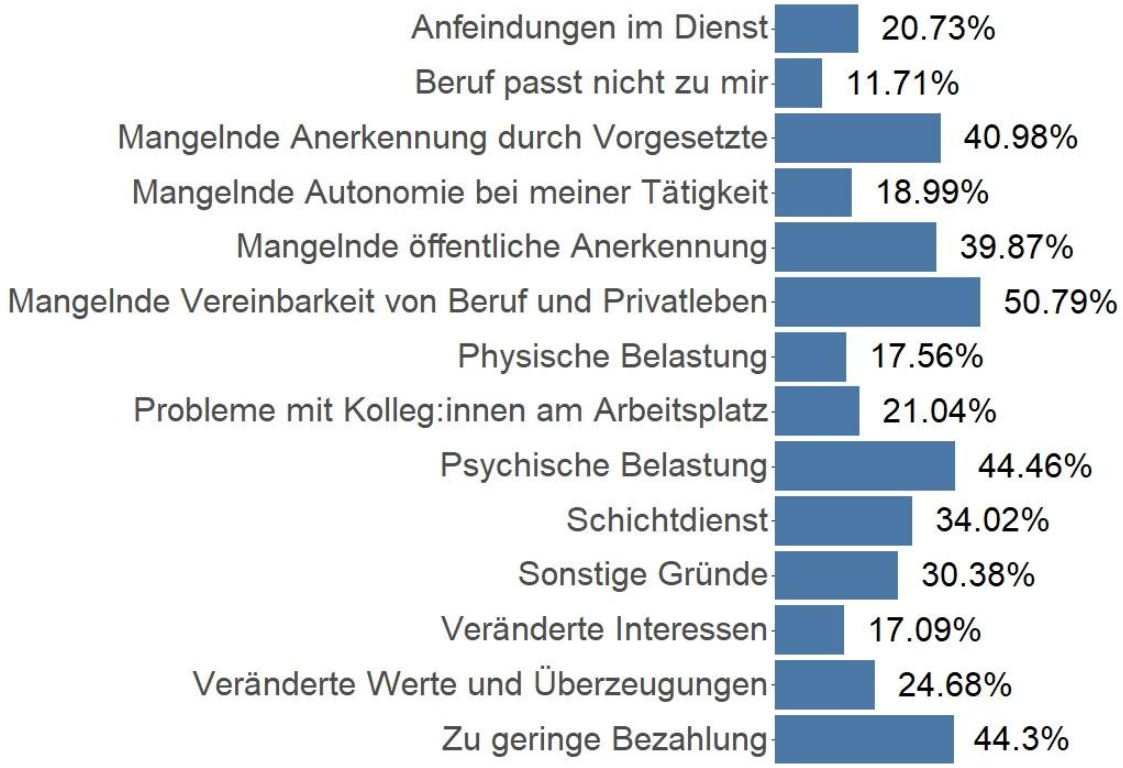
9.16 Erwägung von Kündigungen und Gründe

Tabelle 85: Kündigungserwägungen, weibliche Teilnehmende

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	632	55,29%
Nein	453	39,63%
Keine Antwort	58	5,07%

Gesamtfallzahl: 1.143.

Abbildung 200: Gründe für das Erwägen einer Kündigung weibliche Teilnehmende



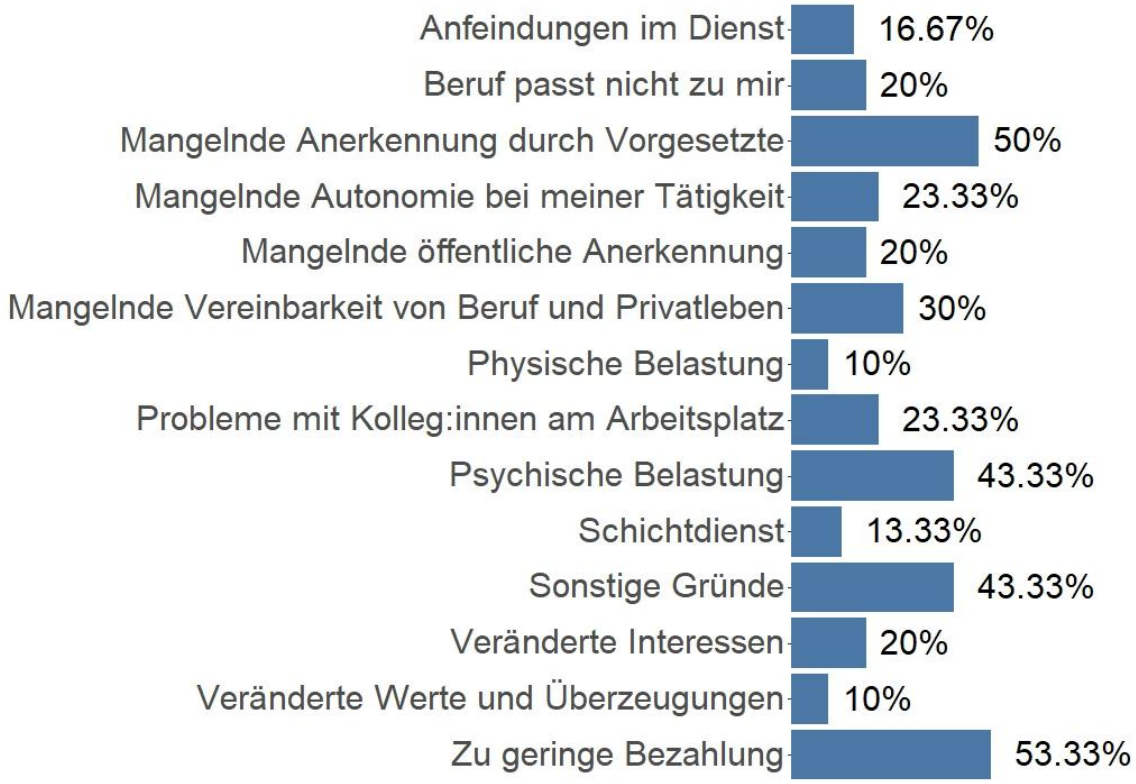
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 131, Beruf passt nicht zu mir = 74, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 259, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 120, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 252, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 321, Physische Belastung = 111, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 133, Psychische Belastung = 281, Schichtdienst = 215, Sonstige Gründe = 192, Veränderte Interessen = 108, Veränderte Werte und Überzeugungen = 156, Zu geringe Bezahlung = 280.

Tabelle 86: Kündigungserwägungen, Zoll

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	30	46,15%
Nein	30	46,15%
Keine Antwort	5	7,69%

Gesamtfallzahl: 65.

Abbildung 201: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Zoll



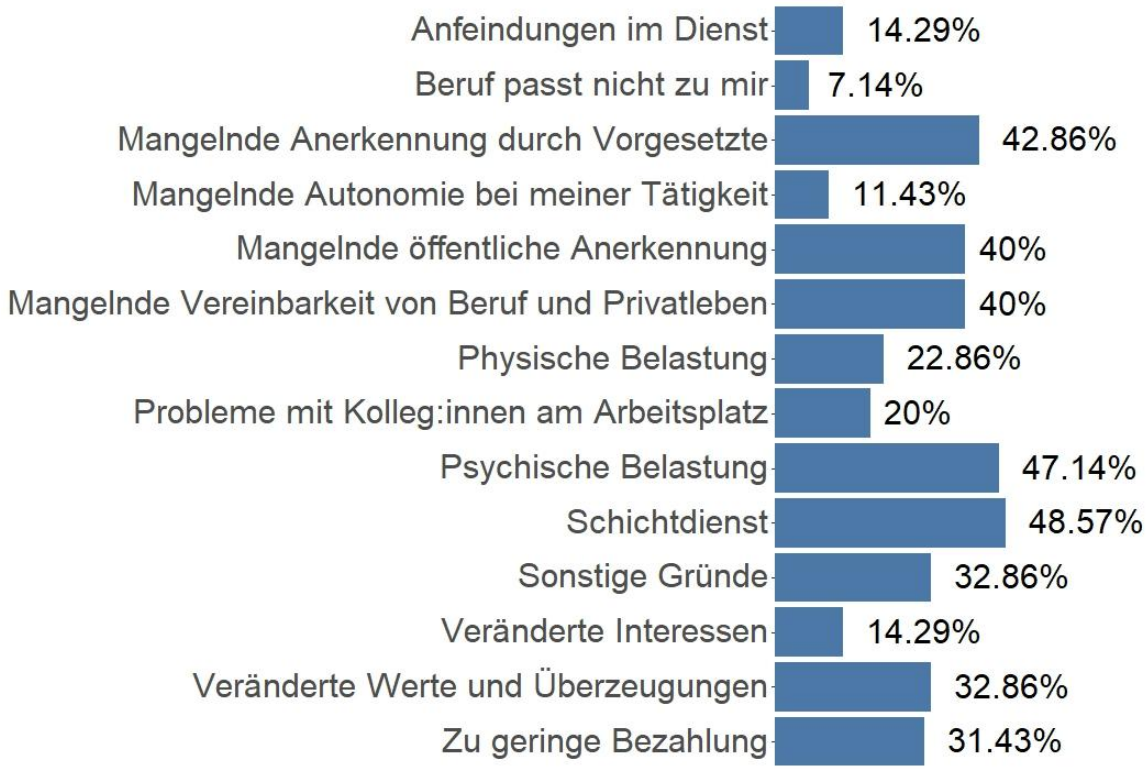
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 5, Beruf passt nicht zu mir = 6, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 15, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 7, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 6, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 9, Physische Belastung = 3, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 7, Psychische Belastung = 13, Schichtdienst = 4, Sonstige Gründe = 13, Veränderte Interessen = 6, Veränderte Werte und Überzeugungen = 3, Zu geringe Bezahlung = 16.

Tabelle 87: Kündigungserwägungen Landespolizei, Baden-Württemberg

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	70	58,82%
Nein	46	38,66%
Keine Antwort	3	2,52%

Gesamtfallzahl: 119.

Abbildung 202: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Baden-Württemberg



Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 10, Beruf passt nicht zu mir = 5, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 30, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 8, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 28, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 28, Physische Belastung = 16, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 20, Psychische Belastung = 33, Schichtdienst = 4, Sonstige Gründe = 23, Veränderte Interessen = 10, Veränderte Werte und Überzeugungen = 23, Zu geringe Bezahlung = 22.

Tabelle 88: Kündigungserwägungen Landespolizei, Bayern

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	226	63,66%
Nein	120	33,80%
Keine Antwort	9	2,54%

Gesamtfallzahl: 355.

Abbildung 203: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Bayern



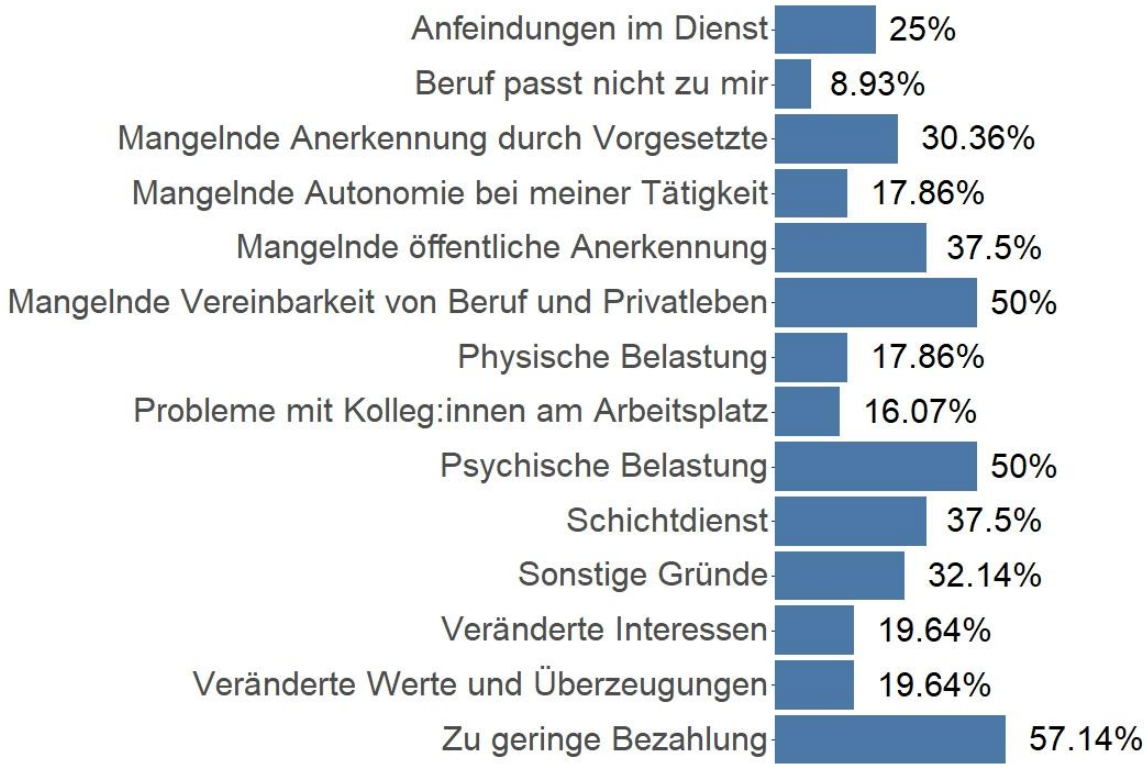
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 52, Beruf passt nicht zu mir = 20, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 103, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 40, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 96, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 117, Physische Belastung = 33, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 41, Psychische Belastung = 94, Schichtdienst = 95, Sonstige Gründe = 65, Veränderte Interessen = 26, Veränderte Werte und Überzeugungen = 41, Zu geringe Bezahlung = 132.

Tabelle 89: Kündigungserwägungen Landespolizei, Berlin

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	56	71,79%
Nein	18	23,08%
Keine Antwort	4	5,13%

Gesamtfallzahl: 78.

Abbildung 204: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Berlin



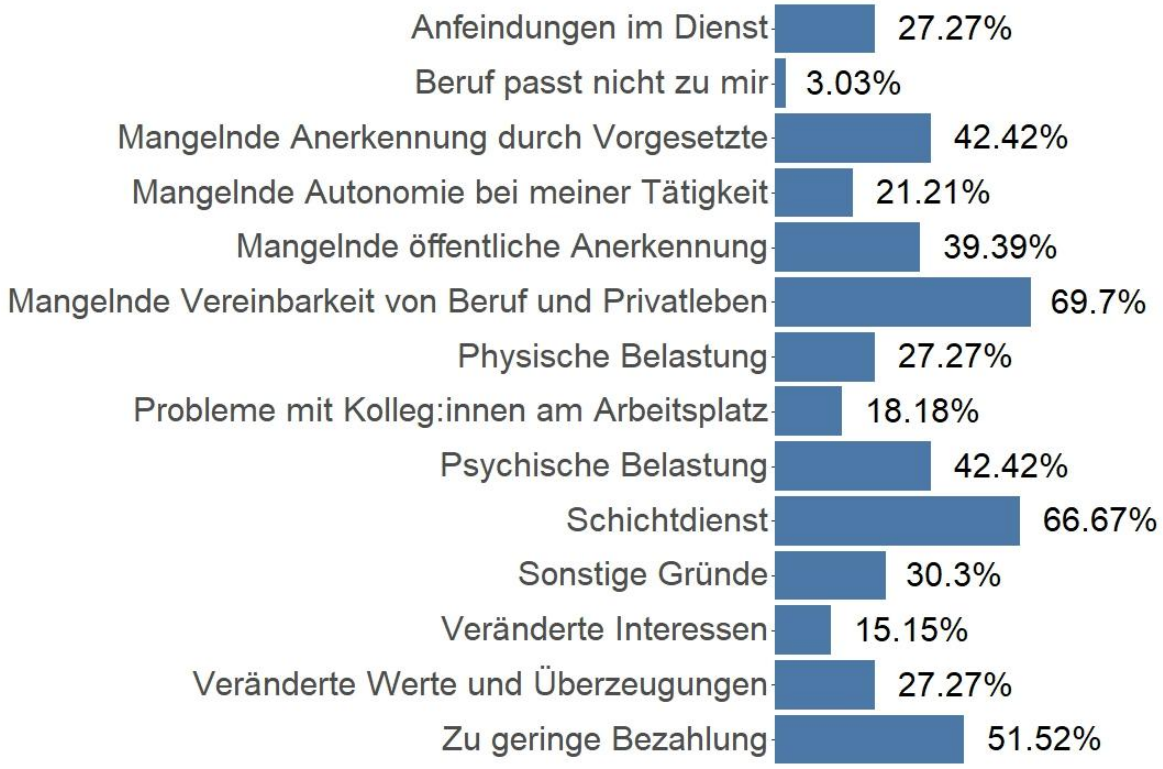
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 14, Beruf passt nicht zu mir = 5, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 17, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 10, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 21, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 28, Physische Belastung = 10, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 9, Psychische Belastung = 28, Schichtdienst = 21, Sonstige Gründe = 18, Veränderte Interessen = 11, Veränderte Werte und Überzeugungen = 11, Zu geringe Bezahlung = 32.

Tabelle 90: Kündigungserwägungen Landespolizei, Brandenburg

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	33	49,25%
Nein	32	47,76%
Keine Antwort	2	2,99%

Gesamtfallzahl: 67.

Abbildung 205: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Brandenburg



Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 9, Beruf passt nicht zu mir = 1, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 14, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 7, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 13, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 23, Physische Belastung = 9, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 6, Psychische Belastung = 14, Schichtdienst = 22, Sonstige Gründe = 10, Veränderte Interessen = 5, Veränderte Werte und Überzeugungen = 9, Zu geringe Bezahlung = 17.

Tabelle 91: Kündigungserwägungen Landespolizei, Bremen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	19	61,29%
Nein	10	32,26%
Keine Antwort	2	6,45%

Gesamtfallzahl: 31.

Abbildung 206: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Bremen



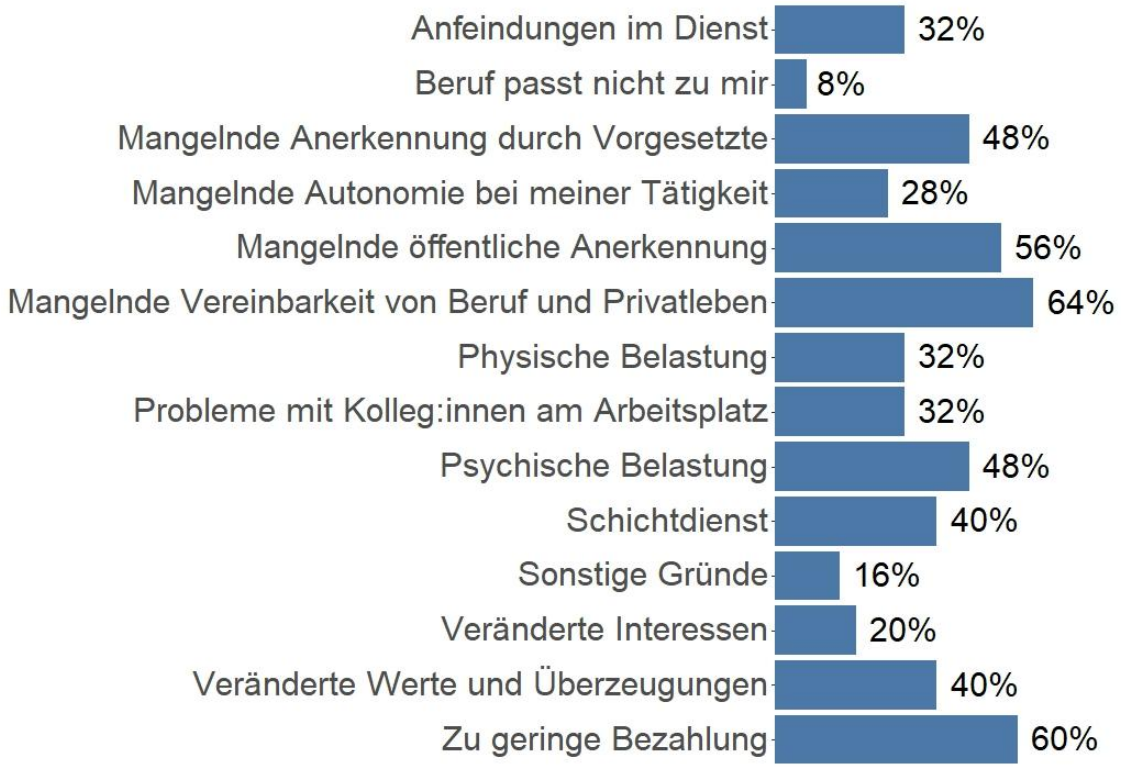
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 4, Beruf passt nicht zu mir = 3, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 7, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 4, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 13, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 11, Physische Belastung = 2, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 2, Psychische Belastung = 10, Schichtdienst = 12, Sonstige Gründe = 4, Veränderte Interessen = 3, Veränderte Werte und Überzeugungen = 2, Zu geringe Bezahlung = 10.

Tabelle 92: Kündigungserwägungen Landespolizei, Hamburg

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	25	67,57%
Nein	11	29,73%
Keine Antwort	1	2,70%

Gesamtfallzahl: 37.

Abbildung 207: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Hamburg



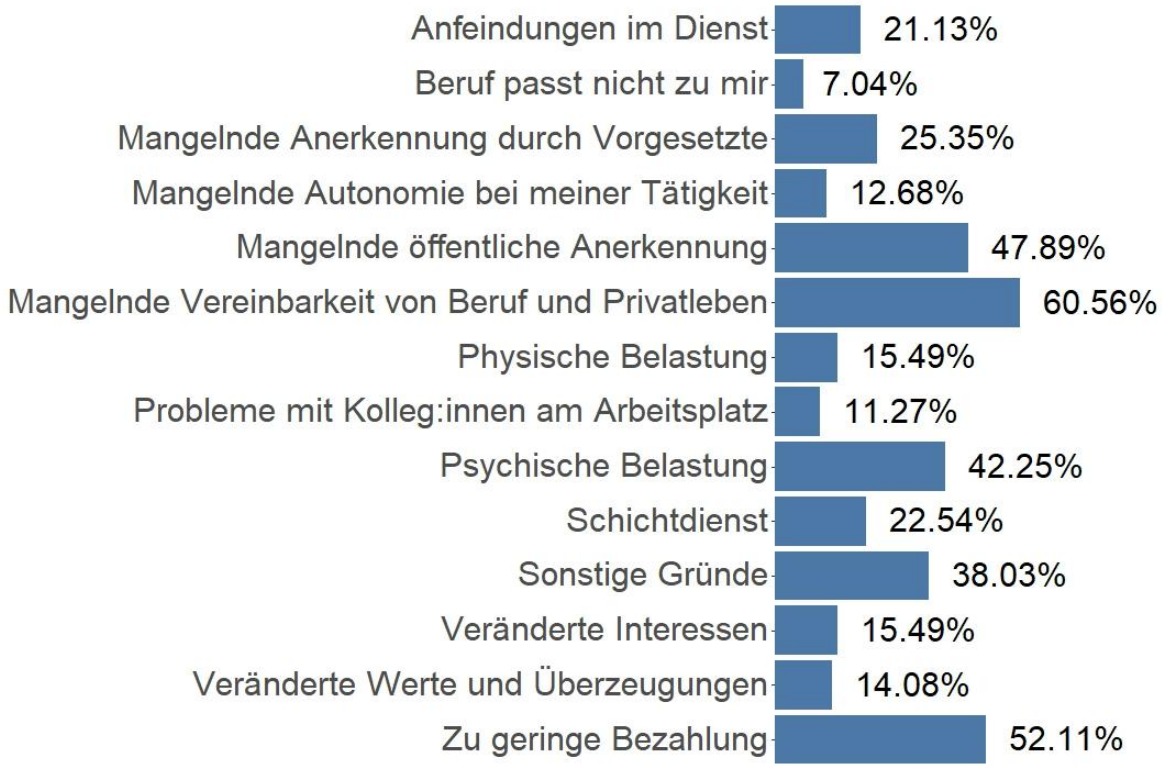
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 8, Beruf passt nicht zu mir = 2, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 12, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 7, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 14, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 16, Physische Belastung = 8, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 8, Psychische Belastung = 12, Schichtdienst = 10, Sonstige Gründe = 4, Veränderte Interessen = 5, Veränderte Werte und Überzeugungen = 10, Zu geringe Bezahlung = 15.

Tabelle 93: Kündigungserwägungen Landespolizei, Hessen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	71	65,14%
Nein	34	31,19%
Keine Antwort	4	3,67%

Gesamtfallzahl: 109.

Abbildung 208: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Hessen



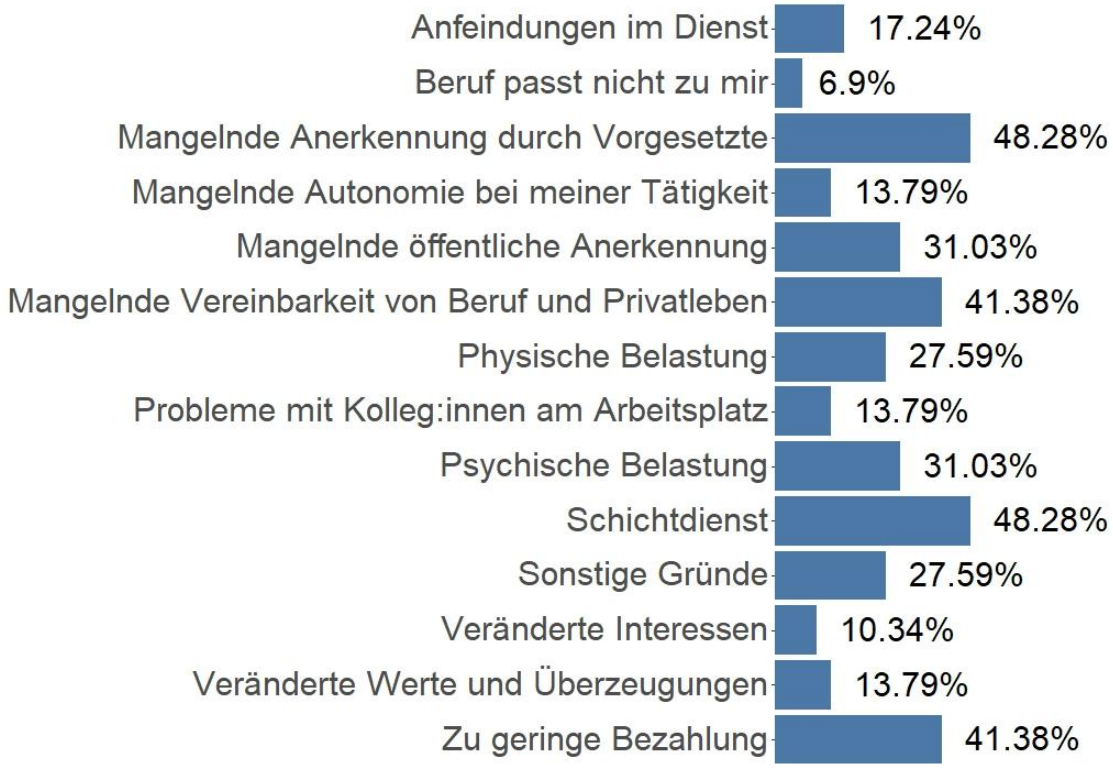
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 15, Beruf passt nicht zu mir = 5, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 18, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 9, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 34, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 43, Physische Belastung = 11, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 8, Psychische Belastung = 30, Schichtdienst = 16, Sonstige Gründe = 27, Veränderte Interessen = 11, Veränderte Werte und Überzeugungen = 10, Zu geringe Bezahlung = 37.

Tabelle 94: Kündigungserwägungen Landespolizei, Mecklenburg-Vorpommern

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	29	49,15%
Nein	27	45,76%
Keine Antwort	3	5,08%

Gesamtfallzahl: 59.

Abbildung 209: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Mecklenburg-Vorpommern



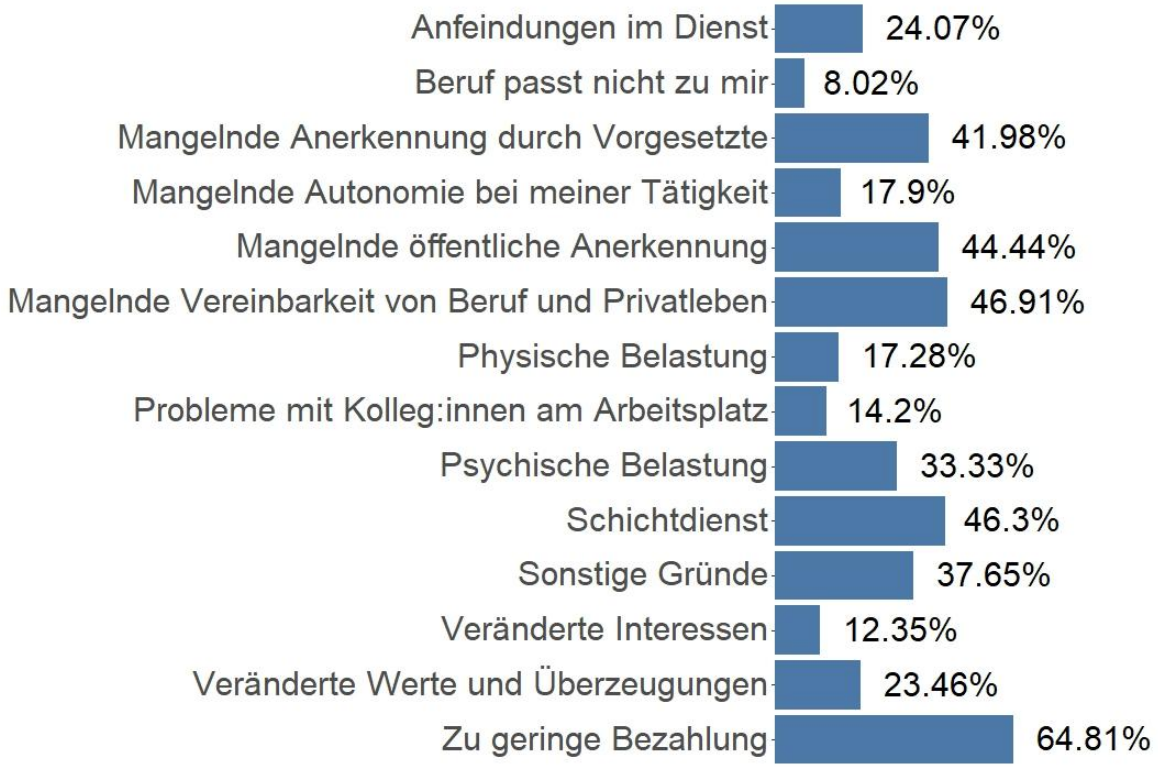
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 5, Beruf passt nicht zu mir = 2, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 14, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 4, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 9, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 12, Physische Belastung = 8, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 4, Psychische Belastung = 9, Schichtdienst = 14, Sonstige Gründe = 8, Veränderte Interessen = 3, Veränderte Werte und Überzeugungen = 4, Zu geringe Bezahlung = 12.

Tabelle 95: Kündigungserwägungen Landespolizei, Niedersachsen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	162	64,03%
Nein	86	33,99%
Keine Antwort	5	1,98%

Gesamtfallzahl: 253.

Abbildung 210: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Niedersachsen



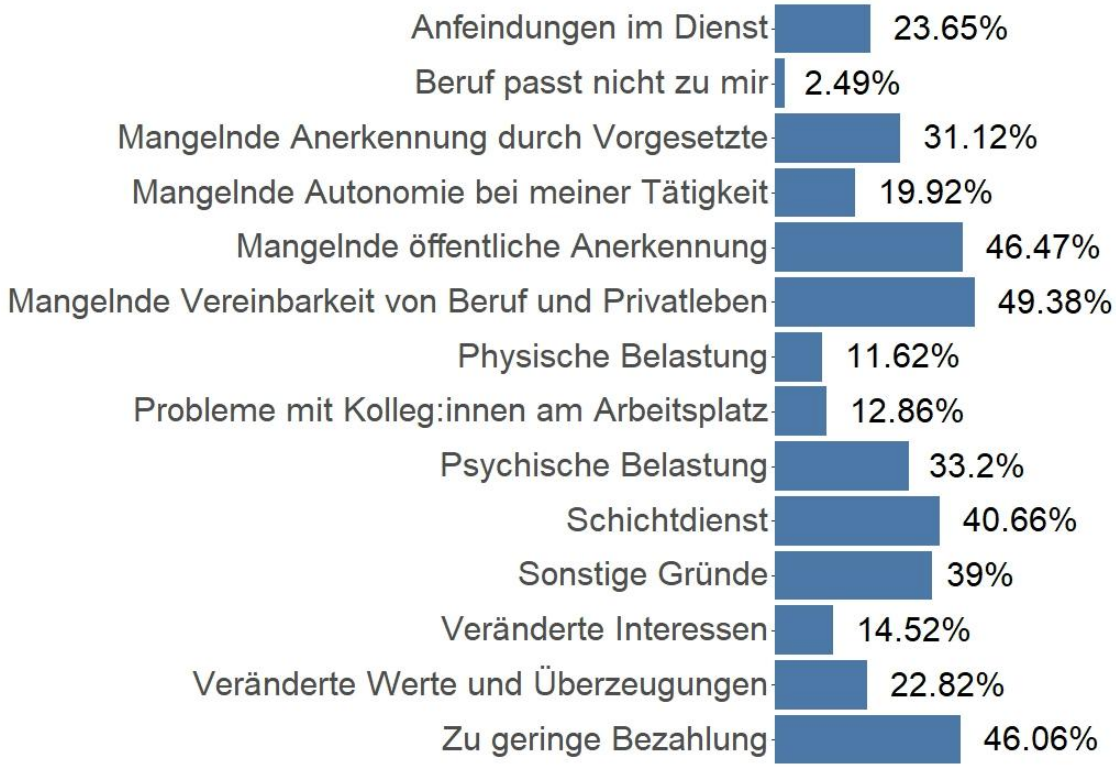
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 39, Beruf passt nicht zu mir = 13, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 68, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 29, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 72, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 76, Physische Belastung = 28, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 23, Psychische Belastung = 54, Schichtdienst = 75, Sonstige Gründe = 61, Veränderte Interessen = 20, Veränderte Werte und Überzeugungen = 38, Zu geringe Bezahlung = 105.

Tabelle 96: Kündigungserwägungen Landespolizei, Nordrhein-Westfalen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	241	43,74%
Nein	292	52,99%
Keine Antwort	18	3,27%

Gesamtfallzahl: 551.

Abbildung 211: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Nordrhein-Westfalen



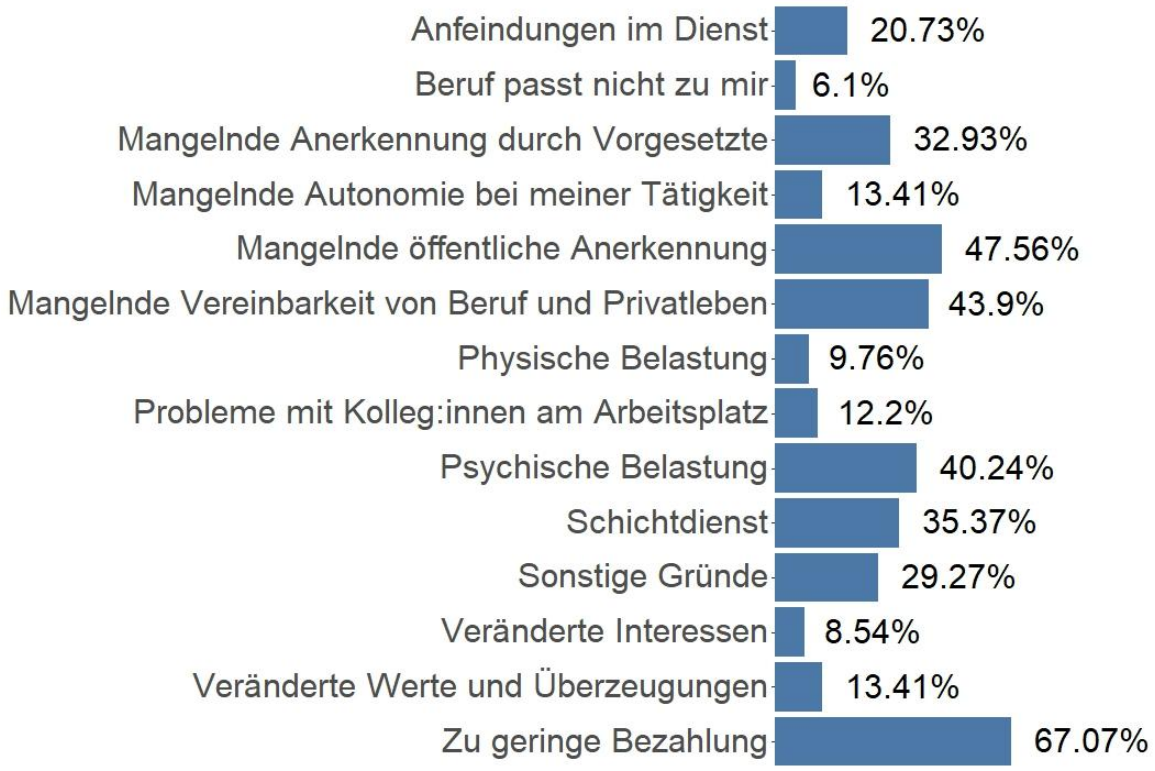
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 57, Beruf passt nicht zu mir = 6, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 75, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 48, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 112, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 119, Physische Belastung = 28, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 31, Psychische Belastung = 80, Schichtdienst = 98, Sonstige Gründe = 94, Veränderte Interessen = 35, Veränderte Werte und Überzeugungen = 55, Zu geringe Bezahlung = 111.

Tabelle 97: Kündigungserwägungen Landespolizei, Rheinland-Pfalz

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	82	44,57%
Nein	94	51,09%
Keine Antwort	8	4,35%

Gesamtfallzahl: 184.

Abbildung 212 : Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Rheinland-Pfalz



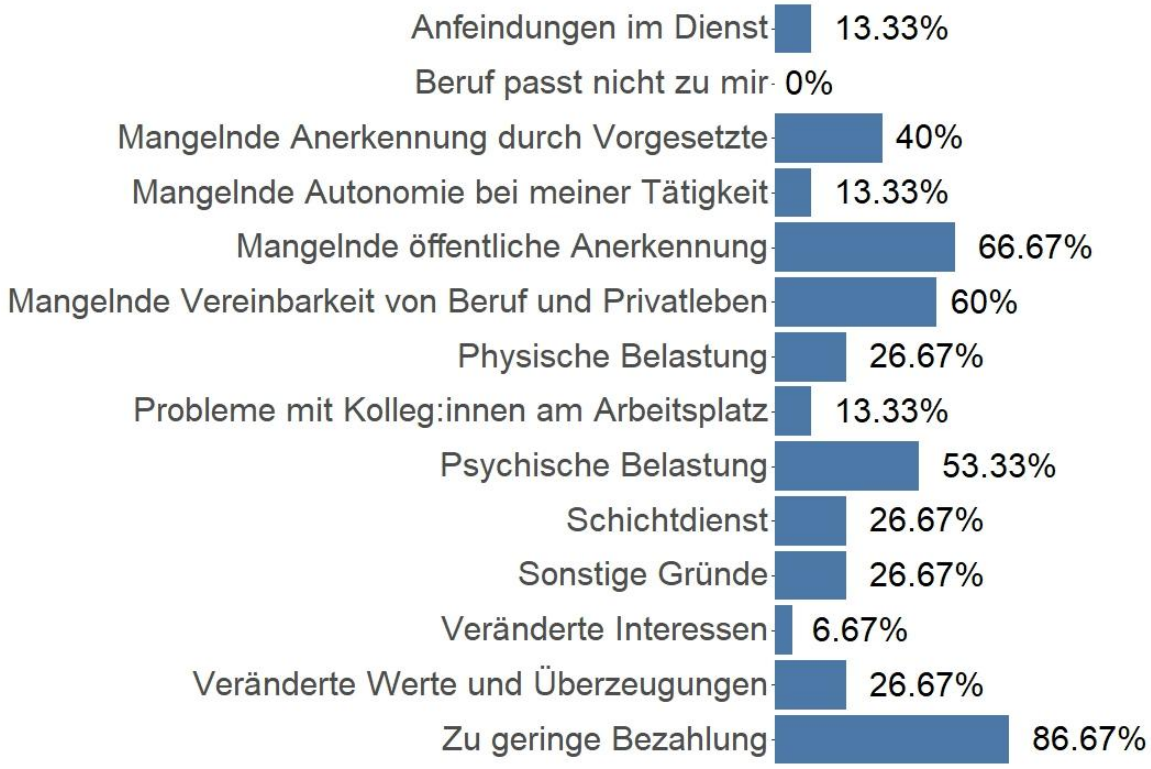
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 17, Beruf passt nicht zu mir = 5, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 27, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 11, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 39, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 36, Physische Belastung = 8, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 10, Psychische Belastung = 33, Schichtdienst = 29, Sonstige Gründe = 24, Veränderte Interessen = 7, Veränderte Werte und Überzeugungen = 11, Zu geringe Bezahlung = 55.

Tabelle 98: Kündigungserwägungen Landespolizei, Saarland

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	15	68,18%
Nein	6	27,27%
Keine Antwort	1	4,55%

Gesamtfallzahl: 23.

Abbildung 213: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Saarland



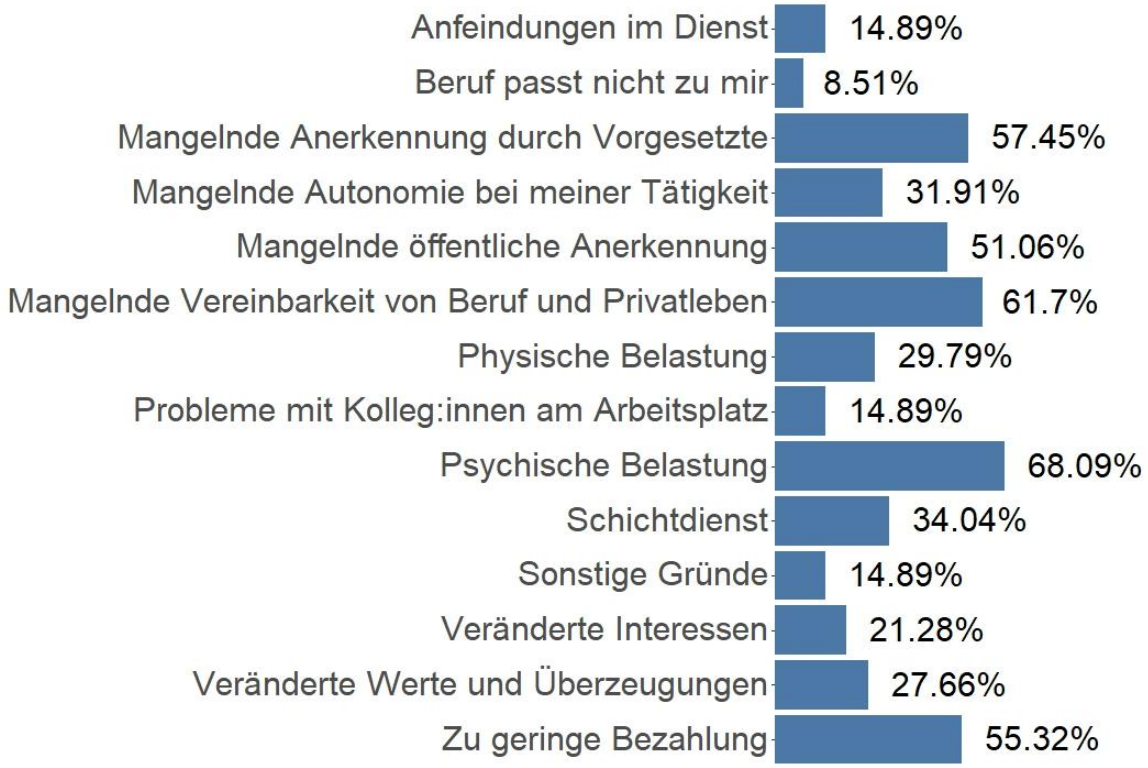
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 2, Beruf passt nicht zu mir = 0, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 6, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 2, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 10, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 9, Physische Belastung = 4, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 2, Psychische Belastung = 8, Schichtdienst = 4, Sonstige Gründe = 4, Veränderte Interessen = 1, Veränderte Werte und Überzeugungen = 4, Zu geringe Bezahlung = 13.

Tabelle 99: Kündigungserwägungen Landespolizei, Sachsen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	47	49,47%
Nein	44	46,32%
Keine Antwort	4	4,21%

Gesamtfallzahl: 95.

Abbildung 214: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Sachsen



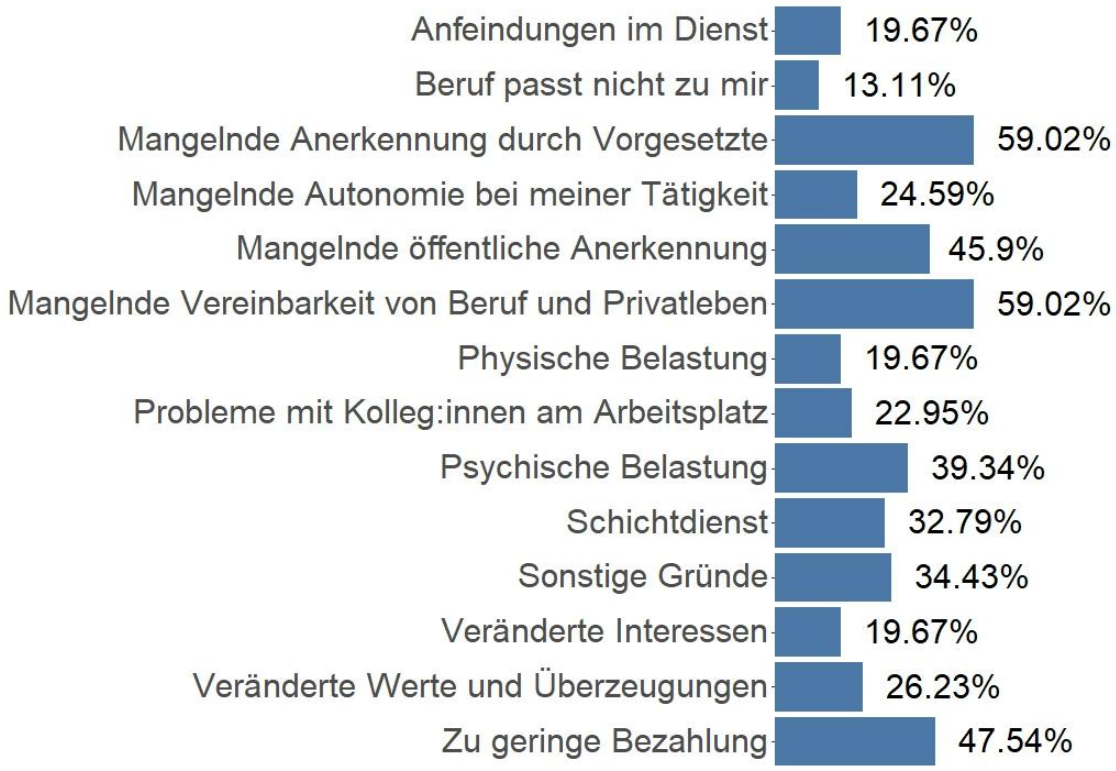
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 7, Beruf passt nicht zu mir = 4, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 27, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 15, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 24, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 29, Physische Belastung = 14, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 7, Psychische Belastung = 32, Schichtdienst = 16, Sonstige Gründe = 7, Veränderte Interessen = 10, Veränderte Werte und Überzeugungen = 13, Zu geringe Bezahlung = 26.

Tabelle 100: Kündigungserwägungen Landespolizei, Sachsen-Anhalt

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	61	64,89%
Nein	29	30,85%
Keine Antwort	4	4,26%

Gesamtfallzahl: 94.

Abbildung 215: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Sachsen-Anhalt



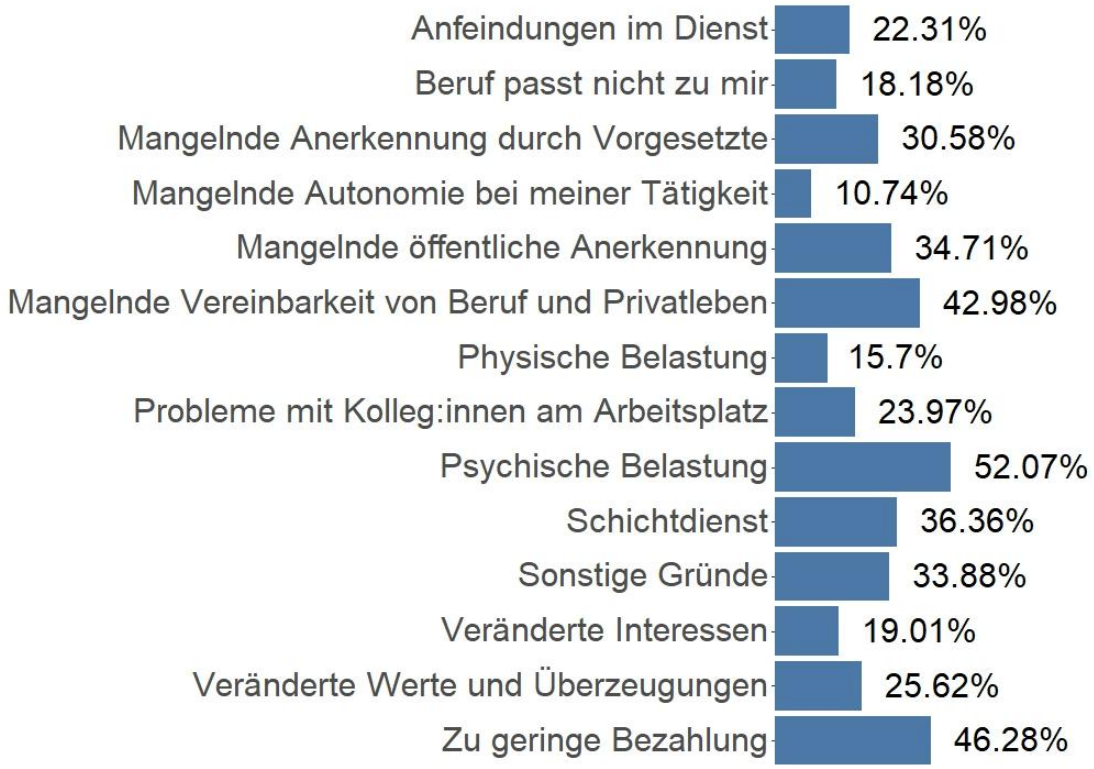
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 12, Beruf passt nicht zu mir = 8, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 36, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 15, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 28, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 36, Physische Belastung = 12, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 14, Psychische Belastung = 24, Schichtdienst = 20, Sonstige Gründe = 21, Veränderte Interessen = 12, Veränderte Werte und Überzeugungen = 16, Zu geringe Bezahlung = 29.

Tabelle 101: Kündigungserwägungen Landespolizei, Schleswig-Holstein

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	121	47,08%
Nein	132	51,36%
Keine Antwort	4	1,56%

Gesamtfallzahl: 257.

Abbildung 216: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Schleswig-Holstein



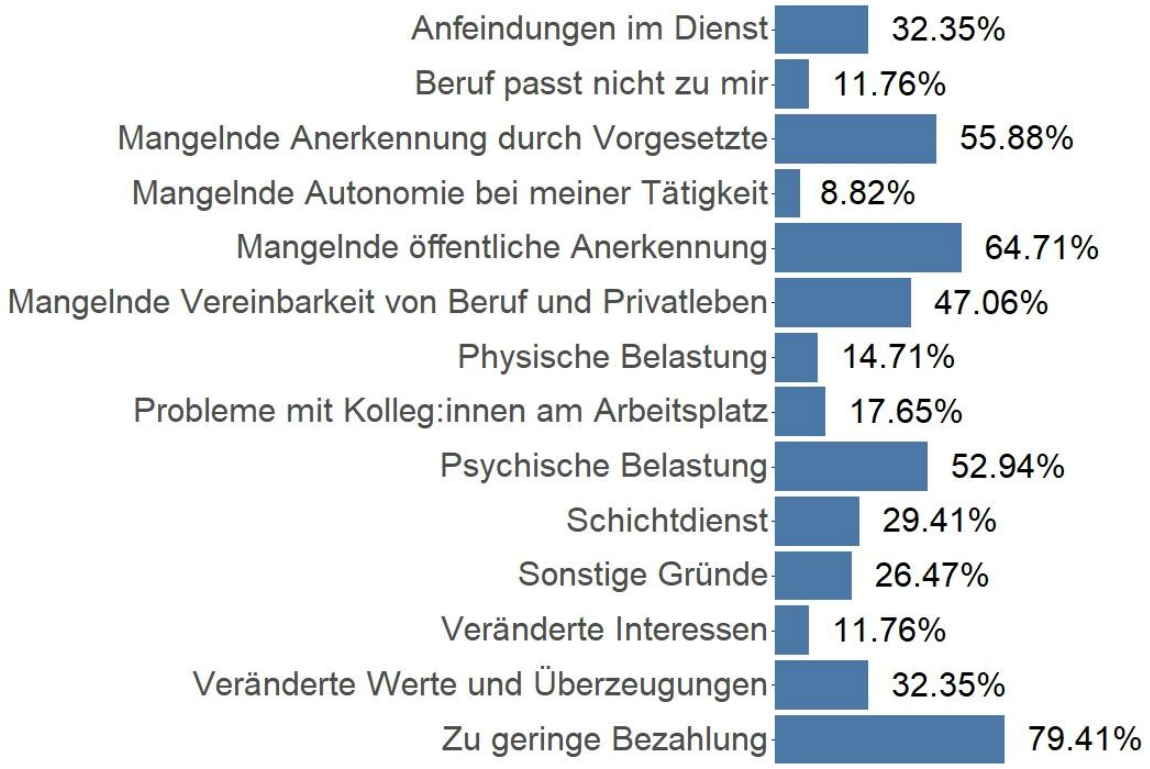
Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 27, Beruf passt nicht zu mir = 22, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 27, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 13, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 42, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 52, Physische Belastung = 19, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 29, Psychische Belastung = 63, Schichtdienst = 44, Sonstige Gründe = 41, Veränderte Interessen = 23, Veränderte Werte und Überzeugungen = 31, Zu geringe Bezahlung = 56.

Tabelle 102: Kündigungserwägungen Landespolizei, Thüringen

Antwort:	Absolute Häufigkeit:	Prozentualer Anteil:
Ja	34	57,63%
Nein	24	40,68%
Keine Antwort	1	1,69%

Gesamtfallzahl: 59.

Abbildung 217: Gründe für das Erwägen einer Kündigung Landespolizei, Thüringen



Anmerkung: Gesamtfallzahl für alle Items: Anfeindungen im Dienst = 11, Beruf passt nicht zu mir = 4, Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte = 19, Mangelnde Autonomie bei meiner Tätigkeit = 3, Mangelnde öffentliche Anerkennung = 22, Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben = 16, Physische Belastung = 5, Probleme mit Kolleg:innen am Arbeitsplatz = 6, Psychische Belastung = 18, Schichtdienst = 10, Sonstige Gründe = 9, Veränderte Interessen = 4, Veränderte Werte und Überzeugungen = 11, Zu geringe Bezahlung = 27.

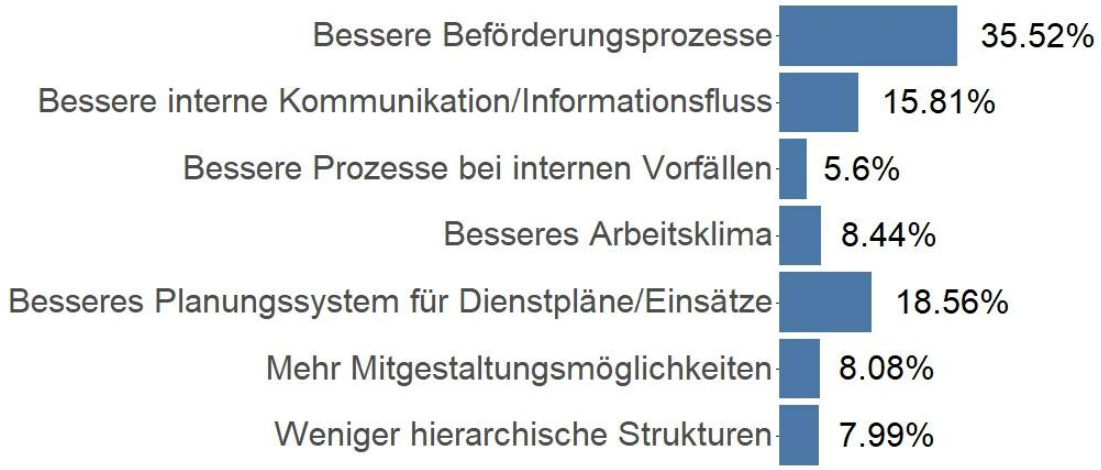
9.17 Änderungswünsche

Abbildung 218: Ausprägung der Häufigkeiten Änderungspriorität 1. Tätigkeit, weibliche Teilnehmende



Gesamtfallzahl: bessere Ausstattung = 144, besserer Gebäudezustand = 41, effizientere Arbeitsorganisation = 161, geringere Arbeitsbelastung = 202, intensivere Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeit = 12, mehr Ermessensspielraum im Dienst = 41, mehr Sicherheit im Einsatz = 147, strafferes Strafverfolgungssystem = 271, weniger Bürokratie = 115.

Abbildung 219: Ausprägung der Häufigkeiten Änderungspriorität 1. Organisation, weibliche Teilnehmende



Gesamtfallzahl: Bessere Beförderungsprozesse = 400, Bessere interne Kommunikation und Informationsfluss = 178, Bessere Prozesse bei internen Vorfällen = 63, Besseres Arbeitsklima = 95, Besseres Planungssystem für Dienstpläne/Einsätze = 209, Mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten = 91, Weniger hierarchische Strukturen = 90.



Professur Europäische Regierungssysteme im Vergleich
PD Dr. Benjamin Höhne und Nora Heine, M.A.
Thüringer Weg 9
09126 Chemnitz